

INHOUDSOPGAVE

Bladzijde

WIJZIGINGSTABEL

1

C.A.O. voor het Personeel werkzaam in het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf

1) Algemene Bepalingen

| | | |
|---|--|---|
| 1 | Afwijken van CAO | 3 |
| 2 | Definities | 3 |
| 3 | Aanstelling van werknemers | 4 |
| 4 | Afwijking Wet Flexibiliteit en Zekerheid | 5 |
| 5 | Wederzijdse verplichtingen | 5 |
| 6 | Arbeidsverbod | 5 |

2) Inkomensaspecten

| | | |
|----|---|---|
| 7 | Lonen | 5 |
| 8 | Loonaanpassing | 6 |
| 8A | Aanloopschalen | 6 |
| 9 | Toeslag voor werken buiten het dagvenster | 6 |
| 10 | Feestdagtoeslag | 7 |
| 11 | Overige toeslagen | 7 |
| 12 | Afbouw Toeslagen | 7 |
| 13 | Plus- en minuren en overwerk | 8 |
| 14 | Pensioen | 8 |

3) Arbeidstijd en roosters

| | | |
|----|-----------------------------------|---|
| 15 | Arbeidstijd | 8 |
| 16 | Roosterwijzigingen | 9 |
| 17 | Consignatie en consignatietoeslag | 9 |
| 18 | Ontslag | 9 |

4) Vrije tijd

| | | |
|----|---|----|
| 19 | Erkende feestdagen | 10 |
| 20 | Vakantie | 10 |
| 21 | Buitengewoon verlof | 11 |
| 22 | Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen en scholing | 12 |

5) Arbeidsongeschiktheid

| | | |
|----|--------------------------|----|
| 23 | Ziekmelding | 13 |
| 24 | Wachtdagen | 13 |
| 25 | Loondoorbetaling | 13 |
| 26 | Arbeidstherapie | 14 |
| 27 | WIA voorlichting | 14 |
| 28 | Uitkering bij overlijden | 14 |

6) Diversen

| | | |
|----|--|----|
| 29 | Uitzendbureaus | 14 |
| 30 | Ongewenste intimiteiten | 14 |
| 31 | Werkkleding | 14 |
| 32 | Vervroegd uittreden | 14 |
| 33 | Fonds Kollektieve Belangen | 14 |
| 34 | Bemiddelingscommissie | 15 |
| 35 | Ontheffing Cao-bepalingen | 15 |
| 36 | Openbreekclausule | 15 |
| 37 | Duur, wijziging en opzegging van deze overeenkomst | 15 |

Bijlage I. Reglement voor de Bemiddelingscommissie

| | | |
|--|--|----|
| | | 16 |
|--|--|----|

Bijlage II. Functie-indeling CAO Partikulier Kaaspakhuisbedrijf

| | | |
|--|---|----|
| | Groepsindeling op basis van de ORBA-systematiek | 18 |
| | Typering van de onderscheiden functies | 19 |
| | Indeling van functies in functiegroep | 30 |
| | Aanbevolen werkwijze voor de indeling van functies | 30 |
| | Vragenformulier t.b.v. indeling functies Partikulier Kaaspakhuisbedrijf | 31 |
| | Beroepsprocedure functieclassificatie Partikulier Kaaspakhuisbedrijf | 32 |
| | Standaard vragenlijst externe beroepsprocedure functieclassificatie | 33 |
| | Regeling voor persoonlijke toeslag | 34 |

Bijlage III. Salarissystematiek

| | | |
|--|--|----|
| | | 35 |
|--|--|----|

Bijlage IV. Protocolen inzake arbeid

| | | |
|--|--|----|
| | | 40 |
|--|--|----|

Bijlage V. Protocol Duurzame Inzetbaarheid

| | | |
|--|--|----|
| | | 41 |
|--|--|----|

Bijlage VI. Aanvullende afspraken en Aanbevelingen

| | | |
|--|--|----|
| | | 43 |
|--|--|----|

Bijlage VII. Bedrijvenwerk

| | | |
|--|--|----|
| | | 44 |
|--|--|----|

Bijlage VIII. Voorbeeld beoordelingsformulier volgens bijl. III art.

| | | |
|--|--|----|
| | | 45 |
|--|--|----|

Bijlage IX. Voorbeeldberekeningen van de toeslag voor werken buiten het dagvenster

| | | |
|--|--|----|
| | | 48 |
|--|--|----|

Bijlage X. Fonds Kollektieve Belangen

| | | |
|--|--|----|
| | | 51 |
|--|--|----|

Bijlage XI. CAO als leesbare tekst, op hoofdlijnen

57

WIJZIGINGSTABEL

De partijen die betrokken zijn bij de totstandkoming van de CAO voor het Particuliere Kaaspakhuisbedrijf hebben in onderstaande artikelen wijzigingen aangebracht ten opzichte van de voorgaande CAO.

Algemeen

Afgezien van de inhoudelijke wijzigingen die door Cao-partijen zijn overeengekomen is ook de indeling gewijzigd. Er is getracht in deze nieuwe CAO de onderwerpen meer gegroepeerd, dus logischer, op te nemen. Artikelnummers en bijbehorende inhoud zijn dus nagenoeg allemaal gewijzigd ten opzichte van de vorige CAO.

Afgezien hiervan zijn inhoudelijk ook wijzigingen aangebracht. Deze zijn hieronder weergegeven. Daarbij is in de eerste kolom het artikelnummer uit de oude CAO weergegeven en in de tweede kolom de hoofdlijn van de wijziging weergegeven.

Overzicht inhoudelijke wijzigingen CAO-PKP

| Artikelnummer | Hoofdlijn wijziging |
|-----------------------|---|
| Artikel 2.4 | Aanpassing definitie vakorganisatie |
| Artikel 8 | Loonstijging per 1 januari 2016 vermeld |
| Artikel 8A | Aanpassen 2 ^e lid en toevoegen 2 ^e jaar aanloopschaal |
| Artikel 11.3 | Verhoging consignatietoeslag |
| Artikel 14 | Verduidelijken pensioenpremie en verdeling van de premie |
| Artikel 15.4 | Toegevoegd dat voor werknemers jonger dan 18 jaar andere wettelijke maximum arbeidstijden gelden. |
| Artikel 25 lid 1 en 4 | Toegevoegd is dat de betreffende uitkeringen tenminste het niveau van het voor de betreffende werknemer geldende wettelijk minimumloon dient te hebben. |
| Artikel 26 | Onjuiste verwijzing aangepast |
| Artikel 33 | Terugzetten bijdragen FKB voor 2016 |
| Artikel 37 | Aanpassen looptijd cao |
| Bijlage III | Loontabellen zijn aangepast conform stijging uit artikel 8 en de tabel voor het 2 ^e jaar aanloopschaal is toegevoegd. |
| Bijlage V | Afspraken Duurzame Inzetbaarheid voor 2016 zijn toegevoegd |
| Bijlage VI | Tekst over 3 ^e jaar werkloosheid is aangepast, voor het herschrijven van de cao is een einddatum toegevoegd en het protocol pensioenonderzoek is toegevoegd, inclusief tijdschema. |
| Bijlage XI | De leesbare cao-tekst is waar nodig aangepast o.b.v. de nieuwe afspraken. |

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
voor het personeel werkzaam in het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf**

Tussen de ondergetekenden:

- 1 a. Gemzu te Den Haag;
ter ene zijde en
- 2 a. FNV te Utrecht;
b. CNV Vakmensen te Utrecht;
als partij ter andere zijde

is de navolgende arbeidsovereenkomst aangegaan.

**Hoofdstuk 1
Algemene bepalingen**

Artikel 1. Afwijken van CAO-afspraken

- 1 De ondernemingen, leden van partij ter ene zijde, verbinden zich gedurende de tijd, dat deze overeenkomst van kracht is, onderstaande arbeidsvoorwaarden in acht te nemen, waarbij het geoorloofd is van deze arbeidsvoorwaarden artikelsgewijs ten voordele van werknemers af te wijken met inachtneming van de door de overheid gegeven voorschriften.
- 2 Een ten behoeve van een interne werkwijze door een onderneming, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, vastgesteld reglement of vastgestelde instructie mag op straffe van nietigheid van de betreffende bepaling(en) geen bepaling(en) bevatten, die voor werknemers in ongunstige zin afwijken van deze overeenkomst.

Artikel 2. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- 1 Kaaspakhuisonderneming: een onderneming of onderdeel van een onderneming waarin uitsluitend of in hoofdzaak de groothandel in kaas wordt uitgeoefend, waaronder wordt verstaan:
 - a. het bedrijf van kopen en verkopen van kaas aan anderen dan consumenten met dien verstande, dat onder consumenten niet worden verstaan instellingen of personen, die het gekochte in een door hen gedreven onderneming aanwenden;
 - b. het bedrijf van tussenpersonen in kaas;
 - c. het bedrijf, dat voor rekening van derden kaas opslaat en gedurende bepaalde tijd verzorgt;
 - d. het bedrijf, waarin smeltkaas c.q. smeltkaasproducten, poederkaas of geraspte kaas wordt bereid en/of verhandeld;
 - e. het bedrijf dat ten behoeve van het eigen bedrijf of derden kaas verpakt.
 - f. het bedrijf dat ten behoeve van het eigen bedrijf of derden kaas schoont (schoningsbedrijven)
- 2 Werkgever: ieder, die als ondernemer in een kaaspakhuisonderneming werkzaamheden doet verrichten.
- 3 Werknemer: de man of vrouw in dienst van de werkgever, met uitzondering van zgn. vakantiewerkers met dien verstande, dat op "hoger leidinggevend personeel" en "handelsvertegenwoordigers" de artikelen 7 lid 1,9,10, 12, 13, 15 en 16 niet van toepassing zijn. Voor werknemers die hun werk in het kader van een deeltijdspraak verrichten gelden de bepalingen van deze overeenkomst naar rato, tenzij anders aangegeven. Onder "hoger leidinggevend personeel" wordt verstaan: de medewerkers van wie de functie de maximale puntenwaardering van Groep F uit de in Bijlage II opgenomen "functie-indeling cao partikulier kaaspakhuisbedrijf" te boven gaat.
- 4 Vakorganisatie: Iedere organisatie die statutair de belangen van werknemers behartigt.
- 5 Jaarinkomen: het totaal van de in het kalenderjaar ontvangen 'inkomen'.
- 6 Inkomen: het 'Salaris' vermeerderd met de toeslag voor werken buiten het dagvenster.
- 7 Loon: het 'Inkomen' vermeerderd met de overwerkbetalingen en de eventuele toeslag(en) verstrekt op grond van bedrijfshulpverlening en consignatie.
- 8 Salaris: de in bijlage III van de C.A.O. vermelde schaallonen.

- 9 Uurloon: 1/156 van het maandsalaris resp. 1/144 van het 4-wekelijkse salaris.
- 10 Dagloon: 1/261 van het 'inkomen' over het jaar voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
- 11 Voltijdwerker: werknemer die werkzaam is bij de werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst waarin het aantal werkuren de normale arbeidstijd bedraagt.
Deeltijdwerker: werknemer die werkzaam is bij de werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst waarin het aantal arbeidsuren minder dan de normale arbeidstijd bedraagt.
Vakantiewerker: degene, jonger dan 25 jaar, die alleen werkzaamheden verricht gedurende de schoolvakantie in de periode van 1 mei tot en met 31 augustus alsmede gedurende andere schoolvakanties door het jaar, welke landelijk zijn vastgesteld, met inachtneming van de vakantiespreiding.
- 12 Week: de aaneengesloten periode van zondag 00:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur.
- 13 Dagvenster: De tijd van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
- 14 Passende werkzaamheden: Onder passende werkzaamheden wordt verstaan alle werkzaamheden waartoe de krachten en bekwaamheden van de werknemer zijn berekend, tenzij aanvaarding van deze werkzaamheden om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
- 15 Plusuren: De uren waarop buiten het vastgestelde dienstrooster in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht die het aantal van 144 uur (bij 4-wekelijkse beloning), respectievelijk 156 uur (bij maandelijkse beloning) per loonperiode te boven gaan.
Minuren: De in het dienstrooster vastgestelde arbeidsuren waarop in opdracht van de werkgever geen arbeid wordt verricht.
- 16 Wettelijke vakantieuren: vier maal het aantal overeengekomen arbeidsuren per week.
Bovenwettelijke vakantieuren: het aantal vakantieuren dat de wettelijke vakantieuren te boven gaat.

Artikel 3. Aanstelling van werknemers

- 1 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer kan een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, korter dan twee jaar, bedraagt de proeftijd maximaal één maand. Het dienstverband kan door zowel de werkgever als de werknemer gedurende de proeftijd worden beëindigd zonder inachtneming van een opzegtermijn. Met ingang van 1 januari 2015 is een proeftijd in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor zes maanden of korter niet langer toegestaan.
- 2 Het dienstverband kan worden aangegaan voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan per contractperiode voor maximaal 12 maanden worden aangegaan.
- 3 Bij indiensttreding ontvangt de werknemer een schriftelijke aanstelling waarin wordt vermeld:
- de functie en/of functiegroep, waarin hij wordt aangesteld;
 - het vastgestelde salaris en termijn van uitbetaling;
 - het aantal overeengekomen arbeidsdagen resp. arbeidsuren per week;
 - naam en woonplaats partijen in de arbeidsovereenkomst;
 - plaats waar de arbeid wordt verricht;
 - tijdstip van indiensttreding;
 - aanspraak op vakantie of de wijze van berekening daarvan;
 - duur van door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening daarvan;
 - deelname aan bedrijfspensioenfonds;
 - toepasselijkheid van C.A.O.;
 - duur van de arbeidsovereenkomst;
 - de proeftijd, indien deze is overeengekomen.
- 4 Bij wijziging van functie en/of functiegroep geschiedt de mededeling ook schriftelijk.
- 5 Iedere werknemer ontvangt bij aanstelling een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst en voorts een exemplaar van iedere hierop volgende CAO gedurende de periode dat de werknemer bij werkgever een dienstverband heeft.

Artikel 4. Afwijking Wet Flexibiliteit en Zekerheid

In afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht voor hetzelfde uitzendbureau bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, ook wanneer die periode onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht.

Artikel 5. Wederzijdse verplichtingen

- 1 Behoudens de verplichtingen die voor de werkgever en werknemer voortvloeien uit artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek, is de werknemer verplicht, indien, in bijzondere gevallen, de werkgever hiertoe opdracht geeft, tijdelijk passende, andere dan zijn gewone dagelijkse, werkzaamheden te verrichten voor zover deze arbeid verband houdt met het bedrijf van de werkgever en de werknemer kan worden geacht daartoe in staat te zijn.
- 2 De tijdelijk opgedragen werkzaamheden, zoals bedoeld in het voorgaande lid van dit artikel, kunnen geen aanleiding geven tot wijziging van het salaris van de werknemer.
- 3 Indien een werknemer tijdelijk op grond van een opdracht volledig wordt belast met arbeid die in een hogere functiegroep is ingedeeld en dit voor tenminste vier weken aaneengesloten heeft waargenomen, zal na afloop zijn loon op het loonniveau worden gebracht van de waargenomen functie voor de periode van de waarneming.
- 4 Onverminderd het bepaalde in de fusiegedragsregels van de Sociaal Economische Raad zal in geval van reorganisatie - waaronder invoering van automatisering van productie en/of administratieve processen - fusie of opheffing van de onderneming, voor zover hieraan consequenties voor het personeel verbonden zijn, tijdig overleg worden gepleegd met partij ter andere zijde, op de wijze als bedoeld in Hoofdstuk 2, paragraaf 4, artikel 18 van de fusiegedragsregels van de S.E.R.
- 5 Op bedrijfstakniveau zal tussen partijen betrokken bij de C.A.O. tenminste eenmaal per jaar overleg plaatsvinden over de economische vooruitzichten van de bedrijfstak ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid. Dit overleg heeft tot doel partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst informatie te verstrekken teneinde de werkgelegenheidsontwikkeling te kunnen volgen.
- 6 Indien ten gevolge van de in lid 4. bedoelde gevallen ontslag noodzakelijk is of andere nadelige consequenties zich zullen manifesteren, zal in overleg met de contracterende werknemersorganisaties een sociaal begeleidingsplan worden opgesteld.

Artikel 6. Arbeidsverbod

- 1 Het is de werknemer verboden arbeid in loondienst voor derden te verrichten, behoudens schriftelijke toestemming van de werkgever. Het is de werkgever verboden werknemers aan te stellen, die al een volledige dagtaak elders hebben.
- 2 De werknemer kan niet worden verplicht op zondag arbeid te verrichten. In het geval de werknemer schriftelijk te kennen geeft dat hij op religieuze gronden een andere wekelijkse rustdag heeft dan de zondag, geldt dat hij op die aangegeven dag niet verplicht kan worden arbeid te verrichten.

Hoofdstuk 2 Inkomensaspecten

Artikel 7. Lonen

- 1 De indeling in functies en/of functiegroepen, alsmede de salarissen en loonschalen zijn geregeld in de bijlagen II en III van deze overeenkomst.
- 2 Het loon wordt aan iedere werknemer afzonderlijk en met een duidelijk leesbare specificatie uitbetaald. De specificatie dient tenminste te vermelden:
 - a. de naam van de onderneming;
 - b. naam van de werknemer;
 - c. de periode waarop de betaling betrekking heeft;
 - d. het bruto loonbedrag, gespecificeerd volgens salaris, overwerkgeld, premies en andere beloningen;
 - e. de inhoudingen.
- 3 De werknemer die aangesloten is bij een vakorganisatie wordt eenmaal per jaar door de werkgever

in de gelegenheid gesteld zijn contributie voor het lidmaatschap van deze vakorganisatie op vrijwillige basis in te dienen ter fiscale verrekening met het bruto loon voor zolang dit fiscaal blijft toegestaan. De werknemer betaald in eerste instantie de contributie zelf aan de betreffende vakorganisatie. Dit bedrag wordt onder overlegging van het betalingsbewijs gedeclareerd bij de werkgever, die dit bedrag netto aan de werknemer uitbetaald. De werkgever verrekent de contributie vervolgens via de (salaris)administratie met het brutoloon van de betreffende werknemer.

