

Collectieve
Arbeidsovereenkomst
2008/2010

1 april 2008 tot en met 31 maart 2010
voor de Graanbe- en verwerkende Bedrijven

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1 - Definities	4
Artikel 2 - Werkingssfeer	5
Artikel 3 - Verplichting van de werkgever	6
Artikel 4 - Verplichting van de vakvereniging	6
Artikel 5 - Verplichting van de werknemer	6
Artikel 6 - Werkgelegenheid.....	7
Artikel 7 - Deeltijdarbeid.....	9
Artikel 8 - Scholing	9
Artikel 9 - Indiensttreding en ontslag	10
Artikel 10 - Arbeidsduur en dienstrooster.....	12
Artikel 10A - Arbeidstijden chauffeurs	13
Artikel 11 - Arbeidsduurverkorting	13
Artikel 12 - Partieel leerplichtige werknemer.....	13
Artikel 13 - Bijzondere bepalingen voor winkelpersoneel.....	14
Artikel 14 - Uitzendkrachten	14
Artikel 15 - Functiegroepen en salarisschalen	14
Artikel 16 - Functieclassificatie.....	15
Artikel 17 - Toepassing van de salarisschalen	16
Artikel 18 - Toeslag voor Ploegendienst.....	17
Artikel 19 - Toeslag voor overwerk.....	18
Artikel 20 - Bijzondere vergoedingen.....	19
Artikel 21 - Vakantietoeslag.....	20
Artikel 22 - Resultatenuitkering.....	20
Artikel 22A - Premiespaarregeling	21
Artikel 23 - Seniorenbeleid.....	21
Artikel 24 - Pensioenregeling	22
Artikel 25 - Uitkering bij arbeidsongeschiktheid.....	23
Artikel 26 – WGA-hiaatverzekering.....	24
Artikel 26A - WGA-premie.....	25
Artikel 27 - Uitkering bij overlijden	25
Artikel 28 - Zon- en feestdagen	25
Artikel 29 - Vakantieregeling	25
Artikel 30 - Verzuim met behoud van salaris	28
Artikel 31 - Algemene bepalingen.....	30
Artikel 32 - Vaste Commissie.....	30
Artikel 33 - Tussentijdse wijzigingen	31
Artikel 34 - Duur van de overeenkomst.....	31
BIJLAGE I FUNKTIE-INDELING (ARTIKEL 15 CAO).....	32
BIJLAGE II FUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN.....	34
BIJLAGE III SALARISSCHALEN	54
BIJLAGE IV REGLEMENT VASTE COMMISSIE ALS BEDOELD IN ARTIKEL 32 VAN DE CAO	60
Artikel I - Definities.....	60
Artikel II - De samenstelling van de Commissie	60
Artikel III - Voorzitterschap	60
Artikel IV - Duur van het lidmaatschap.....	60
Artikel V - Beëindiging van het lidmaatschap.....	60
Artikel VI - Secretariaat.....	60
Artikel VII - Beraadslagingen en stemmingen.....	61
Artikel VIII - Behandeling van vraagpunten omtrent uitlegging en/of toepassing van de overeenkomst.....	61
Artikel IX - Inlichtingen	61
Artikel X - Kosten	62
Artikel XI - Wijziging reglement.....	62
BIJLAGE V BEROEPSPROCEDURE	62
BIJLAGE VI PROTOCOL WERKGEVERSBIJDRAGE.....	63
BIJLAGE VII PROTOCOL VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING	63
BIJLAGE VIII GEZOND WERKEN	64
BIJLAGE IX VERZUIMBEGELEIDING, CONTROLE, GEDRAGSREGELS EN SANCTIEBELEID TEN AANZIEN VAN WERKNEMERS DIE ZICH ZIEK GEMELD HEBBEN	65

BIJLAGE X WERKDRUK	69
BIJLAGE XI SOCIALE ZEKERHEID	69
BIJLAGE XII VERVALLEN.....	70
BIJLAGE XIII PROTOCOL SCHOLING	70
BIJLAGE XIV VERVALLEN	70
BIJLAGE XV VERVALLEN.....	70
BIJLAGE XVI PROTOCOL CAO A LA CARTE.....	70
BIJLAGE XVII VERVALLEN.....	70
BIJLAGE XVIII VERVALLEN.....	70
BIJLAGE XIX REGELING COMPENSATIE MEEBETALEN PENSIOENPREMIE WERKNEMERS	70
BIJLAGE XX REGELING TIJDSPAREN VOOR WERKNEMERS IN DE GRAANBE- EN VERWERKENDE BEDRIJVEN ..	73
Artikel I - Definities.....	73
Artikel II - Algemene bepalingen	73
Artikel III - Inleg tijdspaarrekening	74
Artikel IV - Verlof	75
Artikel V - Uitkering en arbeidsvoorwaarden tijdens verlof.....	76
Artikel VI - Beëindiging deelneming.....	77
Artikel VII - Bedrijfsbeëindiging / faillissement	77
Artikel VIII - Administratie / Informatievoorziening	77
Artikel IX - Beroepsmogelijkheid	77
Artikel X - Onvoorziene gevallen.....	77
Artikel XI - Datum van inwerkingtreding.....	78
BIJLAGE XXI ARBO.....	78
BIJLAGE XXII ZORGLOKET	78
BIJLAGE XXIII VERVALLEN.....	78
BIJLAGE XXIV LEEFTIJDSEBEWUST PERSONEELSBELEID	78
BIJLAGE XXV EVALUATIE RI&E EN ARBOCATALOGUS	79
BIJLAGE XXVI PROTOCOL STATUS CAO.....	79
BIJLAGE XXVII INTENTIEAFSPRAAK	79
BIJLAGE XXVIII PROTOCOL EVC.....	79
BIJLAGE XXIX OVERZICHT ATW EN ATB VERVOER.....	79

Collectieve Arbeidsovereenkomst 2008/2010
1 april 2008 tot en met 31 maart 2010
 voor de Graanbe- en verwerkende Bedrijven

De Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie NEVEDI te Rotterdam namens:

- a. haar leden, voorzover die onder de werkingssfeer vallen en voorzover die niet zelf een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan of dat gewoonlijk doen;
- b. haar leden die niet onder de werkingssfeer vallen voor zover deze leden haar gemachtigd hebben;
- c. ondernemingen die niet bij Nevedi zijn aangesloten voor zover deze ondernemingen onder de werkingssfeer vallen en haar gemachtigd hebben.

als contractant enerzijds

- FNV Bondgenoten te Utrecht;
- CNV BedrijvenBond te Utrecht;
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg,

elk als contractant anderzijds, zijn overeengekomen als volgt:

Artikel 1 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. **werkgever**
iedere natuurlijke of rechtspersoon, die uitsluitend of in hoofdzaak het graanbe- en/of verwerkend bedrijf uitoefent, voorzover de betrokken onderneming valt onder de werkingssfeer van de CAO;
- b. **vakvereniging**
de in de aanhef genoemde werknemersorganisaties;
- c. **werknemer**
elke werknemer die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten met de werkgever, voorzover zijn/haar functie is opgenomen in bijlage I van deze CAO, of voorzover de aard van de werkzaamheden daarmee vergelijkbaar is;
- d. **personeelsvertegenwoordiging**
de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, dan wel de in art. 31 lid 1 bedoelde vertegenwoordiging van de werknemers;
- e. **maand**
een kalendermaand;
- f. **4-weken**
een periode van 4 weken;

- g. week
een periode van 7 etmalen, waarin de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- h. dienstrooster
een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
- i. dagdienstrooster
het rooster dat niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur;
- j. normale arbeidsduur
het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;
- k. schaalsalaris
het salaris als geregeld in bijlage III, inclusief eventueel toegekende beoordelingsperiodieken als bedoeld in art. 17 lid 5, gebaseerd op een maand dan wel een periode van 4 weken;
- l. persoonlijk salaris
het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag;
- m. uursalaris
0,605% van het schaalsalaris c.q. persoonlijk salaris per maand dan wel 0,658% van het schaalsalaris dan wel het persoonlijk salaris per 4 weken;
- n. maandsalaris/periodesalaris
het schaalsalaris dan wel het persoonlijk salaris vermeerderd met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 17 leden 3 en 4;
- o. maandinkomen/periode inkomen
het maandsalaris dan wel het periodesalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 18;
- p. uitzendkrachten
onder uitzendkrachten wordt verstaan arbeidskrachten die te werk worden gesteld door (bemiddeling van) derden die niet rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze CAO vallen;
- q. overwerk
onder overwerk wordt verstaan de door of namens de werkgever opgedragen arbeid waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.

Artikel 2 - Werkingssfeer

Deze CAO is van toepassing op de graanbe- en/of verwerkende bedrijven waarin uitsluitend of in hoofdzaak wordt uitgeoefend:

- a. de be- en of verwerking van granen, landbouwzaden en/of peulvruchten;

- b. de verwerking van veevoedergrondstoffen t.b.v. landbouwhuisdieren, uitgezonderd die bedrijven die in hoofdzaak kunstmelkvoeders en/of premixen fabriceren;
- c. de op- en overslag van granen, landbouwzaden en/of peulvruchten en/of veevoedergrondstoffen.

Artikel 3 - Verplichting van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen en geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, afwijkend van de bepalingen van deze CAO, zulks met inachtneming van de ter zake geldende wettelijke voorschriften.
2. De werkgever verbindt zich gedurende de duur van de overeenkomst generlei actie te zullen voeren of steunen, welke ten doel heeft, op andere wijze dan in artikel 33 omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. De werkgever stelt de werknemer binnen één betalingsperiode na het verschijnen van de CAO tekst in het bezit van een (schriftelijk of indien de werknemer dit wenst digitaal) exemplaar van deze overeenkomst, te weten CAO, alsmede de wijzigingen daarop.
4. Werkgevers erkennen hun verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden (intern milieu) als de milieuwetgeving en -verordeningen (extern milieu).
5. Ter bevordering van de veiligheid in het bedrijf en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften terzake, zoals de Arbeidsomstandighedenwet, zal de werkgever passende maatregelen treffen welke de instemming behoeven van de Ondernemingsraad.

Artikel 4 - Verplichting van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verplicht zich gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie, ook niet van derden, te zullen voeren of steunen, welke ten doel heeft, op andere wijze dan in artikel 33 is omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Zij verbindt zich voorts dergelijke acties met alle haar ten dienste staande middelen tegen te gaan.

Artikel 5 - Verplichting van de werknemer

1. De werknemer zal steeds de belangen van het bedrijf als goede werknemer behartigen, ook als geen nadrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verwacht, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen in acht te nemen.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf en gehouden tot de naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.

4. De werknemer is, indien de werkgever zulks wenst, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij de bepalingen van deze collectieve overeenkomst en het eventueel voor de onderneming geldende bedrijfsreglement, latere herziening inbegrepen, van toepassing worden verklaard.
5. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer met een voltijds dienstverband verboden betaalde arbeid te verrichten voor derden.
6. Iedereen in het bedrijf zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen toe te passen en persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

Artikel 6 - Werkgelegenheid

1. Indien één der partijen daartoe de wens kenbaar maakt, zullen CAO-partijen overleg plegen over de sociaal-economische ontwikkelingen in de bedrijfstak.
2. De werkgever zal jaarlijks de personeelsvertegenwoordiging en desgevraagd de vakvereniging informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming en met name over ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, werkervaringsplaatsen en gezond werken.
3.
 - a. De werkgever zal ter beoordeling van het in de onderneming gevoerde sociaal beleid de personeelsvertegenwoordiging tenminste eenmaal per jaar en desgewenst schriftelijk feitelijke gegevens verstrekken waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid ten aanzien van:
 - aanstellings- en ontslagbeleid
 - promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling
 - opleidingsbeleid en beoordelingsbeleid.
 - b. De werkgever zal de personeelsvertegenwoordiging tweemaal per jaar feitelijke gegevens verstrekken omtrent de ontwikkelingen van het personeelsbestand als gevolg van de economische situatie en het effect van arbeidsduurverkortende maatregelen. Deze informatie wordt afgestemd op gegevens van de feitelijke personeelsbezetting van het voorgaande jaar.
 - c. De werkgever zal daar waar een sociaal verslag is opgesteld, dit toezenden aan de vakvereniging en op aanvraag aan iedere werknemer ter beschikking stellen.
4. De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan sociale gevolgen voor de werknemers zijn verbonden, de vakvereniging en de ondernemingsraad hierover informeren. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de informatie aan de werknemers vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.
5. De werkgever zal binnen zijn primaire verantwoordelijkheid voor de continuïteit van zijn onderneming niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, tenzij bijzondere omstandigheden hem hiertoe noodzaken. In dat geval zal de werkgever hiertoe niet besluiten dan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging en de vakvereniging. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.

6. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakvereniging.
 7. a. Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusie-gedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden dient de werkgever de sociale gevolgen voor het personeel mee te wegen indien hij overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - het bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien.
 - b. De werkgever zal zo spoedig mogelijk de vakvereniging inlichten omtrent de overwogen maatregelen. In overleg met de vakvereniging zal het tijdstip worden bepaald waarop met de ondernemingsraad het overleg zal worden gevoerd, c.q. haar advies zal worden gevraagd, alsmede de werknemers zullen worden geïnformeerd. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever en de vakvereniging de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen, of zoveel langer als in onderling overleg wordt vastgesteld.
 - c. De werkgever zal de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen met de vakvereniging bespreken. In het kader van dit overleg zal een sociaal plan opgesteld worden, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee dienen te worden getroffen.
8. Rekening houdend met de taak en de positie van de personeelsvertegenwoordiging en met de verantwoordelijkheid voor een goede bedrijfsvoering zal de werkgever:
 - a. de eigen werknemer bij voorrang in de gelegenheid stellen om intern te solliciteren, onverlet de mogelijkheid tot een wervingsprocedure buiten de onderneming over te gaan;
 - b. bij het aannemen van sollicitanten werknemers, die bij vroegere gelegenheden wegens slapte in het bedrijf werden ontslagen zoveel mogelijk weer eerst aannemen. Aan hen, die voorheen het langst in dienst zijn geweest, zal zoveel mogelijk voorrang worden verleend boven hen, die korter in dienst waren;
 - c. alle extern te publiceren vacatures bij het CWI kenbaar maken en bij vervulling daarvan deze weer afmelden;
 - d. in overleg met de personeelsvertegenwoordiging vastleggen in welke situaties van uitzendkrachten gebruik zal worden gemaakt, bijvoorbeeld indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Het gebruik maken van uitzendkrachten zal periodiek met de personeelsvertegenwoordiging worden besproken en geëvalueerd;
 - e. alleen gebruik maken van uitzendbureaus die voldoen aan de wettelijke bepalingen en de daaruit voortvloeiende besluiten.

Artikel 7 - Deeltijdarbeid

1. Bij vacatures wordt aangegeven of vervulling in deeltijdarbeid mogelijk is. Aan sollicitanten die deze functies in deeltijd willen verrichten wordt, bij gebleken geschiktheid, voorrang gegeven.
2. De werknemer die tenminste een jaar in dienst is kan ten hoogste eenmaal per twee jaar een schriftelijk verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur bij de werkgever indienen. De werknemer dient zijn verzoek uiterlijk vier maanden voor de gewenste ingangsdatum in. De werkgever treedt over het verzoek in overleg met de werknemer en neemt uiterlijk een maand voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijke en gemotiveerde beslissing op het verzoek. De werkgever zal het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur alleen afwijzen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever afwijzend besluit op het verzoek van de werknemer, kan de werknemer in beroep gaan bij een vertrouwenscommissie, samengesteld uit leden van de OR. De vertrouwenscommissie brengt vervolgens een (niet bindend) advies uit aan de werkgever.
3. De arbeidsduur van de deeltijdwerknemer wordt individueel overeengekomen. De deeltijdwerknemer heeft geen recht op arbeidsduurverkorting indien wordt overeengekomen, dat het feitelijk aantal te werken uren wordt vermenigvuldigd met het uursalaris als bedoeld in artikel 1 sub m. De deeltijdwerknemer heeft recht op arbeidsduurverkorting naar rato van de duur van zijn dienstverband, indien het salaris wordt berekend op basis van de normale arbeidsduur van 40 uur per week.
4. De deeltijdwerknemer ontvangt het salaris als vastgesteld in artikel 17 lid 1 resp. 2 naar evenredigheid berekend aan de hand van de overeengekomen arbeidsduur.
5. De deeltijdwerknemer die meer uren werkt zonder daarbij de normale arbeidsduur per dag te overschrijden, ontvangt voor de meer gewerkte uren een meerwerktoeslag van 20% van het uursalaris als compensatie voor vakantietoeslag e.d.
6. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere schriftelijke afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in dit artikel dan wel bij de desbetreffende artikelen elders in de CAO anders is vermeld.

Artikel 8 - Scholing

1. Werkgever en ondernemingsraad/personeelvertegenwoordiging zullen jaarlijks afspraken maken over een scholingsplan, waarin ook aan de orde komen de kosten en tijd (in en buiten werktijd). Artikel 27 lid 1g van de Wet op de Ondernemingsraden (instemmingsrecht) is van toepassing. Indien de werkgever geen scholingsplan heeft vastgesteld, heeft de werknemer recht op maximaal 3 doorbetaalde scholingsdagen per kalenderjaar. Op basis van declaratie kan dat ook in geld tot een maximum van het bedrag dat overeenkomt met 3 doorbetaalde scholingsdagen.
Zowel de werknemer als de werkgever hebben al dan niet op basis van het opleidingsplan het initiatiefrecht tot het aanvragen c.q. het aanbieden van een opleiding in het kader van een goede functievervulling en/of loopbaanontwikkeling. Het eindoordeel over het verzoek tot (vergoeding van) opleiding ligt bij de werkgever, die dit oordeel bij voorkeur baseert op het scholingsplan. Indien in een individueel geval de werkgever beslist dat een opleiding niet voor vergoeding in aanmerking komt, zal de werkgever deze beslissing desgevraagd gemotiveerd en schriftelijk aan de medewerker kenbaar maken.

2. Werknemers die vanwege zwangerschap of het verzorgen van kinderen het dienstverband verbreken doch uitdrukkelijk te kennen geven binnen 2 jaren te willen herintreden, worden in de gelegenheid gesteld in deze periode kosteloos te blijven deelnemen aan interne opleidingen en werkinstructies.
3. Opleidingen die nodig zijn voor de uitoefening van de functie komen zowel qua tijd als qua kosten volledig voor rekening van de werkgever.
4. De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan één maal per vijf jaar gebruik maken van zijn individueel recht op EVC binnen werktijd. De werkgever heeft de mogelijkheid een werknemer te verplichten een EVC-traject te volgen. EVC is onderdeel van het scholingsplan als vermeld in lid 1 van dit artikel. Bij het ontbreken van een scholingsplan wordt de tijd gemoeid met het volgen van een EVC-traject verrekend met het recht op maximaal 3 doorbetaalde scholingsdagen per kalenderjaar. De werkgever vergoedt daarnaast de kosten van een individueel EVC-traject tot een maximum van €1.000,-.

Artikel 9 - Indienstreding en ontslag

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
2. Het in dienst nemen van een werknemer moet altijd schriftelijk worden bevestigd. In deze bevestiging dient te zijn opgenomen:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. plaats waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer;
 - d. tijdstip van indienstreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen;
 - h. het loon en de termijn van uitbetaling, en indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid; de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week; of werknemer deelneemt aan een pensioenregeling; indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn in het buitenland, de duur van die werkzaamheid, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld;
 - i. de toepasselijkheid van deze CAO.

Het bepaalde in dit lid is niet alleen van toepassing op arbeidsovereenkomsten, maar ook op oproep-overeenkomsten en aanneming van werk. In de opgave moet worden vermeld welke overeenkomst is aangegaan.

3. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een gelijke proeftijd. De proeftijd bedraagt voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van tenminste twee jaar maximaal twee maanden.

Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar en voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin het einde niet op een kalenderdatum is vastgesteld (lid 1 sub c), geldt een proeftijd van 1 maand.

4. De arbeidsovereenkomst voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst neemt een einde:
 - a. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken.

Deze termijn wordt voor een werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week verlengd, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken. Voor een werknemer die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar doch nog niet die van 65 jaar heeft bereikt en tenminste één jaar bij de werkgever in dienst is geweest bedraagt die termijn van opzegging tenminste drie weken;
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken;
 - c. voor zowel de werkgever als voor de werknemer zal de termijn van opzegging na de proeftijd tenminste één betalingsperiode bedragen met een minimum van vier weken. De opzegging dient te geschieden tegen het einde van de betalingsperiode.
5. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - Het voorgaande is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
 - Voor de vaststelling van het aantal overeenkomsten in relatie met de periode van 36 maanden worden de werkzaamheden als uitzendkracht meegerekend, als waren het arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
 - Als de werkgever jegens een werknemer opvolgende werkgever is in de zin van artikel 7:668 a lid 2 BW, zal voor de telling van het aantal relevante arbeidsovereenkomsten/uitzendovereenkomsten het ziekteverzuim, alsmede vakantie op verzoek van de werknemer buitenbeschouwing worden gelaten, tenzij het ziekteverzuim of de vakantie plaatsvindt tussen twee geplande en vastgelegde overeenkomsten.
6. De arbeidsovereenkomst van een werknemer, met een arbeidsovereenkomst als bedoeld onder lid 1d kan wederzijds worden beëindigd met een opzeggingstermijn van één dag tegen elke dag der betalingsperiode,

tenzij bij of krachtens wettelijke bepalingen een langere opzeggingstermijn is voorgeschreven. Indien deze werknemer langer dan twee maanden onafgebroken in dienst is, zal zijn arbeidsovereenkomst wederzijds slechts kunnen worden beëindigd met een opzeggingstermijn van 6 dagen tegen elke dag der betalingsperiode.

7. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW zal, en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 2 kan, de arbeidsovereenkomst onmiddellijk worden beëindigd.
8. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 aanhef en sub a BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is niet van toepassing, indien de werknemer geen medewerking verleent aan reïntegratie in het arbeidsproces.
9. De arbeidsovereenkomst neemt zonder enige opzegging van rechtswege een einde aan het einde van de betalingsperiode waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Artikel 10 - Arbeidsduur en dienstrooster

1. De normale arbeidstijd bedraagt 40 uur per week. De werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster van maandag tot en met vrijdag dat een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst.
2.
 - a. De werkgever heeft de mogelijkheid gedurende 3 maanden per jaar tijdens het drukke seizoen de werktijd te stellen op maximaal 43 uur per week en vervolgens in de rest van het jaar een versterkte werktijdverkortung toe te passen overeenkomende op jaarbasis met 38 uur per week.
 - b. Gedurende de graanoogstperiode heeft de werkgever gedurende maximaal drie weken de mogelijkheid om de werktijd te stellen op 12 uur per dag mits de werktijd maximaal 60 uur en de gemiddelde werktijd per 13 weken maximaal 48 uur per week bedraagt. In deze periode kan ook op zondagen gewerkt worden. Indien nachtarbeid wordt verricht wordt de referteperiode ingevolge artikel 4.9.1. Arbeidstijdenbesluit toegepast. Voor de toepassing van deze regeling gelden de volgende voorwaarden:
 - zondagarbeid geschiedt uitsluitend op vrijwillige basis;
 - de regeling kan uitsluitend voor werknemers worden toegepast die niet of moeilijk vervangbaar zijn door het vereiste specialisme (kwaliteitscontrole graaninname) in de uit te oefenen functie;
 - de werknemer heeft het recht de extra in deze periode gewerkte tijd (= overwerk) binnen een maand na afloop van deze periode te compenseren in vrije tijd.
3.
 - a. In 2-ploegendienstrooster wordt beurtelings in een ochtend- en middagdienst, dan wel in een dag- en nachtdienst gewerkt.
 - b. In 3-ploegendienstrooster wordt beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst gewerkt. Het dienstrooster voor de 3-ploegendienst zal zodanig worden geregeld, dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een onafgebroken rustperiode ligt van 36 uur waarvan 24 uur op zondag.
4.
 - a. Onder een dagdienst wordt de dienst verstaan, die niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur.

- b. Onder een middagdienst wordt de dienst verstaan, waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk na 18.00 uur doch niet na 24.00 uur is gelegen.
 - c. Onder een nachtdienst wordt de dienst verstaan, waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk tussen 24.00 uur en 06.00 uur is gelegen.
- 5.
- a. de werkgever gaat niet over tot invoering van andere dan de in deze CAO genoemde dagdienstrooster en ploegenroosters dan nadat de werkgever hierover met vakorganisaties overeenstemming heeft bereikt.
 - b. De invulling van de dienstroosters worden door de werkgever, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde en met instemming van de personeelvertegenwoordiging vastgesteld.

Artikel 10A - Arbeidstijden chauffeurs

1. In verband met de rij- en rusttijdenregels van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer kunnen chauffeurs vanaf 1 april 2008 gemiddeld in een periode van 16 weken maximaal 48 uur per week werken, tenzij de chauffeur uitdrukkelijk te kennen heeft gegeven dat hij gemiddeld in een periode van 26 weken maximaal 55 uur per week wil werken. Deze schriftelijke instemming wordt telkens stilzwijgend verlengd voor een periode van een half jaar per 1 januari en 1 juli van ieder jaar. Intrekking van de toestemming kan schriftelijk met inachtneming van één maand opzegtermijn, derhalve per 1 juni of 1 december van ieder jaar.
2. Per 1 januari 2009 kunnen chauffeurs maximaal worden verplicht 12 uur per dag te werken. Meer dan 12 uur werken per dag kan slechts op vrijwillige basis.
3. Bij het toepassen van bovenstaande bepalingen (lid 1 en 2) mag hetgeen in deze CAO bepaald is over overwerk, roosters en afwijkende roosters niet overtreden worden.