Artikel 8. Loonaanpassingen

- 1 Met ingang van 1 januari 2016 worden de loonschalen (zie bijlage III) verhoogd met 1,50%.
- 2 Werknemers die een werkelijk salaris ontvangen dat hoger is dan het salaris dat behoort bij de loonschaal en bijbehorende schaalrede waarin zij zijn ingedeeld, ontvangen het in lid 1 bedoelde percentage over dat werkelijke salaris.

Artikel 8.A Aanloopschalen

- 1 Werknemers en/of uitzendmedewerkers die worden aangesteld en die nog onvoldoende relevante functie-ervaring hebben opgedaan om de betreffende functie volledig te kunnen invullen, kunnen worden aangenomen op basis van de desbetreffende aanloopschaal.
- 2 Het onder lid 1 bedoelde kan alleen plaatsvinden wanneer de Werknemer en/of uitzendmedewerker voordien niet via een eerdere uitzendovereenkomst of tijdelijke overeenkomst in een functie vallende onder of gelijkende aantoonbaar op het desbetreffende functieniveau werkzaam is geweest.
- 3 Werknemers en/of uitzendkrachten waarvoor het bepaalde uit voorgaande leden geldt worden gedurende het eerste jaar beloond conform Aanloopschaal 1. Indien na afloop van dit eerste jaar het genoemde uit lid 1 nog steeds van toepassing is op de betreffende werknemer en/of uitzendkracht kan gedurende dit tweede jaar beloning plaatsvinden conform Aanloopschaal 2.

Artikel 9. Toeslag voor werken buiten het dagvenster

- 1 Een werknemer ontvangt voor ieder uur of gedeelte van een uur waarin hij door zijn werkgever is ingeroosterd, een toeslag op zijn uurloon op basis van de volgende matrix:

| van | tot | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo | |
|-------|-------|-----|----|----|----|----|----|------|------|
| 22:00 | 24:00 | 40% | | | | | | 120% | 40% |
| 18:00 | 22:00 | 30% | | | | | | 60% | 120% |
| 15:00 | 18:00 | 0% | | | | | | 30% | |
| 7:00 | 15:00 | | | | | | | | |
| 0:00 | 7:00 | 40% | | | | | | | |

De toeslag wordt berekend op basis van de aanwezigheidstijd in de dienst, waarbij de gemiddelde toeslag over de aanwezigheidsuren ook de toeslag is over de betaalduren in die dienst.

- 2 Van elk vastgesteld dienstrooster wordt de gemiddelde toeslag op basis van lid 1 uitgerekend en per loonperiode als vaste toeslag, rekening houdend met de verhouding tussen de contractuele uren en de ingeroosterde uren, aan de werknemer uitgekeerd. In bijlage IX zijn voorbeeldberekeningen van een aantal standaarddienstroosters opgenomen.
- 3 Bij tussentijdse wijzigingen van het dienstrooster als bedoeld in artikel 15 lid 3 behoudt de werknemer de toeslag als berekend op basis van lid 2. Indien door de wijziging de werknemer op uren komt te werken waarop een hogere toeslag dan de oorspronkelijk toeslag van toepassing is, wordt het meerdere in de daarop volgende loonperiode aan hem uitbetaald.
- 4 Bij plusuren in de zin van artikel 13 lid 1 waarbij de werknemer buiten het dagvenster komt te werken, ontvangt hij in de daaropvolgende loonperiode over die uren de toeslag conform lid 1.
- 5 Bij uitbetaling worden de toeslagen afgerond op twee decimalen achter de komma.

- 6 Met inachtneming van de wettelijke regels en het vermeldde in artikel 16 kan worden besloten het dagvenster voor het gehele bedrijf dan wel een of meer afdelingen binnen het bedrijf maximaal één uur naar voor of naar achter te verplaatsen. Dit onder de voorwaarde dat de roosters van de betreffende werknemers evenredig worden aangepast. Indien tot deze aanpassing van het dagvenster besloten wordt dient hiervan melding te worden gemaakt bij het secretariaat van Gemzu.
- 7 Een werknemer kan, tenzij op deze werknemer lid 6 reeds van toepassing is, op vrijwillige en individuele basis schriftelijk een aanvraag indienen om het dagvenster en het bijbehorende rooster voor hem tot maximaal één uur te verplaatsen. De aanvraag wordt schriftelijk ingediend bij de werkgever met een afschrift aan de Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging (OR/PV). Werkgever kan en zal alleen tot honorering van het verzoek overgaan wanneer dit past binnen de bedrijfsvoering en mogelijkheden die er op dat moment binnen het bedrijf bestaan. Indien de werknemer en/of OR/PV van mening is dat werkgever het verzoek van de individuele werknemer ten onrechte heeft afgewezen, dan wel van mening is dat de aanvraag onder druk van werkgever tot stand is gekomen, kan hiervan melding maken bij de Bemiddelingscommissie.
- 8 Indien een werknemer het dagvenster en het bijbehorende rooster verder wil aanpassen dan waartoe in lid 7 de mogelijkheid is geboden, kan hij daartoe een schriftelijk verzoek indienen bij de Bemiddelingscommissie. Dit verzoek dient vergezeld te gaan van een verklaring van de werkgever omtrent zijn bereidheid daaraan medewerking te verlenen.

Artikel 10. Feestdagtoeslag

Bij werken op een algemeen erkende feestdag als bedoeld in artikel 19 lid 1 wordt bovenop de toeslag bedoeld in artikel 9 per uur 100% van het uurloon feestdagtoeslag gegeven. Deze toeslag wordt uitbetaald in de op die feestdag volgende loonperiode.

Artikel 11. Overige toeslagen

- 1 Vakantietoeslag
 - a. De werknemer zal na het einde van het vakantiejaar als genoemd in artikel 20 lid 1, doch uiterlijk per 1 juli, een toeslag worden verstrekt ter grootte van 8% van het jaarinkomen, met dien verstande dat deze toeslag in het vakantiejaar 2015 minimaal € 1.496,96 zal bedragen voor werknemers van 22 jaar en ouder, indien ze een jaar in dienst van de werkgever zijn geweest of van een evenredig bedrag, wanneer het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd.
 - b. Een werknemer, die de dienst van een werkgever verlaat vóór het ingaan van de jaarlijkse vakantie, ontvangt een toeslag ter grootte van 8% van het door hem genoten inkomen vanaf het begin van het lopende vakantiejaar of bij latere indiensttreding vanaf dit tijdstip. Bij de berekening is het in lid 1 bedoelde minimumbedrag onder de in dat lid bepaalde voorwaarden van toepassing.
- 2 Toeslag Bedrijfshulpverlener
Elke werknemer, die in het bezit is van een geldig certificaat Bedrijfshulpverlening, heeft recht op een vergoeding van € 18,15 bruto per vier weken of € 19,66 per maand.
- 3 Consignatietoeslag
Voor de vergoeding van de consignatie gelden de volgende bepalingen:
 - a. De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd, ontvangt een vergoeding per geconsigneerd uur. De consignatievergoeding wordt jaarlijks verhoogd met eenzelfde percentage als waarmee het schaalloon als bedoeld in artikel 8 structureel wordt verhoogd.

| | | |
|------|-----------------------------|----------------------|
| | Maandag tot en met zaterdag | Zondag en feestdagen |
| 2016 | € 3,25 | € 6,50 |

 - b. Voor gewerkte consignatie-uren zijn de artikelen 9, 10 en 13 van de CAO eveneens van toepassing.

Artikel 12. Afbouw Toeslagen

- 1 Indien een werknemer tenminste drie jaar lang onafgebroken heeft gewerkt op basis van een dienstrooster met een toeslag conform artikel 9 lid 2 en door bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst naar een dienstrooster met een lagere of geen toeslag conform artikel 9 lid 2, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van de hogere toeslag tot het moment dat de lagere toeslag is bereikt:
 - a. in de 1^e tot en met de 12^e week een maximaal 1%-punt lagere toeslag;
 - b. in de 13^e week een verdere afbouw met 1,5%-punt, welke na elke 12 weken opnieuw wordt herhaald.

- 2 Alle Persoonlijke Toeslagen in deze CAO genoemd, worden maximaal afgebouwd met de waarde in euro's van 25% van de structurele loonstijging als bedoeld in artikel 8, op hetzelfde moment als de structurele loonstijging ingaat.

Artikel 13. Plus- en minuren en overwerk

- 1 Plusuren zullen zoveel mogelijk worden voorkomen, doch zijn verplicht indien zulks in verband met de werkzaamheden in het bedrijf noodzakelijk is; deze verplichting geldt niet voor werknemers ouder dan 50 jaar.
- 2 Per loonperiode mag het saldo van plus- en minuren nooit groter zijn dan plus 12 of min 12. Indien het saldo groter is dan min 12, wordt het meerdere aan de werknemer kwijtgescholden. Indien het saldo groter is dan plus 12, wordt het meerdere als overwerk aan de werknemer uitbetaald. Het resterende saldo plus- of minuren wordt iedere loonperiode op de loonstrook van de werknemer vermeld.
- 3 Voor overwerk, als genoemd in lid 2 van dit artikel, zal boven het uurloon een toeslag van 30% worden uitgekeerd.
- 4 Overwerk, als genoemd in lid 2 kan in vrije tijd worden genoten wanneer de werknemer dit wenst. De overuren worden in dat geval tegen 100% van het loon, dus zonder toeslagen, opgenomen. De toeslag als bedoeld in lid 3 per opgenomen uur zal separaat worden uitbetaald.
- 5 De overuren zoals bedoeld in lid 4 dienen binnen drie maanden na afloop van de loonperiode waarin zij zijn ontstaan te worden opgenomen. De werkgever dient hiervoor gelegenheid te bieden tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Indien deze uren niet binnen de gestelde termijn worden opgenomen, worden zij alsnog uitbetaald in de eerstvolgende loonperiode.
- 6 Dit artikel geldt onverkort voor deeltijdwerkers.

Artikel 14. Pensioen

De werknemer als bedoeld in artikel 2 heeft recht op ouderdomspensioen en de nabestaande op een nabestaandenpensioen, voor zover hier door de bepalingen van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Agrarische- en Voedselvoorzieningshandel (Bpf AVH) in wordt voorzien. De premie wordt jaarlijks door het bestuur van Bpf-AVH vastgesteld en bij de werkgever in rekening gebracht. De werknemer draagt bij aan de pensioenpremie en wel op de volgende wijze:

- Voor de pensioenpremie tot en met 18,75% van de pensioengrondslag is de werkgever gerechtigd om 1,75% van het loon van de werknemer in te houden.
- Voor de pensioenpremie vanaf 18,75% van de pensioengrondslag is de werkgever gerechtigd om 1/3 van de premie van het loon van de werknemer in te houden.

Het loon wordt ten behoeve van het hiervoor genoemde gemaximeerd op het 'maximum pensioengevend loon' zoals dat door Bpf AVH wordt gehanteerd.

Hoofdstuk 3 Arbeidstijd en roosters

Artikel 15. Arbeidstijd

- 1 De normale arbeidstijd van de werknemer bedraagt gemiddeld 36 uur per week in iedere periode van 6 achtereenvolgende maanden bij maandbetaling dan wel 24 achtereenvolgende weken bij 4-wekelijkse betaling.
- 2 In beginsel wordt op maandag t/m vrijdag tussen 7:00 uur en 18:00 uur arbeid verricht. Uitsluitend indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken kan ook buiten deze tijden en op zaterdag en zondag arbeid worden verricht.
- 3 De arbeidstijd wordt vooraf door de werkgever in een dienstrooster vastgelegd. Het dienstrooster dient minimaal 28 dagen voor ingang van de eerste dienst aan de werknemer te worden medegedeeld. De werkgever kan tot uiterlijk 7 dagen voor aanvang van een dienst nog wijzigingen op die dienst aanbrengen. Wijzigingen binnen de termijn van 7 dagen vallen onder de bepalingen van artikel 9 lid 3 en artikel 13.
- 4 Bij het vaststellen van het dienstrooster worden door de werkgever de volgende normen in acht

genomen:

- a. de maximumarbeidstijd per dienst bedraagt voor voltijd- en deeltijdwerkers 10 uur;
- b. de maximumarbeidstijd per week bedraagt voor voltijd- en deeltijdwerkers 48 uur;
- c. de minimumarbeidstijd per week bedraagt 24 uur voor voltijdwerkers.

Voor werknemers jonger dan 18 jaar gelden wettelijk andere maximumarbeidstijden.

- 5 Bij het uitvoeren van de werkzaamheden, inclusief de afwijkingen van het dienstrooster, mag de arbeidstijd per week voor voltijd- en deeltijdwerkers niet meer dan 52 uur bedragen.

Artikel 16. Wijziging Werktijdregeling

In gevallen van een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een werktijdregeling waar een werkgever instemming van de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging behoeft conform de Wet op de Ondernemingsraden, zal, bij ondernemingen met meer dan dertig werknemers, bij het ontbreken van een Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging, tenminste één van de vakorganisaties in de gelegenheid worden gesteld om namens het personeel het instemmingsverzoek in behandeling te nemen.

Artikel 17. Consignatie

- 1 Onder consignatie wordt verstaan de verplichting van de werknemer om bereikbaar en beschikbaar te zijn om na oproep arbeid te verrichten.
- 2 Voor consignatie gelden conform de Arbeidstijdenwet de volgende bepalingen:
 - a. Een oproep telt voor minimaal een half uur arbeidstijd;
 - b. De werknemer dient in elke periode van 28 achtereenvolgende dagen minimaal 2 maal een periode van 7x24 uur niet te worden geconsigneerd;
 - c. De totale arbeidstijd mag bij consignatie niet meer dan 13 uur per 24 uur bedragen;
 - d. Een oproep binnen een half uur na het beëindigen van een vorige oproep wordt beschouwd als een doorlopende arbeidstijd.

Artikel 18. Ontslag

- 1 Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.
- 2 De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de duur van de opzegging:
 - a. Kortere dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. Vijf jaar of langer, maar kortere dan 10 jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. 10 jaar of langer, maar kortere dan 15 jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. 15 jaar of meer heeft geduurd: vier maanden;
 - e. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn van opzegging gold dan de termijnen genoemd in lid 2a tot en met 2d, blijft de oude termijn gelden zo lang de werknemer bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
- 3 De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
- 4 Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
- 5 De arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat de werknemer:
 - a. gebruik maakt van zijn recht op een uitkering conform de 55plus-regeling;
 - b. de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- 6 Het in de voorgaande leden bepaalde omtrent ontslag is niet van toepassing indien de werknemer aan de werkgever, dan wel de werkgever aan de werknemer, een dringende reden geeft de arbeidsovereenkomst terstond te doen eindigen overeenkomstig artikel het gestelde in artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek.
- 7 De werkgever mag het dienstverband niet beëindigen gedurende de tijd, dat de werknemer geheel dan wel gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid tenminste twee jaren heeft geduurd.

Hoofdstuk 4

Betaald verlof en vakantie

Artikel 19. Erkende feestdagen

- 1 Op de algemene erkende feestdagen, t.w.: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen en Koningsdag alsmede eenmaal in de vijf jaar 5 mei te rekenen vanaf het jaar 2000, zal in beginsel niet worden gewerkt. Niettemin zal over deze dagen, voor zover er door de betrokken werknemer op deze dagen normaliter gewerkt wordt, het salaris doorbetaald worden. Wordt toch op de feestdag gewerkt, dan krijgt de werknemer naast de toeslag op basis van artikel 10 de gewerkte uren in compenserende vrije tijd vergoed.
- 2 Indien de werkzaamheden dit toelaten, kan op de volgende niet-christelijke feest- en gedenkdagen een snipperdag opgenomen worden:

| | |
|--------------------------|-----------------------|
| <u>voor Moslims:</u> | <u>voor Hindoes:</u> |
| ledul-fitr = Suikerfeest | Holi = Nieuwjaar |
| ledul-adha = Offerfeest | Divali = Lichtenfeest |
- 3 In geval van aanhang door werknemer van een andere religie dan hiervoor bedoeld, zal tussen partijen worden bepaald welke feestdagen onder 19 lid 2 zullen worden vermeld.

Artikel 20. Vakantie

- 1 Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
- 2 Iedere werknemer die op 1 mei van enig jaar gedurende tenminste twaalf maanden bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft in dat kalenderjaar recht op een vakantie van 172,8 uren met behoud van salaris. Werknemer moet de gelegenheid krijgen om tenminste 72 uur aaneengesloten op te nemen in de periode mei tot en met september. De vakantieperiode wordt in onderling overleg vastgesteld.
- 3 Vakantie-uren dienen in beginsel opgenomen te worden in het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd. De werkgever zal uiterlijk op 1 juli van het nieuwe kalenderjaar een overzicht verstrekken van de nog niet genoten vakantie-uren, opgebouwd in het voorafgaande kalenderjaar. Bij niet-opneming van deze vakantie-uren op 1 juli van dat jaar is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze uren zal genieten. Indien op 1 oktober van dat jaar blijkt dat niet alle uren zijn opgenomen, vervallen de wettelijke vakantie-uren, tenzij de medewerker redelijkerwijs niet in staat is geweest de vakantie-uren op te nemen. Voor boven-wettelijke vakantieuren geldt de wettelijke verjaringstermijn van vijf jaar.
- 4 Aan het begin van ieder kalenderjaar wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemers of hun vertegenwoordigers vastgesteld, welke van de vakantie uren een vaste bestemming zullen krijgen
- 5 Iedere werknemer, die op de eerste werkdag van het lopende vakantiejaar (zoals gedefinieerd in artikel 20 lid 1) nog geen 12 maanden in dienst is van de werkgever, heeft in dat vakantiejaar recht op 1/12 deel van de in lid 2 en 7 van dit artikel genoemde vakantie voor iedere volle kalendermaand, welke sedert de aanvang van de dienstbetrekking is verstreken, met dien verstande dat een dienstverband van 15 dagen of langer wordt gerekend voor een volle kalendermaand. Bij de berekening van het aantal dagen zal minder dan een halve dag worden verwaarloosd, terwijl bij meer dan een halve dag een volle dag zal gelden.
- 6 Werknemers, die op 1 mei van enig jaar, onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever zijn geweest hebben (niet cumulatief) recht op een extra vakantie van:
 - 7,2 uren bij 5 jaren dienstverband;
 - 14,4 uren bij 10 jaren dienstverband of op 50-jarige leeftijd bij 5 jaren dienstverband;
 - 21,6 uren bij 15 jaren dienstverband of op 55-jarige leeftijd bij 5 jaren dienstverband;
 - 28,8 uren bij 20 jaren dienstverband of op 60-jarige leeftijd;
 - 36 uren bij 25 jaren dienstverband of op 60-jarige leeftijd bij 10 jaren dienstverband.Deze vakantie dient te worden opgenomen - in onderling overleg tussen werkgever en werknemer te regelen - in de maanden januari t/m mei, tenzij anders wordt overeengekomen.
- 7 Bij een werknemer die vanwege leerplicht één of meer dagen per week geen werkzaamheden kan verrichten, wordt het aantal vakantie uren vastgesteld naar evenredigheid, op basis van het aantal uren per week waarop de werknemer wel werkzaamheden verricht voor de werkgever. Gedurende de periode dat het opleidingsinstituut dat de werknemer bezoekt wegens vakantie e.d. gesloten is, kan de werknemer niet verplicht worden om gedurende de hierdoor ontstane vrije tijd

werkzaamheden te verrichten bij zijn werkgever.

- 8 De werknemer, die bij de aanvang van een door hem vastgestelde aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt is, behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantierecht. De werknemer, die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, behoudt zijn aanspraak over de dagen, waarover hij uitkering ontvangt krachtens de ziektewet - eventuele wachtdagen daartoe gerekend - mits hij terstond bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid kennis geeft aan de werkgever. De werknemer verwerft vakantierechten gedurende de tijd dat hij arbeidsongeschikt is.
- 9 Een werknemer, die de dienst van een werkgever verlaat, heeft voor zover hij nog geen vakantie genoten heeft, voor elke maand dat het dienstverband in het lopende jaar heeft geduurd, recht op 1/12 deel van de in lid 2 en lid 7 genoemde vakantie, voor zover deze bepalingen op hem van toepassing zijn. Voor het geval nog vakantie over het vorige vakantiejaar moet worden genomen, dan dient deze alsnog te worden gerealiseerd. Tenzij de werknemer anders verzoekt zal deze vakantie in geld worden uitbetaald. Bij betaling is de werkgever verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt hoeveel vakantie uren in geld zijn uitbetaald.
- 10 Wanneer de werknemer blijvend of tijdelijk per werkdag wegens arbeidsongeschiktheid op therapeutische basis minder dan zijn normale arbeidstijd werkzaam is, worden voor de opbouw van zijn vakantierechten deze werkdagen als volle dagen beschouwd. Voor het opnemen van vakantie- of snipperuren op deze werkdagen wordt overeenkomstig de volledige normale arbeidstijd van die werkdag als vakantie- of snipperuren worden aangemerkt.
- 11 In afwijking van het in lid 3 van dit artikel bepaalde, behouden werknemers die langer dan één jaar volledig arbeidsongeschikt zijn geweest, hun aanspraak op niet opgenomen vakantieuren, verworven gedurende het jaar voorafgaande aan bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid, alsmede op niet opgenomen vakantieuren verworven gedurende de arbeidsongeschiktheid.
- 12 Het aantal bovenwettelijke vakantie uren per kalenderjaar mag de werknemer inbrengen in een levensloopregeling of laten uitbetalen door de werkgever. Voor een voltijdwerker zijn dit 28,8 uren.

Artikel 21. Buitengewoon verlof

- 1 In geval van verzuim wordt het salaris doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde maximum duur, mits, wat betreft begrafenissen, huwelijken, e.d. de plechtigheid wordt bijgewoond. Deze aanspraak op het salaris geldt voor voltijd- en deeltijdwerkers alleen dan wanneer men op de betreffende uren en/of dagen normaliter werkt c.q. is ingeroosterd, per gebeurtenis tenzij expliciet anders is vermeld, en dient aaneengesloten te worden opgenomen.
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende 8 uur of 1 dienst;
 - b. bij huwelijk van de werknemer: gedurende 16 uur of 2 diensten;
 - c. bij overlijden en begrafenis van de echtgenoot/echtgenote of een (klein)kind of inwonend pleegkind van de werknemer van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, tot een maximum van 32 uur of 4 diensten;
 - d. bij overlijden en begrafenis van de ouders of schoonouders van de werknemer gedurende 16 uur of 2 diensten;
 - e. bij begrafenis van broer, zuster, zwager, schoonzuster, grootouders of kleinkinderen van de werknemer: gedurende 8 uur of 1 dienst;
 - f. bij huwelijk van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kinderen of pleegkinderen alsmede bij de priesterwijding van een zoon of pleegzoon, resp. professie van een dochter of pleegdochter, alsmede bij huwelijk en bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijksfeest van grootouders/ ouders/ schoonouders/ verzorgers (bij pleegkinderen): gedurende 8 uur of 1 dienst;
 - g. bij bevalling van de echtgenote: gedurende 16 uur of 2 diensten in een periode vier weken na geboorte; Bij overlijden van aangehuwde kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer; gedurende 8 uur of 1 dienst;
 - h. bij huwelijksfestiviteiten van (schoon)(groot)ouders betreffende het 55 jarig huwelijk en vervolgens iedere vijf jaar voor zover werknemer deze festiviteiten daadwerkelijk bijwoont én de festiviteiten plaatsvinden op een moment waarop de werknemer volgens het dienstrooster werkzaamheden dient te verrichten: gedurende 8 uur of 1 dienst;
 - i. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest of ambtsjubileum van de werknemer gedurende 8 uur of 1 dienst;
 - j. in geval van noodzakelijke medische behandeling gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 8 uur, voor zover de behandeling niet buiten de werktijd kan geschieden;
 - k. voor aflegging van vak examens verband houdende met de werkkring: de daarvoor benodigde tijd;
 - l. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting: de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uren;

- m. voor het zoeken van een nieuwe werkgever na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende 6 weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de onderneming in dienst is geweest: 5 uren, opeenvolgende of bij gedeelten.
- 2 Wanneer sprake is van geregistreerd partnerschap of gesproken kan worden van een duurzame samenleving met een levensgezel(lin) die als zodanig bij de werkgever bekend is, is het bepaalde in lid 1 van dit artikel van overeenkomstige toepassing.
- 3 Ingeval van een calamiteit in verband met een verzorgingsverplichting wordt aan de werknemer buitengewoon verlof verleend met behoud van salaris gedurende in principe maximaal zeven aaneengesloten kalenderdagen. Per gebeurtenis zal de duur van het verlof in overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld. De duur zal voldoende dienen te zijn om een eerste opvang te geven en voorbereidingen te treffen voor een meer duurzame of andere oplossing. Hierbij zal zowel rekening worden gehouden met de geregelde gang van zaken in de onderneming als met de noodtoestand waarin de werknemer verkeert.
Een calamiteit in de zin van dit artikellid doet zich bijvoorbeeld voor bij een in redelijkheid niet te voorzien ziekte van een kind, partner of huisgeno(o)t(e) van de werknemer of een andere verzorgingsbehoevende voor wie de werknemer als enige de feitelijke verzorging heeft.

Artikel 22. Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen en scholingscursussen

- 1 Verlof met behoud van loon wordt gegeven voor het bijwonen van de algemene vergaderingen en - voor zover hiermede naar het oordeel van partijen het bedrijfsbelang gediend is - voor scholings- en vormingscursussen van de vakorganisatie tot een totaal van drie dagen per kalenderjaar of zoveel meer dagen als de werkgever zal toelaten, één en ander voor zover dit, ter beoordeling van die werkgever, in overeenstemming is met de geregelde gang van werkzaamheden in de onderneming. Deze verlofregeling is van toepassing op:
- maximaal 1 afgevaardigde per bedrijf met 1 tot en met 50 werknemers;
 - maximaal 2 afgevaardigden per bedrijf met 51 tot en met 100 werknemers;
 - maximaal 3 afgevaardigden per bedrijf met meer dan 100 werknemers.
- Als bedrijf in dit artikel wordt aangemerkt elke onderneming per vestigingsplaats. Indien een bedrijf is opgesplitst in diverse locaties die niet noodzakelijkerwijs een zelfde vestigingsplaats kennen, dan is er niettemin sprake van één bedrijf indien de separate vestigingen nadrukkelijk een organisatorische eenheid vormen.
- 2 Voor het bijwonen van Cao-onderhandelingen alsmede vergaderingen en congressen van de werknemersorganisaties en de daaraan gelieerde jeugdorganisaties zal de werknemer die deel uitmaakt van één van de besturende organen dan wel afgevaardigde is van een afdeling (kaderleden), vrijaf worden gegeven en het voor hem geldende salaris worden uitbetaald gedurende de werkelijk benodigde tijd, mits het verzuim naar het oordeel van de werkgever in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is.
Onder besturende organen wordt verstaan:
- de in de statuten en reglementen van de werknemersorganisaties vastgestelde besturende organen op lokaal-, regionaal- en landelijk niveau.
 - de door de bonden bij de werkgevers schriftelijk aangemelde andere dan onder het eerste gedachtestreepje genoemde besturende organen op lokaal-, regionaal- en landelijk niveau, zoals kadergroepen en conserngroepen.
- Voor het verzuim in het kader van dit lid zal naast de drie dagen in het vorige lid vermeld een extra aantal dagen vrijaf mogen worden gegeven van maximaal vijf dagen. De kosten die gemoeid zijn met de hiervoor bedoelde extra dagen voor kaderleden kunnen door de werkgever worden gedeclareerd bij het Fonds Kollektieve Belangen tot een maximum van bruto € 150,- per dag.
- 3 Met uitzondering van partieel leerplichtigen wordt desgevraagd verlof met behoud van salaris gegeven aan jeugdige werknemers tot de leeftijd van 18 jaar gedurende een gehele dag of twee halve dagen per week voor het deelnemen aan vormingswerk van een vormingsinstituut voor werkende jeugd, aangesloten bij een door de overheid erkende landelijke organisatie, dan wel voor het volgen van een vakopleiding, welke moet vallen binnen het kader van een wettelijk leerlingenstelsel.
- 4 In het jaar voorafgaande aan de pensionering zal de werknemer, desgevraagd, in de gelegenheid worden gesteld 4 dagen extra betaald verlof op te nemen ter bijwoning van cursussen voor pensioenvoorbereiding, mits de werknemer 10 jaar onafgebroken in de onderneming of 20 jaar in de bedrijfstak werkzaam is en indien één en ander, zulks naar het oordeel van de werkgever, de goede gang van zaken in de onderneming niet in de weg staat.

Hoofdstuk 5

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 23. Ziekmelding

- 1 Werknemers, die door ziekte of ongeval niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, dragen zorg dat zulks op de eerste dag van hun arbeidsongeschiktheid aan hun werkgever wordt gemeld:
 - in geval van de eerste dienst van de dag binnen de onderneming: uiterlijk 30 minuten na aanvang van deze dienst;
 - in alle andere gevallen tenminste dertig minuten voor aanvang van de dienst.
- 2 Het recht op uitkering gaat niet eerder in dan nadat de aangifte is geschied.

Artikel 24. Wachtdagen

- 1 Met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:629 lid 9 van het Burgerlijk Wetboek is de werkgever gerechtigd bij verzuim wegens arbeidsongeschiktheid bij de eerste twee ziekmeldingen in één kalenderjaar ten hoogste een halve wachtdag per ziekmelding in te houden op het loon dan wel bij de eerste ziekmelding geen halve wachtdag in te houden en bij de tweede ziekmelding één wachtdag in te houden.
- 2 Vanaf de derde ziekmelding in één kalenderjaar kan per ziekmelding één dag worden ingehouden op het loon.

Artikel 25. Loondoorbetaling

- 1 Ingeval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer gelden de bepalingen van de arbodienst waarbij de werkgever is aangesloten, van de verzekeraar waar de werkgever zijn doorbetalingsverplichting van het loon heeft verzekerd, van het uitvoeringsorgaan van de Ziektewet respectievelijk het uitvoeringsorgaan van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (W.A.O.) dan wel de WIA, waarbij de werkgever is aangesloten. Aan de werknemer die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten, zullen de navolgende uitkeringen worden verstrekt:

bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken 100% van het dagloon worden doorbetaald. Gedurende de daarop volgende 26 weken zal 90% van het dagloon worden doorbetaald. Indien de arbeidsongeschiktheid hierna voort duurt zal aan de werknemer gedurende het tweede jaar 85% van het dagloon worden doorbetaald. Deze regeling zal met ingang van 1 januari 2005 ingaan. Bedragen die ten opzichte van het bepaalde in dit artikel teveel zijn betaald in de periode tot 1 januari 2006 kunnen niet worden teruggevorderd. De in dit lid bedoelde uitkeringen komen tenminste overeen met het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.
- 2 De werkgever biedt de werknemer die arbeidsongeschikt wordt voor de bedongen arbeid, eerst vervangende passende arbeid aan in de eigen onderneming. Dit aanbod geschiedt schriftelijk. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
 - a. er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf of het concern waar het bedrijf onderdeel van uit maakt;
 - b. er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen;
 - c. de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) van beschikbaar komende functies.Toetsing van deze bepaling geschiedt door de OR/PVT of sociale commissie op basis van verklaring van de arbodienst. De OR/PVT ontvangt tussentijds rapportages hieromtrent van de werkgever. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is. Dit laat onverlet dat werknemer ook gebruik kan maken van zijn wettelijk recht om een Second Opinion bij het CWI/UWV.
- 3 Werkgevers hebben de intentie om arbeidsongeschikte werknemers voor zover mogelijk in staat te stellen optimaal gebruik te maken van hun, overeenkomstig de WIA, vastgestelde verdien capaciteit.
- 4 Indien een werknemer, die nog geen jaar in dienst van de onderneming is geweest, verhinderd is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden te verrichten, zal aan hem 100% van het dagloon worden doorbetaald gedurende:
 - a. 2 weken, bij onafgebroken dienst vanaf einde proeftijd tot acht weken dienstverband;
 - b. 6 weken, bij acht tot dertien weken onafgebroken dienst;
 - c. 13 weken, bij drie tot zes maanden onafgebroken dienst;
 - d. 26 weken, bij zes tot twaalf maanden onafgebroken dienst.

De in dit lid bedoelde uitkeringen komen tenminste overeen met het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.

- 5 De verplichting tot uitkering vervalt wanneer het orgaan tot uitvoering van de Ziektewet, respectievelijk de W.A.O./W.I.A. de uitkering weigert. Nadat de controle van de organen der wettelijke ziektegeldverzekering, respectievelijk W.A.O./W.I.A. is geëindigd, zullen de betrokken werknemers onderworpen zijn aan de controle van de bedrijfsarts van de onderneming waar de werknemer bij in dienst is dan wel de arbodienst waar de werkgever bij aangesloten is.
- 6 Het bepaalde in de leden 1 t/m 4 is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kon doen gelden. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag der in leden 3 en 4 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van het hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
- 7 Bij een onderbreking van de diensttijd, niet langer dan 8 weken, wordt bij de berekening van de duur van de uitkering de diensttijd vóór de onderbreking meegeteld.
- 8 De tijd gedurende welke de werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is zijn arbeid te verrichten wordt niet meegerekend voor de bepaling van de duur van het dienstverband, bedoeld in de leden 1 t/m 4 van dit artikel.

Artikel 26. Arbeidstherapie

Ten aanzien van de in het kader van arbeidstherapie verrichte werkzaamheden door werknemer ten behoeve van de werkgever wordt in afwijking van het gestelde in artikel 25 lid 1 de werknemer voor de betreffende uren beloond alsof hij niet arbeidsongeschikt is.

Artikel 27 WIA voorlichting

- 1 Werkgevers zijn verplicht ten behoeve van hun werknemers voorlichting te geven omtrent de werking van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) alsmede over de mogelijke gevolgen die deze wet kan hebben op het inkomen van werknemers wanneer zij van deze regeling gebruik moeten maken. Tevens dient de werkgever te wijzen op verzekeringsmogelijkheden om de gevolgen van deze wetgeving af te dekken.
- 2 Werknemers zijn verplicht schriftelijk aan de werkgever te bevestigen dat zij de in lid 1 bedoelde voorlichting hebben gekregen, dan wel dat zij afzien van het recht op deze voorlichting.

Artikel 28. Uitkering bij overlijden

Bij het overlijden van de werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen, als bedoeld in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek een bedrag gelijk aan drie maanden salaris.

Hoofdstuk 6 Diversen

Artikel 29. Uitzendbureaus

De werkgever maakt voor het inhuren van uitzendkrachten alleen gebruik van bonafide uitzendbureaus.

Artikel 30. Ongewenste intimiteiten

In de ondernemingen zal een beleid worden gevoerd dat ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie voorkomt.

Artikel 31. Werkkleding

De werkgever draagt zorg voor adequate werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen: de werknemer is gehouden de verstrekte werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

Artikel 32. Vervroegd Uittreden

Werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren kunnen, indien zij aan de daaraan gestelde eisen voldoen, met ingang van 1 januari 2006 gebruik maken van de zogenaamde 55plus-regeling.

Artikel 33. Fonds Kollektieve Belangen

Werkgevers dragen voor het kalenderjaar 2016 of gedeelte daarvan een bedrag van € 25 per voltijdwerker af ten behoeve van het Fonds Kollektieve Belangen. Per deeltijdwerker wordt dit bedrag naar rato afgedragen. Het Fonds werkt conform de bepalingen die zijn opgenomen in bijlage X.

Artikel 34. Bemiddelingscommissie

- 1 Alle geschillen tussen partijen bij deze overeenkomst of tussen één of meer van de hierbij betrokken werknemers enerzijds en werkgevers anderzijds, voortvloeiend uit of betrekking hebbend op deze C.A.O. of op de toepassing hiervan, kunnen worden voorgelegd aan de bemiddelingscommissie bestaande uit twee leden benoemd door partij ter ene zijde en twee leden benoemd door partijen ter andere zijde.
- 2 De last van de bemiddelingscommissie, in een aanhangig gemaakt geval duurt voort tot en met de datum van de uitspraak van de bemiddelingscommissie, die zal oordelen als goede mannen naar billijkheid.
- 3 De samenstelling en werkwijze van de commissie is nader geregeld in het reglement voor de bemiddelingscommissie. Dit reglement wordt geacht integrerend deel uit te maken van deze C.A.O. en is opgenomen in bijlage 1.
- 4 De bemiddelingscommissie staat open voor zowel georganiseerde als niet georganiseerde werkgevers en werknemers in de sector Particulier Kaaspakhuisbedrijf.