Artikel 11 - Arbeidsduurverkorting

1. De gemiddeld normale wekelijkse arbeidsduur wordt geacht te zijn verkort tot 38 uur door het toekennen van roostervrije tijd tijdens blokken van 4 weken. Hiertoe staan de volgende mogelijkheden open:
 - a. één hele dag per 4 weken
 - b. twee halve dagen per 4 weken
 - c. twee uur op één dag in één week.
2. De werknemer die op grond van zijn dienstrooster vrij heeft, ontvangt voor deze roostervrije tijd geen vervangende arbeidsduurverkorting, indien hij niet kan c.q. behoeft te werken vanwege arbeidsongeschiktheid (artikel 25) en op dagen volgens de regeling kort verzuim (artikel 30).

Artikel 12 - Partieel leerplichtige werknemer

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in lid 1 van artikel 10 genoemde arbeidsduur voor hem wordt verminderd naar evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de dagen, waarop een werknemer aan zijn partiële leerplicht voldoet is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde schaalsalaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

Artikel 13 - Bijzondere bepalingen voor winkelpersoneel

1. Onderstaande bepalingen zijn van toepassing op winkelpersoneel, dat niet onder de CAO Boerenbond/Welkoop valt.
2. Voor winkelpersoneel geldt een dagdienstrooster van maandag tot en met zaterdag met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week en ten hoogste 9 uur per dag;
- 3
 - a. Als deel van de arbeidstijd wordt beschouwd de tijd gedurende welke winkelpersoneel arbeid verricht
 - op een koopavond
 - op een avond na 18.00 uur
 - op zaterdag.
 - b. Er is sprake van een koopavond, als de winkel voor het publiek in overeenstemming met de wettelijke voorschriften is geopend.
 - c. De bepalingen onder d en e van dit lid inzake het werken op een (koop)-avond na 18.00 uur en op zaterdag geldt alleen voor winkelpersoneel dat volgens dienstrooster arbeid verricht.
 - d. De werknemer ontvangt voor elk volgens dienstrooster gewerkt uur of een gedeelte daarvan na 18.00 uur een toeslag van 50% op het uursalaris. Deze toeslag kan indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten worden uitgekeerd in vrije tijd met behoud van salaris.
 - e. De werknemer ontvangt voor elk volgens dienstrooster op een zaterdagmiddag gewerkt uur na 13.30 uur een toeslag in vrije tijd van 1/3 uur (20 min.). Deze toeslag wordt gerealiseerd door het opnemen van vrije dagen met behoud van salaris.

Artikel 14 - Uitzendkrachten

- a. Voor uitzendkrachten die in de onderneming werkzaam zijn is de cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven vanaf de eerste werkdag integraal van toepassing;
- b. De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld het loon en de overige vergoedingen worden betaald overeenkomstig de cao voor de graanbe- en verwerkende bedrijven;
- c. Ter nakoming van voornoemde verplichting regelt de werkgever (inlener) in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau dat met name onderstaande cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde werknemers (uitzendkrachten) in acht worden genomen.
Het betreft de bepalingen inzake lonen en vergoedingen, w.o. de artikelen 15 (functiegroepen en salarisschalen, 17 (toepassing van salarisschalen) en 21 (vakantietoeslag) en de vergoedingen conform artikel 18 (ploegendienst), artikel 19 (overwerk) en 20 (bijzondere beloning).

Artikel 15 - Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen. De indeling en omschrijving van de functies is vermeld in de bijlagen I en II van deze overeenkomst. Indien een van de bij deze CAO betrokken partijen overleg wenst over onderhoud van het functieclassificatiesysteem zal de daartoe aangewezen stuurgroep functieclassificatie bijeenkomen.

2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal, gebaseerd op periodieken. De schalen zijn opgenomen in bijlage III van deze overeenkomst.
3.
 - a. De werknemer, die over de vaardigheid en ervaring beschikt die voor zijn functievervulling is vereist wordt in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal ingedeeld.
 - b. De werknemer, die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over voldoende kundigheid en ervaring beschikt, welke voor de te vervullen functie is vereist, kan gedurende een periode van maximaal 6 maanden in de naast lagere functiegroep worden ingedeeld. Voor de werknemer, ingedeeld in de groepen IV en hoger, kan deze termijn met duidelijke redenen omkleed en schriftelijk vastgelegd met maximaal 6 maanden worden verlengd.
 - c. Bij een combinatiefunctie is sprake van inschaling in de hogere salarisgroep indien tenminste voor 25% van de tijd taken uit de hoger ingedeelde functie worden uitgeoefend.
4. Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de functiegroep en de daarmee corresponderende salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld, alsmede van het aantal eventueel toegekende periodieken.
5. Met ingang van **1 april 2008** worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen verhoogd met **3,25%**. Met ingang van 1 april 2009 worden de salarisschalen en de feitelijke salarissen verhoogd met 3,1%. Deze verhogingen gelden ook voor bedrijven met van deze CAO afwijkende salarissen en salarisschalen.

Artikel 16 - Functieclassificatie

1. Het Functiewaarderingsstelsel (FuWa, ingevoerd per 1 juli 2000) blijft vooralsnog ongewijzigd.
2.
 - a. Voor medewerkers wier functie in dezelfde oude salarisschaal blijft ingedeeld verandert er niets. Indien het maximumsalaris nog niet is bereikt, komt men in aanmerking voor de normale periodieke verhoging.
 - b. Ondervakkers.
Ondervakkers zijn diegenen die kunnen worden ingeschaald in een hogere groep. Bij definitieve overplaatsing in een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van het salaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
 - c. Bovenvakkers.
Bovenvakkers zijn diegenen wier functie lager is ingedeeld dan zijn huidige salarisschaal. Voor hen geldt dat de huidige salarisschaal en de eventueel nog te bereiken uitloop voor hen van toepassing blijft. Ook alle toekomstige algemene salarisverhogingen zullen aan deze werknemers onverkort worden toegekend.
3. Uiterlijk 1 januari 2009 wordt door cao-partijen een besluit genomen over welk functiewaarderingsstelsel toegepast zal gaan worden. Vanaf 2009 zal dit functiewaarderingsstelsel ook daadwerkelijk worden ingevoerd en zal dit voor alle werkgevers verplicht van toepassing zijn.

Artikel 17 - Toepassing van de salarisschalen

1. De werknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt.
 - a. Deze werknemer ontvangt het salaris zoals aangegeven in de salarisschaal behorende bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld;
 - b. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij 0-periodieken. Aan een nieuwe werknemer die in een functie elders voor de te vervullen functie bruikbare ervaring heeft verkregen kunnen -in overeenstemming met die ervaring een of meer periodieken worden toegekend.
 - c. het schaalsalaris wordt éénmaal per jaar en wel per 1 maart opnieuw vastgesteld, door toekenning van een periodiek, voor zover het einde van de schaal nog niet is bereikt;
 - d. het aantal periodieken zal met ingang van 1 maart slechts dan met één worden verhoogd indien de indiensttreding, tussentijdse overplaatsing naar een andere functiegroep of het bereiken van de vakvolwassen leeftijd vóór 1 september heeft plaatsgevonden.

2. De werknemer beneden de vakvolwassen leeftijd.

Deze werknemer ontvangt het salaris behorende bij zijn leeftijd en bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, zoals aangegeven in de leeftijdsschaal. Verhoging op grond van leeftijd wordt toegekend met ingang van de maand waarin de werknemer jarig is. Een half jaar na de leeftijdsverhoging wordt een verhoging toegekend ter grootte van de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij de opeenvolgende leeftijden.

3. Tijdelijke functiewaarneming.
 - a. De werknemer die langer dan een week een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie ontvangt gedurende de tijd van de waarneming naar evenredigheid een toeslag die gelijk is aan de verhoging als bedoeld in lid 4 onder a;
 - b. de werknemer die tijdelijk geplaatst wordt in een lager ingedeelde functie blijft in zijn oude functiegroep ingedeeld. Een tijdelijke plaatsing in een lager ingedeelde functie kan maximaal 26 weken duren. Daarna vindt toepassing van lid 4b. plaats.

4. Overplaatsing van een werknemer die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt.
 - a. Bij definitieve overplaatsing in een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van het salaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-periodieken van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
 - b. Bij de definitieve overplaatsing in een lagere functiegroep, vindt indeling plaats in de overeenkomende lagere salarisschaal met ingang van de betalingsperiode, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden, en wel als volgt:
 1. vindt deze indeling plaats door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, dan bedraagt de verlaging van het salaris de helft van het verschil tussen de salarissen bij 0-periodieken van de twee betreffende salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal;

2. vindt deze indeling plaats als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wordt de werknemer via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het verschil in salaris omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris en stijgt niet mee met algemene verhogingen van de salarisschaal. Bij herindeling in een hogere functiegroep of bij toekenning van een periodieke verhoging wordt de toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschaal en wel met de helft van deze verhoging tot een maximum van 1%, te berekenen van het salaris bij 0-periodieken.

5. Beoordelingsperiodieken.

De werkgever kan desgewenst in zijn onderneming een systeem toepassen, waarbij de individuele functieervulling door de werknemers op een systematische wijze wordt beoordeeld. De criteria waarop een dergelijk systeem berust en de wijze van toepassing dienen te worden vastgesteld in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, zulks met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden. De werkgever zal de inhoud van het vastgestelde beoordelingssysteem ter kennis brengen van de vakvereniging.

Op grond van een beoordelingssysteem kan de werkgever aan de werknemer die het einde van de salarisschaal heeft bereikt, een beoordelingstoeslag toekennen ter grootte van maximaal 2 maal het bedrag van de laatste periodiek in de salarisschaal, waarin de werknemer is ingedeeld.

2. Uitbetaling van salarissen.

Het salaris wordt per overeengekomen periode aan iedere werknemer betaalbaar gesteld vergezeld van een loonspecificatie.

Op de loonspecificatie moet duidelijk leesbaar vermeld zijn:

- de naam of het nummer van de werknemer;
- de periode waarop de betaling betrekking heeft;
- een gespecificeerde opgave van het brutosalaris;
- de inhouding van loonheffing en andere toegepaste inhoudingen;
- het op de werknemer betrekking hebbende minimum (jeugd)loon.

Artikel 18 - Toeslag voor Ploegendienst

1. Voor arbeid in ploegdienststrooster wordt een toeslag op het uursalaris betaald.
2. Deze toeslag bedraagt:
 - a. voor de in ploegdienststrooster gewerkte uren, vallende tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur;
 - bij een tweeploegdienststrooster (ochtend- en middagdienst): 13%
 - bij een tweeploegdienststrooster (dag- en nachtdienst): voor de dagdienst 5% en voor de nachtdienst 27%;
 - bij een drieploegdienststrooster: 18%;
 - b. voor de in ploegdienststrooster gewerkte uren op zaterdag tussen 0.00 en 18.00 uur: 50%

3. De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een dagdienstrooster of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienstrooster heeft gewerkt, een afbouwtoeslag. Deze toeslag bedraagt de volgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienstrooster en die voor het nieuwe dienstrooster gedurende de volgende perioden:
- a. indien hij korter dan één jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt, geldt het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel (d.w.z. het toekennen van een ploegentoeslag wordt direct beëindigd);
 - b. indien hij langer dan één jaar, doch korter dan 3 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - c. indien hij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 2 maanden
 - 60% gedurende 2 maanden
 - 40% gedurende 1 maand
 - 20% gedurende 1 maand;
 - d. indien hij langer dan 5 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 3 maanden
 - 60% gedurende 3 maanden
 - 40% gedurende 2 maanden
 - 20% gedurende 2 maanden.

Artikel 19 - Toeslag voor overwerk

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever eist, voor de werknemers verplicht, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet.
2. Overwerk zal binnen drie maanden, nadat het is verricht, door werkverlet worden ingehaald, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. Bij de berekening van de tijd die door werkverlet wordt ingehaald, wordt ook de toeslag op overwerkuren als bedoeld in de leden 5 en 6 betrokken.
3. Gedurende de uren van werkverlet wordt het uursalaris doorbetaald. Indien overwerk niet binnen drie maanden nadat het werd verricht is gecompenseerd in vrije tijd, dan wordt aan de werknemer het uursalaris over de overuren en de toeslag daarop ingevolge de leden 4 en 5 uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling na verloop van de zojuist bedoelde 3 maanden.
4. Voor elk uur overwerk ontvangt de werknemer naast het uursalaris de volgende toeslagen daarop, afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht:
 - a. 50% voor de uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur;
 - b. 100% voor de uren tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur.
5. Voor gewerkte uren tussen 0 en 24 uur op een niet op zondag vallende feestdag, als bedoeld in artikel 28, ontvangt de werknemer naast de doorbetaling van het uursalaris een toeslag van 100%, terwijl in de week

volgende op de feestdag een gelijk aantal uren vrijaf wordt gegeven met behoud van salaris. Indien om bedrijfstechnische redenen geen extra vrijaf kan worden gegeven, bedraagt deze toeslag 200%.

6. De werknemer in dagdienst die -met uitzondering van de graanoogstperiode- gedurende maximaal drie maanden na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, even zoveel uren verzuim met behoud van salaris, met dien verstande dat:
 - a. het tijdstip waarop het opnemen van de verzuim uren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dienst, volgende op het overwerk;
 - b. indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk dan wel de betrokkene deze niet wenst op te nemen, zij in het geheel niet worden toegekend;
 - c. als het overwerk begint op of na **06.00** uur 's-ochtends, geen recht op verzuimuren ontstaat.
7. De werknemer in ploegendienst die gedurende maximaal drie maanden na een normale dienst volgens het rooster overwerk moet verrichten, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel even zoveel uren verzuim met behoud van salaris indien niet aan de minimale rusttijd van 9 uur tussen overwerk en aanvang reguliere diensttijd wordt voldaan. Voorwaarde is dat:
 - a. het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dienst, volgend op het overwerk;
 - b. indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk dan wel de betrokkene deze niet wenst op te nemen, zij in het geheel niet worden toegekend.
8. De volgende categorieën werknemers zijn van de overwerkregelingen uitgezonderd, daar aan hun functie onregelmatige werktijden kunnen zijn verbonden:
 - commerciële medewerkers zoals winkelchefs, verkopers, vertegenwoordigers en voorlichters;
 - leidinggevende medewerkers, tenzij door hun chef uitdrukkelijk een opdracht tot het verrichten van overwerk is gegeven.
9. De personeelsvertegenwoordiging heeft overeenkomstig de artikelen 28 en 31b van de WOR tweemaal per jaar recht op een overzicht van het bij de werkgever in die periode verrichte overwerk.

Artikel 20 - Bijzondere vergoedingen

1. De werknemer die tussen 18.00 uur en 06.00 uur, alsmede tijdens het weekeinde en op feestdagen wordt opgeroepen naar het bedrijf te komen, zal daarvoor naast de toeslag van artikel 19, leden 4 en 5 per opkomst een extra vergoeding genieten van één uursalaris. Dit geldt niet voor aansluitend overwerk, waarbij voor een pauze het bedrijf wordt verlaten. De uitzonderingsbepalingen in artikel 19 lid 8 zijn van overeenkomstige toepassing.
2. Indien in opdracht van de werkgever buiten de uren van het dagdiestrooster moet worden gewerkt en zonder dat daarmee het vastgestelde diestrooster wordt overschreden, wordt over deze uren een toeslag van 13% betaald.
3. De werknemer die is geconsigneerd voor een periode van 24 uur van maandag tot en met vrijdag, waarin begrepen de normale werktijd, ontvangt per dag een vergoeding van 0,74% van het bruto maandsalaris c.q.

0,8% van het 4-weken-salaris en op zaterdagen, zon- en feestdagen 1,84% van het bruto maandsalaris c.q. 2% van het 4 weken salaris.

4. De door een werknemer om bedrijfsredenen noodzakelijk gemaakte kosten voor verblijf buiten het bedrijf zullen door de werkgever in zijn geheel worden vergoed.
5. De werknemer ontvangt bij een extra gang naar de werkgever in verband met overwerk, consignatiedienst e.d. een reiskostenvergoeding conform de regeling zakelijke kilometers van de betreffende werkgever voor zowel de heen- als de terugreis.
6. De werknemer ontvangt voor reizen tussen woning en werk een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Deze vergoeding bedraagt voor de werknemer die tenminste vier dagen per week reist tussen woning en werk vanaf 10 km enkele reis tot en met 25 km enkele reis: €0,12 netto per gereden kilometer. Deze vergoeding geldt voor de heen- en de terugreis.
De werknemer die minder dan vier dagen per week werkt ontvangt een vergoeding naar rato.
De reiskostenvergoeding wordt verstrekt, tenzij er langer dan 6 weken aaneengesloten niet wordt gewerkt, bijvoorbeeld door ziekte of verlof. In dat geval wordt deze reiskostenvergoeding opgeschort.
Bestaande individuele gunstiger afspraken worden door de CAO niet aangetast.

Deze vergoedingen worden netto gegeven zolang dat netto mag. Indien de overheid volgens plan alle reiskosten gaat belasten, zullen deze bedragen bruto worden uitgekeerd.

Artikel 21 - Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag wordt berekend per vakantiejaar, lopend van 1 mei van enig jaar t/m april van het daaropvolgende jaar.
2. De werknemer, die gedurende het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest verwerft na afloop van het vakantiejaar een vakantietoeslag van 8% van het genoten jaarsalaris. Onder jaarsalaris wordt verstaan 12 maal het in het vakantiejaar verdiende maandinkomen respectievelijk 13 maal het in het vakantiejaar verdiende periode-inkomen. Voor de definitie van maandinkomen en periode-inkomen wordt verwezen naar artikel 1 lid o van deze CAO.
3. Voor de werknemer van 22 jaar en ouder bij een gemiddeld 38-urige werkweek en bij een volledig dienstjaar is de minimum vakantietoeslag gelijk aan periodiek 1 van schaal 5 per maand. Ingeval de arbeidsverhouding een kortere arbeidsduur omvat dan wel niet het gehele vakantiejaar heeft geduurd ontvangt de werknemer de minimum vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. De vakantietoeslag zal worden verstrekt in de maand mei. Indien de arbeidsovereenkomst vóór de datum van uitbetaling wordt beëindigd zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald.

Artikel 22 - Resultatenuitkering

1. De werkgever zal aan het einde van ieder boekjaar aan de werknemer, die op het tijdstip van de uitkering in dienst is en wiens arbeidsovereenkomst in dat boekjaar tenminste twee aaneengesloten maanden heeft geduurd, een door de werkgever te bepalen resultatenuitkering toekennen. Voor die werknemers voor wie de arbeidsovereenkomst ten minste een vol boekjaar heeft geduurd, zal de resultatenuitkering minimaal gelijk zijn aan 1/4 van het schaalsalaris bij een betalingsperiode van 4 weken vermeld onder salarisgroep II

bij 0-periodieken, geldende per 1 maart van het boekjaar. De werkgever zal tot het doen van deze uitkering niet verplicht zijn indien hij aan de Vaste Commissie -in deze uitmakende de instantie als bedoeld in artikel 7:619 - 2e lid B.W.- schriftelijk verklaart dat de bedrijfsresultaten tot het doen van deze uitkering geen aanleiding geven. De werkgever zal deze verklaring doen staven door een schriftelijke verklaring van een registeraccountant (RA) of een administratieconsulent (AA).

2. Ingeval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdelings- of gratificatieregelingen, wordt de uitkering bedoeld in lid 1 geacht hiermee te zijn verrekend c.q. daarin te zijn begrepen.

Artikel 22A - Premiespaarregeling

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om deel te nemen aan een premiespaarregeling. Op een inleg van de werknemer uit het bruto loon zal de werkgever een spaarpremie toekennen van 100% met een maximum van € 22,75 per maand. Bestaande gunstiger regelingen worden door deze CAO afspraak niet aangetast.

Artikel 23 - Seniorenbeleid

1. De werknemer van 55 jaar en ouder kan zijn werkgever verzoeken hem van de verplichting tot het verrichten van werk in ploegdienst te ontheffen. Deze ontheffing zal de betreffende werknemer worden verleend wanneer binnen de onderneming een passende vervangende functie kan worden aangeboden. Daarbij zal afweging van individuele en collectieve belangen plaatsvinden.
2. Aan de werknemer van 55 jaar en ouder die als gevolg van afnemende validiteit definitief in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het verschil in salaris omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het salaris doch stijgt mee met algemene verhogingen van de salarisschalen. Tevens wordt de toeslag meegerekend bij de pensioenopbouw van betrokken werknemer.
3. Een werknemers van 55 jaar en ouder die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een dagdienstrooster of naar een dienstrooster waaraan een lager percentage toeslag is verbonden, ontvangt een afbouwtoeslag afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienstrooster heeft gewerkt. Deze toeslag bedraagt de volgende percentages van het verschil tussen de toeslag voor het oorspronkelijke dienstrooster en die voor het nieuwe dienstrooster gedurende genoemde periodes.
 - a. indien hij langer dan 5 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 4 maanden
 - 40% gedurende 3 maanden
 - 20% gedurende 3 maanden.
 - b. indien hij langer dan 10 jaar in ploegdienstrooster heeft gewerkt en bovendien 58 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing vindt geen afbouw meer plaats c.q. wordt de afbouw bevroren op het percentage van dat moment.

4. De werknemer van 55 jaar en ouder kan zijn werkgever verzoeken hem van de verplichting tot het verrichten van overwerk te ontheffen. Werkgever voldoet aan dit verzoek, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Een afwijzing van dit verzoek zal schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar worden gemaakt. Bij de beoordeling van dit verzoek zal een afweging van individuele en collectieve belangen worden gemaakt.
5.
 1. Aan de werknemer met een langdurig dienstverband, dan wel bij het bereiken van een bepaalde leeftijd, wordt extra vakantie toegekend volgens de hierna opgenomen schaal:
 - a. bij 10 t/m 14 volle dienstjaren of op 45-j. leeftijd 15,2 uur
 - b. bij 15 t/m 19 volle dienstjaren of op 50-j. leeftijd 22,8 uur
 - c. bij 20 t/m 24 volle dienstjaren of op 55-j. leeftijd 30,4 uur
 - d. bij 25 volle dienstjaren of op 58-j. leeftijd 38,0 uur
 - e. op 59-j. leeftijd 38,0 uur
 - f. vanaf 60-j.leeftijd tot en met 64-jarige leeftijd heeft de werknemer recht op 66 uur extra vakantie

Voor de berekening van het aantal dienstjaren zullen alle jaren doorgebracht in de graanbe- en verwerkende sector worden meegeteld.
De extra vakantie wordt toegekend naar de situatie op 1 januari.
 2. Aan werknemers ouder dan 55 jaar zal extra vakantie worden toegekend bovenop het onder artikel 23 lid 5.1 genoemde aantal uren van 15,2 uur ten behoeve van scholingsactiviteiten.
6. Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering 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.

Artikel 24 - Pensioenregeling

1. De werkgever is verplicht de onder de CAO vallende werknemers direct bij indiensttreding aan te melden als deelnemer aan de verplichte pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds, de Stichting Molenaarspensioenfonds (hierna te noemen: MPF).
2. De verplichte pensioenregeling voor de bedrijfstak is per 1 januari 2006 gewijzigd en kent een regeling voor:
 - a. Werknemers die onder de CAO vallen en voor 1 januari 1950 geboren zijn en bovendien voor 1 januari 2006 in dienst waren bij een bedrijf waarop deze CAO van toepassing is. Voor deze werknemers is er sprake van een prepensioenregeling (prepensioenleeftijd 62,5 jaar) en een ouderdomspensioenregeling (pensioenleeftijd 65 jaar).
 - b. Werknemers die onder de CAO vallen en die op of na 1 januari 1950 geboren zijn en op of na 1 januari 2006 in dienst zijn bij een bedrijf waarop deze CAO van toepassing is. Voor hen is uitsluitend een ouderdomspensioenregeling (pensioenleeftijd 65 jaar). Deze ouderdomspensioenregeling kent de mogelijkheid om – op vrijwillige basis – eerder met pensioen te gaan.
3. De werknemer kan het reglement van de op hem van toepassing zijnde pensioenregeling opvragen bij de werkgever.

4. De premies voor de pensioenregeling(en) kwamen tot 1 januari 2004 ten laste van de werkgever. Vanaf 1 januari 2004 worden stijgingen van de premie voor het ouderdomspensioen volgens de systematiek van het MPF door werkgevers en werknemers gezamenlijk betaald, ieder voor 50% (zie Bijlage XIX). Er is in de nieuwe regeling geen verschil in het premie percentage tussen werknemers die voor dan wel in of na 1950 geboren zijn. Wel is er een verschil in aanwending van de premie. Voor degenen die voor 1950 geboren zijn, wordt de premie deels aangewend voor opbouw van prepensioen en voor het andere gedeelte voor opbouw van ouderdomspensioen. De premie voor degenen die in of na 1950 geboren zijn, wordt volledig gebruikt voor de opbouw van een (hoger) ouderdomspensioen. Dit laatste maakt het financieel gemakkelijker om – desgewenst – eerder dan met 65 jaar met pensioen te gaan.
5. Voorlopig wordt de premie nog uitgedrukt in een percentage van het loon (premie prepensioen dan wel hoger ouderdomspensioen) en een percentage van de pensioengrondslag (ouderdomspensioen). Gedurende de looptijd van deze CAO zal in overleg met het MPF bekeken worden of het mogelijk is om de gehele premie in een percentage van de pensioengrondslag uit te drukken.
6. Cao-partijen maken de wens tot invoering van een deeltijdpensioen aan het bestuur van het MPF kenbaar met het verzoek dit deeltijdpensioen in principe per 1 januari 2009 in te voeren. In overleg met het MPF zal hier concreet invulling aan gegeven worden. Bijvoorbeeld ten aanzien van de voorwaarden waarop een deeltijdpensioen kan worden toegekend. Zodra feitelijk gebruik gemaakt kan worden van deze mogelijkheid in 2009, zullen de deelnemers aan het MPF hiervan door het MPF op de hoogte worden gesteld.
7. Van de verplichte deelname aan de pensioenregeling van het MPF is in een aantal krachtens de wet toegestane gevallen dispensatie voor de werkgever mogelijk. Dat wil zeggen dat de werkgever een andere pensioenregeling voor zijn personeel heeft getroffen of zal treffen en het MPF vooraf daartoe toestemming heeft gegeven (dispensatie). Een verzoek tot dispensatie dient bij het MPF ingediend te worden. Werkgevers met een gedispenseerde pensioenregeling zijn verplicht schriftelijk of digitaal het reglement van de betreffende pensioenregeling aan de werknemer te verstrekken.

Artikel 25 - Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten, is artikel 7:629 BW en/of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van toepassing, voorzover hierna niet anders is bepaald.
2. Werknemers die de eerste 26 weken arbeidsongeschikt zijn ontvangen 100% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.
 Werknemers die gedurende de 27^e t/m de 52^e week arbeidsongeschikt zijn ontvangen 90% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.
 Werknemers die gedurende de 53^e t/m de 104^e week arbeidsongeschikt zijn ontvangen 85% van het salaris over het deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.
 Die werknemers die na de eerste twee jaar volledig arbeidsongeschikt zijn en een IVA-uitkering ontvangen krijgen met terugwerkende kracht hun salaris over de eerste twee jaar tot 100% aangevuld.
 Voor werknemers voor wie na de eerste twee jaar arbeidsongeschiktheid is vastgesteld tussen 35 – 80% zal de werkgever een aanvulling van 5% uitkeren van het op dat moment geldende salaris vanaf het derde t/m het zevende jaar, bovenop de WGA-uitkering van de werknemer.
 Arbeidstherapie is gelijkgesteld aan arbeid en wordt over die uren als normaal werk betaald, dus 100%.
 Voor werknemers die na de eerste twee jaar minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn is er vanwege de werkgever een aanvulling gedurende een periode van maximaal vijf jaar volgens de volgende staffel:
 * in het derde jaar 90% x het AO-percentage van het loon
 * in het vierde jaar 80% x het AO-percentage van het loon

- * in het vijfde jaar 70% x het AO-percentag van het loon
- * in het zesde jaar 60% x het AO-percentag van het loon
- * in het zevende jaar 50% x het AO-percentag van het loon

Werknemers die na de eerste twee jaar hun restcapaciteit niet kunnen benutten ontvangen gedurende de eerste zes maanden van het derde jaar een aanvulling tot 75% van hun oorspronkelijke salaris.

De pensioenopbouw gaat gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer als ware hij 100% arbeidsgeschikt (parttimers naar rato).

Onder salaris wordt verstaan het maandsalaris dan wel periodesalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag en ploegentoeslag. Structureel overwerk wordt bij het salaris meegenomen indien er sprake is van een gemiddeld 43-urige werkweek of meer. Dit gemiddelde wordt berekend over een periode van 12 maanden exclusief vakantiedagen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

3. De werkgever is gerechtigd in geval van misbruik, bedrog of nalatigheid even bedoelde uitkeringen of aanvullingen te schorsen of te staken.
4. Bij arbeidsongeschiktheid zijn de bepalingen in bijlagen VIII en IX van toepassing.
5. ***Voor diegenen die onder de oude WAO vallen gelden de CAO-afspraken die van toepassing waren op het moment dat ze in de WAO terechtkwamen. Daar waar er aanleiding toe is kan de Vaste Commissie worden ingeschakeld.***

Artikel 26 – WGA-hiaatverzekering

1. De werkgever biedt de werknemer met ingang van 1 juli 2008 een verzekering aan voor arbeidsongeschiktheid in de categorie 35 - 80% (de WGA) en 80 – 200% (tijdelijke IVA) op basis van de formule $70\% \times (\text{oud loon} - / - \text{nieuw loon}) - / - \text{wettelijke WGA uitkering} - / - \text{wettelijke WW uitkering}$. Oud loon en nieuw loon zijn hierbij gemaximeerd op het maximum SV dagloon.
2. Indien betrokken werknemer zijn resterende verdien capaciteit voldoende (voor meer dan 50%) benut, wordt de uitkering verhoogd naar een aanvulling op basis van 75%. De formule luidt in dat geval $75\% \times (\text{oud loon} - / - \text{nieuw loon}) - / - \text{wettelijke WGA uitkering} - / - \text{wettelijke WW uitkering}$.
3. Ingegane uitkeringen worden jaarlijks met 2% geïndexeerd.
4. De werknemer neemt verplicht deel aan de aangeboden verzekering, tenzij de werknemer door middel van een afstandsverklaring laat weten van deze verzekering af te zien.
3. De werkgever die wil afwijken van het bepaalde in lid 1, 2 en 3 moet hiervoor een dispensatieverzoek indienen bij de Vaste Commissie, met dien verstande dat de door werkgever voorgestelde verzekering ten minste gelijkwaardig dient te zijn zowel qua dekking als qua premie aan de door de CAO partijen vastgestelde collectieve verzekering.
4. De premie voor de verzekering komt voor 100% voor rekening van de werknemer tot een maximum van 0,49% over het SV loon tot het maximum SV dagloon, tenzij op bedrijfsniveau overeengekomen is dat de werkgever deze premie geheel of gedeeltelijk betaalt. Een eventueel hoger premiebestanddeel komt voor rekening van de werkgever. Voor gedispenseerde bedrijven komt dit hogere premiebestanddeel eerst voor rekening van de werkgever zodra de reeds lopende verzekering is uitgediend.
5. De door de werknemer betaalde premie zal per betalingsperiode worden ingehouden.

Artikel 26A - WGA-premie

De werkgever zal de gedifferentieerde WGA-premie niet verhalen op de werknemer.

Artikel 27 - Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering ineens worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WAO of WIA.

Onder nagelaten betrekkingen worden 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.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag en beloning voor overwerk, voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen. Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WAO.

Artikel 28 - Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen en Koninginnedag (30 april).
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
 1. Voorzover de feestdagen vallen op dagen waarop normaliter arbeid wordt verricht, wordt het maand- resp. periodesalaris doorbetaald.
 2. De werknemer kan een verlofdag opnemen voor of na een feestdag tenzij zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 29 - Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van ***1 januari*** van enig jaar tot en met ***31 december van datzelfde jaar***.
2.
 - a. Onder werkdagen wordt verstaan alle dagen van maandag tot en met zaterdag.
 - b. Bij het bepalen van het recht op vakantie per vakantiejaar wordt 1 werkdag gelijkgesteld aan 7,6 uur.
3.
 - a. De werknemer die gedurende het vakantiejaar onafgebroken gedurende twaalf

maanden in dienst is geweest van de werkgever, heeft recht op een vakantie met behoud van het maand- resp. periode-inkomen:

1. van 190 uur (25x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder met een in principe vijfdaagse werkweek;
 2. van 197,6 uur (26x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder met een werkweek afwisselend 5 en 6 werkdagen;
 3. van 205,2 uur (27x7,6) voor een werknemer van 18 jaar en ouder in drieploegen-dienst, waarin op twee van elke drie zaterdagen wordt gewerkt;
 4. van 220,4 uur (29x7,6) voor een werknemer die op 1 mei de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.
- b. Van de onder a genoemde vakantierechten kunnen drie kalenderweken aaneengesloten worden opgenomen, mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet en de werknemer voor 1 december zijn vakantieperiode **voor het volgende jaar** in overleg met de werkgever heeft vastgesteld. Indien de werkgever hiermee niet instemt dient hij dat binnen twee weken schriftelijk mee te delen aan betrokken werknemer.
De resterende vakantierechten zullen als snipperdagen worden opgenomen, waarvan er maximaal drie door de werkgever als collectieve snipperdagen kunnen worden aangewezen.
- c. Indien een werknemer uit geloofsovertuiging op een andere feestdag dan genoemd in artikel 28 lid 1 een vakantiedag wil opnemen, dan zal de werkgever die wens respecteren en indien mogelijk honoreren.
- d. Het opnemen van vakantie zal geschieden in uren.
- e. Naar keuze van de werknemer kunnen maximaal 40 vakantie uren worden gekocht of verkocht tenzij dringende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten. Voor de vaststelling van de waarde van een vakantie uur geldt de definitie van het uursalaris zoals is vermeld in artikel 11id m van deze CAO. Afspraken over aan,- of verkoop gelden steeds voor de periode van één vakantiejaar.
4. a. De werknemer die slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), dan wel partieel leerplichtig is, verwerft in dat vakantiejaar een evenredig deel van de totale jaarlijkse vakantierechten, zoals in lid 3 van dit artikel is omschreven.
- b. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen, hoeveel rechten op vakantie hij -met inachtneming van het bepaalde in lid 9 bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantierechten zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
- c. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld, de door hem niet genoten vakantierechten te genieten. Mocht hij hiervan geen gebruik maken, dan zullen hem deze rechten worden uitbetaald. De werkgever reikt aan de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt het vakantierecht zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt. Teveel genoten vakantierechten worden met het salaris verrekend.

- d. De te genieten vakantie zal door de werkgever niet in de opzegtermijn mogen worden vastgesteld, anders dan in overleg met de werknemer.
- e. De werknemer heeft het recht om bij de geboorte van zijn kind 5 vakantiedagen op te nemen.
5. De werkgever stelt, zo mogelijk vóór 1 december, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, de data vast waarop de vast aaneengesloten vakantie zal worden verleend. Op dezelfde wijze zal bepaald worden, welke collectieve snipperdagen voor de werknemer zullen gelden. Bij voorkeur zullen hieronder vallen:
rooms-katholieke en plaatselijke feestdagen, voorzover althans op deze dagen ter plaatse niet wordt gewerkt. De datum van elk der overblijvende snipperdagen wordt op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever, voor elk geval afzonderlijk vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat als regel een dergelijk verzoek binnen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet zijn ingediend.
6. Vakantie bij onderbreking van werkzaamheden:
- 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. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval; tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst 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 de arbeidsovereenkomst;
 - zwangerschap of bevalling.
- Ingeval de werknemer niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten wegens ziekte bouwt de werknemer alleen vakantie op over maximaal de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid. Bij de berekening van de hiervoor genoemde 6-maandentermijn worden periodes van ziekte bij elkaar opgeteld indien deze periodes elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan één maand. Bij gedeeltelijke werkhervatting tijdens ziekte bouwt de werknemer slechts vakantieaanspraken op over dat gedeelte waarop de werknemer werkzaamheden verricht. Opname geschiedt eveneens over het gedeelte waarop de werknemer werkzaamheden verricht.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub lid genoemde gevallen vervallen niet indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat en zullen dan derhalve worden uitbetaald.
- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens deze overeenkomst in de gelegenheid moet stellen.
7. De werknemer die arbeid moet verrichten op een collectieve snipperdag, of tijdens de aaneengesloten vakantie, kan het verlof waarop hij krachtens dit artikel recht heeft, in overleg met de werkgever, op andere dagen opnemen.
8. Met uitzondering van het bepaalde in lid 4 van dit artikel, kan vakantie nimmer door betaling worden vervangen.
9. De vakantierechten, die niet zijn opgenomen voor het tijdstip, liggend vijf jaren na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen.
10. De werkgever zal geen overeenkomst met een werknemer afsluiten met als strekking om bij ziekte een of meer vakantiedagen af te boeken, noch zal een dergelijke bepaling in een arbeidsreglement worden opgenomen.
11.
 - a. Per 1 januari 2002 is een tijdspaarregeling ingevoerd. Deze is als bijlage bij deze CAO opgenomen.
 - b. De onder artikel 22 lid 5.2 genoemde extra uren voor de categorie werknemers ouder dan 55 jaar kunnen eveneens worden meegenomen in de tijdspaarregeling.
 - c. Indien in het kader van tijdsparen wordt gerefereerd aan een jaarinkomen, dan is hiermee bedoeld 12 maandsalarissen met 8% vakantietoeslag.
12. Overigens is op dit onderdeel van de CAO de wettelijke regeling van toepassing.

Artikel 30 - Verzuim met behoud van salaris

1.
 - a. Onder de in dit artikel genoemde aanduiding:
 - “ouders” wordt tevens verstaan “schoon-, pleeg- en stiefouders”;
 - “grootouders” wordt tevens verstaan “grootouders van de echtgenote”;
 - “echtgenote” wordt tevens verstaan “echtgenoot”;
 - “kinderen” wordt tevens verstaan “pleeg-, stief- en aangehuwde kinderen”;
 - “broers en zusters” wordt tevens verstaan “zwagers en schoonzusters”.
 - b. Ingeval van een andere samenlevingsvorm dan het huwelijk is het bepaalde onder het in lid 2 sub e t/m j van dit artikel genoemde, van overeenkomstige toepassing indien en voorzover er sprake is van een samenlevingsvorm met een duurzaam karakter, welke duurzaamheid dient te blijken uit het feit, dat de partners gedurende tenminste 6 maanden op hetzelfde adres staan ingeschreven, of indien de medewerker een notarieel samenlevingscontract kan overleggen.

2. Met uitsluiting van het in artikel 7:629b BW bepaalde zal in de navolgende gevallen van gemeld noodzakelijk werkverzuim het maand- resp. periodesalaris worden doorbetaald:
- a. gedurende 1 dag bij ondertrouw van de werknemer;
 - b. gedurende 2 dagen bij huwelijk van de werknemer;
 - c. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarige bruiloft van de werknemer;
 - d. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstverband van de werknemer;
 - e. gedurende 2 dagen bij bevalling van de echtgenote van de werknemer, het zogenaamde kraamverlof;
 - f. gedurende 1 dag bij het huwelijk van kinderen, broers, zusters en ouders; bij Grote Professie en bij Priesterwijding van kinderen, broers en zusters, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - g. gedurende 1 dag bij 25-, 40-, 50- of 60-jarige bruiloft van de ouders van de werknemer;
 - h. van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis van de echtgenote of van thuiswonende kinderen van de werknemer;
 - i. gedurende 1 dag bij het overlijden en 1 dag voor de begrafenis indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van niet onder h. bedoelde kinderen of van één der ouders;
 - j. gedurende 1 dag voor de begrafenis, indien de plechtigheid wordt bijgewoond, van grootouders, broers, zusters en kleinkinderen;
 - k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor bezoek aan dokter, tandarts of specialist indien dit bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan plaatsvinden en voorzover de werknemer bij derden geen aanspraak op vergoeding voor salarisderiving zou kunnen doen gelden;
 - l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde, buiten zijn schuld ontstane, verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke van derden had kunnen worden gevorderd;
 - m. gedurende in totaal 16 weken voor vrouwelijke werknemers die zullen bevallen c.q. bevallen zijn van een kind, e.e.a. met inachtneming van de wettelijke bepalingen. Ouders (zowel mannen als vrouwen) worden, met evenredige aanpassing van het inkomen, in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van hetgeen in de Wet Arbeid en Zorg is geregeld. Gedurende de periode dat van deze wet gebruik gemaakt wordt vindt opbouw van pensioenrechten plaats op basis van de arbeidsduur/inkomen direct voorafgaand aan gebruikmaking van het ouderschapsverlof;
 - n. gedurende een periode van maximaal vier weken aaneengesloten conform de Wet Arbeid en Zorg bij adoptie van een kind in het gezin;
 - o. 5 mei in de lustrumjaren, indien de Stichting van de Arbeid dat ook aanbeveelt;

- p. overigens is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing met betrekking tot calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is niet geoorloofd en wordt aangemerkt als onrechtmatig verzuim.
 4. Artikel 7:628 BW is van kracht met dien verstande dat werkgever in geval van schorsing ingevolge bepalingen van een bedrijfsreglement en in geval van verkorte werkweek, voor zover daarvoor door de bevoegde instantie vergunning is verleend, niet gehouden is het salaris aan de betrokken werknemer door te betalen over de uren, waarin tengevolge hiervan geen arbeid werd verricht. De werkgever zal eerst tot het aanvragen van een vergunning overgaan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd.
 5. Het salaris wordt doorbetaald indien de werknemer als afgevaardigde een vergadering bijwoont van één der vakverenigingen, partij bij deze CAO, en/of een door deze georganiseerde cursus voor scholing en vorming van de werknemer bijwoont, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit verzuim toestaan.
 6. Niet partieel leerplichtige werknemers beneden 19 jaar zullen desgevraagd in de gelegenheid worden gesteld gemiddeld een halve dag per week zonder salarisderiving deel te nemen aan de door de overheid erkende vormingsinstituten voor jeugdige werknemers.

Artikel 31 - Algemene bepalingen

1. **Personeelsvertegenwoordiging**
In die ondernemingen waar de wet op de Ondernemingsraden niet van toepassing is zal, voor het bevorderen van geregeld overleg tussen werkgever en werknemer over aangelegenheden van algemene aard, de arbeid in de onderneming betreffende, een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld. De taak, werkwijze, bevoegdheden en de wijze van verkiezing van de vertegenwoordiging zullen in een reglement worden omschreven, dat zal worden vastgesteld in overleg tussen werkgever en vakvereniging.
2. **Bedrijfsreglement**
Voorzover de werkgever een nadere omschrijving van rechten en plichten van de werknemer noodzakelijk acht, zal hiervoor een bedrijfsreglement worden samengesteld in overleg met de personeelsvertegenwoordiging. Latere herzieningen van een dergelijk reglement zullen eveneens in overleg met de personeelsvertegenwoordiging worden aangebracht. De bepalingen van een bedrijfsreglement mogen niet in strijd zijn met die van deze collectieve overeenkomst.
De samenstelling van een bedrijfsreglement dan wel een eventuele wijziging hiervan behoeft de instemming van de Ondernemingsraad.

Artikel 32 - Vaste Commissie

Ter bevordering van een juiste en een eenvormige toepassing van het gestelde in deze overeenkomst en ter voorkoming van geschillen omtrent uitlegging en toepassing daarvan, wordt een Vaste Commissie ingesteld. Tevens zal de Vaste Commissie bindende uitspraak kunnen doen in geval van een geschil over de groepsindeling conform het gestelde in de beroepsprocedure zoals vermeld in bijlage V van deze CAO. Deze Vaste Commissie kan dispensatie verlenen van de bepalingen van deze collectieve overeenkomst. De leden, en voor elk hunner één plaatsvervanger, worden paritair voor de duur van deze overeenkomst aangewezen door partijen.

De werkwijze en samenstelling van deze commissie is bij reglement nader geregeld. Dit reglement is onder bijlage IV bij deze overeenkomst gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken. De Vaste Commissie zal haar uitleg van de bepalingen van deze overeenkomst geven in de vorm van een bindend advies.

Artikel 33 - Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen, zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de salarisbepaling van deze overeenkomst aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan.
2. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
3. Indien het rechtstreeks overleg, hieromtrent door partijen gepleegd binnen een termijn van acht weken niet tot overeenstemming leidt, zullen partijen het oordeel van de Stichting van de Arbeid inwinnen. Wordt ook hierna geen overeenstemming bereikt, dan zullen partijen zich opnieuw wenden tot de Stichting van de Arbeid met het verzoek na partijen te hebben gehoord, een voor partijen bindende uitspraak te doen. De ingevolge deze uitspraak dan geldende regeling treedt, in de plaats van de voorheen geldende, in werking op de dag van de uitspraak.

Artikel 34 - Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan op **1 april 2008** en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist, op **31 maart 2010**.

Partijen enerzijds:

- Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie Nevedi te Rotterdam namens haar leden, voor zover die onder de werkingssfeer vallen en voor zover die niet zelf een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan of dat gewoonlijk doen en voor niet ledenbedrijven voor zover die haar gemachtigd hebben, Postbus 1732, 3000 BS Rotterdam, 010-2430301;

Partijen anderzijds:

- FNV Bondgenoten te Utrecht, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht, 030-2738999;
- CNV BedrijvenBond te Utrecht, Postbus 2525, 3500 GM Utrecht, 030-7511007;
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg, Postbus 400, 4100 AK Culemborg, 0345-851851.

BIJLAGE I FUNKTIE-INDELING (ARTIKEL 15 CAO)

Groep	Administratie	Commercie	Winkels/ Tankstations	Verwerking en opslag	Expeditie	Technische dienst	Installatiebedrijf/ Landbouwmechanisatie
8	Administrateur Sectorhoofd administratie Systeem- Beheerder	Buitendienst- medewerker A Voorlichter junior Marketing medewerker A	Winkelchef A	Productiechef Bedrijfsleider	Expeditioneleider	Chef T.D.	Vertegenwoordiger A IB/LM
7	Administratief medewerker A Medewerker A afdeling P&O Directie secretaresse A Helpdesk- Medewerker	Buitendienst- medewerker B	Winkelchef B Plaatsvervangend winkelchef A	Silomeester granen Assistent bedrijfsleider Kwaliteitscontroleur Voorman productie Procesoperator A		T.D. onderhouds- monteur A	Planner IB Vertegenwoordiger B IB/LM Installeur A IB
6	Administratief medewerker B Directie secretaresse B Medewerker B afdeling P&O Beheerder specifieke Informatiesystemen	Buitendienst- medewerker C Medewerker verkoop binnendienst A	Plaatsvervangend winkelchef B	Operator perserij A Magazijnchef Voorman silo granen Kwaliteitsmedewerker Laborant A Procesoperator B Algemeen operator Vestigingsmedewerker A KAM (Kwaliteit/Arbo/ Milieu) assistent	Expeditieplanner	T.D. onderhouds- monteur B Elektricien A Automonteur Elektricien B	Magazijnchef IB/LM Monteur A LM Installeur B IB
5	Administratief medewerker C Afdelings secretaresse Secretarieel medewerker A Hoofd postkamer/ Reproductie	Medewerker verkoop binnendienst B Marketing medewerker B	Specialist bouwmarkt	Operator malerij/ Mengerij Operator perserij B Medewerker bedrijfs- Bureau Medewerker proefbedrijf Laborant B Bulkverlader/ Rittenplanner Silomedewerker- Voerartikelen Vestigingsmedewerker B	Chaufeur tankwagen Chaufeur G.B.M. Chaufeur bulk/stukgoed	T.D. Onderhouds- monteur C Elektricien C	Monteur B LM
4	Administratief medewerker D Secretarieel medewerker B Telefonist/ receptionist Kantinebeheerder		Winkelmede- werker A Shopbeheerder Tankstation	Operator verpakking Magazijnmedewerker A Algemeen magazijn- Medewerker Kraanmachinist Operator pneumatiek Bulkverlader Graanvakman A Schoner Zaaigranen Medewerker weegbrug	Medewerker order-entry	Technische ma- gazijnmedewerker	Magazijnbediende IB/LM Monteur C LM Installeur C IB

3	Administratief medewerker E Medewerker bestandsbeheer Secretarieel Medewerker C Kantinemedewerker		Winkelmede- Werker B Pompbediende	Medewerker verpakking Magazijnmedewerker B Vorkheftruckchauffeur Graanvakman B Laboratorium assistent		Hulpmonteur technische dienst Smeerder	
2	Administratief Medewerker F Medewerker Postkamer/ Reproductie Medewerker huis- Houdelijke dienst		Winkelmede- Werker C Kassamedewerker	Magazijnmedewerker C			
1	Als onder 2 gedurende het eerste jaar van het dienstverband						

BIJLAGE II FUNCTIE-OMSCHRIJVINGEN

1. ADMINISTRATIE EN OVERIGE ONDERSTEUNENDE DIENSTEN

1.1 ADMINISTRATIE

Algemene toelichting

Administratieve functies zijn er voor verschillende werkzaamheden binnen het bedrijf, zoals voor de boekhouding, de productie het magazijn, de contracten en het personeelsbeheer. Voor ieder werkniveau is een administratieve functie omschreven. Afhankelijk van het werkniveau kan een administratief medewerker in een groep worden ingedeeld. Tussen de verschillende werkniveaus wordt onderscheid gemaakt door; het al of niet leidinggeven, de zelfstandigheid van werken, de breedte van werkzaamheden en de mate van controle van het werk.

Administrateur

Groep 8

Geeft leiding aan de gehele administratie binnen een kleine onderneming. De werkzaamheden worden onder functionele supervisie van de extern accountant uitgevoerd. Geeft hiërarchisch leiding aan maximaal 5 administratieve medewerkers. Doet voorstellen voor nieuwe administratieve procedures en automatisering, begeleidt de invoering. Verricht administratieve werkzaamheden zoals het voorbereiden en opmaken van balansen en resultatenrekeningen. Maakt prognoses, kostencomputaties en, periodiek, financiële overzichten. Controleert betalingen, debiteuren- en kassaldi en bewaakt de liquiditeitspositie.

Sectorhoofd Administratie

Groep 8

Verzorgt binnen een middelgrote of grote onderneming een deeladministratie. Geeft operationeel leiding aan 3 tot 6 medewerkers, controleert de door hen uitgevoerde werkzaamheden. Doet voorstellen voor nieuwe administratieve procedures en automatisering voor de deeladministratie, begeleidt de invoering. Verricht administratieve werkzaamheden, verzorgt de verslaglegging en maakt periodiek overzichten m.b.t. de gevoerde deeladministratie. Begeleidt de automatiseringsactiviteiten binnen de afdeling.