Artikel 35. Ontheffing C.A.O.-bepalingen

De in artikel 34 bedoelde bemiddelingscommissie is bevoegd desgevraagd van één of meer bepalingen van deze C.A.O. ontheffing te verlenen, al of niet onder door de bemiddelingscommissie te stellen voorwaarden en voor een door deze commissie vast te stellen tijd.

Artikel 36. Openbreekclausule

Indien zich gedurende het in artikel 37 genoemde tijdvak buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland voordoen, welke naar het oordeel van partijen of één van hen aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van wijzigingen in deze overeenkomst, zijn beide partijen bevoegd tussentijds wijzigingen in de overeenkomst aan de orde te stellen. De wederpartijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien de aan de orde gestelde voorstellen niet tot overeenstemming leiden, zijn partijen gehouden de bemiddeling van de Stichting van de Arbeid in te roepen.

Artikel 37. Duur, wijziging en opzegging van deze overeenkomst

De overeenkomst wordt aangegaan voor de tijd van twaalf maanden, ingaande 1 januari 2016 en eindigende 31 december 2016. De overeenkomst eindigt van rechtswege.

-.-.-.-

BIJLAGE I

Reglement voor de Bemiddelingscommissie als bedoeld in artikel 34 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel werkzaam in het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf.

Artikel 1. Definities

1. Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel werkzaam in het partikuliere kaaspakhuisbedrijf is van toepassing op de in dit reglement gebruikte terminologie.
2. In dit reglement wordt verstaan onder "Commissie" de Bemiddelingscommissie als bedoeld in artikel 27 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel werkzaam in het partikuliere kaaspakhuisbedrijf.

Artikel 2. Samenstelling van de Commissie

De Commissie zal zijn samengesteld uit:

- twee leden benoemd door GemZu te Den Haag;
- één lid benoemd door FNV, gevestigd te Utrecht;
- één lid benoemd door de CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht.

Artikel 3. Voorzitterschap en secretariaat

De leden van de Commissie benoemen bij meerderheid van stemmen uit hun midden een voorzitter en een secretaris. Het secretariaat van de Commissie berust bij GemZu te Den Haag.

Artikel 4. Duur van het lidmaatschap

1. De leden van de Commissie worden voor onbepaalde tijd benoemd.
2. In een vacature wordt binnen een maand voorzien door de organisatie(s) die het uittredende lid had(den) benoemd.

Artikel 5. Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

- a. aftreden;
- b. overlijden;
- c. de verklaring van de organisatie(s), welke de benoeming deed (deden), dat de betrokkene niet langer als lid fungeert.

Artikel 6. Beraadslaging en stemming

1. Beslissingen kunnen slechts worden genomen, indien werknemers en werkgevers vertegenwoordigd zijn.
2. Bij dispariteit in de aanwezigheid van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers brengt elk van de leden zoveel stemmen uit als van de andere partij aanwezig zijn.
3. De Commissie neemt haar beslissingen bij gewone meerderheid van stemmen.
4. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
5. Bij staking van stemmen wordt een voorstel geacht te zijn verworpen.

Artikel 7. Beslissingsbevoegdheid

1. De Commissie is bevoegd alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel bij de partijen als bij derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen.
2. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken en/of voor de Commissie te verschijnen, zal de Commissie de conclusies trekken, welke haar geraden voorkomen.

Artikel 8. Geschillen

1. Geschillen worden door één der partijen of beide partijen schriftelijk bij het secretariaat der Commissie aanhangig gemaakt.
2. Partijen bij het geschil of hun gemachtigde zijn bevoegd, één of meer getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat deze door de Commissie worden gehoord, mits de naam, woonplaats en functie van een mede te brengen getuige of deskundige minstens 6 dagen van tevoren aan het secretariaat is bericht.

Artikel 9. Beslissing

De Commissie neemt zo spoedig mogelijk haar beslissing. De beslissing zal schriftelijk ter kennis van partijen worden gebracht door de secretaris. Afschriften van de genomen beslissingen worden door de secretaris aan de leden toegezonden. Indien één der partijen zich niet kan verenigen met de beslissing van de Commissie, staat beroep op de rechter open.

Artikel 10. Kosten

De leden der Commissie brengen de gemaakte reis- en verblijfkosten voor rekening der organisatie(s), welke zij vertegenwoordigen. De overige kosten worden omgeslagen over de verschillende organisaties, naar rato van het aantal leden, dat zij in de Commissie hebben benoemd. De Commissie kan besluiten om een gedeelte van de kosten voor rekening te laten komen van de partij(en) die het geschil heeft (hebben) voorgelegd.

Artikel 11. Algemene bepalingen

In alle gevallen waarin het reglement niet voorziet beslist de Commissie.

Artikel 12. Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen bij de C.A.O. voor het personeel werkzaam in het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

BIJLAGE II

FUNCTIE-INDELING CAO PARTIKULIER KAASPAKHUISBEDRIJF

Groepsindeling op basis van de ORBA-systematiek

| | | |
|----|-------------|--------|
| A: | 0 t/m 45 | punten |
| B: | 45 t/m 70 | punten |
| C: | 70 t/m 95 | punten |
| D: | 95 t/m 120 | punten |
| E: | 120 t/m 145 | punten |
| F: | 145 t/m 170 | punten |

Dit resulteert in het navolgende functierangschikkingsoverzicht:

| | |
|----------|--|
| Groep A: | <u>0 t/m 45 punten</u> Productiemedewerker A Inpakker A Schoonmaker |
| Groep B: | <u>45 t/m 70 punten</u> Productiemedewerker B Afvuller smeltkaas Inpakker B Orderverzamelaar Heftruckchauffeur |
| Groep C: | <u>70 t/m 95 punten</u> Operator kaaspakhuis Bandleider Medewerker magazijn ontvangst goederen Vrachtwagenchauffeur Administratief medewerker Telefonist/Receptionist Laborant |
| Groep D: | <u>95 t/m 120 punten</u> Allround operator smeltkaasproducten Groepsleider schaverij/aanvoer Chauffeur combinatie / oplegger Onderhoudsmonteur Medewerker customer services Medewerker quality control Secretaresse |
| Groep E: | <u>120 t/m 145 punten</u> Planner expeditie 1 ^e onderhoudsmonteur Monteur E&I Medewerker salarisadministratie / personeelszaken Directiesecretaresse |
| Groep F: | <u>145 t/m 170 punten</u> Groepsleider smeltkaasproducten Groepsleider expeditie Groepsleider technische dienst Administrateur Systeembeheerder / programmeur |

Typeringen van de onderscheiden functies

A: Productiemedewerker A

Uitvoeren van (vnl.) handmatige werkzaamheden van uiteenlopende aard, ter ondersteuning van of aansluitend op productieactiviteiten, zodanig dat geen stagnatie in de productie ontstaat en de HACCP-regels worden nageleefd. In dit verband, uitvoeren van werkzaamheden a.d.h.v. instructies van de groepsleider of aanwijzingen van operators, zoals onder meer het handmatig lossen van vrachtauto's met aangevoerde kaas, het verplaatsen van pallets met kazen of kaasproducten m.b.v. pompkar, het aan-/afvoeren van machinekuipen met grondstoffen, het verlenen van hand- en spandiensten bij of t.b.v. het plastificeren, paraffineren, etiketteren e.d. van kleine partijen kaas, het bedienen (aanzet/stop) van wasinstallatie voor pallets en kratten, invoeren en uitnemen van pallets en kratten, het assisteren bij het reinigen van apparatuur en productieruimten. Ook kan tot de taken behoren het verwijderen van de korst van kazen, gedurende een beperkt deel van de dag, zodanig dat zo min mogelijk verlies optreedt en kazen tijdig voor verdere verwerking beschikbaar komen. Dit door onder meer handmatig of elektrisch (afhankelijk van de soort kaas) de korst van kazen te verwijderen volgens aangegeven specificaties (geheel/gedeeltelijk ontkorsten), het zorgen voor een juiste afstelling van de schaaftbeitel ter beperking van afvalverliezen, het wegen van onbewerkte en bewerkte kazen ter bepaling van het afvalpercentage en het bijhouden van een registratie ter zake alsmede het opladen van ontkorste kazen voor afvoer.

Inpakker A

Uitvoering geven aan handmatige werkzaamheden op één van de posities aan een lijnen voor het snijden (plakken of blokken) en verpakken/insealen, wegen en etiketteren van kaas, a.d.h.v. door de bandleider of lijnoperator verstrekte aanwijzingen en instructies en zodanig dat wordt voldaan aan de gestelde eisen m.b.t. kwaliteit en hygiëne. Hiertoe, afhankelijk van de plaats aan de lijn, behoort onder meer het controleren van via de band aangevoerde gesneden kaas op gebreken en verwijderen van slechte delen, het positioneren/inleggen van plakken kaas in voorgevormde bakjes, het (mede) controleren op aanwezigheid van eventuele kaasresten op verpakking, het (mede) controleren op duidelijke prijsaanduidingen, correcte etikettering en lekke verpakkingen, het inpakken van verpakte kaas in kratten, het registreren van gegevens op productieformulieren en het (mede) schoonmaken van apparatuur en werkomgeving.

Schoonmaker

Schoonmaken van bedrijfsruimten (kantoren, kantines, productieruimten, laboratoria, sanitaire voorzieningen), teneinde hygiëne en netheid van deze ruimten te garanderen, e.e.a. volgens schema/werkvoorschriften/eigen inzicht en/of (aanvullende) opdrachten van de voorwerker. Tot de taken behoren onder meer het uitvoeren van schoonmaakwerkzaamheden zoals aanvegen/schrobben/dweilen van vloeren en trappen, het schoonmaken en eventueel desinfecteren van sanitaire voorzieningen, het zemen van beglazing, het stoffen/stofzuigen van kantoren, het reinigen van meubilair e.d., daarbij gebruikmakend van geëigende reinigingsmiddelen, het verzamelen en afvoeren van vuil, het aanvullen van zeep en toiletpapier, het verwisselen van huishoudtextiel en vuilniszakken in prullenbakken etc.

B: Productiemedewerker B

Tot de taken behoort het uitvoeren van vnl. handmatige of eenvoudige machinale werkzaamheden t.b.v. productie of opslag, zodanig dat werkzaamheden c.q. handelingen voldoen aan de eisen m.b.t. kwaliteit en kwantiteit door het uitvoeren van werkzaamheden a.d.h.v. instructies van groepsleider of aanwijzingen van operator zoals onder meer het handmatig lossen van vrachtauto's met aangevoerde kaas en deze plaatsen op transportband, het assisteren bij uitslag van kaas uit opslagruimten m.b.v. elektrische pallettruck, het handmatig of m.b.v. eenvoudige (hulp)apparatuur, plastificeren, paraffineren, etiketteren, wegen van kleine partijen kaas, het handmatig of elektrisch verwijderen van de korst van kaas, het tijdens werkzaamheden controleren van product op afwijkingen en waar mogelijk opknappen van product door verwijdering van beschadigingen, het invoeren van gegevens in de computer bij iedere goederenverplaatsing (omboeken) en het schoonhouden van gereedschap en opruimen van werkomgeving zodanig dat de producthygiëne wordt gewaarborgd.

Afvuller smeltkaas

Bedienen van gelijksoortige verpakkingslijnen voor het afvullen van smeltkaas in kuipjes of andere verpakkingsvormen en het verpakken van producten tot producteenheden, zodanig dat producten en producteenheden voldoen aan de gestelde verpakkingseisen. E.e.a. ter assistentie of onder toezicht van een allround operator. Hetgeen onder meer inhoudt het bij de machine aanvoeren/aansluiten van productkuipen en (hulp)middelen, het assisteren bij instellen van machinesecties, het inhangen en doorvoeren of plaatsen van verpakkingsmaterialen, het (mede)

controleren van machinesecties tijdens aanlooprun op juiste werking en signaleren van afwijkingen aan de allround operator, het (mede) bewaken van het procesverloop tijdens de "run", teneinde er voor te zorgen dat eindproducten aan de gestelde verpakkingsspecificaties voldoen. Hiertoe behoort het visueel controleren van producten en het letten op situaties waarbij de werking van machinesecties dreigt te stagneren. Verhelpen van kleine procesverstoringen in de materiaal doorvoer, bijregelen van (bepaalde) machine-instellingen ter correctie of waarschuwen van een allround operator behoort ook tot de taken. Daarnaast behoort tot de taken het registreren van productiegegevens op productieformulieren en vermelden van bijzonderheden in het wachtboek, alsmede uitvoeren van voorgeschreven schoonmaakwerkzaamheden aan de lijn en werkomgeving.

Inpakker B

Het uitvoeren van werkzaamheden aan één van de verpakkinglijnen voor het snijden (plakken/-stukken) en verpakken/insealen en etiketteren van kaas a.d.h.v. met de groepsleider/bandleider besproken verpakkingsoopdrachten, zodanig dat wordt bijgedragen aan het correct en op tijd afwerken van verpakkingsoopdrachten. Hiertoe behoort onder meer het klaarzetten van te verwerken kaas en verpakkingcomponenten bij de verschillende lijnsecties, het instellen van (delen van) de verpakkinglijn bij nieuwe run (snijmessen, sealtemperatuur, begassing, vacuüm, etiketteer-, plu- en weegstations, het inhangen van rollen folie, doorvoeren en afstellen van de foliebaan en het in bedrijf (over)nemen van de verpakkinglijn en controleren van de lijn op juist functioneren.

Daarnaast behoort tot de taken het (mede) bewaken van het verpakkingproces gedurende de verpakkingrun door uitvoeren van controle op visuele kwaliteitsaspecten van product en verpakking, verpakkinglekkage, correct en goed leesbare opdruk (datum e.d.) alsmede het bijregelen van instellingen teneinde de vereiste kwaliteit van het eindproduct te waarborgen. Tevens wordt (mede) toegezien op juiste registratie van gegevens.

Ook het verhelpen van kleine storingen en beoordelen in welke situatie de bandleider ter zake moet worden geïnformeerd, teneinde schade aan machine(delen) en/of afbreuk aan de productkwaliteit te voorkomen dan wel te beperken behoort tot de taken alsmede de uitvoering van schoonmaakwerkzaamheden aan apparatuur en directe werkomgeving, zodanig dat de vereiste proceshygiëne wordt gewaarborgd.

Orderverzamelaar

Tot de taken behoren onder meer het samenstellen en verzend gereed maken van orders, zodanig dat de orders tijdig gereed staan overeenkomstig in het orderpickstelsel vermelde gegevens, hetgeen o.m. inhoudt het volgen van door het orderpickstelsel/meewerkend voorman aangegeven volgorde/route, het verzamelen van goederen m.b.v. electropallettruck, scannen van de goederen/gewichten, daarbij anticiperen op vragen die door het stelsel worden gesteld (bevestigen/ontkennen), het overstapelen van goederen op aangegeven pallets, daarbij lettend op eventuele visuele gebreken aan producten en goede stapeling, het plaatsen van goederen op aangegeven verzendlocatie, het ingeven van aantallen/soorten in het stelsel, het uitprinten en op pallets aanbrengen van palletinformatie alsmede het verrichten van diverse werkzaamheden zoals het aanvullen van voorraden op orderpicklocaties, het assisteren bij het laden van vrachtwagens met orders, het assisteren bij inventarisatiewerk, het schoon houden van werkruimte en het opladen van accu van elektrische pallettruck.

Heftruckchauffeur

Lossen en opslaan van inkomende goederen, zodanig dat de goederen overeenkomstig de daaraan gestelde eisen in de betreffende magazijnruimten worden ondergebracht. Dit houdt onder meer in het lossen van vrachtwagens met aangevoerde goederen m.b.v. een heftruck, het (mede) controleren van de ontvangsten en signaleren van afwijkingen bij groepsleider magazijnen, het opslaan van ontvangen goederen op daartoe bestemde plaatsen in magazijnen, het uitvoeren van voorkomende interne transporten a.d.h.v. opdrachten groepsleider en/of verzoeken afdelingsleiding, het bevoorraden van orderpicklocaties met eindproducten en verzorgen van daarop betrekking hebbende voorraadmutaties d.m.v. scannen van barcodes. Dit alles zodanig dat goederen tijdig op de juiste plaats aanwezig zijn. Daarnaast behoort tot de taken het verzorgen van het gebruikersonderhoud aan de heftruck alsmede het signaleren van materieelstoringen en daarvan melding maken bij de groepsleider.

C: Operator kaaspakhuis

Tot de taken behoort het uitvoeren van werkzaamheden m.b.t. de ontvangst, het plastificeren en opleggen van aangevoerde kazen en het uitrijden van gerijpte kazen voor transport naar andere vestigingen voor verdere verwerking, zodanig dat de werkzaamheden c.q. handelingen volgens planning verlopen en de kazen uiterlijk voldoen aan de gestelde eisen. Hiertoe behoort het bedienen en controleren van een geprogrammeerd transport- en opslagsysteem met reinigingsborstels, plastificeer-unit, afschuif- en keerinrichting op basis van

instructies en computerinformatie ter zake alsmede het afwisselend lossen van vrachtwagens met kazen door plaatsen van de kazen op een lopende band, daarbij uitvoeren van controle op kwaliteitsaspecten m.b.t. transportmiddel en aangevoerd product en het bedienen en controleren van de transport-, opslaginstallatie.

Daarnaast hoort tot de taken het bepalen van de meest doelmatige opslaglocatie en het controleren van de installatie op goede werking, teneinde het transport en de bewerkingen ongestoord voortgang te laten vinden, maar ook het tijdens het proces controleren van kazen op voorgeschreven kwaliteitsaspecten en ingrijpen bij optredende stagnatie en kwaliteitsgebreken alsmede het zorgen dat de uitslag van producten tijdig en volgens opgaaf plaats vindt, i.o.m. collega's in de expeditieruimte en het waarschuwen van de groepsleider in geval van storingen en kwaliteitsproblemen die de operator zelf niet op kan/mag lossen. Ook behoort tot de taken het registreren van gegevens m.b.t. ontvangst, productie/storingen en productkwaliteit op daartoe aanwezige formulieren en het uitvoeren van voorgeschreven schoonmaakwerkzaamheden aan apparatuur en ruimten. Verrichten van kleine onderhouds- en reparatiewerkzaamheden.