Administratief medewerker A

Groep 7

Verzorgt een deel van de bedrijfsadministratie; de debiteuren- of crediteurenadministratie, de salarisadministratie, de contractadministratie, of de goederenadministratie. Geeft operationeel leiding aan maximaal 2 administratieve medewerkers, controleert de door hen uitgevoerde werkzaamheden. Verwerkt zelfstandig gegevens en verzorgt voor- en nacalculaties, vergelijkt perioden. Controleert betalingen, leveringen, ontvangsten e.d. signaleert achterstanden en verstuurt aanmaningen.

Verzorgt de verslaglegging en maakt periodiek overzichten m.b.t. de gevoerde deeladministratie. Heeft, m.b.t. geschillen, contact met klanten en leveranciers en rapporteert hierover.

Administratief medewerker B

Groep 6

Verzorgt een deel van de bedrijfsadministratie binnen een kleine tot middelgrote onderneming, bijvoorbeeld: de debiteuren- of crediteurenadministratie, de salarisadministratie, de contractadministratie, of de goederenadministratie. Werkt onder de supervisie van de administrateur. Geeft operationeel leiding aan maximaal 1 administratief medewerker. Verwerkt gegevens en verzorgt voor- en nacalculaties, vergelijkt perioden. Controleert betalingen, leveringen, ontvangsten e.d. signaleert achterstanden en verstuurt aanmaningen. Verzorgt de verslaglegging en maakt periodiek overzichten m.b.t. de gevoerde deeladministratie. Heeft m.b.t. geschillen contact met klanten en leveranciers en rapporteert hierover.

Administratief medewerker C**Groep 5**

Verzorgt zelfstandig een deel van een deeladministratie, bijvoorbeeld een deel van de crediteurenadministratie, een deel van de debiteurenadministratie, een deel van de salarisadministratie of een deel van de productieadministratie. Verwerkt, zo mogelijk zelfstandig, de gegevens, zodat deze gereed zijn voor de opstelling van balans, resultatenrekening, e.d. Controleert werkzaamheden van andere administratieve medewerkers.

Administratief medewerker D**Groep 4**

Verzorgt, onder leiding, een deel van een deeladministratie, bijvoorbeeld een deel van de crediteurenadministratie, een deel van de debiteurenadministratie, een deel van de salarisadministratie of een deel van de productieadministratie. Verwerkt in opdracht, gegevens voor balans, resultatenrekening of loonproductie- of voorraadoverzichten. De werkzaamheden zijn enigszins routinematig en worden steekproefsgewijs door anderen gecontroleerd.

Administratief medewerker E**Groep 3**

Voert onder leiding en in opdracht eenvoudige, veelal routinematige administratieve werkzaamheden uit, zoals het verzamelen, verwerken en ordenen van gegevens. Archiveert en codeert volgens van tevoren vastgestelde richtlijnen. Maakt periodiek onder leiding standaardoverzichten.

Administratief medewerker F**Groep 2**

Voert volledig onder leiding zeer eenvoudige, veelal routinematige administratieve werkzaamheden uit, zoals het verzamelen en ordenen van gegevens. De werkzaamheden worden volledig door anderen gecontroleerd. Verzorgt tevens de distributie van de interne post en andere bedrijfsgegevens binnen de organisatie.

Medewerker bestandsbeheer**Groep 3**

Beheert voor de afdelingen binnen de onderneming stamgegevens, zoals die van leveranciers, grondstoffen, artikelen (in overleg met inkoop), afnemers en producten (in overleg met verkoop). Zorgt voor het up-to-date zijn van stamgegevens, legt de mutaties vast. Controleert NAW-gegevens m.b.v. externe bestanden of door het inwinnen van informatie bij betrokken relaties.

1.2 SECRETARIAAT**Directiesecretaresse A****Groep 7**

Verricht regelende en administratieve werkzaamheden t.b.v. de directeur. Verzorgt de correspondentie, E-mail, e.d. aan de hand van concepten of volgens summier aanwijzingen. Brengt verbeteringen aan in Nederlandse, Engelse, Franse of Duitse teksten. Selecteert de post, E-mail, e.d. voor de directeur en verzorgt aanvullende informatie. Neemt telefoongesprekken aan voor de directeur. Beslist zelfstandig of doorverbinding nodig is. Handelt zelf routinematige kwesties af. Houdt de agenda van de directeur bij en maakt afspraken. Bereidt de voor vergaderingen benodigde stukken voor, notuleert directie- en stafvergaderingen. Beheert het directiearchief. Maakt hotel- en reisreserveringen, verzorgt de declaratieafhandeling etc..

Directiesecretaresse B**Groep 6**

Verricht regelende en administratieve werkzaamheden t.b.v. de (adjunct-)directeur. Verzorgt de correspondentie van de (adjunct-)directeur aan de hand van concepten. Beantwoordt, na overleg, brieven en E-mails van algemene aard. Verbetert taal- en stijlfouten. Selecteert de post, E-mail, e.d. voor de (adjunct-) directeur en verzorgt aanvullende informatie. Neemt telefoongesprekken aan

voor de (adjunct-)directeur. Beslist volgens richtlijnen of doorverbinding nodig is. Handelt zelf routinematige kwesties af. Houdt de agenda van de (adjunct-)directeur bij en maakt, na overleg, afspraken. Bereidt de voor vergaderingen benodigde stukken voor en notuleert stafvergaderingen. Beheert het archief van de (adjunct-)directeur. Maakt hotel- en reisreserveringen, verzorgt de declaratieafhandeling etc.

Afdelingssecrètaresse

Groep 5

Verricht, volgens voorschriften en instructies, regelende en administratieve werkzaamheden t.b.v. van een afdelingshoofd en de afdeling. Houdt de agenda van het afdelingshoofd bij en regelt afspraken, vergaderingen en dienstreizen. Neemt telefoongesprekken aan. Handelt aanvragen inzake informatieverstrekking zo mogelijk zelf af. Stelt aan de hand van korte notities conceptteksten op. Beoordeelt teksten op zinsbouw en dergelijke. Typt correspondentie en andere stukken. Verzamelt en ordent documenten, houdt archieven bij. Selecteert post, E-mail, e.d., handelt routinematige kwesties af.

Secretarieel medewerker A

Groep 5

Geeft leiding aan de uitvoering van tekstverwerkingsactiviteiten. Verdeelt het werk over maximaal 2 secretariaatsmedewerkers controleert de kwaliteit. Bepaalt in overleg met de opdrachtgever de prioriteit van het werk, schakelt zo nodig tijdelijke krachten in. Beheert de apparatuur. Adviseert met betrekking tot de aanschaf van nieuwe apparatuur, test deze en instrueert de medewerkers. Verricht secretariële werkzaamheden voor het afdelingshoofd.

Secretarieel medewerker B

Groep 4

Verzorgt tekstverwerking en verricht eenvoudige secretariële werkzaamheden. Maakt teksten aan de hand van concepten. Maakt de lay-out volgens de huisstijl. Geeft grafische concepten (grafieken, kolommen, tabellen en dergelijke) overzichtelijk weer. Verzendt E-mails, bedient de fax. Verricht eenvoudige secretariële werkzaamheden zoals archiveren en verdelen van de externe post.

Secretarieel medewerker C

Groep 3

Voert tekstverwerkingsactiviteiten uit. Produceert teksten aan de hand van concepten met behulp van een pc, volgens de voorgeschreven lay-out. Verzendt E-mails, bedient de fax. Verricht eventueel eenvoudige secretariële werkzaamheden. Werkt binnen nauwkeurige voorschriften en instructies.

1.3 ALGEMENE DIENST

Telefonist/receptionist

Groep 4

Bedient de telefooncentrale en ontvangt en verwijst bezoekers door. Houdt een bezoekerslijst bij. Kent twee moderne talen en weet wie binnen de organisatie waarvoor verantwoordelijk is. Verricht zo nodig eenvoudige ondersteunende werkzaamheden (zoals tekstverwerking en eenvoudige administratief werk).

Hoofd postkamer/reproductie

Groep 5

Het coördineren en mede uitvoeren van reproductie- en inbindwerkzaamheden en de verzorging van de inkomende en uitgaande post. Plant en controleert de voortgang en de kwaliteit van de werkzaamheden. Coördineert de inkoop van kantoorbenodigdheden en houdt de voorraden bij. Beheert de op de afdeling aanwezige apparatuur. Geeft operationeel leiding aan max. 2 medewerkers.

Medewerker postkamer/reproductie**Groep 2**

Het uitvoeren van reproductie- en inbindwerkzaamheden en het verzorgen van de inkomende en uitgaande post. Ontvangt, sorteert en distribueert inkomende poststukken en maakt uitgaande post verzendgereed. Bedient de apparatuur zorgt voor juist gebruik en dagelijks onderhoud.

Kantinebeheerder**Groep 4**

Realiseert de dagelijkse kantinevoorzieningen, het assortiment is beperkt. Plant de werkzaamheden en zorgt in overleg voor extra tijdelijke krachten. Bestelt levensmiddelen, dranken en dergelijke en zorgt voor een optimale voorraad. Controleert en ziet toe op de naleving van de hygiëne. Rekent af en beheert de kas. Draagt zorg voor de restauratieve verzorging bij recepties en dergelijke, regelt daarbij de inbreng van (externe) restauratieve leveranciers (b.v. party-service).

Kantinemedewerker**Groep 3**

Serveert koffie en dranken, voert buffetwerk uit en rekent af. Serveert lunches op aanvraag. Wast af en maakt dienbladen en dergelijke schoon. Houdt de kantine, de keuken, het magazijn, koel- en diepvrieskasten en keukenmachines schoon, daarbij rekening houdend met de regels voor hygiëne.

Medewerker huishoudelijke dienst**Groep 2**

Zorgt voor het schoonhouden van kantoorruimten, laboratoria, kantine en dergelijke. Werkt daarbij volgens een vastgesteld schema. Maakt daarbij gebruik van gebruik van huishoudelijke apparatuur (zoals stofzuiger) en schoonmaakmiddelen.

1.4 PERSONEEL EN ORGANISATIE (P&O)**Medewerker A afdeling P & O****Groep 7**

Het, grotendeels zelfstandig, uitvoeren van administratieve, regelende en secretariële werkzaamheden op de personeelsafdeling. Maakt bijv. personeelsdossiers, registreert ziekmeldingen en geeft deze door. Voert mutaties door in het personeelsinformatiesysteem. Onderhoudt contacten met de ARBO-dienst. Staat personeel, met vragen over arbeidsvoorwaarden e.d. te woord. Assisteert bij introductieprogramma's Houdt jubilea bij en coördineert de organisatie daarvan. Werft en selecteert tijdelijk personeel, onderhoudt hiervoor contacten met uitzendbureaus. Verzorgt de correspondentie van het hoofd P & O. Houdt de agenda bij en maakt afspraken. Selecteert de post en archiveert interne en externe stukken.

Medewerker B afdeling P & O**Groep 6**

Verricht administratieve werkzaamheden ten behoeve van het personeelswerk. Maakt b.v. personeelsdossiers, registreert ziekmeldingen en geeft deze door. Voert mutaties in het personeelsinformatiesysteem door. Verzorgt een deel van de correspondentie. Maakt diverse overzichten en statistieken. Trekt op verzoek uitzendkrachten aan. Geeft aan de medewerkers informatie over het toepassen van de arbeidsvoorwaarden.

1.5 AUTOMATISERING**Systeembeheerder****Groep 8**

Het beheren van centrale en decentrale computer- en randapparatuur en systeemsoftware. Het installeren en opstarten van systeemsoftware en applicatiesoftware. Neemt maatregelen bij storingen, afwijkingen, fouten en calamiteiten. Draagt zorg voor het tijdig en volledig aanwezig zijn van faciliteiten. Beveiligt gegevensverzamelingen, maakt back-ups. Doet voorstellen voor

beveiligingsprocedures en ziet toe op een correcte naleving. Coördineert het E-mail en internetverkeer. Treedt op als helpdesk t.b.v. gebruikers. Adviseert m.b.t. de aanschaf van computer- en randapparatuur.

Beheerder specifieke informatiesystemen

Groep 6

Beheert de (decentrale) software, computers en randapparatuur voor een bepaalde toepassing; bijvoorbeeld een relatiebeheersysteem. Neemt maatregelen bij storingen, afwijkingen, fouten en calamiteiten. Draagt zorg voor het tijdig en volledig aanwezig zijn van faciliteiten. Beveiligt gegevensverzamelingen, maakt back-ups. Doet voorstellen voor beveiligingsprocedures en ziet toe op een correcte naleving. Treedt op als helpdesk en geeft instructie t.b.v. gebruikers van de specifieke toepassing. Adviseert m.b.t. de aanschaf van software, computers en randapparatuur.

Helpdeskmedewerker

Groep 7

Beantwoordt vragen en lost computertechische problemen op van gebruikers van het informatiesysteem. Zorgt voor de installatie van software op pc's, instrueert de gebruikers. Doet voorstellen voor beveiligingsprocedures en ziet toe op een correcte naleving. Adviseert m.b.t. de aanschaf van software, computers en randapparatuur.

2. COMMERCIE

2.1 BUITENDIENST

Buitendienstmedewerker A

Groep 8

Het realiseren van omzetdoelstelling door de verkoop van een groep artikelen aan afnemers binnen één marktsegment (rundveehouderij, tuinbouw e.d.). Geeft daarbij productinformatie, adviezen en managementondersteuning. Bespreekt leveringsvoorwaarden, bestelgedrag en wensen ten aanzien van transport, opslag e.d. Neemt klachten op, doet voorstellen voor afhandeling en wikkelt doorgaans zelf de klacht af. Verzorgt mede de introductie van acties, nieuwe producten en gewijzigde leveringscondities. Tracht omzet te realiseren bij potentiële klanten. Signaleert belangrijke ontwikkelingen in de markt en geeft deze door. Plant het werk zelfstandig binnen de richtlijnen van het management.

Buitendienstmedewerker B

Groep 7

Het realiseren van omzetdoelstelling door de verkoop van een groep artikelen aan afnemers binnen één marktsegment (rundveehouderij, tuinbouw e.d.). Geeft daarbij productinformatie en adviezen. Bespreekt leveringsvoorwaarden, bestelgedrag en wensen ten aanzien van transport, opslag e.d. Neemt klachten op, doet voorstellen voor afhandeling en wikkelt doorgaans zelf de klacht af. Verzorgt mede de introductie van acties, nieuwe producten en gewijzigde leveringscondities. Plant het werk zelfstandig binnen de richtlijnen van het management.

Buitendienstmedewerker C

Groep 6

Het mede realiseren van een omzetdoelstelling door de verkoop van een groep artikelen aan afnemers binnen één marktsegment (rundveehouderij, tuinbouw e.d.). Geeft daarbij productinformatie en adviezen. Bespreekt leveringsvoorwaarden, bestelgedrag en wensen ten aanzien van transport, opslag e.d. Wordt begeleid door een "senior buitendienstmedewerker" en werkt volgens richtlijnen van het management. Het betreft een groeifunctie.

Voorlichter junior**Groep 8**

Geeft, binnen een marktsegment, op verzoek of eigen initiatief adviezen aan (potentiële) afnemers m.b.t. de agrarische bedrijfsvoering en de toepassing van de producten van de onderneming. Begeleidt afnemers bij de toepassing van agrarische managementprogramma's. Behandelt klachten en doet voorstellen voor de afhandeling. Wordt begeleid door een "senior" voorlichter en werkt volgens richtlijnen van het management.

2.2 BINNENDIENST**Medewerker verkoopbinnendienst A****Groep 6**

Het bijdragen aan de omzetdoelstelling door uitvoerende en coördinerende taken ten aanzien van televerkoop, order-entry en klantenservice. Verkoopt daartoe artikelen telefonisch en voert de bestellingen in het order-entry- systeem in. Ontvangt klachten van afnemers (kwaliteit, schade etc.), handelt deze, indien nodig na overleg met de betreffende afdeling, af. Geeft adviezen aan afnemers over keuze en gebruik van de producten. Registreert afwijkingen in aankoopgedrag en veel voorkomende vragen. Draagt zorg voor de informatiestroom naar de buitendienst. Draagt zorg voor een actueel klantenbestand en voert klantgegevens in het informatiesysteem. Vervangt het hoofd verkoopbinnendienst bij diens afwezigheid.

Medewerker verkoopbinnendienst B**Groep 5**

Verricht uitvoerende taken ten aanzien van televerkoop, order-entry en klantenservice. Verkoopt daartoe artikelen telefonisch en voert de bestellingen in het order-entry-systeem in. Ontvangt klachten van afnemers (kwaliteit, schade etc.), handelt eenvoudige klachten zelf, indien nodig na overleg met de chef of de betreffende afdeling, af. Geeft adviezen aan afnemers over keuze en gebruik van de producten. Voert mutaties in het klantenbestand in. Registreert klachten, (afwijkingen in) aankoopgedrag klanten en veel voorkomende vragen.

2.3 MARKETING**Marketingmedewerker A****Groep 8**

Voert zelfstandig taken uit t.a.v. marketingcommunicatie en eenvoudige vormen van marktanalyse. Verricht, onder leiding, meer ingewikkelde vormen van marktanalyse (concurrentieanalyse e.d). Plant en voert activiteiten op het terrein van marketingcommunicatie uit zoals acties, advertising, direct mail, beurzen, presentaties e.d. Houdt zelfstandig omzetgegevens per regio en per medewerker bij en rapporteert hierover periodiek. Draagt zorg voor een geactualiseerd marketinginformatiesysteem.

Marketingmedewerker B**Groep 5**

Verricht onder leiding uitvoerende taken t.a.v. marktcommunicatie en marktanalyse. Houdt zelfstandig de omzetgegevens per regio en per medewerker bij en rapporteert hierover periodiek. Voert gegevens in het marketinginformatiesysteem in. Verwerkt de geactualiseerde gegevens over prijzen (veelal wekelijks) en distribueert de prijslijsten naar de commerciële medewerkers. Assisteert bij eenvoudige vormen van marktanalyse en bij marketingcommunicatie zoals de selectie van adressen t.b.v. direct mail, bij beurzen, presentaties en e.d.

3. WINKELS/TANKSTATIONS

3.1 WINKELS

Winkelchef A

Groep 8

Coördineert de winkelverkoop en neemt daaraan zelf deel. Geeft hiërarchisch leiding aan 3-5 medewerkers. Volgt de ontwikkelingen in de markt en stemt, binnen richtlijnen, het assortiment daarop af. Doet suggesties m.b.t. de inkoop, bepaalt in overleg prijsstelling, acties etc. Draagt zorg voor de dagelijkse kasafsluiting, de lay-out, het assortiment en een optimale voorraad. Ziet toe op de afhandeling van klachten en ruilingen en beslist t.a.v. afprijzing bij breuk en schade. Stelt het kostenbudget op, bewaakt dit en rapporteert daarover aan het management.

Winkelchef B

Groep 7

Coördineert de winkelverkoop en neemt daaraan zelf deel. Geeft hiërarchisch leiding aan maximaal 2 medewerkers. Volgt de ontwikkelingen in de markt en stemt, binnen richtlijnen, het assortiment daarop af. Doet suggesties m.b.t. de inkoop, bepaalt in overleg prijsstelling, acties etc. Draagt zorg voor de dagelijkse kasafsluiting, de lay-out, het assortiment en een optimale voorraad. Ziet toe op de afhandeling van klachten en ruilingen en beslist t.a.v. afprijzing bij breuk en schade. Stelt het kostenbudget op, bewaakt dit en rapporteert daarover aan het management.

Plaatsvervangend Winkelchef A

Groep 7

Coördineert de winkelverkoop en neemt daaraan zelf deel. Geeft, tijdens vervanging operationeel leiding aan 2-4 medewerkers. Doet suggesties m.b.t. de inkoop, bepaalt in overleg prijsstelling, acties etc. Draagt mede zorg voor de dagelijkse kasafsluiting, de lay-out, het assortiment en een optimale voorraad. Ziet toe op de afhandeling van klachten en ruilingen. en beslist t.a.v. afprijzing bij breuk en schade.

Plaatsvervangend Winkelchef B

Groep 6

Coördineert de winkelverkoop en neemt daaraan zelf deel. Geeft, tijdens vervanging operationeel leiding aan 1 medewerker. Doet suggesties m.b.t. de inkoop, bepaalt in overleg prijsstelling, acties etc. Draagt mede zorg voor de dagelijkse kasafsluiting, de lay-out, het assortiment en een optimale voorraad. Ziet toe op de afhandeling van klachten en ruilingen. en beslist t.a.v. afprijzing bij breuk en schade.

Specialist bouwmarkt

Groep 5

Verkoopt bouwmarktartikelen, geeft daarbij productinformatie m.b.t. elektra, sanitair, stukadoorswerk e.d. en adviezen over de aanpak van reparaties, kleine verbouwingen e.d. Zaagt houtproducten op maat. Ontvangt artikelen, signaleert afwijkingen en geeft dit door. Signaleert "best" en "slow sellers" en doet suggesties m.b.t. de inkoop. Behandelt klachten en ter ruiling aangeboden artikelen binnen de daarvoor geldende richtlijnen. Doet suggesties voor een klantgerichte presentatie. Houdt de afdeling schoon en op orde. Prijst in opdracht van de chef artikelen om. Verricht kassawerkzaamheden.

Winkelmedewerker A

Groep 4

Het verkopen van tuin-, sier- en hobby-artikelen en/of doe-het-zelf-/bouwmarktartikelen. Geeft daarbij productinformatie en adviseert klanten bij de keuze van artikelen. Verricht werkzaamheden m.b.t. klantenafhandeling, voorraadbeheer e.d. naast directe verkoopactiviteiten. Signaleert "slow" en "best sellers" en rapporteert dit aan zijn chef. Behandelt klachten en ter ruiling aangeboden artikelen binnen de daarvoor geldende richtlijnen. Doet suggesties voor een klantgerichte

presentatie. Houdt zijn afdeling schoon en op orde. Prijst in opdracht van de chef artikelen om. Verricht kassawerkzaamheden.

Winkelmedewerker B

Groep 3

Het verkopen van tuin-, dier- en hobby-artikelen en/of doe-het-zelf-/bouwmarktartikelen. Geeft daarbij productinformatie en adviseert klanten bij de keuze van artikelen. Behandelt klachten en ter ruiling aangeboden artikelen binnen de daarvoor geldende richtlijnen. Ontvangt en lost artikelen. Signaleert tekorten en overschotten en geeft dit door aan zijn chef. Houdt de afdeling schoon en op orde. Prijst in opdracht van de chef artikelen om. Verricht kassawerkzaamheden.

Winkelmedewerker C

Groep 2

Het uitvoeren van magazijnwerkzaamheden en het assisteren van winkelmedewerkers. Slaat winkelartikelen in het magazijn op. Vult de voorraad in de winkel aan. Verricht corveewerkzaamheden. Haalt op verzoek van de winkelmedewerker artikelen uit het magazijn.

Kassamedewerker

Groep 2

Rekent in de winkel artikelen af, zowel elektronisch als contant. Opent en sluit de kassa terminal volgens de voorgeschreven procedures. Verwijst klanten met vragen naar de desbetreffende afdeling.

3.2 TANKSTATIONS

Shopbeheerder tankstation

Groep 4

Coördineert de dagelijkse werkzaamheden op het tankstation en neemt daaraan zelf deel. Geeft operationeel leiding aan maximaal 3 parttime pompbediendes. Rekent de getankte brandstoffen en shopartikelen af. Zorgt voor regelmatige afdracht van kasgeld. Beoordeelt de voorraden van brandstoffen en shopartikelen, doet bestellingen bij vaste leveranciers. Zorgt voor het doorvoeren van prijswijzigingen en de vastlegging van ontvangsten. Zorgt voor het schoonhouden van het tankstation.

Pompbediende

Groep 3

Zorgt voor het tijdig openen en sluiten van het tankstation. Rekent de getankte brandstoffen en shopartikelen af. Zorgt voor regelmatige afdracht van kasgeld. Zorgt voor het doorvoeren van prijswijzigingen en de vastlegging van ontvangsten. Zorgt voor het schoonhouden van het tankstation.

4. VERWERKING EN OPSLAG

4.1 PRODUCTIE

Productiechef

Groep 8

Organiseert en leidt de productieactiviteiten, neemt zo nodig daaraan zelf deel. Stelt productieprogramma's op, houdt daarbij rekening met de inzet van het personeel, onderhoudswerkzaamheden, opslagmogelijkheden e.d. Bewaakt de voorraden, draagt zorg voor de juiste registraties. Doet voorstellen voor verbetering van werkmethoden, besparingen etc. Ziet toe op de naleving van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP., ISO en HACCP, en de VGW-aspecten. Geeft hiërarchisch leiding aan 7-10 productiemedewerkers. Instrueert productie- en onderhoudsmidewerkers. Adviseert bij aanneme, ontslag, beloning, promotie, doet voorstellen voor opleiding.

Voorman productie**Groep 7**

Organiseert en leidt een deel van de productieactiviteiten (een afdeling) en neemt daaraan zelf deel. Draagt zorg voor de uitvoering van de productieprogramma's. Ziet toe op het werken en werkt zelf volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Voert kleine reparaties en onderhoud uit. Bewaakt voorraden. Doet voorstellen voor verbetering van werkmethoden, besparingen etc. Geeft operationeel leiding aan max. 3 productiemedewerkers.

Operator malerij/mengerij**Groep 5**

Verzorgt en bewaakt het maal- en mengproces op basis van ontvangen of zelf gemaakte productieprogramma's. Zorgt voor een juiste bediening van de maal-menginstallaties. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Zorgt voor het tijdig wisselen van hamers, zeven e.d. Voert zo nodig kleine reparaties en klein onderhoud uit en assisteert bij grotere werkzaamheden. Beoordeelt grondstoffen op reuk en op het oog. Zorgt voor de registratie van productiegegevens en bewaakt de voorraden grondstoffen, hulpstoffen en gereed product.

Operator perserij A**Groep 6**

Verzorgt en bewaakt het persproces op basis de ontvangen productieprogramma's. Zorgt voor een juiste bediening van de persinstallatie(s). Zorgt voor het wisselen van matrijzen en rollen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Bewaakt de voorraad matrijzen en rollen en voert zo nodig tijdig bestellingen uit. Zorgt voor de verstrekking van de juiste matrijzen Voert zo nodig kleine reparaties en klein onderhoud uit en assisteert bij grotere werkzaamheden. Beoordeelt producten op reuk en op het oog, controleert regelmatig de hardheid en de slijtvastheid. Zorgt voor de registratie van perserijgegevens. Bewaakt de voorraden.

Operator perserij B**Groep 5**

Verzorgt en bewaakt het persproces op basis de ontvangen productieprogramma's. Zorgt voor een juiste bediening van de persinstallatie(s) en voor het wisselen van matrijzen en rollen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Voert zo nodig kleine reparaties en klein onderhoud uit en assisteert bij grotere werkzaamheden. Beoordeelt producten op reuk en op het oog, controleert regelmatig de hardheid en de slijtvastheid. Zorgt voor de registratie van perserijgegevens. Bewaakt de voorraden grondstoffen.

Procesoperator A**Groep 7**

Kan zelfstandig tenminste drie operatorfuncties vervullen in grotere ondernemingen, zo nodig op meerdere locaties. Geeft zo nodig operationeel leiding aan andere operators. Verzorgt en bewaakt een procesfunctie. Zorgt voor een juiste bediening van de installatie(s). Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Voert zo nodig kleine reparaties en klein onderhoud uit en assisteert bij grotere werkzaamheden. Beoordeelt grondstoffen op reuk en op het oog. Controleert regelmatig het gereed product. Zorgt voor de registratie van de voorgeschreven gegevens, bewaakt de voorraden grondstoffen, halffabrikaten en gereed product. Kent de veiligheidsprocedures van alle locaties. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen.

Procesoperator B**Groep 6**

Kan tenminste twee operatorfuncties vervullen in middelgrote tot grote ondernemingen, zo nodig op meerdere locaties. Verzorgt en bewaakt een procesfunctie. Zorgt voor een juiste bediening van de installatie(s). Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Voert zo nodig kleine reparaties en klein onderhoud uit en assisteert bij grotere werkzaamheden. Beoordeelt grondstoffen op reuk en op het oog. Controleert regelmatig het gereed product. Zorgt voor de registratie van de voorgeschreven gegevens, bewaakt de voorraden

grondstoffen, halffabrikaten en gereed product. Kent de veiligheidsprocedures per locatie. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen.

Algemeen operator

Groep 6

Bedient, in kleinere ondernemingen soms als enige operator, volgens opdracht, veelal gelijktijdig de malerij/mengerij, perserij en de verpakkinglijn. Wisselt daarbij frequent van werkplek. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Zorgt voor een juiste bediening van de installaties en voor het tijdig wisselen van aan slijtage onderhevige machinedelen. Voert klein onderhoud uit tijdens het bedienen van het betreffende onderdeel van het productieproces. Beoordeelt grondstoffen en gereed product op reuk, op het oog, op hardheid en slijtvastheid. Registreert de verwerkte hoeveelheden en bewaakt de voorraden.

Operator verpakking

Groep 4

Verzorgt en bewaakt, volgens opdracht, het verpakkingproces. Zorgt voor een juiste bediening van de verpakkinginstallatie(s). Controleert regelmatig de weeginstellingen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Voert zo nodig kleine reparaties en/of onderhoudswerkzaamheden uit, assisteert zo nodig bij grotere reparaties. Bewaakt voorraden verpakkingmateriaal en verpakt gereed product. Zorgt voor de registratie van de voorgeschreven gegevens. Voert het verpakte product af naar het magazijn. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen.

Medewerker verpakking

Groep 3

Bedient de verpakkinginstallatie(s). Ontvangt daartoe verpakkingopdrachten en zorgt voor de uitvoering. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Zorgt voor de tijdige aanvulling van verpakkingmateriaal en transportmateriaal en de afvoer van het verpakte product. Registreert verpakkinggegevens. Houdt de werkomgeving schoon. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen.

4.2 OPSLAG

Magazijnchef

Groep 6

Organiseert en leidt de magazijnwerkzaamheden, neemt zo nodig zelf daaraan deel. Stelt de magazijnindeling op, rekening houdend met de inzet van personeel, de bereikbaarheid e.d. Houdt toezicht op de doelmatige inzet van transportmiddelen en stuurt bij waar nodig. Bewaakt de voorraden, draagt zorg voor de registratie van verwerkte hoeveelheden. Doet voorstellen voor verbetering van werkmethoden, besparingen etc. Draagt zorg voor de naleving van de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP en de V.G.W.-aspecten. Geeft hiërarchisch leiding aan maximaal 6 magazijnmedewerkers. Instrueert magazijnmedewerkers. Adviseert bij aanname, ontslag, beloning, promotie, doet voorstellen voor opleiding. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen.

Magazijnmedewerker A

Groep 4

Het, volgens opdracht, lossen, opslaan, eventueel opzakken en laden van agrarische producten. Zorgt voor de opstelling en bediening van transportmiddelen. Zorgt voor tijdige aanvulling van verpakking- en transportmaterialen. Registreert de verwerkte hoeveelheden, parafeert transportdocumenten. Zorgt voor het schoonhouden van de werkomgeving. Assisteert zo nodig bij onderhoudswerkzaamheden of reparaties. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen.

Magazijnmedewerker B**Groep 3**

Het, volgens opdracht, lossen, opslaan, eventueel opzakken en laden van agrarische producten. Helpt bij de opstelling van transportmiddelen. Assisteert zo nodig bij onderhoudswerkzaamheden of reparaties. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen.

Magazijnmedewerker C**Groep 2**

Het, volgens opdracht, assisteren bij het lossen van schepen, wagons en auto's en het opslaan en laden van agrarische producten. Helpt bij de opstelling van transportmiddelen. Houdt het magazijn en de daarbij behorende omgeving schoon. Assisteert zo nodig bij onderhoudswerkzaamheden of reparaties.

Algemeen magazijnmedewerker**Groep 4**

Verzorgt alle voorkomende verpakking- en magazijnwerkzaamheden. Voert verschillende magazijn- en silowerkzaamheden uit, zoals de werkzaamheden van graanvakman B, medewerker verpakking, magazijnmedewerker B e.d. Wisselt daartoe frequent van werkplek. Vervult deze functies volgens de voor de betreffende functie geldende richtlijnen. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen.

Kraanmachinist**Groep 4**

Verzorgt, volgens opdracht, laad- en loswerkzaamheden met de kraan. Bedient terrein- en walkranen, zorgt voor de energievoorziening, controleert de draden, verricht klein onderhoud aan de kraan. Wisselt zo nodig van grijpers, voert kleine reparaties en/of onderhoudswerkzaamheden uit, assisteert zo nodig bij grotere onderhoudswerkzaamheden of reparaties. Geeft aan wanneer bepaalde onderhoudsbeurten uitgevoerd moeten worden. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitssystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Zorgt zo nodig voor een juiste vastlegging van de verwerkte hoeveelheden. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen.

Vorkheftruckchauffeur**Groep 3**

Verplaatst, volgens opdracht, pallets, big bags, containers, e.d. met een vorkheftruck. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitssystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Zorgt voor een juiste bediening en energievoorziening van de vorkheftruck. Voert kleine reparaties en/of onderhoudswerkzaamheden uit. Geeft aan wanneer bepaalde onderhoudsbeurten uitgevoerd moeten worden. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen.

Operator pneumatiek**Groep 4**

Lost, volgens opdracht, met een pneumatiek schepen met bulkproducten. Zorgt voor een juiste bediening van de pneumatiek, controleert de zuigkracht en wisselt zo nodig van zuigmond. Voert kleine reparaties en/of onderhoudswerkzaamheden uit, assisteert zo nodig bij grotere reparaties. Geeft aan wanneer bepaalde onderhoudsbeurten uitgevoerd moeten worden. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitssystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Zorgt zo nodig voor een juiste vastlegging van de verwerkte kwantiteiten. Geeft incidenteel operationeel leiding aan magazijnmedewerkers C.

Medewerker weegbrug**Groep 4**

Verzorgt weegwerkzaamheden, inclusief een juiste vastlegging van wegingen en controles van inkomende en uitgaande goederen. IJkt schepen. Zorgt voor een juiste bediening van de weegbruggen en andere weeginstallaties. Zorgt dat leeg- en volwegingen onder dezelfde voorwaarden plaatsvinden. Geeft aanwijzingen aan derden inzake los- en laadplaatsen. Overhandigt vervoersopdrachten aan expeditiepersoneel. Neemt zo nodig monsters. Werkt volgens de richtlijnen

van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Voert kleine onderhoudswerkzaamheden uit. Geeft aan wanneer bepaalde controle- en onderhoudsbeurten uitgevoerd moeten worden.

Bulkverlader

Groep 4

Maakt, aan de hand van de ontvangen rittenplanning en afleveringsbonnen, ladingen gereed voor aflevering met bulkauto's. Zorgt voor een juiste bediening van de weeginstallaties, zeef- en transportapparatuur. Controleert de wegingen met de opdrachten en documenten. Geeft zo nodig aanwijzingen aan derden inzake laadplaatsen. Overhandigt vervoersopdrachten aan expeditiepersoneel. Controleert, indien mogelijk, de af te leveren producten op het oog en op reuk. Zorgt voor een juiste vastlegging van de wegingen en lading. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Voert kleine onderhoudswerkzaamheden uit.

Bulkverlader/rittenplanner

Groep 5

Deelt op basis van de orders de uit te voeren ritten in, houdt o.m. rekening met de geografische situatie, de lossituatie en de vakverdeling van de auto's. Zorgt zo nodig voor de inpassing van spoedorders. Maakt ladingen gereed voor aflevering met bulkauto's. Zorgt voor een juiste bediening van de weeginstallaties, zeef- en transportapparatuur. Controleert de wegingen met de opdrachten en documenten. Geeft zo nodig aanwijzingen aan derden inzake laadplaatsen. Overhandigt vervoersopdrachten aan expeditiepersoneel. Controleert, indien mogelijk, de af te leveren producten op het oog en op reuk. Zorgt voor een juiste vastlegging van de wegingen en lading. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Voert kleine onderhoudswerkzaamheden uit.

Silomedewerker-voerartikelen

Groep 5

Het ontvangen en opslaan van losse veevoedergrondstoffen in loodsen en/of silo's en het bevoorraden van werksilo's voor de productie. Zorgt voor een juiste bediening van de apparatuur en instelling van de transportwegen. Bepaalt de opslagplaatsen op zodanige wijze dat geen ongewenste vermenging plaatsvindt en de beschikbare ruimten maximaal benut worden. Beoordeelt de kwaliteit op kleur en geur, geeft mogelijke afwijkingen door. Controleert regelmatig de toestand van de opgeslagen producten. Neemt zo nodig maatregelen ter voorkoming en/of beperking van kwaliteitsverlies. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

4.4 OPSLAG EN BEWERKING AKKERBOUWPRODUCTEN

Silomeester-granen

Groep 7

Het regelen en uitvoeren van de ontvangst, opslag, afgifte van akkerbouwproducten en het in opdracht uitvoeren van bewerkingen zoals drogen, schonen en conditioneren. Wordt daarbij zo nodig geassisteerd door graanvakmensen. Zorgt of draagt zorg voor de juiste bediening van de apparatuur. Houdt toezicht op een doelmatig gebruik van hulpmiddelen. Bepaalt de opslagplaatsen zodanig dat geen ongewenste vermenging plaatsvindt. Neemt monsters en beoordeelt de kwaliteit op geur, kleur en aan de hand van laboratoriumuitslagen, doet conditioneringsvoorstellen. Controleert regelmatig de toestand van de opgeslagen producten. Doet voorstellen voor werkmethodeverbeteringen, besparingsmogelijkheden e.d. Geeft hiërarchisch leiding aan maximaal 3 medewerkers. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Voorman silo granen**Groep 6**

Het regelen en uitvoeren van de ontvangst, opslag, afgifte van akkerbouwproducten en het in opdracht uitvoeren van bewerkingen zoals drogen, schonen en conditioneren. Zorgt voor de juiste bediening van de apparatuur en voor een doelmatig gebruik van hulpmiddelen. Bepaalt de opslagplaatsen zodanig dat geen ongewenste vermenging plaatsvindt. Beoordeelt de kwaliteit op geur, kleur en aan de hand van laboratoriumuitslagen, doet conditioneringvoorstellen Controleert regelmatig de toestand van de opgeslagen producten. Geeft in de oogsttijd operationeel leiding aan maximaal 3 tijdelijke medewerkers. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Graanvakman A**Groep 4**

Voert in opdracht bewerkingen uit aan akkerbouwproducten, zoals drogen, schonen, conditioneren, het keuringsgereed maken en ontsmetten van zaaizaden en -granen. Zorgt voor een juiste bediening van de apparatuur en een doelmatig gebruik van hulpmiddelen. Bepaalt, in overleg met de silomeester, de opslagplaatsen. Zorgt voor de afvoer van afvallen. Beoordeelt de kwaliteit op geur en kleur, doet conditioneringsvoorstellen. Assisteert bij de aflevering van de producten. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Graanvakman B**Groep 3**

Voert in samenwerking met de silomeester bewerkingen uit aan akkerbouwproducten, zoals drogen, schonen en conditioneren. Assisteert bij het schonen, keuringsgereed maken en ontsmetten van zaaizaden en -granen. Zorgt voor de afvoer van afvallen. Beoordeelt de kwaliteit op geur en kleur, doet conditioneringsvoorstellen. Assisteert bij de aflevering van de producten. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Schoner zaaigranen**Groep 4**

Voert in opdracht bewerkingen uit aan akkerbouwproducten, zoals drogen, schonen en conditioneren, teneinde ze geschikt te maken als zaaizaad. Zorgt voor een juiste bediening van de apparatuur en een doelmatig gebruik van hulpmiddelen. Zorgt voor de opslag zodanig, dat ongewenste vermenging wordt voorkomen. Zorgt voor de afvoer van afvallen. Beoordeelt de kwaliteit op geur en kleur, doet conditioneringsvoorstellen. Meldt geschoonde partijen keuringsgereed. Assisteert en pleegt zo nodig overleg met de keuringsdienst bij de uitvoering van de keuring. Zorgt, na de goedkeuring, voor het ontsmetten en het opzakken. Assisteert bij de aflevering van de producten. Is gekwalificeerd voor het rijden met motorisch aangedreven interne transportmiddelen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

4.5 ALGEMEEN**Bedrijfsleider****Groep 8**

Leidt en organiseert de productie en logistiek in een kleine tot middelgrote onderneming. Draagt zorg voor de opstelling van productie- en expeditieprogramma's, houdt daarbij rekening met de inzet van het personeel, onderhoudswerkzaamheden, opslagmogelijkheden e.d. Draagt zorg voor de bewaking van de voorraden en de uitvoering van de voorgeschreven registraties. Doet voorstellen voor verbetering van werkmethoden, besparingen etc. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP, draagt zorg voor de naleving van VGW-

aspecten. Schakelt externe onderhouds- en reparatiebedrijven in. Geeft hiërarchisch leiding aan maximaal 8 medewerkers, instrueert de medewerkers. Adviseert bij aanname, ontslag, beloning, promotie, doet voorstellen voor opleiding.

Assistent bedrijfsleider

Groep 7

Assisteert bij het leiden en organiseren van de productie en logistiek. Neemt zo nodig deel aan de werkzaamheden.. Stelt in overleg met de bedrijfsleider productie- en/of expeditieprogramma's op, houdt daarbij rekening met de inzet van het personeel, onderhoudswerkzaamheden, opslagmogelijkheden, e.d. Houdt mede toezicht op een doelmatige inzet van hulpmiddelen. Bewaakt een deel van de voorraden. Doet voorstellen voor verbetering van werkmethoden, besparingen etc. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Ziet mede toe op de naleving van VGW-voorschriften. Vervangt de bedrijfsleider bij diens afwezigheid, geeft operationeel leiding aan max. 15 medewerkers.

Medewerker bedrijfsbureau

Groep 5

Bereidt voor en plant de productie en de logistiek. Stelt in opdracht van de bedrijfsleider productie- en/of expeditieprogramma's op, houdt daarbij rekening met de inzet van het personeel, onderhoudswerkzaamheden, opslagmogelijkheden e.d. Registreert en verzamelt gegevens en maakt berekeningen over de inzet en/of het gebruik van arbeid, energie, productiemiddelen, grond- en hulpstoffen. Houdt de voorraden grondstoffen, hulpstoffen en gereed product bij. Zorgt voor een correcte behandeling van de orderbonnen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Vestigingsmedewerker A

Groep 6

Zorgt voor het beheer van een vestiging waar bedrijfsbenodigdheden aan boeren en tuinders afgeleverd worden. Organiseert de werkzaamheden. Zorgt voor de ontvangst, de opslag en afgifte van de artikelen. Verkoopt artikelen, maakt hiervoor afleveringsbonnen en draagt en zorg voor de aflevering van de juiste hoeveelheden. Zorgt dat de gegevens en het contante geld bij de administratie komen. Houdt de aanvoer en voorraden bij. Bepaalt de opslagplaatsen. Draagt zorg voor het melden van onderhoud en reparaties en voor het schoonhouden van de vestiging. Geeft hiërarchisch leiding aan max. 3 medewerkers. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Vestigingsmedewerker B

Groep 5

Zorgt voor het beheer van een vestiging waar bedrijfsbenodigdheden aan boeren en tuinders afgeleverd worden. Zorgt voor de ontvangst, de opslag en afgifte van de artikelen. Verkoopt artikelen en maakt hiervoor afleveringsbonnen en draagt er zorg voor dat de op de bon vermelde hoeveelheden afgeleverd worden. Zorgt dat de gegevens en het contante geld bij de administratie komen. Houdt de aanvoer en de voorraden bij. Bepaalt de opslagplaatsen. Zorgt voor het melden van onderhoud en reparaties en het schoonhouden van de vestiging. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Kwaliteitscontroleur

Groep 7

Controleert de kwaliteit en de kwantiteit van grondstoffen, halffabrikaten en gereed product. Neemt hiertoe steekproeven en monsters. Houdt een administratie bij van monsters en uitslagen. Controleert de monsters m.b.v. apparatuur en zintuiglijk op kleur, vorm, hardheid, gehalten, reuk, e.d. Stuurt bij afwijkingen de monsters naar het laboratorium. Adviseert de bedrijfsleider m.b.t. de juiste bewerking. Wordt ingeschakeld bij productklachten van afnemers, neemt zo nodig bij de afnemers monsters. Kan producten bij aflevering of ontvangst blokkeren. Controleert steekproefsgewijs de gewichten van auto's, zakken, e.d. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Kwaliteitsmedewerker**Groep 6**

Neemt monsters en steekproeven ter controle van de kwaliteit en kwantiteit van grondstoffen, halffabrikaten en gereed product. Controleert de monsters zintuiglijk op kleur, vorm, hardheid, reuk, e.d. Houdt een administratie bij van de monsters. Controleert steekproefsgewijs de gewichten van auto's, zakken, e.d. Waarschuwt de kwaliteitscontroleur bij afwijkingen in kwaliteit of kwantiteit. Kan tijdelijk de ontvangst of levering blokkeren. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

KAM (Kwaliteit/Arbo/Milieu) assistent**Groep 6**

Zorgt voor aanpassing of het opzetten van procedures volgens de richtlijnen van de KAM systemen. Zorgt na goedkeuring voor verwerking in de handboeken. Voert interne audits uit. Assisteert externe auditors. Registreert klachten en volgt de afhandeling. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Laborant A**Groep 6**

Voert volgens voorschriften en richtlijnen routinematige analyses uit. Beoordeelt de analyse-uitslagen op juistheid o.a. aan de hand van referentieonderzoek. Neemt maatregelen bij afwijkingen. Beoordeelt of een vervolganalyse noodzakelijk is, zorgt dat deze uitgevoerd wordt. Rapporteer over de resultaten van de analyses, neemt bij afwijking van de gestelde normen snel contact op met het hoofd laboratorium. Administreert en archiveert monsters en analyses. Verricht onderhoud en kleine reparaties aan apparatuur en werkplek. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Laborant B**Groep 5**

Voert volgens voorschriften en richtlijnen routinematige analyses uit. Laat aan de hand van de analyse-uitslagen beoordelen of een vervolganalyse noodzakelijk is, voert deze eventueel uit. Administreert en archiveert monsters en analyses. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Laboratorium assistent**Groep 3**

Voert volgens gedetailleerde richtlijnen eenvoudige routinematige analyses uit. Zorgt voor de voorbereiding van door laboranten te onderzoeken producten. Zorgt voor het gereedzetten van reagentia e.d. Reinigt glaswerk en laboratoriumapparatuur. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Medewerker proefbedrijf**Groep 5**

Verzorgt dieren (varkens en/of rundvee) op een proefbedrijf. Draagt zorg voor optimale proefomstandigheden, legt de proefgegevens vast. Bepaalt de bronst/tochtigheid, draagt zorg voor tijdige inseminatie, begeleidt de partus. Meldt gezondheidsstoornissen bij de dieren, voert de adviezen en medicatie uit. Zorgt voor het onderhoud en schoonhouden van stallen, apparatuur, e.d. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

5. EXPEDITIE**Expeditleider****Groep 8**

Coördineert en organiseert een deel van de expeditieactiviteiten (aanvoer of afvoer, zakgoed of bulk of meststoffen). Deelt aan de hand van de orderbonnen de orders in t.a.v. route en vrachten. Bereidt de toewijzing van ritte n aan de chauffeurs voor. Regelt indien nodig en in goed overleg met de klant, eventuele wijzigingen in de uitvoering van orders en draagt zorg voor de inpassing van spoedorders. Draagt zorg voor de administratieve afwikkeling. Draagt zorg voor het doorgeven van

via chauffeurs binnenkomende klachten. Houdt voor zijn deel in het expeditiegebeuren auto- en chauffeursgegevens bij. Geeft hiërarchisch leiding aan max. 15 chauffeurs. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Expeditieplanner

Groep 6

Plant de expeditie-activiteiten. Deelt, binnen de gegeven hoofdlijnen, op basis van de orderinformatie (bonnen) de orders in t.a.v. route en vrachten. Stelt uit de orders ritten samen. Bereidt de toewijzing van ritten aan chauffeurs voor. Regelt, indien nodig en in overleg met de expeditiechef, eventuele wijzigingen en inpassing van spoedorders. Zorgt voor de administratieve afwikkeling. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Medewerker order-entry

Groep 4

Neemt orders in ontvangst en legt deze vast. Registreert de telefonische orders en controleert de order op juistheid en volledigheid binnen de gegeven richtlijnen. Verzamelt tijdens de orderontvangst ontbrekende informatie. Legt specifieke wensen aangaande de uitvoering van deze orders vast. Draagt zorg voor de administratieve afhandeling. Vangt klachten van de klanten klantgericht op en geeft ze door. Belt volgens vastgestelde richtlijnen klanten i.v.m. het opnemen van specifieke orders (belroute).

Chauffeur bulk/stukgoed

Groep 5

Het vervoeren van bulkgoederen en/of stukgoed, zowel grondstoffen als gereed product, van leverancier naar bedrijf of bedrijf naar klant. Ziet toe op een juiste belading, technisch en overeenkomstig de expeditiebonnen. Geeft daarbij ondersteuning aan en onderhoudt contact met het laadpersoneel. Zorgt voor het op de juiste wijze lossen bij het bedrijf of de afnemer. Draagt zorg voor de administratieve afwikkeling. Vangt klachten klantgericht op en geeft ze door. Signaleert motorische en andere gebreken en overlegt hierover met zijn chef. Verricht zo nodig kleine noodreparaties. Houdt de auto schoon. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Chauffeur tankwag.

Groep 5

Het vervoeren van chemische- of olieproducten van bedrijf naar afnemer m.b.v. een tankwagen. Laadt zelf of ziet toe op een juiste belading van de tankwag rekeninghoudend met de wettelijke voorschriften, de specifieke eisen die deze stoffen stellen en overeenkomstig de expeditiebonnen. Geeft daarbij ondersteuning en onderhoudt contact met het laadpersoneel. Neemt bij calamiteiten maatregelen ter voorkoming van verdere schade. Zorgt voor de administratieve afwikkeling. Vangt klachten klantgericht op en geeft ze door. Signaleert motorische en andere gebreken en overlegt hierover met zijn chef. Verricht kleine noodreparaties. Houdt de auto schoon. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Bezit de nodige geldige licenties.

Chauffeur G.B.M.

Groep 5

Het vervoeren van gewasbeschermingsmiddelen van bedrijf naar klant m.b.v. een vrachtauto. Ziet toe op een juiste belading rekeninghoudend met de wettelijke voorschriften, de specifieke eisen die deze stoffen stellen en overeenkomstig de expeditiebonnen. Geeft daarbij ondersteuning en onderhoudt contact met het laadpersoneel. Lost de gewasbeschermingsmiddelen. Neemt bij calamiteiten maatregelen ter voorkoming van verdere schade. Zorgt voor de administratieve afwikkeling. Vangt klachten klantgericht op en geeft ze door. Signaleert motorische en andere gebreken en overlegt hierover met zijn chef. Verricht kleine noodreparaties. Houdt de auto schoon. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP. Bezit de nodige licenties.

6. TECHNISCHE DIENST

Chef Technische Dienst (T.D.)