Bandleider

Tot de taken behoort het uitvoeren van werkzaamheden, wisselend aan een van de verpakkinglijnen voor het snijden (plakken/-stukken) en verpakken/insealen en etiketteren van kaas a.d.h.v. met de groepsleider besproken verpakkingsoopdrachten, zodanig dat verpakkingsoopdrachten op tijd en overeenkomstig gestelde kwaliteits- en rendementseisen worden afgewerkt. Dit door onder meer het afstemmen van de aanvoer van te verwerken kaas met de afdelingaanvoer, het zorgen voor tijdige aanwezigheid van de vereiste verpakkingcomponenten, kratten, e.d., het instellen van de verpakkinglijn bij nieuwe run (snijmessen, sealtemperatuur, begassing, vacuüm, etiketteer-, plu- en weegstations, het inhangen van rollen folie, doorvoeren en afstellen van de foliebaan, het in bedrijf (over)nemen van een verpakkinglijn en bepalen van meest optimale machinesnelheid en controleren van de lijn op juist functioneren, het geven van aanwijzingen en instructies aan inpakkers inzake uitvoering van werkzaamheden, aangeven van gewenste correcties en controleren of aanwijzingen worden opgevolgd het bewaken van het verpakkingproces gedurende de verpakkingrun door uitvoeren van controle op visuele kwaliteitsaspecten van product en verpakking, verpakkinglekkage, correct en goed leesbare opdruk (datum e.d.), zodanig dat correcties tijdig en doeltreffend kunnen worden uitgevoerd, verpakkingmaterialen tijdig worden aangevuld e.d. alsmede het toezien op juiste registratie van gegevens.

Daarnaast behoort tot de taken het verhelpen van kleine storingen en het beoordelen in welke situatie de lijn uit bedrijf moet worden genomen en de groepsleider terzake moet worden geïnformeerd, teneinde schade aan machine(delen) en/of afbreuk aan de productkwaliteit te voorkomen dan wel te beperken. Tevens dient de bandleider zorg te dragen voor het in acht nemen van voorschriften m.b.t. orde, netheid en persoonlijke hygiëne en uitvoering van schoonmaakwerkzaamheden aan apparatuur en directe werkomgeving, zodanig dat de vereiste proceshygiëne wordt gewaarborgd.

Medewerker magazijn ontvangst goederen

Tot de taken behoren het zorgen voor een adequate ontvangst en opslag van verpakkingmaterialen en andere binnenkomende goederen, zodanig dat wordt zeker gesteld dat goederen overeenkomen met inkoopbonnen en de wijze van opslag voldoet aan voor goederen gestelde eisen. Hiertoe behoort het lossen, of door heftruckchauffeur laten lossen van binnenkomende goederen, controleren van ontvangen goederen op uiterlijk, aantal en artikelspecificaties a.d.h.v. inkoopbonnen, het aftekenen van vrachtbrieven, melden van afwijkingen aan groepsleider, het opslaan van goederen rekening houdend met de aan de opslag gestelde eisen, het invoeren van gegevens/bevestigen van ontvangsten in het computersysteem, het zorgen voor uitlevering van verpakkingmaterialen/goederen aan afdelingen, zodanig dat afdelingen tijdig over de juiste soort/aantal goederen kunnen beschikken. Hiertoe behoort het a.d.h.v. planningslijst/aanvraagbon, ophalen van goederen uit opslaglocatie m.b.v. een elektropallettruck, het afleveren van goederen op aangegeven locatie en mee retour nemen van restanten en het verwerken van gegevens m.b.t. uitslag- en retourgoederen via het computersysteem.

Mede behoort tot de taken het bewaken van magazijnvoorraden, zodanig dat geen tekorten ontstaan en fysieke voorraden overeenstemmen met administratieve voorraden door het signaleren van dreigende tekorten of niet voorradige artikelen tijdens de uitslag van goederen, het bewaken van een tijdige ontvangst van goederen aan de hand het computersysteem en het uitvoeren van voorraad tellingen ter vergelijking van werkelijke en administratieve voorraden.

Vrachtwagenchauffeur

Tot de taken behoort het afleveren van orders bij afnemers in het binnenland m.b.v. vrachtwagen (10 tons motorwagen), zodanig dat orders op de gewenste levertijd bij de juiste afnemers

aanwezig zijn. Dit houdt onder meer in het laden van de wagen m.b.v. elektrische pallet-/vorkheftruck op zodanige wijze dat producten niet beschadigd raken en controleren van de lading met bijbehorende documenten, het inspecteren van het materieel en de werking/instelling van koelunit, het rijden van (hoofdzakelijk) vastgestelde routes en/of mondelinge opdrachten van groepsleider, het lossen bij afnemers en laten tekenen voor ontvangst, in geval van onduidelijkheden contact opnemen met groepsleider of customer services, het mee terug nemen van leeg fust of retouren i.o.v. customer services. Daarnaast behoort tot de taken het zorgen voor tijdig periodiek onderhoud van het materieel, zodanig dat representativiteit, optimale bedrijfszekerheid en veiligheid wordt gewaarborgd. Dit door het regelmatig uitvoeren van inspecties, het verhelpen van kleine mankementen en het melden van bevindingen aan groepsleider dan wel het opnemen van contact met groepsleider over hoe te handelen bij problemen onderweg. Daarnaast behoort tot de taken het zorgen voor de noodzakelijke administratieve afhandeling/registratie zoals invullen van chauffeursrapport/tachograaf, retourbonnen, brandstofinname e.d.

Administratief medewerker

Uitvoering geven aan administratieve werkzaamheden gericht op de uitlevering van orders aan afnemers. In dit verband behoort daar onder meer toe het vrijgeven voor orderpicking van door customer services in het systeem ingebrachte orders na vergelijking met de voorraadsituatie, het uitzoeken van door orderverzamelaars gemelde voorraadproblemen (boekingsfouten), het uitprinten van afleverbonnen voor chauffeurs, vermelden van eventuele bijzonderheden n.a.v. voorraadsituaties, het boeken van kopie afleverbonnen na aflevering en verwerken van eventuele retourgoederen/emballage, het uitzoeken van via customer services ontvangen klachten n.a.v. leveringen en terug melden van (mogelijke) oorzaken en herstelacties alsmede het verrichten van overige werkzaamheden zoals: het verwerken van gegevens in Excel bestanden (brandstof-/transportfacturen e.d.), het verifiëren van gegevens en maken van computeroverzichten i.o.v. chef en het assisteren bij voorraadcontroles.

Telefoniste/Receptioniste

Tot de taken behoort het afhandelen van telefoon-, fax- en e-mailberichten, zodanig dat snel en correct verbindingen tot stand worden gebracht en boodschappen worden doorgegeven. Dit houdt onder meer in het tot stand brengen van (inter)lokale en internationale verbindingen, m.b.v. telefooncentrale en PC, het aannemen van inkomende berichten en zorgen voor juiste doorverbinding volgens geldende gebruiken, het opzoeken van functionarissen m.b.v. een personenomroepinstallatie, het registreren van gesprekken, noteren van boodschappen e.d., het verzenden van fax-/e-mailberichten volgens ontvangen concepten en distribueren van inkomende berichten. Tevens behoort tot de taken het ontvangen en te woord staan van bezoekers en hen in contact brengen met de gewenste bedrijfsfunctionarissen, zodanig dat een representatief beeld van de onderneming wordt overgedragen. Dit door het (laten) inschrijven van bezoekers en verstrekken van badges en het oproepen van de gevraagde functionaris. Daarnaast behoort tot de taken het uitvoeren van bijkomende werkzaamheden, zoals typen van brieven, mededelingen, rapporten e.d. conform ontvangen concepten.

Laborant

Tot de taken behoort het uitvoeren van fysische standaardbepalingen op productmonsters (grondstof, proces- en eindmonsters) volgens voorschrift, zodanig dat tijdig de juiste informatie beschikbaar is, hetgeen onder meer inhoudt het nemen en prepareren van monsters volgens voorschrift, het verrichten van standaardbepalingen zoals m.b.t. vet, vocht en pH, het instellen van apparatuur op voorgeschreven waarden, het aflezen en registreren van analysegegevens, het beoordelen van monsters op smaak, geur en kleur, het doorgeven van uitkomsten aan betreffende afdeling, het waarschuwen van directe chef/laboratoriummedewerkers bij het aantreffen van afwijkende waarden (na herhaald onderzoek), het verwerken van gegevens, uitvoeren van eenvoudige berekeningen, samenstellen van grafieken e.d. met behulp van computer en rapporteren van uitkomsten aan directe chef alsmede het (mede) zorgen voor het onderhouden en iken van analyseapparatuur en schoonhouden van het laboratorium.

D: Allround operator smeltkaasproducten

Tot de taken behoort het bedienen, regelen, controleren en bijsturen van (diverse soorten (semi)geautomatiseerde) productielijnen voor het produceren en afvullen van smeltkaasproducten (diverse soorten smeer- en rookkaas), zodanig dat de vereiste productie kwalitatief en kwantitatief wordt gerealiseerd. E.e.a. aan de hand van proces- en receptuurvoorschriften en aanvullende instructies van de groepsleider.

In dit kader behoort tot de taken het geven van vaktechnische aanwijzingen en instructies aan operators/hulpkrachten en uitoefenen van toezicht op een juiste uitvoering daarvan, het zorgen voor/toezien op tijdige aanwezigheid van grond- en hulpstoffen en verpakkingsmaterialen door

afroep bij het magazijn, het ombouwen/instellen van afvul- en verpakkingstations en voor kuipjes, partjes of worsten, via computerterminals en handmatige/mechanische voorzieningen, het regelen van het proces van grondstoffentoevoer via leidingsystemen en handmatige dosering, en instellen van procesparameters zoals temperaturen, snelheden, druk, vocht e.d. via terminal of handmatige regelingen, het bewaken van processen, beoordelen van (half)product op homogeniteit, viscositeit, visuele kenmerken, verpakkingsspecificaties e.d. en uitvoeren van vereiste instelcorrecties, het verhelpen van kleine storingen en beoordelen in welke situaties (delen van) apparatuur uit bedrijf moet worden genomen en de groepsleider en/of kwaliteitsdienst moet worden gewaarschuwd, teneinde schade aan (delen van) apparatuur en/of product te vermijden dan wel te beperken, het zorgen voor een juiste overdracht/overname van de productielijn bij ploegwisseling, door adequate afstemming met collega(s), het zorgen voor een juiste registratie van proces- en productiegegevens en invulling van logboek ter informatie van de ploegchef en opkomende ploeg en het zorgdragen voor uitvoering van voorgeschreven schoonmaak- en desinfecteringswerkzaamheden, zodanig dat een goede werking en voorgeschreven proceshygiëne worden gewaarborgd alsmede het uitvoeren van klein technisch onderhoud aan productielijnen en assisteren van monteurs bij uitvoering van werkzaamheden aan de lijn.

Groepsleider schaverij / aanvoer

Tot de taken behoort het zorgdragen voor en meewerken bij het geheel of gedeeltelijk ontkorsten en aanvoeren van kazen t.b.v. verdere verwerking/verpakking op de inpakafdeling, zodanig dat zo min mogelijk productverlies optreedt en de juiste soorten kaas tijdig bij de vereiste inpaklijn worden aangevoerd. Hierbij hoort het indelen van de werkzaamheden voor de 2-ploegendienst op basis van de inpakplanning, het geven van aanwijzingen en instructies aan medewerkers en het uitoefenen van toezicht opdat opdrachten volgens specificatie en met in acht name van de veiligheidsvoorschriften worden uitgevoerd, maar ook het afstemmen van de aanvoer van kaas resp. afvoer van restantpartijen met de groepsleider verpakking i.c. bandleiders, zodanig dat geen stagnatie in de verdere verwerking optreedt. Dit door onder andere het uitvoeren van visuele controle op de kwaliteit van de kazen en waarschuwen van hoofd verpakking en/of kwaliteitsdienst bij twijfelachtige kwaliteit, het steekproefsgewijs controleren van schaafterliezen en aangeven van correcties, het uitoefenen van controle op juiste soorten, kwaliteiten, hoeveelheden, plaats en tijdstip van aanvoer, het zorgen voor het first in-first out herverwerken van restantpartijen, het zorgdragen voor tijdige afvoer van lege boxen, het zorgdragen voor een adequate registratie (barcodelezer) van ontvangen kazen, schaafterliezen, uitleveringen aan en retourneren van de inpakafdeling.

Ook behoort tot de taken het toezien op naleving van voorschriften m.b.t. orde, netheid, persoonlijke hygiëne en uitvoering van schoonmaakwerkzaamheden binnen de afdeling en een juist gebruik en onderhoud van materieel (hand-/elektrische pallettrucks e.d.), zodanig dat de vereiste proceshygiëne wordt gewaarborgd.

Chauffeur combinatie / oplegger

Tot de taken behoort het afleveren van orders bij afnemers in het binnenland m.b.v. vrachtwagen (combinatie/oplegger), zodanig dat orders op de gewenste levertijd bij de juiste afnemers aanwezig zijn. Dit onder meer door het laden van de wagen m.b.v. elektrische pallet-/vorkheftruck op zodanige wijze dat producten niet beschadigd raken en controleren van de lading met bijbehorende documenten, het inspecteren van het materieel en de werking/instelling van koelunit, het rijden van (hoofdzakelijk) vastgestelde routes, daarbij beoordelen van verkeerssituaties, restricties, manoeuvreermogelijkheden e.d. en op basis daarvan beoordelen in welke situaties een andere route te volgen, het lossen bij afnemers en laten tekenen voor ontvangst, in geval van onduidelijkheden contact opnemen met groepsleider of customer services, het mee terug nemen van leeg fust of retourneren in opdracht van customer services en het zorgen voor tijdig periodiek onderhoud van het materieel, zodanig dat representativiteit, optimale bedrijfszekerheid en veiligheid wordt gewaarborgd door onder meer het regelmatig uitvoeren van inspecties, het verhelpen van kleine mankementen en het melden van bevindingen aan groepsleider dan wel het opnemen van contact met groepsleider over hoe te handelen bij problemen onderweg. Ook behoort tot de taken het zorgen voor de noodzakelijke administratieve afhandeling/registratie zoals invullen van chauffeursrapport/tachograaf, retourbonnen, brandstofinname e.d.

Onderhoudsmonteur

Tot de taken behoort het uitvoeren van (deel)opdrachten, dan wel assisteren bij werkzaamheden aan eenvoudige mechanische delen van apparatuur, e.e.a. aan de hand van gedetailleerde aanwijzingen en instructies ter zake.

Dit omvat onder meer het uitvoeren van kleine inspecties a.d.h.v. een controlelijst, melden van bevindingen, het uitvoeren van daaruit voortvloeiend correctief onderhoud (smeren, bijstellen, vervangen van eenvoudige onderdelen e.d.), het verhelpen van eenvoudige storingen of verlenen

van assistentie daarbij, het verlenen van assistentie bij uitvoering van modificaties en revisies, e.e.a. met in acht neming van voorschriften op het gebied van veiligheid, het vervaardigen van eenvoudige onderdelen uit staaf- en plaatmateriaal, gebruikmakend van gereedschapsmachines zoals kolomboor, zaagbank, zetbank, lasapparatuur en het verantwoorden van bestede tijd en materiaalgebruik.

Medewerker customer services

Tot de taken behoren het verwerken van telefonisch/schriftelijk inkomende orders/afroepen van afnemers (groot winkelbedrijven/-grossiers), zodanig dat een tijdige en juiste orderuitlevering kan worden gerealiseerd, door onder andere het controleren van orders overeenkomstig vastgelegde verkoopcondities en in geval van afwijkingen contact opnemen met accountmanager en/of afnemer, het completeren van orders met noodzakelijke gegevens en inbrengen/vrijgeven van orders in het systeem, het informeren van afnemers over producten, prijzen, gewijzigde afleverdata en -tijden i.v.m. feestdagen e.d., het informeren van directe chef en accountmanagers over verzoeken van en bijzonderheden over afnemers en het bijhouden van klantenbestanden (nieuwe afnemers, gewijzigde gegevens e.d.).

Tevens behoort tot de taken het verwerken van klachten m.b.t. manco's, onjuiste aantallen/artikelen a.d.h.v. klachtenlijst/signaal afnemer, zodanig dat e.e.a. naar tevredenheid hersteld kan worden. Dit onder meer door het controleren van voorraadposities en conform afspraak met afnemer zorgen voor nalevering, het informeren van expeditie over naleveringen en het verwerken van retourgoederen conform afspraak met afnemer (maken van retourbonnen en faxen van een kopie naar afnemer). Ook behoort tot de taken het verrichten van overige werkzaamheden zoals onder meer het verwerken van gegevens m.b.t. 'voorverkopen' (invoeren gegevens a.d.h.v. intekenlijsten), het maken van verpakkingsinstructies voor afwijkende verpakkingen en het archiveren van bescheiden.

Medewerker quality control

Tot de taken behoort het uitvoeren van bepalingen op grondstoffen, halffabricaten en eindproducten volgens voorgeschreven methoden en mondelinge instructies van de manager QA, zodanig dat wordt vastgesteld of producten voldoen aan de gestelde (klant)specificaties en kwaliteitsnormen. Hiertoe behoort onder meer het prepareren en fysisch/chemisch onderzoeken van monsters op vereiste waarden/specificaties, het beoordelen van monsters op smaak, geur en kleur, het onderzoeken van verpakte producten op vereiste verpakkingspecificaties, het vaststellen/berekenen van meetwaarden en toetsen van resultaten aan specificaties, het signaleren en doorgeven van afwijkende waarden aan betreffende afdelingsleiding, het bespreken/toelichten van bevindingen met/aan de manager QA, het zorgen voor en toezien op uitvoering van (de)blokkering van grondstoffen/producten voor verdere verwerking/uitlevering, overeenkomstig de daarvoor geldende procedures, het uitvoeren van voornoemd onderzoek m.b.t. afnemersklachten op basis van door de manager QA gesorteerde zaken/kwesties, zodanig dat vastgesteld wordt of klachten gegrond zijn en de manager QA de bevindingen kan toelichten bij commercie.

Tevens behoort tot de taken het verwerken van onderzoeksgegevens, uitvoeren van bijbehorende berekeningen, samenstellen van grafieken e.d. m.b.v. computer en verzorgen van periodieke rapportages ter zake t.b.v. manager QA en het mede zorgen voor het onderhouden en ijken van analyseapparatuur, schoonhouden van het laboratorium en op peil houden van de voorraad hulpstoffen alsmede het verrichten van overige werkzaamheden zoals het beheren van bewaarmonsters en uitvoeren van steekproefcontroles (visueel), het bijdragen aan verbetering van procedures en het controleren van correcte toepassing e-wegingprocedure.

Secretaresse

Tot de taken behoort het verzorgen van afdelingscorrespondentie, zodanig dat bescheiden tijdig, foutloos en volgens geldende indelingsvoorschriften gereedkomen, hetgeen in hoofdzaak inhoudt het opstellen van (standaardmatige) brieven, mededelingen e.d. aan de hand van dictafoonbanden, concepten en summier aanwijzingen (1 vreemde taal), het verwerken van verlangde bescheiden en voorleggen ter ondertekening, het toepassen van regels m.b.t. het opslaan, het beveiligen en toegankelijk houden van databestanden en het verwerken van de in-/externe post voor de afdeling, zodanig dat deze tijdig afgehandeld kan worden, hetgeen in hoofdzaak inhoudt het selecteren en op prioriteit leggen van stukken, het verzorgen van aanvullende informatie en voorleggen ter afhandeling, het na overleg behandelen van post c.q. het bewaken dat post wordt afgehandeld en het attent zijn op belangrijke informatie.

Daarnaast behoort tot de taken het bijhouden van de agenda van functionarissen, zodanig dat tijdig een goed inzicht beschikbaar is in de te ondernemen activiteiten, hetgeen in hoofdzaak inhoudt het plannen, maken van en attenderen op afspraken en daarbij bevorderen van een doelmatige tijdsindeling en het voorbereiden van activiteiten door het verzamelen en klaar leggen van benodigde stukken.

Tevens behoort tot de taken het aannemen van telefoongesprekken, daarbij beoordelen van aard, verzoek en doel van de aanvragen en beslissen over doorverbinden, het verwijzen naar andere dan de gevraagde functionaris of het doorgeven van boodschap m.b.t. het terugbellen door gevraagde functionaris, maar ook het zelf afhandelen van routine kwesties en het voorbereiden en notuleren van afdelingsvergaderingen, zodanig dat de deelnemers zich kunnen voorbereiden en een juiste verslaglegging plaatsvindt, hetgeen in hoofdzaak inhoudt het verzorgen van een tijdige distributie van agenda en bijbehorende stukken, het notuleren van vergaderingen, uitwerken en na goedkeuring distribueren van het verslag en het bevorderen van het nakomen van gemaakte afspraken maar ook het verzorgen van diverse andere secretariële werkzaamheden ter ondersteuning van de afdeling door onder andere het verzamelen/opvragen en controleren en bewerken van diverse gegevens en het daarbij signaleren van bijzonderheden alsmede het beheren van dossiers en archieven en het vervullen van representatieve taken.

E: Planner expeditie

Tot de taken behoort het regelen van transporten van producten van en naar opslaglocaties en afnemers, zodanig dat efficiënt gebruik wordt gemaakt van de gegeven vervoersmogelijkheden, opslaglocaties tijdig worden bevoorrad en afnemers tijdig over bestelde producten kunnen beschikken. E.e.a. houdt onder meer in het genereren van orderpickbonnen op basis van door customer services ingevoerde klantorders/levertijden, resp. eigen toewijzing van gereed producten aan de voorraad in de verschillende in- en externe opslaglocaties, het aangeven van partijnummers (fifo-principe) en verstrekken van orderpickbonnen aan de expeditie, het informeren van customer services over (tijdelijk) ontbrekende artikelen, het afstemmen (in-/extern) van verloadingstijden en aflevertijdstoppen, het opmaken van/zorgen voor aanwezigheid van vereiste vervoersdocumenten, het combineren van vrachten voor verschillende bestemmingen zodat efficiënt gebruik wordt gemaakt van vervoerscapaciteit, het reserveren en afroepen van vervoerscapaciteit bij expeditie en gecontracteerde vervoerders en het uitzoeken van oorzaken van klachten van afnemers inzake vertragingen, manco's e.d. en informeren van customer services over bevindingen.

Daarnaast behoort tot de taken het beheren van de voorraden gereed product in de verschillende opslaglocaties, zodanig dat voldaan wordt aan normen en voorschriften overeenkomstig het kwaliteitsborgingsysteem en de fysieke voorraden overeenkomen met de gegevens uit de voorraadadministratie. Dit door het zorgen voor juiste registratie van partijen en toewijzing volgens het principe van first in-first out, het uitvoeren van steekproefcontroles op voorraden (kwantiteiten, kwaliteiten, partijnummers) en het uitzoeken van eventuele verschillen tussen fysieke en administratieve voorraden alsmede het signaleren van ongewenste situaties m.b.t. de voorraadontwikkeling aan de logistiek manager

1^e Onderhoudsmonteur

Tot de taken behoort het verhelpen van storingen (ook tijdens consignatiedienst) op werktuigbouwkundig- en beperkt elektrotechnisch gebied, zodanig dat bedrijfsactiviteiten vanuit het oogpunt van techniek en veiligheid kunnen worden hervat en stagnatie tot een minimum beperkt blijft. E.e.a. houdt onder meer in het lokaliseren van storingen en storingsoorzaken, het beoordelen van aard en omvang en vaststellen of direct repareren mogelijk is dan wel inschakeling van collega E&I gewenst is, het uitvoeren van "noodreparaties" i.o.m. groepsleider TD en/of productie, het uitvoeren van (meer complexe) onderhouds- en reparatiewerkzaamheden op werktuigbouwkundig gebied, zodanig dat apparatuur/installaties aan gestelde (veiligheids)eisen blijven voldoen en een optimale inzet kan worden gewaarborgd. Dit onder meer door het verrichten van (periodieke) inspecties, beoordelen van de staat van onderhoud en rapporteren van bevindingen, het voorbereiden en uitvoeren van correctieve acties, het plaatsen en aansluiten van apparatuur/installaties, het uitvoeren van revisies en modificaties conform opdracht/specificaties, het afstellen/inregelen van apparatuur overeenkomstig productie-/machinespecificaties, het meewerken bij door externe installatiebureaus/leveranciers uit te voeren werkzaamheden i.c. in bedrijfstellen en uittesten van nieuwe apparatuur/installaties, het doen van voorstellen aan groepsleider ter verbetering van technische situaties.

Ook behoort tot de taken het ondersteunen van productiepersoneel bij in- en omstellen van productie-/verpakkingsapparatuur, zodanig dat de productie ongestoord voortgang kan vinden, het instrueren van productiepersoneel m.b.t. een juist en veilig gebruik van machines/apparatuur, het toepassen van uit de werkopdrachten voortvloeiende technieken en bewerkingen (niet specialistisch) zoals: las-, bank- en plaatwerk, verspanende bewerkingen en het verantwoorden van bestede tijd en materiaalgebruik. Invullen van logboek, up-to-date houden van machinedocumentatie e.d.

Monteur E&I

Tot de taken behoort het verhelpen van storingen (ook tijdens consignatiedienst) op elektrotechnisch, (beperkt)besturingstechnisch en werktuigbouwkundig gebied, zodanig dat bedrijfsactiviteiten vanuit het oogpunt van techniek en veiligheid kunnen worden hervat en

stagnatie tot een minimum beperkt blijft. E.e.a. houdt o.m. in het lokaliseren van storingen en storingsoorzaken, het beoordelen van aard en omvang en vaststellen of direct repareren mogelijk is dan wel inschakeling van derden (meer specialistische ingrepen, met name op besturingstechnisch gebied) gewenst is, het uitvoeren van "noodreparaties" i.o.m. groepsleider TD en/of productie en het uitvoeren van (meer omvangrijke) onderhouds-, reparatie- en installatiewerkzaamheden op zowel elektrotechnisch- als werktuigbouwkundig gebied, zodanig dat apparatuur/installaties aan gestelde (veiligheids)eisen blijven voldoen en een optimale inzet kan worden gewaarborgd. In dit kader behoort onder meer tot de taken het verrichten van (periodieke) inspecties, beoordelen van de staat van onderhoud en rapporteren van bevindingen, het voorbereiden en uitvoeren van correctieve acties, het aanleggen/plaatsen en aansluiten van apparatuur/installaties, het uitvoeren van revisies en modificaties conform opdracht/specificaties, het afstellen/inregelen/programmeren van apparatuur overeenkomstig productie-/machine-specificaties, het meewerken bij door externe installatiebureaus/leveranciers uit te voeren werkzaamheden i.c. in bedrijfstellen en uittesten van nieuwe apparatuur/installaties, het doen van voorstellen aan groepsleider ter verbetering van technische situaties en het ondersteunen van productiepersoneel bij in- en omstellen van productie-/verpakkingsapparatuur, zodanig dat de productie ongestoord voortgang kan vinden. Instrueren van productiepersoneel m.b.t. een juist en veilig gebruik van machines/apparatuur. Ook behoort tot de taken het geven van vaktechnische aanwijzingen/instructies aan monteurs (eigen/derden) voor zover deze tijdelijk aan hem zijn toegevoegd, het treffen van maatregelen voor en toezien op een correcte opdrachtuitvoering en in acht name van bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften, het (mede) beheren van materiaal-/onderdelenvoorraad en onderhouden van meetapparatuur en gereedschappen, het opgeven van bestellingen/voorraadaanvullingen, het toepassen vanuit de werkopdrachten voortvloeiende technieken en bewerkingen (niet specialistisch) zoals bijkomend: las-, bank- en plaatwerk, verspanende bewerkingen en het verantwoorden van bestede tijd en materiaalgebruik alsmede het invullen van het logboek en het up-to-date houden van machinedocumentatie e.d.

Medewerker salarisadministratie / personeelszaken

Tot de taken behoort het verzamelen en controleren van de bruto salarisgegevens, zodanig dat de input voor de periodieke salarisberekening op tijd beschikbaar is. Dit door onder meer het verzamelen van aanwezigheids-, overwerk-, verlof- en ziektegegevens, uitvoeren van volledigheidsc controles, doen van navraag bij en corrigeren van onvolkomenheden, het toepassen van regels m.b.t. toeslagen voor overwerk, inhoudingen op voorschotten e.d., het verifiëren en verwerken van gegevens betreffende personeelsmutaties, het controleren van de output van door het computercentrum verwerkte salarisgegevens en voorbereiden/invoeren van eventuele correcties en het voorbereiden van de betaalbaarstelling ter autorisatie door hoofd administratie. Ook behoort tot de taken het voorbereiden van de boekhoudkundige verwerking van salarissen, uitkeringen en inhoudingen, door o.m. afstemmen/controleren van journaalposten en verwerken van boekhoudkundige verrekeningen m.b.t. ziekengelden en aanvullende betalingen, het voorbereiden van wettelijke voorgeschreven overzichten en aangiften, e.e.a. zodanig dat wordt bijgedragen aan het verkrijgen van een sluitende administratie en de vereiste aangiften tijdig kunnen plaatsvinden, het verwerken van alle op personeelsdossiers i.c. salarissen betrekking hebbende mutaties in diverse bestanden, zodanig dat bestandsgegevens actueel zijn en betalingen worden gegeneerd volgens geldende regels en voorschriften, het informeren van bedrijfsmedewerkers over de uitvoering van sociale wetten, belastingen, bedrijfsregelingen, salarisberekeningen e.d. en het uitvoering geven aan diverse werkzaamheden zoals het verzorgen van aanstellingscorrespondentie, maken van keuringsafspraken, doorgeven van ziek- en herstelmeldingen en verzorgen van interne (personeels)mededelingen etc.

Directiesecretaresse

Tot de taken behoort het verzorgen van de correspondentie van de directeur, zodanig dat bescheiden tijdig, foutloos en volgens de geldende voorschriften gereedkomen, hetgeen in hoofdzaak inhoudt het opnemen/uitwerken van concepten, het opstellen, resp. in concept voorbereiden van brieven, mededelingen e.d. volgens aanwijzingen (1 vreemde taal), het verwerken van verlangde bescheiden en na controle voorleggen ter ondertekening of zelf ondertekenen volgens gegeven bevoegdheden, het toepassen van regels m.b.t. het opslaan, beveiligen en toegankelijk houden van databestanden en het verwerken van de in- en externe post voor de directeur, zodanig dat deze tijdig afgehandeld kan worden, hetgeen in hoofdzaak inhoudt het selecteren en op prioriteit leggen van de stukken, het na overleg behandelen van post en zelf afhandelen van routinezaken en het attent zijn op belangrijke informatie. Ook behoort tot de taken het bijhouden van de agenda van de directeur, zodanig dat tijdig een goed inzicht beschikbaar is in de te ondernemen activiteiten, hetgeen in hoofdzaak inhoudt het plannen, maken van en attenderen op afspraken en daarbij bevorderen van een doelmatige tijdsindeling en het voorbereiden van activiteiten van de directeur door het verzamelen en

klaarleggen van benodigde stukken. Daarnaast behoort tot de taken het aannemen en selecteren van telefoongesprekken t.b.v. de directeur, zodanig dat alleen mogelijk van belang zijnde gesprekken worden doorverbonden met de directeur en het afhankelijk van de aanvragen doorverbinden, verwijzen naar andere functionarissen of zelf afhandelen van bepaalde kwesties. Tot de taken behoort ook het voorbereiden en notuleren van staf- en andere vergaderingen, zodanig dat efficiënt vergaderd kan worden en een juiste verslaglegging plaatsvindt, hetgeen in hoofdzaak inhoudt het afstemmen van de agenda met de directeur en zorgen voor een tijdige distributie van agenda en bijbehorende stukken, het notuleren van de vergaderingen, uitwerken van verslagen en na goedkeuring distribueren van verslagen, het bevorderen van het nakomen van gemaakte afspraken, het regelen van (buitenlandse) reizen en hotelreserveringen, zodanig dat een efficiënte tijdsbesteding en het gewenste comfort mogelijk worden gemaakt. Hiertoe behoort ook het afstemmen van reisplannen en maken van afspraken met het reisbureau. Tevens behoort tot de taken het verzorgen van diverse andere secretariële werkzaamheden ter ondersteuning van de directeur zoals het verzamelen/opvragen, controleren en bewerken van diverse gegevens, daarbij signaleren van bijzonderheden, het beheren van dossiers en archieven (w.o. vertrouwelijke informatie) en het vervullen van representatieve taken.

F: Groepsleider smeltkaasproducten

Tot de taken behoort het leidinggeven aan de productie-uitvoering m.b.t. het mengen, smelten, afvullen, roken en inpakken van smeltkaasproducten m.b.v. handmatig bediende- en (semi)automatische productie- en verpakkinglijnen, op zodanige wijze dat de productieplanning wordt gerealiseerd en de normen eisen m.b.t. kwaliteit, efficiency, HACCP en veiligheid worden gehandhaafd. Dit houdt met name in het bij ploegoverdracht bespreken van de gang van zaken met collega, het regelen van de werkverdeling binnen de ploeg en instrueren van medewerkers m.b.t. de te realiseren productie, het toezicht uitoefenen op de uit te voeren werkzaamheden en aangeven van gewenste correcties, het oplossen van problemen die door medewerkers niet kunnen of mogen worden verholpen en het zorgen voor een adequate voorbereiding van werkzaamheden en doelmatige inzet van grondstoffen, verpakkingmaterialen, productiemiddelen en mensen, zodanig dat een doeltreffende en efficiënte uitvoering wordt gewaarborgd. Dit door het beoordelen van de planning op haalbaarheid daarvan voor zijn dienst en overleggen met de productiemanager/bedrijfsbureau inzake mogelijke aanpassingen en de consequentie daarvan voor de personele bezetting, het bespreken/afstemmen van een tijdige aanvoer van grondstoffen en verpakkingcomponenten met aanvoerende afdelingen en het beschikbaar hebben van productievoorschriften en recepturen, het aansturen van (allround)operators en productiemedewerkers m.b.t. het tijdig beschikbaar hebben i.c. juiste instelling van productiemiddelen, met name bij productovergangen.

Ook behoort tot de taken het bewaken van de productievoortgang tijdens de dienst, zodanig dat de vereiste output zowel kwalitatief als kwantitatief binnen de gestelde planning wordt gerealiseerd door het controleren van de procesvoering en beoordelen van informatie, het beoordelen van de kwaliteit van grondstoffen, halffabricaten en eindproducten op basis van visuele waarneming en interpretatie van analyseresultaten, het treffen van maatregelen, aangeven van gewenste correcties, bespreken van kwaliteitsproblemen met de kwaliteitsdienst en het bespreken van stagnerende invloeden op het productieverloop met de productiemanager. Daarnaast behoort tot de taken het begeleiden van proefproducties door inbrengen van kennis en ervaring en doen van voorstellen die kunnen leiden tot verbetering van het beoogde resultaat alsmede het leveren van bijdragen aan het optimaliseren van processen door aanpassing van procedures en werkmethoden en het zorgdragen voor de operationele conditie van machines/apparatuur, zodanig dat een optimale beschikbaarheid wordt gerealiseerd, met in acht name van HACCP- en veiligheidsvoorschriften. Dit laatste door het doen uitvoeren van reinigings- en onderhoudswerkzaamheden aan apparatuur en werkomgeving, het uitvoeren van inspecties, vaststellen van (dreigende) gebreken en laten verhelpen van storingen, het afstemmen met de productiemanager en technische dienst inzake tijdstippen voor uitvoering van reparatie- en onderhoudswerkzaamheden, het doen van voorstellen voor technische aanpassingen/verbeteringen. Tevens behoort tot de taken het zorgen voor een adequate registratie/invoer van productgegevens, zodanig dat de productiemanager en andere afdelingen over juiste en actuele informatie kunnen beschikken, het bijdragen aan de opstelling van het afdelingsbudget en het behartigen van personele aangelegenheden voor zijn ploeg, zodanig dat een optimale samenwerking en onderlinge sfeer tussen medewerkers wordt bewerkstelligd. Dit door het regelen/afstemmen van de vakantie- en verlofplanning, het begeleiden, motiveren en stimuleren van medewerkers, begeleiden van ziekteverzuim, het mede beoordelen van sollicitanten, inwerken van nieuw/tijdelijk personeel, het beoordelen van medewerkers in hun werk en het zorgen voor en toezien op handhaving van bedrijfs- en veiligheidsvoorschriften.