Groep 8

Organiseert en coördineert de technische onderhoudswerkzaamheden. Ziet toe op de technische staat waarin machines en installaties verkeren. Geeft leiding aan alle onderhouds- en reparatiewerkzaamheden, het oplossen van storingen, zowel mechanisch als elektrisch. Stelt onderhoudschema's op in overleg met de bedrijfsleiding voor preventief onderhoud. Ziet er op toe dat alle onderhoudswerkzaamheden effectief en doelmatig worden uitgevoerd, ook die door derden uitgevoerd worden. Is betrokken bij nieuwbouwplannen en geeft daarbij advies. Draagt zorg voor een goede documentatie van de technische installaties. Koopt zelfstandig technische artikelen in. Geeft hiërarchisch leiding aan maximaal 6 medewerkers.

T.D. Onderhoudsmonteur A

Groep 7

Het optimaal mechanisch/technisch verzorgen van de machines en installaties van een middelgroot tot groot bedrijf. Ontvangt zijn opdrachten van de Chef T.D. Verricht alle voorkomende onderhoudswerkzaamheden, revisies en wijzigingswerkzaamheden. Kent de werking en verhelpt storingen in machines en installaties van alle bedrijfsonderdelen. Maakt voorstellen voor aanpassingen van delen van de installatie. Stelt zo nodig technische schetsen en kostenbegrotingen op, zorgt na goedkeuring voor de realisering. Geeft operationeel leiding aan maximaal 6 (hulp)monteurs. Draagt zorg voor de benodigde veiligheidsvoorzieningen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

T.D. Onderhoudsmonteur B

Groep 6

Het optimaal mechanisch/technisch verzorgen van de machines en installaties van een middelgroot tot groot bedrijf. Ontvangt zijn opdrachten van de Chef T.D. Verricht alle voorkomende onderhoudswerkzaamheden, revisies en wijzigingswerkzaamheden. Kent de werking en verhelpt storingen in machines en installaties van alle bedrijfsonderdelen. Geeft operationeel leiding aan maximaal 2 (hulp)monteurs. Draagt zorg voor de benodigde veiligheidsvoorzieningen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

T.D. Onderhoudsmonteur C

Groep 5

Het optimaal mechanisch/technisch verzorgen van de machines en installaties van een klein tot middelgroot bedrijf. Ontvangt zijn opdrachten van de Chef T.D. Verricht alle reguliere onderhoudswerkzaamheden en revisies, assisteert bij wijzigingswerkzaamheden. Kent de werking en verhelpt storingen in machines en installaties van een bedrijfs onderdeel. Draagt zorg voor de benodigde veiligheidsvoorzieningen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Hulpmonteur technische dienst

Groep 3

Assisteert bij uitvoerende werkzaamheden van onderhoudsmonteurs en monteurs van derden. Voert in opdracht eenvoudige onderhoudswerkzaamheden uit. Ruimt de werkplek op wanneer een opdracht uitgevoerd of een storing verholpen is. Kent het bedrijf en de werking van de machines.

Technisch magazijnmedewerker

Groep 4

Verzorgt de magazijnvoorraad inclusief de bijbehorende administratie. Bewaakt het voorraadniveau en bestelt tijdig of waarschuwt de inkoop tijdig voor bestelling. Ruimt magazijnruimte in met duidelijk locatieaanduidingen. Geeft gereedschappen en materialen uit volgens verkregen opdracht. Controleert inkomende goederen en bergt deze op. Controleert facturen en parafeert voor akkoord. Heeft goede kennis van alle voorkomende onderdelen en materialen.

Elektricien A**Groep 6**

Het technisch verzorgen van de gehele elektrische installatie, zowel sterkstroom als zwakstroom in een middelgroot tot groot bedrijf. Verhelpt storingen op elektrisch en elektronisch gebied in machines en installaties. Geeft operationeel leiding aan maximaal 4 (hulp)monteurs. Kent de werking en functie van de gehele elektrische installatie, alsmede van de elektronische besturing. Kent de ligging van het elektrisch leidingnet en houdt wijzigingen en aanvullingen bij in tekst en op tekening. Maakt voorstellen voor aanpassingen van delen van de installatie. Stelt zo nodig technische schetsen en kostenbegrotingen op, zorgt na goedkeuring voor de realisering. Draagt zorg voor de voorgeschreven veiligheidsvoorzieningen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Elektricien B**Groep 6** Het

technisch verzorgen van de elektrische installatie, zowel sterkstroom als zwakstroom in een middelgroot tot groot bedrijf. Verhelpt storingen op elektrisch en elektronisch gebied in machines en installaties. Geeft incidenteel operationeel leiding aan maximaal 2 (hulp)monteurs. Kent de werking en functie van de gehele elektrische installatie, alsmede van de elektronische besturing. Kent de ligging van het elektrisch leidingnet en houdt wijzigingen en aanvullingen bij in tekst en op tekening. Legt leidingen en delen van elektrische installaties aan volgens tekening. Draagt zorg voor de voorgeschreven veiligheidsvoorzieningen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Elektricien C**Groep 5**

Het technisch verzorgen van de elektrische installatie, zowel sterkstroom als zwakstroom in een klein bedrijf. Verhelpt storingen in machines en installaties. Kent de werking en de functie van de gehele elektrische installatie. Kent de ligging van het elektrisch leidingnet en houdt wijzigingen en aanvullingen bij in tekst en op tekening. Draagt zorg voor de voorgeschreven veiligheidsvoorzieningen. Werkt volgens de richtlijnen van de kwaliteitszorgsystemen, zoals GMP, ISO en HACCP.

Smeerder**Groep 3**

Verzorgt olie- en smeerbeurten aan machines en installaties. Volgt standaard smeerschema's volgens een vaste route. Meldt afwijkende situaties aan de chef, ten behoeve van preventief onderhoud. Kent het machinepark en de installaties, kent de smeerschema's en de verschillende smeermiddelen. Houdt toezicht op de voorraad smeermiddelen en meldt wanneer bestellingen dienen te worden gedaan.

Automonteur**Groep 6**

Voert onderhoud en reparaties uit aan eigen vracht-, bestel- en personenauto's en aan motorische, elektrische, mechanische, hydraulische, pneumatische installaties en eventuele hulpapparatuur zoals laad- en losapparatuur. Stelt, naar aanleiding van een keuringsrapport, op indicatie van de chauffeurs of op eigen initiatief en naar eigen waarneming, een onderhoudsrapport op en voert naar aanleiding hiervan werkzaamheden uit. Noteert de gewerkte uren en de gebruikte materialen. Plant groot onderhoud en reparatie, maakt afspraken met derden en controleert de uitvoering daarvan. Rapporteerde m.b.t. de technische staat van de auto's.

7. INSTALLATIEBEDRIJF/LANDBOUWMECHANISATIE (IB/LM)

Magazijnchef IB/LM

Groep 6

Het regelen van de werkzaamheden in het magazijn, het bestellen van goederen, controleren van ontvangen goederen en gereedmaken van goederen voor montageploegen. Bewaakt het voorraadniveau. Bestelt goederen voor projecten in nauw overleg met de verkoop en/of de werkplanner. Draagt zorg voor het gereedmaken van bestellingen ten behoeve van voorbelading van de besteldienst en voor de montageploegen. Verzorgt en begeleidt de balieverkoop. Houdt prijslijsten bij. Geeft hiërarchisch leiding aan maximaal 3 magazijnbedienden.

Magazijnbediende IB/LM

Groep 4

Het uitvoeren van magazijnwerkzaamheden zoals ontvangst, lokalisatie en registratie van goederen en uitgifte van goederen volgens schriftelijke opdracht. Het regelmatig assisteren bij balieverkoop. Waarschuwt indienartikelen bijbesteld moeten worden. Stelt bestellingen samen aan de hand van bestelbonnen van montageploegen of besteldienst. Assisteert bij administratieve werkzaamheden, zoals het bijhouden van prijslijsten etc.

Planner IB

Groep 7

Plant en verdeelt de werkzaamheden voor het installatiebedrijf over de medewerkers, rekening houdend met begrote uren, beschikbare capaciteiten en toegezegde levertijden. Trekt op grond van gemaakte offertes en opdrachten de benodigde onderdelen en materialen uit. Plant de werken op het planbord en draagt zorg voor tijdige aanwezigheid van benodigde documenten, materiaallijsten etc.

Vertegenwoordiger A IB/LM

Groep 8

Het verkopen van installaties, tractoren, machines en werktuigen voor agrarische bedrijven. Bezoekt (potentiële) afnemers en licht hen voor over de te leveren installaties en machines en het gebruik daarvan. Maakt offertes, licht deze toe en sluit eventueel de verkoop, al dan niet met inruil. Stelt verkoopbevestiging op met leveringscondities en te gebruiken materialen etc. Draagt zorg voor ondertekening en afsluiting van de opdracht. Geeft operationeel leiding aan 1 à 2 beginnende vertegenwoordigers B.

Vertegenwoordiger B IB/LM

Groep 7

Het verkopen van installaties, tractoren, machines en werktuigen voor agrarische bedrijven. Bezoekt (potentiële) afnemers en licht hen voor over de te leveren installaties en machines en het gebruik daarvan. Maakt, na overleg met de chef of een vertegenwoordiger A, offertes, licht deze toe en sluit eventueel de verkoop, al dan niet met inruil. Stelt verkoopbevestiging op met levercondities en te gebruiken materialen etc. Draagt zorg voor ondertekening en afsluiting van de opdracht.

Monteur A LM

Groep 6

Het herstellen, monteren, reviseren en onderhouden van tractoren en landbouwwerktuigen. Voert zelfstandig ingewikkelde reparatie-, revisie-, onderhouds- en wijzigingswerkzaamheden uit. Werkt volgens werktekening, schetsen en/of mondelinge aanwijzingen. Spoort storingen op en verhelpt deze; monteert en demonteert, last, snijdt, slijpt onderdelen etc. Geeft in zijn werk operationeel leiding aan 1 of meer hulpen. Begeleidt een of twee monteurs B of C. Voert een eenvoudige administratie van onder meer gewerkte uren en gebruikte materialen. Kan zelfstandig nieuwbouwen wijzigingswerkzaamheden uitvoeren.

Monteur B LM

Groep 5

Het herstellen, monteren, reviseren en onderhouden van tractoren en landbouwwerktuigen. Voert zelfstandig minder ingewikkelde reparatie-, revisie-, onderhouds- en wijzigingswerkzaamheden uit. Werkt volgens werktekeningen, schetsen en/of mondelinge aanwijzingen, wordt begeleid door een

monteur A. Spoort storingen op en verhelpt deze, eventueel na overleg; monteert en demonteert, last, snijdt, slijpt onderdelen etc. Geeft in zijn werk operationeel leiding aan 1 of 2 hulpen. Voert een eenvoudige administratie van onder meer gewerkte uren en gebruikte materialen.

Monteur C LM

Groep 4

Het assisteren bij herstellen, monteren, reviseren en onderhouden van tractoren en landbouwwerktuigen. Voert zelfstandig eenvoudige reparatie-, revisie-, onderhouds- en wijzigingswerkzaamheden uit, assisteert monteurs A en/of B. Voert een eenvoudige administratie van de eigen gewerkte uren en gebruikte materialen.

Installateur A IB

Groep 7

Legt vanaf tekeningen, schetsen en/of mondelinge aanwijzingen ingewikkelde installaties, leidingen en inrichtingen aan, zowel in nieuwbouw als ook in bestaande gebouwen. Geeft functionele leiding aan enkele technische medewerkers en hulpen. Monteert transport-, voer- en mestsystemen, legt leidingen, last elektrisch en autogeen, stort beton, plaatst matten etc. Voert eigen transport uit met simpele hulpmiddelen. Spoort alle soorten storingen op en verhelpt deze. Rijdt indien nodig met bestelauto en neemt eigen materialen en werktuigen mee.

Installateur B IB

Groep 6

Legt vanaf tekeningen, schetsen en/of mondelinge aanwijzingen eenvoudige installaties, leidingen en inrichtingen aan, zowel in nieuwbouw als ook in bestaande gebouwen. Geeft functionele leiding aan enkele technische hulpen. Neemt ook deel aan teams voor ingewikkelde projecten o.l.v. een installateur A. Monteert transport-, voer- en mestsystemen, legt leidingen, last elektrisch en autogeen, stort beton, plaatst matten etc. Voert eigen transport uit met simpele hulpmiddelen. Spoort alle soorten storingen op en verhelpt deze. Rijdt indien nodig met bestelauto en neemt eigen materialen en werktuigen mee.

Installateur C IB

Groep 4

Assisteert bij installatiewerkzaamheden. Voert eenvoudige en routinematige werkzaamheden uit volgens opdracht. Assisteert in team bij de aanleg volgens tekening van installaties en inrichtingen. Werkt volgens aanwijzingen en onder toezicht van teamleider of ervaren collega. Zorgt voor aanvoer van materialen, voert de meer eenvoudige montagewerkzaamheden zelf uit en assisteert bij moeilijke en/of zware onderdelen. Ruimt de werkplek op aan het einde van de werktijd of van het project. Zet materialen ook weer klaar.

BIJLAGE III SALARISSCHALEN

SALARISSCHALEN CAO GRANEN PER 1 APRIL 2008 PER MAAND IN EURO

Salaris Groep	1a	1b	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd									
16 wettelijk			982,21						
17 minimum			1.116,14						
18 jeugd- 19 loon			1.246,93						
20			1.427,42						
21			1.625,32			1.901,96	1.956,47		
22								2.066,07	
23									2.227,29
Periodieken									
0		1.725,65	1.763,93	1.790,60	1.819,01	1.901,96	1.956,47	2.066,03	2.227,29
1		1.747,23	1.787,13	1.812,66	1.854,29	1.938,95	1.999,38	2.112,46	2.282,97
2			1.812,07	1.838,16	1.881,09	1.976,18	2.043,46	2.157,69	2.338,65
3			1.837,00	1.865,42	1.917,61	2.015,04	2.088,12	2.204,10	2.393,28
4			1.866,01	1.890,45	1.952,99	2.051,10	2.129,87	2.248,18	2.454,06
5			1.892,09	1.918,30	1.983,15	2.090,54	2.175,68	2.291,68	2.508,67
6					2.017,94	2.128,12	2.216,38	2.338,65	2.568,30
7							2.260,93	2.387,37	2.628,61
8								2.428,53	2.685,45
9								2.477,83	2.741,70
Hoogte laatste periodiek		21,58	26,08	27,85	34,79	37,58	44,55	49,30	56,25

**SALARISSCHALEN CAO GRANEN PER 1 APRIL 2008
PER 4 WEKEN IN EURO**

Salaris Groep	1a	1b	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd									
16 wettelijk			903,18						
17 minimum			1.026,33						
18 jeugd- 19 loon			1.146,60						
20			1.312,40						
21			1.494,55			1.748,93	1.799,05		
22								1.899,83	
23									2.048,09
Periodieken									
0		1.586,81	1.622,00	1.646,53	1.672,66	1.748,93	1.799,05	1.899,84	2.048,09
1		1.606,65	1.643,33	1.666,82	1.705,09	1.782,94	1.838,51	1.942,49	2.099,28
2			1.666,27	1.690,26	1.729,73	1.817,18	1.879,05	1.984,09	2.150,48
3			1.689,20	1.715,32	1.763,31	1.852,91	1.920,11	2.026,75	2.202,74
4			1.715,87	1.742,43	1.795,85	1.888,12	1.958,50	2.067,29	2.256,60
5			1.739,85	1.765,99	1.823,58	1.921,09	2.000,63	2.107,29	2.308,84
6					1.855,57	1.956,89	2.040,08	2.150,48	2.361,65
7							2.079,02	2.195,29	2.417,11
8								2.233,13	2.469,38
9								2.278,46	2.521,10
Hoogte laatste periodiek		19,84	23,98	23,56	31,99	35,80	38,94	45,33	51,72

**SALARISSCHALEN JEUGDIG WINKELPERSONEEL CAO GRANEN PER 1 APRIL 2008
PER MAAND IN EURO**

Salaris Groep	1a	1b	2	3	4
Leeftijd					
16 wettelijk		532,07	586,70	642,90	698,57
17 minimum		610,33	671,79	735,87	799,42
18 jeugd-		701,72	773,68	846,17	920,75
19 loon		810,45	891,86	977,48	1.062,57
20		948,59	1.046,29	1.143,98	1.243,26
21		1.117,72	1.233,27	1.349,88	1.472,33
22		1.309,96	1.450,87	1.602,12	1.754,06
23		1.682,27	1.719,38	1.746,52	1.783,65

**SALARISSCHALEN JEUGDIG WINKELPERSONEEL CAO GRANEN PER 1 APRIL 2008
PER 4 WEKEN IN EURO**

Salaris Groep	1a	1b	2	3	4
Leeftijd					
16 wettelijk		489,26	539,49	591,18	642,36
17 minimum		561,22	617,73	676,66	735,10
18 jeugd-		645,27	711,43	778,09	846,67
19 loon		745,24	820,11	898,84	977,08
20		872,27	962,10	1.051,94	1.143,23
21		1.027,79	1.134,04	1.241,26	1.355,90
22		1.204,56	1.336,17	1.473,22	1.612,94
23		1.548,95	1.583,08	1.606,00	1.640,14

**SALARISSCHALEN CAO GRANEN PER 1 APRIL 2009
PER MAAND IN EURO**

Salaris Groep	1a	1b	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd									
16 wettelijk			1.012,66						
17 minimum			1.150,74						
18 jeugd-			1.285,59						
19 loon			1.471,67						
20			1.675,70						
21						1.960,92	2.017,12		
22								2.130,12	
23									2.296,34
Periodieken									
0		1.779,15	1.818,61	1.846,11	1.875,40	1.960,92	2.017,12	2.130,08	2.296,34
1		1.801,40	1.842,53	1.868,85	1.911,77	1.999,06	2.061,36	2.177,95	2.353,74
2			1.868,24	1.895,14	1.939,40	2.037,44	2.106,80	2.224,58	2.411,14
3			1.893,95	1.923,25	1.977,05	2.077,51	2.152,85	2.272,42	2.467,47
4			1.923,85	1.949,05	2.013,53	2.114,68	2.195,90	2.317,87	2.530,13
5			1.950,74	1.977,77	2.044,62	2.155,34	2.243,12	2.362,72	2.586,43
6					2.080,49	2.194,09	2.285,09	2.411,14	2.647,92
7							2.331,02	2.461,38	2.710,10
8								2.503,82	2.768,70
9								2.554,64	2.826,70
Hoogte laatste periodiek		22,25	26,89	28,72	35,87	38,75	45,93	50,82	58,00

**SALARISSCHALEN CAO GRANEN PER 1 APRIL 2009
PER 4 WEKEN IN EURO**

Salaris Groep	1a	1b	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd									
16 wettelijk			931,17						
17 minimum			1.058,15						
18 jeugd- 19 loon			1.182,15						
20			1.353,09						
21			1.540,88			1.803,15	1.854,82		
22								1.958,73	
23									2.111,58
Periodieken									
0		1.636,00	1.672,28	1.697,57	1.724,51	1.803,15	1.854,82	1.958,74	2.111,58
1		1.656,46	1.694,28	1.718,49	1.757,95	1.838,21	1.895,50	2.002,71	2.164,36
2			1.717,93	1.742,65	1.783,35	1.873,51	1.937,30	2.045,59	2.217,15
3			1.741,56	1.768,50	1.817,98	1.910,35	1.979,63	2.089,58	2.271,03
4			1.769,06	1.796,44	1.851,52	1.946,66	2.019,21	2.131,38	2.326,56
5			1.793,79	1.820,73	1.880,11	1.980,64	2.062,65	2.172,62	2.380,42
6					1.913,10	2.017,56	2.103,32	2.217,15	2.434,87
7							2.143,47	2.263,34	2.492,04
8								2.302,36	2.545,93
9								2.349,09	2.599,26
Hoogte laatste periodiek		20,46	24,73	24,29	32,99	36,92	40,15	46,73	53,33

**SALARISSCHALEN JEUGDIG WINKELPERSONEEL CAO GRANEN PER 1 APRIL 2009
PER MAAND IN EURO**

Salaris Groep	1a	1b	2	3	4
Leeftijd					
16 wettelijk		548,57	604,89	662,83	720,23
17 minimum		629,25	692,62	758,68	824,20
18 jeugd-		723,48	797,67	872,40	949,30
19 loon		835,58	919,51	1.007,78	1.095,51
20		978,00	1.078,72	1.179,44	1.281,80
21		1.152,37	1.271,50	1.391,73	1.517,97
22		1.350,57	1.495,85	1.651,79	1.808,44
23		1.734,43	1.772,68	1.800,66	1.838,94

**SALARISSCHALEN JEUGDIG WINKELPERSONEEL CAO GRANEN PER 1 APRIL 2009
PER 4 WEKEN IN EURO**

Salaris Groep	1a	1b	2	3	4
Leeftijd					
16 wettelijk		504,43	556,22	609,50	662,28
17 minimum		578,62	636,88	697,63	757,88
18 jeugd-		665,27	733,48	802,21	872,92
19 loon		768,34	845,53	926,70	1.007,36
20		899,31	991,92	1.084,55	1.178,67
21		1.059,65	1.169,20	1.279,74	1.397,93
22		1.241,90	1.377,59	1.518,89	1.662,95
23		1.596,96	1.632,15	1.655,79	1.690,98

BIJLAGE IV REGLEMENT VASTE COMMISSIE ALS BEDOELD IN ARTIKEL 32 VAN DE CAO

Artikel I - Definities

Voor wat de in dit reglement gebruikte terminologie betreft, is artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Artikel II - De samenstelling van de Commissie

1. De commissie bestaat uit 6 leden, waarvan 3 leden alsmede hun plaatsvervangers worden aangewezen door werkgevers en 3 leden door de gezamenlijke werknemersorganisaties.
2. Een lid van de Commissie dat rechtstreeks bij het vraagpunt is betrokken dient zich bij de behandeling hiervan te laten vervangen.

Artikel III - Voorzitterschap

De leden der Commissie benoemen bij meerderheid van stemmen uit hun midden een voorzitter en een plaatsvervangende voorzitter. In speciale gevallen kan desgewenst buiten de Commissie een stemhebbend neutrale voorzitter worden aangewezen.

Artikel IV - Duur van het lidmaatschap

1. De leden der Commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
2. In een vacature wordt binnen één maand voorzien door werkgever, resp. de werknemersorganisatie welke de persoon heeft benoemd door wie de vacature is ontstaan.

Artikel V - Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

- a. bedanken
- b. overlijden
- c. de verklaring van de organisatie, welke de benoeming deed, dat betrokkene niet langer als lid fungeert.

Artikel VI - Secretariaat

Het secretariaat van de Commissie is gevestigd bij NEVEDI: Postbus 1732, 3000 BS Rotterdam.

Artikel VII - Beraadslagingen en stemmingen

1. Beslissingen kunnen slechts worden genomen, indien tenminste 4 leden der Commissie aanwezig zijn.
2. Bij dispariteit in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij leden aanwezig zijn.
3. De Commissie neemt haar besluiten bij gewone meerderheid van stemmen en geeft haar beslissingen met redenen omkleed. De leden handelen daarbij als goede mannen/vrouwen naar billijkheid.

Artikel VIII - Behandeling van vraagpunten omtrent uitlegging en/of toepassing van de overeenkomst

1. Vraagpunten worden door één der partijen of beide partijen op het secretariaat der Commissie schriftelijk voorgelegd.
2. Het secretariaat stelt de bij het vraagpunt betrokken wederpartij op de hoogte van de voorlegging door toezending van een afschrift van het schrijven van de vraagstellende partij.
3. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het vorig lid bedoelde schrijven, schriftelijk van haar zienswijze kennis te geven.
4. Partijen betrokken bij een vraagpunt, hun waarnemer of één of meer leden der Commissie zijn bevoegd één of meer getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het vraagpunt mede te brengen, opdat deze door de Commissie worden gehoord, mits de naam, woonplaats en functie van de mede te brengen getuigen of deskundigen minstens 6 dagen van tevoren aan het secretariaat zijn bericht.

Artikel IX - Inlichtingen

1. De Commissie is bevoegd alvorens een beslissing te nemen nadere inlichtingen in te winnen zowel van partijen als van derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen of deskundigen tot nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van veertien dagen.
2. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of ter vergadering te verschijnen, zal de Commissie de conclusies trekken welke haar geraden voorkomen.
3. De Commissie kan aan haar uitspraken geen langere terugwerkende kracht verlenen dan tot 1 maart van dat jaar voorafgaande aan de contract periode, waarin het vraagpunt aanhangig is gemaakt.

Artikel X - Kosten

De Commissie bepaalt bij het geven van haar bindend advies resp. haar beslissing dat ze zich van een advies onthoudt, de kosten van haarzelve en die van partijen bij het geschil, alsmede door welke partijen of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.

Artikel XI - Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

BIJLAGE V BEROEPSPROCEDURE

1. Op grond van het bepaalde in artikel 15 lid 4 ontvangt iedere werknemer een schriftelijke bevestiging van de functie- resp. salarisgroep waarin zijn functie is ingedeeld.
2. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de indeling in de desbetreffende functiegroep, legt hij dit bezwaar na overleg met zijn directe chef schriftelijk voor aan de directie, resp. diene, die in de onderneming met de indeling in functiegroepen is belast. De directie reageert uiterlijk na twee maanden schriftelijk op het bezwaar van de werknemer tegen zijn indeling.
3. Indien de werknemer na behandeling van zijn bezwaar als vermeld in punt 2 het met de uitspraak niet eens is kan hij zich, indien hij lid is, wenden tot de districtsbestuurder van de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten.
4. De deskundige van de vakorganisatie is bevoegd ter plaatse een onderzoek in te stellen, zulks in samenwerking met de functionaris die bij de betrokken werkgever met de indeling is belast, bijgestaan door een classificatiedeskundige van Agriment BV advies- en opleidingscentrum te Deventer.
5. Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, is de daaruit voortvloeiende beslissing bindend.
6. Indien geen overeenstemming wordt bereikt zal de groepsindeling bepaald worden door de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 32 van de CAO.
7. Ten aanzien van beroepsprocedures geldt bij gegronde bezwaren een terugwerkende kracht tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

BIJLAGE VI PROTOCOL WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgever dient jaarlijks een bijdrage aan het Fonds Industriële Bedrijven (FIB) per werknemer conform de AWWN-regeling te betalen. De hoogte van de werkgeversbijdrage per werknemer per jaar wordt automatisch aangepast aan het tarief van de AWWN regeling. Het FIB stuurt daartoe nota's uit en verzorgt de incasso.