Groepsleider expeditie

Tot de taken behoren het leidinggeven aan de uitvoering van werkzaamheden m.b.t. het formeren en verzend klaarmaken van klantorders en interne orders, het beladen van vrachtauto's en het

vervoer van orders naar afnemers en koelhuizen, zodanig dat een efficiënte werkuitvoering wordt gerealiseerd met in acht neming van voorschriften op het gebied van HACCP, ARBO en milieu. Dit door het geven van instructies aan medewerkers m.b.t. de uit te voeren werkzaamheden, het toezicht houden op de werkuitvoering en aangeven van gewenste correcties, het begeleiden van niet-routinematige werkzaamheden en oplossen van moeilijkheden die niet door medewerkers kunnen of mogen worden verholpen, het indelen van de werkzaamheden en regelen van activiteiten, zodanig dat sprake is van een doelmatige- c.q. efficiënte aanpak en werkverdeling met in acht neming van gestelde kwaliteitseisen. Dit betekent onder meer het raadplegen van de orderadministratie m.b.t. voor verzending vrijgegeven orders voor afnemers en transporten naar koelhuizen en opstellen van de planning voor orderpicking en verzending, het uitdraaien van orderpickbonnen en beoordelen van vermelde instructies, het afstemmen met de afdelingen veredeling en inpak, over aanlevertijdstippen van producten, het instrueren van expeditiemedewerkers m.b.t. volgorde en eventuele bijzonderheden m.b.t. verpakkings- en verzendinginstructies, het bewaken van de voortgang en controleren van voor verzending gereed staande partijen op correcte palletisering, verpakking, labeling e.d., het afstemmen met customer services over eventuele onvolledige orderuitlevering, afwijkende aflevertijdstippen e.d., het zorgdragen voor de aanmaak van (aanvullende) transportdocumenten en het toezien op deugdelijke verlading, instructies aan chauffeurs verstrekken van bijbehorende transportdocumenten.

Daarnaast behoort tot de taken het zorgen voor/toezien op juiste administratieve verwerking van fysieke productverplaatsingen en uitleveringen t.b.v. de voorraadadministratie en facturering van orders, het uitzoeken van oorzaken van door customer services gemelde logistieke klachten van afnemers, het coördineren van inventarisaties van voorraden in zowel eigen magazijn als voorraden in koelhuizen, alsmede het zorgdragen voor de operationele conditie van expeditieruimten, rollend materieel en (hulp)apparatuur, zodanig dat een veilige inzet en optimale beschikbaarheid wordt gewaarborgd, het zorgen voor een efficiënte indeling/benutting van expeditie- en koelruimten, het verrichten van kleine reparaties en regelen van uit te voeren onderhoud, keuringen, grotere reparaties e.d. met de technische dienst, lease maatschappij (heftrucks) resp. externe garage (vrachtwagens) alsmede het bespreken van belangrijke kwesties met hoofd logistiek en adviseren inzake aanschaf/-vervangingsaangelegenheden.

Tevens behoort tot de taken het behartigen van personele aangelegenheden, zodanig dat een optimale samenwerking en onderlinge sfeer tussen medewerkers wordt bewerkstelligd door het regelen/afstemmen van de vakantie- en verlofplanning, het begeleiden, motiveren en stimuleren van medewerkers, begeleiden van ziekteverzuim, het mede beoordelen van sollicitanten, inwerken van nieuw/tijdelijk personeel, het beoordelen van medewerkers in hun werk en het zorgen voor en toezien op handhaving van HACCP, ARBO- en milieuvoorschriften.

Groepsleider technische dienst

Tot de taken behoort onder meer het leiding en mede uitvoering geven aan werkzaamheden op elektrotechnisch-, besturingstechnisch en werktuigbouwkundig gebied, gericht op het in goede staat houden van en aanbrengen van verbeteringen aan machines en bedrijfsinstallaties, zodanig dat bedrijfsactiviteiten ongestoord en op veilige wijze voortgang kunnen vinden. Dit houdt met name in het toewijzen van uit te voeren werkzaamheden aan medewerkers a.d.h.v. onderhoudsplannen en storingsmeldingen, het verstrekken van opdrachten en instrueren inzake wijze van aanpak, het toezicht houden op de uitvoering in kwalitatieve en kwantitatieve zin, alsmede op naleving van bedrijfs-, veiligheids- en milieuvoorschriften, het oplossen van problemen die door medewerkers niet kunnen of mogen worden opgelost, het oplossen of doen oplossen van storingen door zelf uitvoeren van werkzaamheden, inzetten van medewerkers of inschakelen van servicemonteurs/installatiebureaus, teneinde de continuïteit van bedrijfsactiviteiten maximaal te waarborgen binnen aanvaardbare normen t.a.v. techniek, veiligheid en milieu. Dit door het beoordelen van aard en omvang van de problemen en de consequentie daarvan voor de voortgang van de bedrijfsvoering, het beslissen, in overleg met directe chef, tot uitvoering van (nood)reparaties en/of inschakeling van derden, het beslissen, met name tijdens consignatiedienst, in welke gevallen, anders dan voorgeschreven, en op welke momenten, zijn directe chef te waarschuwen en het beoordelen van storingsoorzaken en -frequentie en uitwerken/doen van voorstellen ter verbetering van situaties.

Ook behoort tot de taken het voorbereiden van in uitvoering te nemen karweien m.b.t. gepland onderhoud, reparaties en modificaties, zodanig dat de werkzaamheden op efficiënte en veilige wijze kunnen worden uitgevoerd en (productie)afdelingen zo min mogelijk hinder i.c. stagnatie ondervinden. Dit door onder meer het bestuderen/completeren van opdrachtinformatie als tekeningen/schema's en handleidingen, het aanvragen van eventueel benodigde vergunningen, voorbereiden van uitbestedingen, het nagaan of benodigde materialen, onderdelen e.d. aanwezig zijn en voorbereiden van bestellingen, het inhuren van monteurs, regelen van uitbesteding van grotere klussen i.o.m. chef, het afstemmen van het tijdstip van uitvoering met de betreffende afdelingsfunctionaris en het treffen van de vereiste veiligheidsmaatregelen.

Daarnaast behoort tot de taken het volgen van opbouw- en testwerkzaamheden aan apparatuur/installaties onder regie van de leverancier, teneinde vertrouwd te raken met de specifieke (onderhouds)technische aspecten van nieuwe apparatuur/installaties en het aanpassen van standaardprogrammatuur aan bedrijfsspecifieke wensen/eisen. Tot de taken behoren ook algemene taken, zoals het verantwoorden van uitgevoerde karweiën in tijd en materiaalgebruik, het inbrengen van informatie over de actuele stand van zaken m.b.t. de werkzaamheden, tijdens werkbesprekingen, het beheren van materiaal- en onderdelenvoorraad, werkplaats equipment, veiligheidsmiddelen e.d. en aanvragen van nieuwe gereedschappen/middelen bij directe chef en het behartigen van personele aangelegenheden voor zijn groep door het begeleiden, motiveren, stimuleren en beoordelen van medewerkers, het inwerken van nieuw of tijdelijk personeel, het regelen van verlof/vakantie binnen de groep en het toezien op en corrigerend optreden inzake handhaving van bedrijfs-, veiligheids- en milieuvoorschriften.

Administrateur

Tot de taken behoort het leiding en mede uitvoering geven aan de boekhouding (onderdeel van een grotere onderneming of kleinere zelfstandige onderneming), zodanig dat de verslaglegging en de daarop betrekking hebbende deeladministraties tijdig en op adequate wijze plaatsvindt alsmede het hiertoe verstrekken van opdrachten aan en instrueren van medewerkers m.b.t. uitvoering van deeladministraties, het controleren op juiste en tijdige uitvoering en opsporen en corrigeren van fouten en onvolkomenheden en het zorgdragen voor uitvoering van de boekhouding, zodanig dat voldaan wordt aan wettelijke bepalingen en ondernemingsvoorschriften, hetgeen in hoofdzaak inhoudt het bijhouden van dagboeken en grootboekrekeningen a.d.h.v. financiële bescheiden, het (doen) bijhouden van de noodzakelijke subgrootboeken, zoals debiteuren, crediteuren, voorraden en vaste activa, het afsluiten per periode van grootboekrekeningen en samenstellen van balans en resultatenrekening, het verwerken van transitorische posten en voorzieningen i.o.m. hoofd administratie of externe accountant en het opstellen van de conceptjaarrekening met daarop betrekking hebbende specificaties en toelichtingen t.b.v. hoofd administratie/externe accountant. Daarnaast behoort tot de taken het mede beheren van de financiële middelen van de onderneming, zodanig dat optimaal gebruik wordt gemaakt van de kredietfaciliteiten, vorderingen op tijd worden geïnd en adequaat inzicht wordt verkregen in de liquiditeitspositie. Dit door onder meer het zorgdragen voor het voeren van een crediteurenadministratie en het voorbereiden van betalingen, het (doen) bewaken van het debiteurenbestand, beoordelen van saldi en in gang zetten van eventuele incassoactiviteiten en het opmaken en bespreken van de liquiditeitsplanning. Tevens behoort tot de taken het up-to-date houden van administratieve procedures en structuren n.a.v. interne organisatorische veranderingen of gewijzigde wetgeving ter zake, i.o.m. hoofd administratie/externe accountant, het zorgen voor aanpassing/uitbreiding van software i.o.m. hoofd administratie/directeur, resp. softwareleverancier en het behartigen van de directe personeelsaangelegenheden.

Systeembeheerder / programmeur

Tot de taken behoort het bewaken/beheren van automatiseringssystemen, zodanig dat een continue beschikbaarheid van informatiesystemen en dataverzamelingen voor gebruikers wordt gewaarborgd. Dit door onder meer het bewaken van de performance en capaciteit en signaleren van (dreigende) problemen aan directe chef, het regelen en zorgen voor handhaving van beveiligings- en autorisatieprocedures, toezien op een juist systeemgebruik en waar nodig regelend optreden, het installeren, testen en vrijgeven van nieuwe hard- en software, verrichten van preventief onderhoud en verhelpen van problemen, het beheren en actueel houden van de configuratieadministratie, het opstellen en onderhouden van gebruikersdocumentatie en het verzorgen van beheersmatige activiteiten zoals back-up beheer, opslagbeheer e.d. Ook behoort tot de taken het verlenen van praktische ondersteuning aan gebruikers bij het opsporen van fouten, het onderzoeken van knelpunten, het verhelpen van storingen, het optimaliseren van mogelijkheden en gebruik, zodat een optimaal/doelmatig gebruik van hard- en software wordt bevorderd en de kwaliteit van de verwerking van informatie is gewaarborgd. Daarnaast behoort tot de taken het ontwikkelen/aanpassen van (delen van) programmatuur (binnen gegeven systeemontwerp) naar wensen van gebruikers, zodanig dat applicaties worden opgeleverd die voldoen aan door de gebruiker gestelde eisen. Dit door het i.o.m. gebruiker opstellen van functionele analyse inzake gewenste toepassingen, het beoordelen of wensen kunnen worden gehonoreerd binnen de bestaande systeem mogelijkheden zonder dat er complicaties optreden binnen de bestaande programmastructuren en het testen van nieuwe applicaties en verzorgen van de overdracht met daarbij behorende instructies en handleidingen. Tot de taken behoort daarnaast het beheren van de telecommunicatiefaciliteiten, zodanig dat het telefoonverkeer correct kan plaatsvinden door het aansluiten en patchen van telefoontoestellen, het programmeren van diverse typen ISDN-toestellen, het programmeren van de telefooncentrale m.b.t. kiescodes, persoonlijke instellingen en protocollen en het melden van storingen aan de provider.

INDELING VAN FUNCTIES IN FUNCTIEGROEP

1. De verantwoordelijkheid van de indeling berust bij de werkgever.
2. Onder functie wordt verstaan: het geheel van werkzaamheden/verantwoordelijkheden dat door een persoon wordt verricht/gedragen.
3. In het geval er binnen een onderneming sprake is van een combinatie van functies (of delen daarvan), dient het geheel te worden vergeleken met één of meer functietyperingen. Indien de combinatiefunctie bestaat uit functies met een verschillende indeling, wordt de combinatiefunctie ingedeeld in de hogere functiegroep, indien de werkzaamheden beschreven in de hogere functie structureel meer dan 25% van de tijd deel uitmaken van de taakuitoefening.

Het indelen van de functie dient met behulp van de verzamelde informatie over de concrete inhoud van de functie en de lijst van functietyperingen zorgvuldig te gebeuren.

Aanbevolen werkwijze voor de indeling van de functies

1. Inventariseer de in de onderneming voorkomende en in te delen functies. Maak hierbij gebruik van het vragenformulier (zie volgende pagina). Dit vragenformulier dient te worden ingevuld door de betreffende werknemer en te worden geaccordeerd door zijn chef. Binnen de onderneming dient er naar te worden gestreefd om per soort functie zoveel mogelijk een gelijkkluidende omschrijving te hanteren. Het ingevulde vragenformulier dient als hulpmiddel voor de persoon die binnen de onderneming met de functie-indeling is belast.
2. Zoek per in te delen functie de (nagenoeg) identieke of te vergelijken functie(s) op uit de lijst van functietyperingen.
3. Raadpleeg de inhoud van de betreffende functietypering.
4. Vergelijk de in te delen functie (in zijn geheel) en/of op kenmerkende onderdelen met de betreffende functietypering(en).
5. Bepaal of de in te delen functie overeenkomt met de betreffende functietypering en wat de eventuele verschillen zijn tussen functie en functietypering. Bepaal vervolgens of de verschillen zodanig zijn dat het noodzakelijk is om de functie in te delen in een andere functietypering dan aanvankelijk was uitgezocht.
6. Stel (voorlopig) de loongroep van de in te delen functie vast en vergelijk op basis van deze loongroepindeling nogmaals of de indeling in verhouding met andere functies met daaraan gekoppelde loongroepen de juiste is. Deel vervolgens de functie definitief in.
7. Leg schriftelijk vast hoe tot de betreffende indeling is gekomen zodat in toekomstige gevallen dezelfde argumenten kunnen worden gebruikt om functies in te delen in een bepaalde functietypering.
- 8a. De feitelijke inhoud van de functie is maatgevend voor indeling in een functietypering en niet de functiebenaming.
- 8b. Functies dienen te worden ingedeeld op basis van:
 - de eisen die aan degene die de functie vervult binnen de onderneming, worden gesteld;
 - de eisen die in de geformuleerde functietyperingen worden gesteld.Het functioneren van degene die de functie vervult staat hier dus los van.
9. Aanbevolen wordt om functies tegelijkertijd in te delen ten behoeve van de onderlinge vergelijkbaarheid van de functies. Bovendien bevordert dit de doelmatigheid van de procedure.

VRAGENFORMULIER INDELING FUNCTIES PARTIKULIER KAASPAKHUISBEDRIJF

Onderneming :

Datum :

Functie :

Functievervuller : Handtekening:

Chef : Handtekening:

1. Waaruit bestaan hoofdzakelijk uw werkzaamheden?
2. Welke werkzaamheden verricht u in het kader van uw functie naast de bovengenoemde hoofdzakelijke werkzaamheden?
3. Geeft u leiding aan medewerkers?

Zo ja, hoeveel medewerkers betreft dit en wat houdt het leidinggeven in?
4. Welke apparatuur bedient u respectievelijk welke apparatuur stelt u in?
Gebruikt u hand- of machinaal gereedschap?
5. Onder welke omstandigheden wordt u geacht uw functie uit te oefenen? (Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan lawaai, tocht, temperatuurverschillen, maar ook aan een ongemakkelijke werkhouding en tillen. Eventueel persoonlijk risico valt hier ook onder)

BEROEPSPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE PARTIKULIER KAASPAKHUISBEDRIJF

De werknemer die bezwaar heeft tegen een door de werkgever doorgevoerde functie-indeling, kan dit in twee fasen aan de orde stellen. De werknemer kan in deze procedure optreden als vertegenwoordiger van een groep werknemers met dezelfde functie.

Interne procedure

De medewerker dient zijn bezwaar schriftelijk en gemotiveerd in bij zijn chef. Binnen een maand na indiening van het bezwaar laat de chef schriftelijk en gemotiveerd weten of het bezwaar in behandeling wordt genomen dan wel onmiddellijk wordt afgewezen. Indien van de chef binnen de termijn van één maand geen schriftelijke reactie wordt ontvangen, wordt het bezwaar geacht te zijn afgewezen. De uitkomst van de interne behandeling van het bezwaar zal binnen twee maanden na kennisgeving dat het bezwaar wordt behandeld, schriftelijk en gemotiveerd worden meegedeeld. Indien binnen deze twee maanden geen schriftelijke reactie wordt gegeven, wordt het bezwaar geacht te zijn afgewezen.

Externe procedure

Indien het bezwaar van de werknemer wordt afgewezen of de werknemer anderszins niet akkoord gaat met de uitkomst van de interne procedure kan hij binnen één maand na het bekend worden hiervan een extern beroep instellen bij zijn chef. Werknemer en chef zorgen samen voor een zo volledig mogelijke beschrijving van de functie aan de hand van een standaard vragenlijst. De ingevulde vragenlijst wordt door beiden voor akkoord ondertekend.

Een werknemer die lid is van een werknemersorganisatie, kan zich tot zijn organisatie wenden. Een functiewaarderingsdeskundige van deze organisatie stelt een onderzoek in, zo nodig ter plaatse, samen met een externe functiewaarderingsdeskundige namens de werkgever.