BIJLAGE VII PROTOCOL VAKBONDWERK IN DE ONDERNEMING

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de ondernemingsraad zal de werkgever, indien de vakbonden de wens daartoe te kennen geven, binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd hun de gelegenheid geven hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, mits daardoor de normale bedrijfsvoering niet wordt verstoord.
2. Indien de vakbonden ten behoeve van dit vakbondswerk binnen een onderneming een vakbondsorgaan (bestuur bedrijfsledengroep) hebben ingesteld, dienen zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken. Tussen de werkgever en de vakbonden zal overleg worden gepleegd over omvang en vorm van de nodige faciliteiten. Deze faciliteiten zullen tenminste bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakbonden;
 - b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, voorzover de arbeidsomstandigheden/de werkzaamheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. beschikbaarstelling van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakbonden.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever. De vakbondsbestuurder kan zich bij dit overleg, indien gewenst, laten vergezellen door een of twee bestuursleden van de bedrijfsledengroep. Indien de vakbondsbestuurder andere onderwerpen wil bespreken, dan behoudt de werkgever het recht per geval te beslissen of de vakbondsbestuurder zich al dan niet door een delegatie mag laten vergezellen.

3. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep en/of een centrale kadergroep, voorzover betrekking hebbend op vestigingen binnen het Nederlands rechtsgebied, een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever overleg plaats te vinden.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de dagelijkse bestuursleden van de bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld. In het kader hiervan zal de werkgever de arbeidsovereenkomst van bestuursleden van bedrijfsledengroepen niet beëindigen dan indien dit ook zou zijn geschied als betrokkenen deze functie niet hadden bekleed.

5. De werknemer die meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bovenbepaalde, kan een beroep doen op de Vaste Commissie, zoals genoemd in artikel 32 van de CAO.

BIJLAGE VIII GEZOND WERKEN

Partijen erkennen het belang van het terugdringen van ziekteverzuim en de instroom in de WIA.

1. de werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad concrete plannen ontwikkelen met betrekking tot:
 - een preventief beleid om het ziekteverzuim terug te dringen, waarvan onderdeel uitmaakt een werkplekonderzoek door een BGD/ARBO-dienst, een analyse daarvan en het op grond daarvan geven van onderricht en voorlichting;
 - begeleiding van zieke/arbeidsongeschikte werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium, gericht op de terugkeer in de werksituatie;
 - het optimaal benutten van mogelijkheden tot interne en externe herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers;
 - de beschikbare faciliteiten waaronder scholing, begeleiding en bemiddeling;
 - procedures verband houdende met de uitvoering van de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA).
2. de werkgever zal een positief beleid voeren voor wat betreft de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Dit om de uitstroom wegens arbeidsongeschiktheid in te perken. De werkgever zal in overleg met de ARBO-dienst aandacht besteden aan de mogelijkheid van plaatsing van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO in voor hen geschikte functies. Daarbij wordt rekening gehouden met de capaciteit van de werknemer en diens inpasbaarheid in de organisatie. Ook voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer geldt dat wordt getracht dit te doen op een wijze die zo goed mogelijk aansluit bij de mate van arbeidsongeschiktheid van de betrokken werknemer.

In aansluiting hierop zal in overleg met de ARBO-dienst nagegaan worden welke functies in principe vervuld kunnen worden door gedeeltelijke arbeidsongeschikten. Bij vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:

- de fysieke vereisten voor de functie;
 - in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie gedeeltelijk arbeidsongeschikten te plaatsen. De vastgestelde functies zullen in overleg met de ARBO-dienst wanneer ze vrijkomen voor zover mogelijk vervuld gaan worden door de gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Wanneer een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt (eventueel voor zijn eigen functie) dan zal - indien het niet mogelijk is hem/haar in de oude functie te handhaven - in overleg met het UWV worden vastgesteld of hij/zij in een der vastgestelde functies geplaatst kan worden. Indien dit niet het geval is en/of betrokkene weigert dan zal ontslag worden aangevraagd door de werkgever. Het door het UWV getoetste reïntegratieplan zal bij de ontslagaanvraag gevoegd worden. (art. 10 lid 8).
3. Ten aanzien van de (dreigende) geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, zal het beleid van de werkgever erop gericht zijn deze werknemer zoveel mogelijk te handhaven door middel van aanpassing van de functie en/of werkplaats of door middel van omscholing. Indien interne herplaatsing niet mogelijk is zal het beleid gericht worden op het vinden van een functie buiten de eigen onderneming.

4. Rekening houdend met het bepaalde in de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA) zal de werkgever bij aanstelling en tewerkstelling, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. De werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. CAO partijen roepen werkgevers in de branche op vacatures en de daarbij behorende functieprofielen aan te melden bij REA-actief.
5. Voor zover ondernemingen nog geen regeling hebben getroffen in het kader van de Wet TZ, gericht op controle en begeleiding van de zieke werknemer, gelden geen andere voorschriften dan die in de als bijlage bij dit protocol opgenomen regeling.

Plaatsing naar een lager ingedeelde functie

Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 18 lid 3 op overeenkomstige wijze van toepassing.

Gehandicapte werknemer

De werkgever zal de indeling in een salarisschaal van een gehandicapte werknemer zodanig vaststellen, dat deze gelijk is aan de indeling van een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster.

Vakantie en reïntegratie

Werknemer en werkgever kunnen conform artikel 7:636 BW schriftelijk overeenkomen, om de dagen/uren waarop de arbeidsongeschikte werknemer deelneemt aan door de werkgever georganiseerde scholings- en bemiddelingsactiviteiten in het kader van een intern of extern reïntegratieprogramma aan te merken als vakantiedagen tot een maximum van 50% van het vakantiesaldo.

Bovenwettelijke aanvulling op de uitkering bij arbeidsongeschiktheid en reïntegratie

Werkgever en werknemer kunnen in het kader van een reïntegratieplan overeenkomen om de gekapitaliseerde bovenwettelijke aanvulling op de wettelijke uitkering tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 25 lid 2 en 3 uit te smeren over een langere periode.

BIJLAGE IX VERZUIMBEGELEIDING, CONTROLE, GEDRAGSREGELS EN SANCTIEBELEID TEN AANZIEN VAN WERKNEMERS DIE ZICH ZIEK GEMELD HEBBEN

DEEL A. BEGELEIDING:

1. Melding: Keuze uit drie alternatieven:

- a. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij personeelszaken/de administratie en wordt vervolgens doorverbonden met de afdelingschef.
- b. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij de chef. Deze geeft de melding door aan personeelszaken/de afdelingschef.

- c. De zieke werknemer meldt zich ziek bij personeelszaken/de afdelingschef. Deze geeft de melding door aan de chef, die dezelfde dag nog telefonisch contact opneemt met de werknemer.

Gedragsregel:

Melding dient plaats te vinden vóór 10.00 uur 's ochtends of, bij afwijkend dienstrooster, vóór het begin van de dienst.

Bij de melding geeft de werknemer zijn verblijf- of verpleegadres op, indien dit afwijkt van zijn woonplaats.

2. Kennisgeving Arbo-dienst:

Keuze uit twee alternatieven:

- a. De werkgever zorgt ervoor dat alle werknemers enkele "eigen verklaring-formulieren" in bezit hebben. Op de eerste dag van ziekte vult de werknemer de eigen verklaring in en stuurt deze aan de Arbo-dienst.

Gedragsregel:

De werknemer stuurt de eigen verklaring, volledig ingevuld en ondertekend, binnen 24 uur terug aan de Arbo-dienst.

- b. Personeelszaken/administratie geeft de ziekmelding terstond door aan de Arbo-dienst. De Arbo-dienst stuurt een rapporteur naar de werknemer die de werknemer enige vragen stelt (dezelfde vragen als die van de eigen verklaring). Hij rapporteert aan de bedrijfsarts.

NB: De voorkeur van de vakorganisaties gaat duidelijk uit naar a. Daar waar schriftelijke communicatie een probleem kan opleveren, bijvoorbeeld als veel werknemers zich niet goed schriftelijk in het Nederlands kunnen uitdrukken, kan gekozen worden voor b.

Gedragsregel:

Gedurende drie dagen vanaf de ziekmelding dient de werknemer tussen 9.00 en 17.00 uur op het opgegeven verblijfadres bereikbaar te zijn voor controle. Indien de werknemer gedurende kortere of langere tijd niet bereikbaar is, dient hij dat te melden aan personeelszaken/administratie.

3. Spoedcontrole:

Onder spoedcontrole wordt verstaan een onaangekondigd bezoek door de bedrijfsarts op het verblijfadres van de zieke werknemer op de dag van ziekmelding of de dag daarna.

Spoedcontrole is toegestaan indien de bedrijfsarts gegronde redenen heeft om te twijfelen aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, onder meer blijkend uit:

- het verzuimverleden van betrokkene (eerdere overtredingen);
- frequent kortdurend verzuim zonder aangegeven reden;
- gemotiveerd verzoek werkgever.

Periodiek wordt de personeelsvertegenwoordiging geïnformeerd over het aantal uitgevoerde spoedcontroles.

4. Start begeleiding door Arbo-dienst:

Aan de hand van de eigen verklaring of de rapportage bepaalt de bedrijfsarts de aanpak van de begeleiding.

Dat kan (bijvoorbeeld) zijn:

- afwachten;
- huisbezoek;
- onderzoek werkplek/werkverhoudingen;
- overleg met chef of anderen;
- contact met de curatieve sector;
- oproepen voor het spreekuur.

Huisbezoek vindt plaats op afspraak.

Oproep vindt in ieder geval plaats indien:

- de werkgever daarom verzoekt;
- er een vermoeden bestaat van een relatie tussen het werk en de klacht;
- de ziekte langer duurt dan 4 weken;
- werknemer zich voor de 5e maal binnen een jaar ziek meldt;
- de eigen verklaring bij de bedrijfsarts vragen oproept;
- de eigen verklaring niet wordt opgestuurd of de werknemer geen mededeling wil doen over zijn ziekte.

Tijdens het spreekuur kan de bedrijfsarts de werknemer medisch onderzoeken.

Gedragsregels:

Indien de bedrijfsarts de zieke werknemer wil bezoeken, dient de werknemer hem te ontvangen op de dag die de bedrijfsarts aangeeft of de dag daarna.

De zieke werknemer is gehouden aan een oproep van de bedrijfsarts gevolg te geven, tenzij hij tijdig en gemotiveerd laat weten verhinderd te zijn.

Hij is tevens verplicht aan het medisch onderzoek zijn medewerking te verlenen.

Voorts is de zieke werknemer verplicht de overige aanwijzingen van de bedrijfsarts ten behoeve van herstel na te leven.

5. Sociaal-medisch team:

Het sociaal-medisch team bestaat uit de bedrijfsarts, een functionaris van personeelszaken en – afhankelijk van de grootte van het bedrijf - de bedrijfsleider en de maatschappelijk werkende. De directe chef kan, indien het team dat wenst, een deel van de bespreking bijwonen.

Het sociaal-medisch team bespreekt alle gevallen waarin ziekte langer duurt dan 6 weken. Het SMT stelt een hervattingplan op. Het management zorgt ervoor dat de adviezen van het SMT worden uitgevoerd.

Op verzoek van de werknemer houdt de arts bepaalde persoonlijke gegevens buiten de bespreking in het SMT.

6. Hervattingplan:

De bedrijfsarts stelt zo snel mogelijk, door vóór de 13e week van ziekte, een hervattingplan op, tenzij hij na onderzoek tot het oordeel komt dat er (nog) geen mogelijkheden zijn tot hervatting bij de werkgever.

Het plan wordt opgesteld in samenspraak met de werknemer en de directe chef.

Gedragsregel:

De werknemer is gehouden medewerking te verlenen bij de opstelling van het hervattingplan en bij de uitvoering van de maatregelen die daarin zijn opgenomen.

DEEL B. CLAIMBEOORDELING:

7. Ziek of niet ziek?

De werknemer heeft aanspraak op doorbetaling van het loon tot de datum waarop de bedrijfsarts de betrokkene arbeidsgeschikt acht. De bedrijfsarts komt niet tot dat oordeel vóórdat hij contact heeft gehad met de betrokken werknemer.

Indien de bedrijfsarts tot de conclusie komt dat de werknemer niet (meer) arbeidsongeschikt is, deelt hij dit schriftelijk mede aan de werknemer en geeft daarbij aan dat hij de werkgever hiervan in kennis zal stellen.

Indien de werknemer hierop het werk niet hervat, bepaalt de werkgever of een sanctie getroffen moet worden.

8. Second opinion:

Indien tussen de werknemer en bedrijfsarts een geschil van medische aard ontstaat, is betrokkene gerechtigd om bij het UWV een "second opinion" aan te vragen. De kosten hiervan komen voor rekening van de onderneming. Zolang de bedrijfsvereniging nog geen "second opinion" heeft uitgebracht, wordt het aanvankelijke oordeel van de bedrijfsarts voorlopig gevolgd.

Indien de werkgever zich niet kan verenigen met het arbeidsongeschiktheidsoordeel van de bedrijfsarts is hij gerechtigd bij het UWV een "second opinion" aan te vragen. Indien hij van deze mogelijkheid gebruik maakt, blijft hij onverminderd gehouden tot loondoorbetaling tot ten minste de datum waarop het oordeel van de bedrijfsvereniging aan de werknemer wordt medegedeeld.

Als de "second opinion" door het UWV is afgegeven, wordt deze (voorlopig) ten uitvoer gelegd, behoudens ieders recht om hiertegen in beroep te gaan bij de Kantonrechter.

Gedragsregel:

De werknemer en de bedrijfsarts zijn verplicht aan het onderzoek door het UWV in het kader van de "second opinion" hun medewerking te verlenen.

DEEL C. SANCTIES:

9. Gedragsvoorschriften:

Indien de werknemer een van de in dit protocol vermelde gedragsregels zonder geldige reden niet nakomt, doet de bedrijfsarts hiervan mededeling aan de werkgever.

Indien de overtredingen in aard en aantal zo ernstig zijn dat een verdere begeleiding niet meer mogelijk is, deelt de bedrijfsarts dit mede aan de werkgever en staakt de begeleiding.

Sanctieregel:

De werknemer die zonder geldige reden één van de in dit protocol vermelde gedragsregels overtreedt, kan door het bedrijf worden geconfronteerd met een sanctie.

Bij de eerste overtreding gedurende een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd de werknemer schriftelijk te waarschuwen.

Bij elk volgende overtreding van deze gedragsregels in een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd:

- bij de 2e overtreding een half dagloon in te houden;
- bij de 3e overtreding een dagloon in te houden;
- bij de 4e overtreding twee dagen loon in te houden;
- bij de 5e en elke volgende overtreding drie dagen loon in te houden.

Indien de werknemer in het kader van hetzelfde ziektegeval meer dan 2 keer zonder geldige reden weigert gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts, of indien hij weigert mee te werken aan de uitvoering van het hervattingplan, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te staken totdat de werknemer zich weer aan de regels houdt.

Alvorens de werkgever een sanctie als hierboven bedoeld, oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer.

Deze krijgt ten minste drie dagen de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer, c.q. na het verstrijken van de termijn, deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.

10. Bezwaarrecht

De werknemer die zich niet kan verenigen met een hem opgelegde sanctie, kan binnen 14 dagen na ontvangst van het besluit als bedoeld in sub 9 daartegen bezwaar aantekenen bij de beroepscommissie. De commissie brengt een schriftelijk, partijen bindend, advies uit nadat ze de werknemer de gelegenheid gegeven heeft gehoord te worden.

De commissie bestaat voor ten minste de helft uit vertegenwoordigers van de werknemers.

BIJLAGE X WERKDRUK

De kaderleden kunnen binnen het CAO Protocol Vakbondswerk in de Onderneming een beroep op faciliteiten doen voor een door hen in te stellen onderzoek naar de werkdruk in de onderneming.

BIJLAGE XI SOCIALE ZEKERHEID

CAO partijen formuleren de criteria waarbinnen de individuele ondernemers zelf keuzes kunnen maken in overleg met OR of personeelsvertegenwoordiging met betrekking tot de bedrijven die reïntegratie van voorheen zieke werknemers begeleiden.

BIJLAGE XII VERVALLEN

BIJLAGE XIII PROTOCOL SCHOLING

- Werkgevers en vakorganisaties hechten er aan de scholingsactiviteiten in de bedrijfstak gecoördineerd aan te pakken, zoals dat via de Commissie Sociaal Economische Aangelegenheden Diervoederindustrie van het Productschap thans het geval is.
- Scholing is een verantwoordelijkheid van zowel werkgevers als van werknemers. In functioneringsgesprekken dienen de inspanningen van beide partijen dan ook evenwichtig aan de orde te komen.

BIJLAGE XIV VERVALLEN

BIJLAGE XV VERVALLEN

BIJLAGE XVI PROTOCOL CAO A LA CARTE

Werknemers kunnen verzoeken om een deel van hun tegoed aan vrije tijd (vakantie of adv), tegoed aan overuren, of salariscomponenten in te ruilen voor een netto vergoeding van de door de werknemer betaalde vakbondscontributie in enig jaar. De werknemer zal daartoe uiterlijk op 1 december van het betreffende kalenderjaar een verzoek indienen bij de werkgever, welk verzoek door de werkgever zal worden gehonoreerd. Indien verrekening plaatsvindt met sommige reguliere salariscomponenten, zal de keus van de werknemer gevolgen hebben voor diens pensioengrondslag en het SV-dagloon.

BIJLAGE XVII VERVALLEN

BIJLAGE XVIII VERVALLEN

BIJLAGE XIX REGELING COMPENSATIE MEEBETALEN PENSIOENPREMIE WERKNEMERS

In de CAO voor de Graanbe- en verwerkende bedrijven voor de periode 1 juni 2003 t/m 31 mei 2004 is de volgende afspraak gemaakt aangaande de betaling van de premie voor het ouderdomspensioen:

“Met ingang van 1 januari 2004 gaan de werknemers mee betalen aan de pensioenpremie. Afgesproken is dat de premieverdeling fifty-fifty wordt op basis van de door het bestuur van het MPF vast te stellen premiehoogte. Hierbij zijn de volgende afspraken gemaakt: de peildatum van de totale pensioenpremie is vastgesteld op 1 januari 2003. Op deze datum is de

pensioenpremie 20% van de pensioengrondslag.

de staffel is 25% premiebetaling per 1 januari 2004
 40% premiebetaling per 1 januari 2005
 50% premiebetaling per 1 januari 2006.

Het netto effect van deze bijdrage wordt door de werkgevers gecompenseerd.
 Deze compensatie mag geen cumulatief effect hebben op de salarissen.

De compensatieregeling is voor het schaalsalaris en het persoonlijk salaris als bedoeld in de CAO. In de cao komt een aparte tabel met compensatiebedragen voor de komende 3 jaren gebaseerd op het berekende percentage. Over de persoonlijke toeslag vindt ook compensatie plaats. Hiervoor neemt de werkgever hetzelfde compensatiepercentage uit de tabel die van toepassing is op het schaalbedrag.

Voor werknemers van wie de functie niet onder de CAO valt, wordt geen regeling getroffen. Dit valt buiten de competentie van de cao partijen.

Pensioenpremiestijgingen vanaf 1 januari 2004 worden direct fifty-fifty verdeeld zonder compensatie in het loon voor werknemers.”

Dit heeft zijn vertaling gekregen in de tekst van de toenmalige CAO, die in artikel 24 ‘Pensioenregeling’ luidt als volgt:

- “1. De werkgever is verplicht voor de onder de CAO vallende werknemers een verzekering voor het ouderdomspensioen af te sluiten bij het verplichte bedrijfstakpensioenfonds (het Molenaarspensioenfonds) of een pensioenfonds dat daartoe is gedispenseerd. Deze verzekering zal direct bij indiensttreding gelden en bevat tevens een regeling voor het weduwen- respectievelijk weduwnaarspensioen en het wezenpensioen. Eveneens is een regeling voorzien voor pré-pensioen die is verwerkt in het reglement van het Molenaarspensioenfonds. Voor de bepalingen wordt verwezen naar het reglement van het Molenaarspensioenfonds, dat als bijlage bij deze CAO is gevoegd.

3. Met betrekking tot de betaling van de premies voor de ouderdomspensioenverzekering zijn de volgende afspraken gemaakt:
 1. De premies voor de op grond van deze bepalingen te sluiten pensioenverzekeringen komen tot 1 januari 2004 ten laste van de werkgever.
 2. Vanaf 1 januari 2004 zullen werknemers gaan meebetalen aan de premie voor hun ouderdomspensioen. Via drie stappen zal uiteindelijk vanaf 1 januari 2007 50% van de premie voor het ouderdomspensioen door werknemers worden betaald, op basis van de door het bestuur van het Molenaarspensioenfonds vast te stellen premiehoogte.
 3. De staffel voor de drie stappen is: 25% premiebetaling per 1 januari 2004, 40% premiebetaling per 1 januari 2005 en 50% premiebetaling per 1 januari 2006.
 4. De individuele bijdrage van werknemers aan de premie voor het ouderdomspensioen zal gedurende drie jaar, ingaande 1 januari 2004, worden gecompenseerd met de bedragen uit de compensatietabel die in deze CAO is opgenomen als bijlage IV.
 5. Werkgevers zullen de compensatiebedragen verhogen met het bedrag dat nodig is om de premie over de persoonlijke toeslag te compenseren, voor die werknemers waarvoor dat van toepassing is.
 6. Vanaf 1 januari 2004 zullen stijgingen van de premie voor het ouderdomspensioen volgens de systematiek van het Molenaarspensioenfonds door werkgevers en werknemers gezamenlijk worden betaald, ieder voor 50%. “

Op grond van de ervaring opgedaan met de uitwerking van de systematiek is een nieuwe invulling gemaakt van de afspraken. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- De compensatieproblematiek speelt tot 1 januari 2007.
- Incorporatie van de compensatie per 1 januari 2007 mag niet leiden tot cumulatie.
- Grondslag voor de compensatie is de pensioengrondslag volgens het MPF gerelateerd aan de schaalsalarissen van 1 januari 2003.
- Salarisverhogingen vanaf 1 januari 2004 worden niet in de compensatie betrokken.

Voor een praktische invulling van deze afspraken is het volgende model ontwikkeld.

Uitgaande van de basisbedragen zoals die in eerste instantie zijn opgesteld en (voor het jaar 2004) opgenomen in de tekst van de CAO 2003-2004, gaat het er om een tabel te maken waarin in ieder geval die componenten zijn meegenomen die voor alle werknemers gelijk zijn. Dat betreft dan de vakantietoeslag (8%) en de minimum resultatenuitkering (volgens afspraak gesteld op 2%). Dat heeft geleid tot nieuwe tabellen voor de jaren 2004, 2005 en 2006. Dan resteert nog dat gedeelte van het salaris dat wel meetelt voor de pensioengrondslag conform de definitie van het MPF, maar niet voor alle werknemers aan de orde is: de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag. Voor de werknemers die dat betreft kan voor de bepaling van de hoogte van de compensatie per maand gebruik gemaakt worden van een rekenregel die luidt als volgt:

$$\left\{ \frac{\text{pensioengevend maandsalaris} \times 100}{\text{cumulatieve CAO-stijging salaris}} - \text{franchise} \times (\text{parttime} \%) \right\} \times 5\%$$

Voor 2005 wordt het percentage 8%, voor 2006 wordt het 10%. De cumulatieve CAO-stijging bedraagt in 2004 102,25.

Op die basis is uit te rekenen wat de compensatie moet zijn voor de categorie werknemers die dat betreft. Het pensioengevend salaris bevat dan alle componenten die deel uitmaken van de pensioengrondslag volgens het reglement van het Molenaarspensioenfonds zoals dat ook is opgenomen als bijlage in de CAO. Daaronder is dan ook begrepen de eventuele consignatietoeslag. Hierdoor zal vanaf 1 januari 2004 zichtbaar worden dat er een (gering) verschil is tussen wat aan premie moet worden afgedragen en wat wordt gecompenseerd. Dat is de logische consequentie van het feit dat de salarisverhogingen vanaf die datum niet in de compensatie worden meegenomen. Dit is conform de afspraak tussen CAO-partijen.

incorporatie

Vervolgens is aan de orde de incorporatie van de compensatie in de salaristabellen per 1 januari 2007. Daartoe zal moeten worden teruggegaan naar de oorspronkelijk berekende bedragen op basis van het schaalsalaris uit de CAO-salaristabellen zoals die van toepassing waren op 1 januari 2003. Dus zonder vakantietoeslag e.d. omdat die bestanddelen van het loon bij incorporatie vanzelf worden meegenomen in het uiteindelijke salaris en er is afgesproken dat er geen cumulatie mag plaatsvinden.

Incorporatie van deze bedragen leidt uiteindelijk tot een verhoging van het salaris en daarmee de pensioengrondslag. Omdat er is afgesproken dat er netto, gerelateerd aan de schaalsalarissen van 1 januari 2003, geen verschil mag zijn, moet daarom het te incorporeren bedrag hoger zijn dan het basisbedrag dat oorspronkelijk voor het jaar 2006 als compensatie is berekend. Daartoe moeten die basisbedragen worden vermenigvuldigd met de factor 10/9. Dat leidt tot de bedragen zoals die ook al eerder zijn opgenomen in de daarvoor bestemde tabellen. Deze tabellen zullen dan ook worden gehanteerd voor de incorporatie.

Voor die werknemers waarvoor een persoonlijke toeslag aan de orde is kan via de volgende formule het te incorporeren bedrag per maand worden berekend:

$$\left[\left\{ \frac{\text{persoonlijk salaris} \times 100}{\text{cumulatieve CAO-stijging salaris}} - \text{franchise} \times (\text{parttime \%}) \right\} \times 10\% \right] \times \frac{10}{9}$$

Vanaf de datum van 1 januari 2007 is dan ook de CAO-afspraken een feit dat werknemers en werkgevers ieder de helft van de premie voor het ouderdomspensioen betalen, een en ander strikt gerelateerd aan de systematiek van het MPF en de aldaar gehanteerde premiestelling.

Voor de tabellen met de compensatiebedragen voor de jaren 2004, 2005 en 2006 en de tabel met de per 1 januari 2007 te incorporeren bedragen wordt verwezen naar Bijlage III.

BIJLAGE XX REGELING TIJDSPAREN VOOR WERKNEMERS IN DE GRAANBE- EN VERWERKENDE BEDRIJVEN

Deze regeling is een nadere uitwerking van gemaakte afspraken voor de Collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam in de graanbe- en verwerkende bedrijven.

Artikel I - Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

CAO	: de Collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers werkzaam in de graanbe- en verwerkende bedrijven
regeling	: de Regeling tijdsparen (in geld) voor werknemers in de graanbe- en verwerkende bedrijven
werkgever	: de werkgever als bedoeld in de CAO
werknemer	: de werknemer als bedoeld in de CAO
deelnemer	: de werknemer die aan de regeling deelneemt
financiële instelling	: de instelling, zijnde een rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid die een spaarrekening publiek mag aanbieden en waar de spaarregeling wordt ondergebracht op een geblokkeerde tijdsparrekening

Artikel II - Algemene bepalingen

1. Doelstelling

De regeling heeft als doelstelling de werknemers in staat te stellen verlofrechten te sparen en gespaard verlof op te nemen. De maximum verlofduur mag evenwel nimmer meer dan 1 jaar bedragen.

Gespaarde verlofrechten worden ondergebracht op een geblokkeerde tijdsparrekening bij een financiële instelling. (Deze instelling dient met betrekking tot de heffing van vennootschapsbelasting de verplichtingen te rekenen tot het binnenlandse ondernemingsvermogen).

2. Openstelling en deelneming (zie ook voetnoot 1 laatste pagina)

Een werknemer kan aan de regeling deelnemen indien daartoe door de werkgever en de werknemer in onderling overleg wordt besloten. De regeling staat open voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een contract voor bepaalde tijd van minstens twee jaar. Deelname aan de regeling door werknemer is vrijwillig.

De werknemer dient schriftelijk te verklaren dat hij geen aanspraken ingevolge van een regeling voor verlofsparen heeft bij één of meer gewezen inhoudingsplichtigen of, zo hij deze wel heeft, wat de omvang daarvan is.

De werkgever kan in individuele gevallen en beargumenteerd een werknemer uitsluiten van deelname.

Per onderneming dient de financiële instelling te worden vermeld waar het geld wordt afgezonderd, met dien verstande dat in het geval van een holdingstructuur de daaronder vallende ondernemingen de onderhavige regeling tijdsparen hanteren, zij alle domicilie dienen te kiezen bij dezelfde financiële instelling.

3. Deeltijders

Voor werknemers in deeltijd gelden de rechten in de regeling op overeenkomstige wijze, voor zover het maximumtegoed van de verlofspaarregeling niet is overschreden (zie onder artikel 3.1).

4. Tijdsparrekening

Voor de werknemer wordt bij deelname door de werkgever een geblokkeerde tijdsparrekening geopend bij een financiële instelling. De werkgever maakt de deelnemer bekend bij welke instelling de rekening wordt geopend.

Op deze rekening wordt de ingelegde en opgenomen tijd in uren als tegenwaarde in geld geboekt. Deze administratie wordt op zodanige wijze gevoerd, dat op elk moment het saldo per individuele werknemer kan worden opgevraagd.

De rente die op deze rekening wordt ontvangen wordt bij het tegoed van de deelnemer bijgeschreven.

5. Aanspraken

De deelnemer heeft aanspraak op de reservering van zijn saldo, waarmee hij te zijner tijd verlof kan opnemen.

Aanspraken kunnen niet worden vervreemd, afgekocht of prijsgegeven, danwel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden.

Indien in strijd met de regeling over een tegoed wordt beschikt, zal de gehele aanspraak worden belast als loon uit een vroegere dienstbetrekking.

Artikel III - Inleg tijdsparrekening

1. Spaarbronnen

De deelnemer kan jaarlijks de volgende bronnen aanwenden als inleg ten behoeve van de rekening:

- de bovenwettelijke vakantiedagen;
- de ADV-dagen;
- de door de werknemer op verzoek van de werkgever gewerkte overuren;
- overwerkcompensatie;
- vervangend vrij feestdagen.

Ten aanzien van de inleg geldt het wettelijk maximum, d.w.z. 10% van het loon in het kalenderjaar indien en voor zover het saldo van de spaarrekening (incl. rente) het loon op jaarbasis gerelateerd aan het laatste in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon nog niet te boven gaat.

2. Tijdstip van inleg

Inleg van bovenwettelijke vakantiedagen en ADV-dagen wordt eenmaal per jaar mogelijk gemaakt. De werknemer zal de werkgever voor 1 december voorafgaand aan het jaar waarop de vakantieaanspraken worden verleend verzoeken welk aantal dagen wordt ingelegd. Registratie vindt plaats in geld.

In afwijking van het voorafgaande is voor het jaar 2003 de inleg mogelijk binnen een maand na vaststelling van deze regeling.

Over gewerkte uren wordt een afspraak gemaakt, waarbij de werknemer de keus heeft deze uren aan te wenden voor inleg in de spaarrekening danwel deze uren in geld uit te keren. Deze keus geldt eveneens voor de overwerktoeslag.

3. Wijze van inleg (zie ook voetnoot 2 laatste pagina)

Op het moment van inleg wordt het aantal uren dat de deelnemer inlegt ten behoeve van de spaarregeling omgerekend in een geldbedrag, te berekenen als volgt: bruto jaarloon van het voorafgaande kalenderjaar: aantal werkdagen (=260 indien het gehele jaar werd gewerkt) = loon per dag. Het berekende bedrag wordt ingelegd op de geblokkeerde verlofspaarrekening bij de financiële instelling.

4. Verjaringstermijn en maximum tegoed

De tijdsparregeling kent geen verjaringstermijn. Het maximum spaartegoed bedraagt 100% van het jaarloon van de deelnemer. Dit jaarloon c.q. maximum spaartegoed mag niet uitstijgen boven het op 1 januari op jaarbasis berekende loon dat in het laatste tijdvak van het voorafgaande jaar is genoten (veelal het brutoloon op de loonstrook).

Artikel IV - Verlof

1. Soorten verlof

De deelnemer heeft de mogelijkheid om verlof op te nemen voor vrije tijd, waarbij geen beperking van de doelen is gesteld. Als indicatie voor de doelen kunnen genoemd worden:

- zorgverlof
- studieverlof
- scholingsverlof

2. Overleg over opname van het verlof / aanvraagprocedure

De zeggenschap over het tijdstip waarop het spaarverlof wordt opgenomen ligt in beginsel bij de werknemer. Het is zijn verlofrecht.

Het opnemen van verlof geschiedt in overleg tussen werkgever en deelnemer.

De deelnemer dient zes maanden voorafgaand aan de door hem gewenste ingangsdatum van het verlof een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden en het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kon worden voorzien.

De werkgever stemt in met het verlof, tenzij zwaarwichtige bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of de vorm van het verlof verzetten. In dat geval deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd aan de deelnemer mee binnen één maand na ontvangst van het

verzoek daartoe. In voorkomend geval wordt dan in onderling overleg een alternatief vastgesteld.

3. Verlofduur

De werknemer heeft recht op het opnemen van een aaneengesloten verlofperiode. Het verlof kan volledig of in deeltijd worden opgenomen. De deelnemer kan verlof opnemen voorzover het saldo dat toelaat.

De verlofduur wordt door de deelnemer in overleg met de werkgever bepaald. De wet bepaalt dat de maximale spaarinleg 100% van het jaarloon van de deelnemer bedraagt.

Het verlof kan echter niet worden genoten binnen een jaar voorafgaand aan de ingang van de vervroegde uittredingsregeling of een (pré)pensioenregeling.

4. Opname van de geblokkeerde tijdsparregeling

De werkgever en werknemer machtigen gezamenlijk de financiële instelling om (een deel van) het saldo van het op te nemen verlof gedurende de verloftermijn per betaalperiode aan de werkgever te storten op de rekening van de werkgever.

Het maximum aan verlof bedraagt het aantal uren dat het saldo toelaat, met een maximum van een jaar.

Artikel V - Uitkering en arbeidsvoorwaarden tijdens verlof

1 Loon

Tijdens het verlof wordt uit het tegoed het vaste salaris doorbetaald, inclusief verhogingen op grond van de CAO, die tijdens de verlofperiode ingaan. Ook premies voor sociale verzekeringen, pensioenopbouw en verzekering tegen ziektekosten lopen tijdens de verlofperiode gewoon door.

2 Onkostenvergoedingen en incidentele toeslagen

Ten aanzien van onkostenvergoedingen en incidentele toeslagen zoals tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer en consignatietoelage worden tijdens het opnemen van - spaarverlof dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid.

3 Ziekte tijdens het verlof

Bij (aantoonbare en controleerbare) arbeidsongeschiktheid tijdens de verlofperiode, worden de verlofdagen in principe niet in mindering gebracht op het spaartegoed. Bij ziekte tijdens het verlof geldt de verzuimprocedure genoemd in de CAO.

4 Opbouw vakantie

Tijdens het spaarverlof gaat de opbouw van vakantie- en ADV-dagen op normale wijze door. In geval van ziekte langer dan 26 weken geldt de wettelijke opbouwregeling over maximaal de laatste 6 maanden.

5 Werkzaamheden voor derden

Het is werknemer niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten tijdens het verlof, tenzij de werkgever hem van tevoren schriftelijk toestemming hiervoor heeft verleend.

6 Terugkeer in oude functie

Tijdens het verlof blijft de arbeidsovereenkomst onveranderd in stand. De deelnemer wordt na afloop van het spaarverlof herplaatst in het bedrijf; indien mogelijk in de eigen functie.

Artikel VI - Beëindiging deelneming

1. De deelnemer kan deelname aan de regeling vrijwillig beëindigen. Het tijdstip van beëindiging wordt in onderling overleg tussen deelnemer en werkgever bepaald. Het verlofsaldo kan in principe alleen worden opgenomen in de vorm van verlof. Bij een positief saldo op het moment van vrijwillige beëindiging wordt de periode waarin het resterende verlof zal worden genoten vastgesteld.
2. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst kan in onderling overleg het saldo bij een nieuwe werkgever onder dezelfde voorwaarden worden ondergebracht. Indien dit niet mogelijk is, kan het saldo worden uitgekeerd in geld. Een eventueel eindsaldo kan worden omgezet in een aanspraak ingevolge een (pré)pensioenregeling die na de omzetting nog blijft binnen de in of krachtens hoofdstuk II B Wet Loonbelasting gestelde begrenzings danwel worden uitgekeerd in geld. (N.b.: In dat laatste geval dient het saldo te worden belast als loon uit vroegere dienstbetrekking.)
3. Bij het overlijden van de deelnemer wordt een eventueel saldo op de rekening uitgekeerd in geld aan de erfgenamen. (N.B. hierbij is sprake van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking).

Artikel VII - Bedrijfsbeëindiging / faillissement

Indien door bedrijfsbeëindiging of faillissement overmaking aan de werkgever niet mogelijk is, kan de financiële instelling, waar de tijdsparrekening is ondergebracht, het verlofspaarloon overmaken naar de werknemer. In dit geval is op grond van de Wet loonbelasting 1964 juncto de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 de instelling inhoudingsplichtige.

Artikel VIII - Administratie / Informatievoorziening

De deelnemer ontvangt minimaal een maal per jaar en tussentijds op verzoek een overzicht van het actuele saldo van de tijdsparrekening.

Artikel IX - Beroepsmogelijkheid

Bij de Vaste Commissie kan beroep worden ingesteld tegen besluiten die op basis van deze regeling zijn genomen en die worden geacht niet in overeenstemming te zijn met de bepalingen van dit reglement.

Dit beroep wordt ingesteld door de betrokken werkgever en/of deelnemer.

De Vaste Commissie zal in voorliggende gevallen een uitspraak doen waaraan partijen gebonden zijn.

Artikel X - Onvoorziene gevallen

In die gevallen waarin toepassing van de regeling leidt tot een individueel onredelijke situatie, wordt in overleg met de werknemer een oplossing gevonden die past in de geest van de regeling.

In alle overige gevallen waarin de regeling niet voorziet, beslist de Vaste Commissie.

Artikel XI - Datum van inwerkingtreding

Dit reglement is vastgesteld door partijen betrokken bij de CAO en treedt in werking met ingang van 1 januari 2003.

Voetnoten

1. In artikel 2 lid 2 is onder meer bepaald dat de regeling openstaat voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een contract voor bepaalde tijd van minstens twee jaar. Deze bepaling omvat niet alle werknemers in fiscale zin; hiertoe behoren immers ook jaarcontractanten of werknemers met een fictieve dienstbetrekking (bijv. stagiaires en gelijkgestelden). Dit kan in voorkomende gevallen met zich meebrengen dat niet aan het 75%-criterium (vgl. art. 11,3c Wet LB.) wordt voldaan en dat daarom überhaupt geen verlof kan worden gespaard. Een aandachtspunt dus voor de individuele werkgever.
2. Voorbeeld: een werknemer met een jaarloon van €40.000,- wenst 15 dagen te sparen.
Zijn dagloon bedraagt ($€40.000,- : 260 =$) €153,85.
Er dient dus ($15 \times €153,85 =$) €2.307,75 te worden afgezonderd.

BIJLAGE XXI ARBO

Partijen zullen blijvend en intensief aandacht blijven geven aan stof in de sector en dan met name aan de mogelijkheden tot bronbestrijding. Een en ander in nauwe samenspraak met o.a. de Commissie Sociaal Economische Aangelegenheden Diervoederindustrie van het Productschap Diervoeder.

BIJLAGE XXII ZORGLOKET

Het sociaal secretariaat van het Productschap Diervoeder zal worden gevraagd naar de mogelijkheid een zorgloket in te richten waar vragen over WIA, Wet Poortwachter en Re-integratie kunnen worden gesteld. Als bij evaluatie na een jaar blijkt dat er weinig of geen vragen blijken te bestaan zal dit loket worden opgeheven.

BIJLAGE XXIII VERVALLEN

BIJLAGE XXIV LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID

Partijen zullen gedurende het eerste half jaar van de looptijd van deze CAO een praktisch plan van aanpak uitwerken. Aan het sociaal secretariaat van het Productschap Diervoeder zal worden gevraagd behulpzaam te zijn bij het maken van een sectoranalyse die 5 jaar vooruit blik.

BIJLAGE XXV EVALUATIE RI&E EN ARBOCATALOGUS

Partijen geven gezamenlijk opdracht aan het PDV tot evaluatie van de RI&E voor 31 december 2008 en tot het opzetten van een arbocatalogus.

BIJLAGE XXVI PROTOCOL STATUS CAO

Nevedi zal voor 1 oktober 2008 haar achterban raadplegen over de status (standaard of minimum) van de cao. Voor 31 december 2008 zal hierover door cao-partijen een besluit worden genomen.

BIJLAGE XXVII INTENTIEAFSPRAAK

Partijen hebben de intentieafpraak gemaakt voor een proefplaatsing van twee personen met een zwakke positie op de arbeidsmarkt. De bonden nemen hiertoe het initiatief. De proef zal worden uitgevoerd gedurende de looptijd van de cao om ervaring op te doen met het plaatsen van zwakkere werknemers op de arbeidsmarkt. Dit komt terug in het Technisch Overleg.

BIJLAGE XXVIII PROTOCOL EVC

Partijen zijn het eens over de noodzaak van EVC. De wijze van voorlichting over EVC wordt in het Technisch Overleg besproken.

BIJLAGE XXIX OVERZICHT ATW EN ATB VERVOER

In onderstaande tabel staan de arbeidstijden conform de nieuwe Arbeidstijdenwet gecombineerd met de afspraken over arbeidstijden in de CAO. Waar de CAO geen norm stelt, geldt de norm uit de ATW.

In de CAO staat expliciet genoemd (art 10 lid 5a) dat de werkgever niet overgaat tot invoering van andere dan de in deze CAO genoemde dagdienstroosters en ploegenroosters dan nadat de werkgever hierover met vakorganisaties overeenstemming heeft bereikt.

Het betreft uitsluitend de normen voor werknemers van 18 jaar en ouder. Voor jeugdige werknemers gelden in een aantal gevallen strengere normen. Voor vrachtwagenchauffeurs zijn afwijkende afspraken gemaakt.

	ATW	CAO
Minimumrusttijden		
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7x24 uur, of 72 uur per 14x24 uur die opgesplitst kan worden in perioden van min. 32 uur.	Artikel 10 lid 3: in 3-ploegendienst 36 uur, waarvan 24 uur op de zondag.
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).	Artikel 19 lid 6: recht op slaapuren voor dagdienstmedewerkers. Artikel 19 lid 7: recht op slaapuren voor ploegendienstmedewerkers, indien niet aan minimum rusttijd van 9 uur wordt voldaan tussen overwerk en aanvang reguliere dienst.

	ATW	CAO
Aanvullende minimumrusttijden bij nachtdiensten		
Definitie nachtdienst		Art 10 lid 4c: nachtdienst is dienst waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk tussen 24.00 uur en 06.00 uur is gelegen.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).	
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	46 uur	
Pauze		
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Min. ½ uur (eventueel 2 x ¼ uur).	
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Min. ¾ uur (eventueel 3 x ¼ uur)	
Arbeid op zondag		
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: (a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of (b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt en de betrokken werknemer daarvoor dat geval mee instemt.	Artikel 28: op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Artikel 10 lid 2: tenzij graanoogst, zondagarbeid geschiedt dan uitsluitend op vrijwillige basis.
Maximumarbeidstijden		
Arbeidstijd per dienst	12 uur	Artikel 10 lid 1: 8 uur per dag volgens rooster (exclusief overwerk). Artikel 10 lid 5a: afwijkingen van roosters in CAO kan alleen indien hierover overeenstemming met vakbonden. Art 10 lid 2: 12 uur per dag gedurende graanoogst. Werk boven normale arbeidstijd is overwerk. Regeling geldt alleen voor door specialisatie niet of moeilijk vervangbare functies.
Arbeidstijd per week	60 uur	Art 10: normale arbeidstijd per week 40 uur (exclusief overwerk). Maximaal 43 uur per week gedurende 3 maanden in het drukke seizoen, die gecompenseerd wordt in de rest van het jaar. Maximaal 60 uur per week gedurende 3 weken graanoogst. Werk boven normale arbeidstijd is overwerk. Regeling geldt alleen voor door specialisatie niet of moeilijk vervangbare functies.
Arbeidstijd per 4 weken	Gem. 55 uur per week.	Art 11 lid 1: gemiddeld normale arbeidsduur is gemiddeld 38 uur per week in een periode van 4 weken.

	ATW	CAO
Arbeidstijd per referentieperiode	Per 16 weken gem. 48 uur per week.	Art 10 lid 2b: gemiddeld 48 uur per week per 13 weken gedurende graanoogst. Regeling geldt alleen voor door specialisatie niet of moeilijk vervangbare functies.
Overwerk		
Definitie overwerk	Kent geen onderscheid tussen arbeidstijd in- en exclusief overwerk.	Art 1 q: onder overwerk wordt verstaan de door of namens de werkgever opgedragen arbeid waardoor de normale arbeidsduur wordt overschreden.
		Art 19 lid 1: Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever eist, voor de werknemer verplicht met inachtneming van de ATW
Volume nachtarbeid		
Definitie nachtdienst		Art 10 lid 4c: nachtdienst is dienst waarbij de arbeidstijd gedeeltelijk tussen 24.00 uur en 06.00 uur is gelegen.
Arbeidstijd per nachtdienst	10 uur (max. 5x per 2 weken en 22x per 52 weken te verlengen tot 12 uur)	
Arbeidstijd per referentieperiode	Per 16 weken gem. 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode.	
Maximum aantal nachtdiensten	Per 16 weken max. 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur.	
Maximum aantal achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten ¹	7, bij collectieve regeling kan de reeks worden verlengd tot 8.	
Consignatie		
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van min. 24 uur waarbij ten minste tweemaal 48 uur ook geen arbeid wordt verricht.	
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur	
Maximum arbeidstijd per week	60 uur	
Maximum arbeidstijd per referentieperiode zonder consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur	Per 16 weken gem. 48 uur per week.	

	ATW	CAO
Maximumarbeidstijd per referentieperiode met consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur	Per 16 weken gem. 48 uur per week; bij meer dan 16x consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur in die periode: (a) hetzij gem. 40 uur per week, (b) hetzij gem. 45 uur per week mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten	.
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie ²	½ uur	
Toepasselijkheid normen ³		
Plotseling onvoorziene omstandigheden	Alle normen, met uitzondering van arbeid op zondag, de maximumarbeidstijd per referentieperiode en consignatie, zijn niet van toepassing bij plotseling onvoorziene situaties met ernstig gevaar voor personen of goederen.	
Leidinggevend ⁴ en hoger personeel	Alle normen zijn niet van toepassing voor werknemers > 3x minimumloon (in 2007 €50.550) tenzij men nachtarbeid of risicovolle arbeid verricht. Bij deeltijders geldt de loongrens naar rato van het deeltijdpercentage.	Artikel 1c: CAO is van toepassing op de werknemer voor zover zijn/haar functie is opgenomen in bijlage 1 van deze CAO of voor zover de aard van de werkzaamheden daarmee vergelijkbaar is.

ARBEIDSTIJDENBESLUIT VERVOER PER 1 APRIL 2008

Dagelijkse rusttijd

Normaal: periode van 11 uur aaneengesloten rust.

Mag gesplitst worden in 2 perioden: 1^e minimaal 3 ononderbroken uren en 2^e minimaal 9 ononderbroken uren.

Verkorte dagelijkse rust: minimaal 9 uur en minder dan 11 uur (maximaal drie maal per week).

Meervoudige bemanning: minimaal 9 uur (periode 30 uur), 1^e uur facultatief (wanneer 2^e bestuurder binnen 1 uur wordt toegevoegd, geldt voor beiden vanaf aanvang van ieders werkzaamheden de periode van 30 uur).

Wekelijkse rusttijd

Normaal: periode van 45 uur aaneengesloten rust

Verkorte wekelijkse rust: minimaal 24 uur aaneengesloten rust (mits compensatie voor einde 3^e week en bloc).

In iedere periode van twee weken 2 x een normale wekelijkse rusttijd, of 1 normale en 1 verkorte wekelijkse rusttijd.

Uiterlijk na iedere periode van 6 x 24 uur dient een nieuwe wekelijkse rusttijd aan te vangen.

Dagelijkse rijtijd

Totale rijtijd tussen 2 rusttijden (dagelijks of wekelijks)

Normaal: maximaal 9 uur

Maximaal 2 x per week: 10 uur

Ononderbroken rijtijd

Na 4,5 rijtijd neemt bestuurder onderbreking van 45 aaneengesloten minuten. Mag worden vervangen door onderbreking van 15 minuten, gevolgd door één van 30 minuten (totaal minimaal 45 minuten).

Wekelijkse rijtijd

Mag niet meer bedragen dan 56 uur.

Twee wekelijkse rijtijd

Mag niet meer bedragen dan 90 uur.

CAO

Artikel 10A lid 1: arbeidstijden chauffeurs

Vanaf 1 april 2008 kunnen chauffeurs gemiddeld in een periode van 16 weken maximaal 48 uur per week werken. Tot 2011 is er sprake van een overgangperiode. In deze overgangperiode kan de chauffeur gemiddeld in een periode van 26 weken maximaal 55 uur per week werken. Dit kan alleen als de chauffeur uitdrukkelijk schriftelijk instemt met een maximaal gemiddelde werkweek van 55 uur. Deze schriftelijke instemming wordt telkens stilzwijgend verlengd voor een periode van een half jaar per 1 januari en per 1 juli. Indien de chauffeur zijn toestemming wil intrekken, heeft hij een opzegtermijn van 1 maand, te weten 1 juni en 1 december.

Artikel 10A lid 2: maximum dienstdag per dag

Per 1 januari 2009 kunnen chauffeurs worden verplicht om maximaal 12 uur per dag te werken, inclusief pauzetijd en voorzienbaar overwerk. Meer dan 12 uur per dag werken kan alleen op vrijwillige basis.

Aldus overeengekomen en getekend:

- Nederlandse Vereniging Diervoederindustrie Nevedi namens haar leden, voorzover die onder de werkingssfeer vallen en voorzover die niet zelf een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan of dat gewoonlijk doen en voor niet ledenbedrijven voorzover die haar gemachtigd hebben
te Rotterdam,
- FNV Bondgenoten
te Utrecht;

- CNV BedrijvenBond
te Utrecht;
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening
te Culemborg.