Indien de werknemer niet is georganiseerd zal het bovenstaande onderzoek worden uitgevoerd door een functiewaarderingsdeskundige namens de werkgever.

De gezamenlijke deskundigen (de deskundige) nemen (neemt) een voor beide partijen bindende beslissing. Als onderbouwing geldt de ORBA-methode voor functiewaardering.

Financiële consequenties

Financiële consequenties van een herindeling na de interne of externe procedure worden ingevoerd met terugwerkende kracht tot de datum waarop het bezwaar schriftelijk en gemotiveerd is ingediend bij de chef in het kader van de interne procedure.

**STANDAARD VRAGENLIJST EXTERNE BEROEPSPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE
PARTIKULIER KAASPAKHUISBEDRIJF**

Onderneming :
Datum :
Huidige functie + loongroep :
Functievervuller :
Handtekening :
Chef :
Handtekening :
Paraaf werkgever :

1. Waaruit bestaan hoofdzakelijk uw werkzaamheden?

2. Welke werkzaamheden verricht u in het kader van uw functie naast de bovengenoemde hoofdzakelijke werkzaamheden?

3. Geeft u leiding aan medewerkers?

Zo ja, hoeveel medewerkers betreft dit en wat houdt het leidinggeven in?

4. Welke apparatuur bedient u respectievelijk welke apparatuur stelt u in?
Gebruikt u hand- of machinaal gereedschap?

5. Onder welke omstandigheden wordt u geacht uw functie uit te oefenen? (Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan lawaai, tocht, temperatuurverschillen, maar ook aan een ongemakkelijke werkhouding en tillen. Eventueel persoonlijk risico valt hier ook onder)

6. Waarom dient u dit bezwaar tegen de functie-indeling in?

REGELING VOOR PERSOONLIJKE TOESLAG (P.T.) INDIEN EEN WERKNEMER ALS GEVOLG VAN NIEUW FUNCTIECLASSIFICATIESYSTEEM WORDT INGEDEELD IN EEN LAGERE FUNCTIEGROEP.

Uitgangspunt is dat voor werknemers die binnen het functieclassificatiesysteem worden teruggezet in functiegroep, wordt bepaald dat het schaalloon wordt gegarandeerd dat gold in de voorheen geldende functiegroep met behoud van het perspectief als ware deze werknemer nog in zijn of haar oude functie werkzaam. De aanvulling op het nieuwe schaalloon geschiedt in dat geval in de vorm van een persoonlijke toeslag (p.t.).

Deze p.t. dient als volgt te worden berekend.

Indien een werknemer die bijvoorbeeld is ingeschaald in b3 terugvalt naar functiegroep a dan wordt deze ingeschaald in a3. Het verschil tussen b3 en a3 wordt dan de persoonlijke toeslag; het jaar daarna zal de werknemer in a4 terechtkomen. De persoonlijke toeslag wordt dan het verschil tussen b4 en a4, etc. tot aan het eind van de schaal.

BIJLAGE III

SALARISSYSTEMATIEK

1. De medewerk(st)er ontvangt tenminste het salaris dat behoort bij de functie-indeling als bedoeld in bijlage II.
2. Jaarlijks per 1 januari wordt aan de medewerk(st)er, indien deze de functie tenminste 6 maanden heeft uitgeoefend, een extra schaaltegrede binnen de betreffende functiegroep en het daarbij behorende hogere salaris toegekend.
- 3a. Uiterlijk in de maand december maakt de werkgever in overleg met de medewerk(st)er een beoordeling van het functioneren van de medewerk(st)er.
De beoordeling vindt plaats aan de hand van een door partijen geadviseerd standaardformulier (zie bijlage VIII), waarvan de beoordeelde een afschrift ontvangt. Beoordeling geschiedt door de hiërarchisch verantwoordelijke persoon.
De beoordeling heeft als uitkomst één van de volgende kwalificaties: Onvoldoende, Matig, Voldoende, Goed of Uitstekend.
- 3b. Indien werkgever en medewerk(st)er het eens zijn over de juistheid van de beoordeling wordt het beoordelingsformulier door beiden ondertekend.
4. De werkgever kan te allen tijde meerdere extra schaaltrreden toekennen indien daartoe aanleiding bestaat.
5. Gedurende de looptijd van deze CAO zal een proefproject worden gestart waarin onderzocht zal worden of de automatische toekenning van een schaaltegrede als bedoeld in lid 2 gekoppeld kan worden aan de beoordeling als bedoeld in lid 3a. Het proefproject richt zich op de functies uit loonschaal D en hoger, waarbij slechts bij een beoordeling 'Onvoldoende' in principe geen schaaltegrede wordt toegekend. Het proefproject zal echter voor de deelnemers daaraan geen nadelige consequenties hebben.

Loonschalen per 1 januari 2016

| LOONSCHALEN PER 1 JANUARI 2016 (4-WEKELIJKS) | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Functiegroep | A | B | C | D | E | F |
| Schaaltegrede | € | € | € | € | € | € |
| 0 | 1720.25 | 1813.77 | 1882.21 | 1954.46 | 2030.53 | 2112.04 |
| 1 | 1743.38 | 1839.22 | 1909.18 | 1982.63 | 2060.80 | 2143.48 |
| 2 | 1766.68 | 1864.86 | 1936.92 | 2011.85 | 2091.39 | 2175.59 |
| 3 | 1790.75 | 1891.76 | 1964.85 | 2041.94 | 2122.79 | 2208.76 |
| 4 | 1807.60 | 1909.98 | 1983.46 | 2062.46 | 2144.28 | 2230.27 |
| 5 | 1823.69 | 1928.19 | 2002.92 | 2083.11 | 2165.79 | 2252.59 |
| 6 | 1840.78 | 1946.46 | 2023.21 | 2103.80 | 2187.27 | 2275.74 |
| 7 | 1857.85 | 1964.85 | 2042.76 | 2124.46 | 2208.76 | 2298.04 |
| 8 | 1875.92 | 1984.26 | 2063.29 | 2145.95 | 2231.08 | 2321.18 |

| LOONSCHALEN PER 1 JANUARI 2016 (MAANDELIJKS) | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Functiegroep | A | B | C | D | E | F |
| Schaaltrede | € | € | € | € | € | € |
| 0 | 1863.59 | 1964.91 | 2039.10 | 2117.33 | 2199.72 | 2288.04 |
| 1 | 1888.65 | 1992.49 | 2068.24 | 2147.83 | 2232.52 | 2322.08 |
| 2 | 1913.89 | 2020.24 | 2098.29 | 2179.49 | 2265.68 | 2357.02 |
| 3 | 1939.98 | 2049.02 | 2128.57 | 2212.08 | 2299.70 | 2392.86 |
| 4 | 1958.23 | 2069.12 | 2148.68 | 2234.32 | 2322.98 | 2416.13 |
| 5 | 1975.71 | 2088.86 | 2169.81 | 2256.71 | 2346.27 | 2440.31 |
| 6 | 1994.17 | 2108.63 | 2191.82 | 2279.12 | 2369.58 | 2465.38 |
| 7 | 2012.67 | 2128.57 | 2212.96 | 2301.51 | 2392.86 | 2489.54 |
| 8 | 2032.23 | 2149.58 | 2235.21 | 2324.80 | 2417.04 | 2514.63 |

Aanloopschalen per 1 januari 2016

| AANLOOPSCHAAL 1 PER 1 JANUARI 2016 (4-WEKELIJKS) | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Functiegroep | A | B | C | D | E | F |
| Leeftijd | € | € | € | € | € | € |
| 15 jr. | 504.46 | 531.89 | 551.96 | 573.15 | 595.45 | 619.36 |
| 16 jr. | 577.57 | 608.97 | 631.95 | 656.21 | 681.75 | 709.12 |
| 17 jr. | 665.31 | 701.48 | 727.94 | 755.89 | 785.31 | 816.83 |
| 18 jr. | 767.66 | 809.40 | 839.93 | 872.18 | 906.12 | 942.50 |
| 19 jr. | 899.26 | 948.15 | 983.92 | 1021.70 | 1061.46 | 1104.07 |
| 20 jr. | 1060.11 | 1117.74 | 1159.91 | 1204.44 | 1251.31 | 1301.55 |
| 21 jr. | 1242.88 | 1310.45 | 1359.89 | 1412.10 | 1467.06 | 1525.95 |
| 22 jr. en ouder | 1462.21 | 1541.71 | 1599.87 | 1661.29 | 1725.95 | 1795.24 |

| AANLOOPSCHAAL 1 PER 1 JANUARI 2016 (MAANDELIJKS) | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Functiegroep | A | B | C | D | E | F |
| Leeftijd | € | € | € | € | € | € |
| 15 jr. | 546.50 | 576.21 | 597.97 | 620.91 | 645.07 | 670.97 |
| 16 jr. | 625.70 | 659.72 | 684.63 | 710.89 | 738.56 | 768.21 |
| 17 jr. | 720.74 | 759.93 | 788.62 | 818.88 | 850.74 | 884.90 |
| 18 jr. | 831.63 | 876.84 | 909.95 | 944.86 | 981.62 | 1021.04 |
| 19 jr. | 974.19 | 1027.16 | 1065.94 | 1106.83 | 1149.90 | 1196.07 |
| 20 jr. | 1148.44 | 1210.87 | 1256.60 | 1304.80 | 1355.58 | 1410.01 |
| 21 jr. | 1346.44 | 1419.65 | 1473.25 | 1529.77 | 1589.30 | 1653.11 |
| 22 jr. en ouder | 1584.05 | 1670.17 | 1733.24 | 1799.73 | 1869.76 | 1944.84 |

| AANLOOPSCHAAL 2 PER 1 JANUARI 2016 (4-WEKELIJKS) | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Functiegroep | A | B | C | D | E | F |
| Leeftijd | € | € | € | € | € | € |
| 15 jr. | 548.98 | 578.82 | 600.66 | 623.72 | 647.99 | 674.01 |
| 16 jr. | 628.54 | 662.71 | 687.71 | 714.11 | 741.90 | 771.69 |
| 17 jr. | 724.01 | 763.37 | 792.17 | 822.58 | 854.60 | 888.91 |
| 18 jr. | 835.40 | 880.81 | 914.05 | 949.14 | 986.08 | 1025.66 |
| 19 jr. | 978.61 | 1031.81 | 1070.74 | 1111.85 | 1155.12 | 1201.49 |
| 20 jr. | 1153.64 | 1216.36 | 1262.25 | 1310.71 | 1361.72 | 1416.39 |
| 21 jr. | 1352.55 | 1426.08 | 1479.88 | 1536.70 | 1596.50 | 1660.59 |
| 22 jr. en ouder | 1591.23 | 1677.74 | 1741.04 | 1807.88 | 1878.24 | 1953.64 |

| AANLOOPSCHAAL 2 PER 1 JANUARI 2016 (MAANDELIJKS) | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Functiegroep | A | B | C | D | E | F |
| Leeftijd | € | € | € | € | € | € |
| 15 jr. | 594.72 | 627.05 | 650.73 | 675.69 | 701.99 | 730.17 |
| 16 jr. | 680.91 | 717.93 | 745.04 | 773.62 | 803.72 | 835.99 |
| 17 jr. | 784.34 | 826.98 | 858.21 | 891.13 | 925.81 | 962.98 |
| 18 jr. | 905.01 | 954.21 | 990.24 | 1028.23 | 1068.24 | 1111.13 |
| 19 jr. | 1060.15 | 1117.79 | 1160.00 | 1204.50 | 1251.36 | 1301.61 |
| 20 jr. | 1249.77 | 1317.72 | 1367.47 | 1419.93 | 1475.19 | 1534.42 |
| 21 jr. | 1465.25 | 1544.91 | 1603.25 | 1664.75 | 1729.53 | 1798.97 |
| 22 jr. en ouder | 1723.82 | 1817.54 | 1886.17 | 1958.53 | 2034.74 | 2116.44 |

Jeugdschalen

Voor medewerk(st)ers jonger dan 22 jaar gelden de wettelijk vastgestelde minimum jeugdlonen, met dien verstande dat op het wettelijke minimumloon (voor 23-jarigen) de volgende percentages worden toegepast:

21 jaar: 85%, 20 jaar: 72,5%, 19 jaar: 61,5%, 18 jaar: 52,5%, 17 jaar: 45,5%, 16 jaar 39,5%, 15 jaar 34,5%.

**WAJONG EN ANDEREN MET ACHTERSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT
PER 1 JANUARI 2015**

| | | 4-Wekelijks | | | Maandelijks | |
|----------------|--|-------------|----------|--|-------------|----------|
| Functiegroep | | Aanloop | Regulier | | Aanloop | Regulier |
| Schaaltrede | | € | € | | € | € |
| 15 jr | | 422.20 | 485.60 | | 457.40 | 525.99 |
| 16 jr | | 485.60 | 555.89 | | 526.00 | 602.22 |
| 17 jr | | 555.89 | 640.33 | | 602.20 | 693.69 |
| 18 jr | | 640.33 | 738.84 | | 693.70 | 800.42 |
| 19 jr | | 738.84 | 865.50 | | 800.40 | 937.63 |
| 20 jr | | 865.50 | 1020.31 | | 937.65 | 1105.34 |
| 21 jr | | 1020.31 | 1196.22 | | 1105.35 | 1295.91 |
| 22 jr | | 1196.22 | 1407.32 | | 1295.90 | 1524.60 |
| 23 jr en ouder | | 1407.32 | X | | | X |
| 1 | | X | 1442.51 | | X | 1562.72 |
| 2 | | X | 1477.69 | | X | 1600.83 |
| 3 | | X | 1512.87 | | X | 1638.95 |
| 4 | | X | 1548.06 | | X | 1677.06 |
| 5 | | X | 1583.24 | | X | 1715.18 |
| 6 | | X | 1618.42 | | X | 1753.29 |
| 7 | | X | 1653.60 | | X | 1791.41 |
| 8 | | X | 1688.79 | | X | 1829.52 |

BIJLAGE IV

PROTOCOLLEN INZAKE ARBEID

overeengekomen tussen partijen, betrokken bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel, werkzaam in het particuliere kaaspakhuisbedrijf.

Protocol inzake Arbeidstijdverkorting

1. Algemene uitgangspunten

De volgende algemene uitgangspunten worden door partijen volledig onderschreven:

- arbeidstijdverkorting mag niet leiden tot verhoging van de kosten per eenheid product;
- arbeidstijdverkorting mag niet leiden tot verlaging van de bedrijfstijd;
- bij de invoering van arbeidstijdverkorting dient de nodige flexibiliteit ingebouwd te worden teneinde rekening te kunnen houden met de organisatorische mogelijkheden.

2. Arbeidstijdverkorting

a. Ingangsdatum en omvang

Per 1 oktober 1984 is een arbeidstijdverkorting met 5% toegepast. Hierdoor zal het aantal arbeidsuren, afhankelijk van het gekozen model, per week 38 uren dan wel per 4-weekse periode 152 uren bedragen. Per 31 maart 1988 wordt de arbeidstijd verder verkort tot 10%. Hierdoor zal het aantal arbeidsuren, afhankelijk van het gekozen model, gemiddeld 36 uren per week bedragen.

b. Wijze van invoering

De wijze waarop arbeidstijdverkorting is ingevoerd, kan verschillen per onderneming, vestiging en afdeling. De volgende modellen zijn vastgesteld voor de doorvoering van de volgende 5% arbeidstijdverkorting per 31 maart 1988:

- a. 23 roostervrije dagen per jaar;
- b. 46 halve roostervrije dagen per jaar;
- c. eenmaal per week vier uur korter werken;
- d. tweemaal per week twee uur korter werken;
- e. vier werkdagen per week van 9 uur;
- f. een combinatie van de onder a t/m e genoemde mogelijkheden;

Bovenbedoelde wijzen van invoering zijn van toepassing zowel in geval van vaste bedrijfstijden als, in voorkomend geval, van variabele bedrijfstijden. Roostervrije dagen komen te vervallen in geval van ziekte en buitengewoon verlof, maar niet bij samenloop van vakantiedagen. Op algemeen erkende feestdagen wordt geen roostervrije tijd ingeroosterd.

c. Keuze uit verschillende mogelijkheden

Over de grondslagen van de verschillende modellen heeft overleg plaatsgevonden tussen partijen. De keuze uit de verschillende modellen voor de doorvoering van arbeidstijdverkorting per onderneming, vestiging ofwel afdeling, wordt door de werkgever gedaan na onderling overleg met de werknemer(s). De vaststelling van de concrete roosters vindt eveneens plaats na overleg tussen werkgever en werknemer(s). In bedrijven waar een ondernemingsraad functioneert zal, met in achtneming van het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, deze Ondernemingsraad in overleg met de werkgever een keuze maken uit de verschillende modellen en de wijze van invoering van de arbeidstijdverkorting vaststellen

Protocol inzake werkervaringsplaatsen

Partijen komen overeen dat werkgevers zich verplichten tot een inspanning om gedurende de looptijd van deze CAO te komen tot 20 werkervaringsplaatsen en stageplaatsen. De werkervaringsplaatsen zijn bedoeld voor alle groepen in de samenleving die gebruikelijk niet via reguliere wegen aan het arbeidsproces kunnen deelnemen. Daarbij dient onder meer gedacht te worden aan mensen die onder de Wajong of de Wsw vallen.

Protocol inzake verwijtbare arbeidsongeschiktheid

Partijen stellen dat arbeidsongeschiktheid als gevolg van vermijdbare risico's zowel ten aanzien van de arbeidsomstandigheden als ten aanzien van privé-activiteiten zoveel mogelijk voorkomen moet worden. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers om arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk te voorkomen. Werkgevers dienen zich als goed werkgever op te stellen en werknemers als goed werknemer.

BIJLAGE V

Protocol Duurzame Inzetbaarheid

Werkgevers vinden het van groot belang werknemers nu en in de toekomst vitaal en inzetbaar te houden. Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan: Het vermogen en de bereidheid van de werknemer om gedurende zijn hele loopbaan gezond en functioneel te blijven werken, binnen de organisatie of daarbuiten. Duurzame inzetbaarheid is de verantwoordelijkheid van werknemer én werkgever. De werknemer is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van zijn talenten en het op peil houden van zijn kennis en vaardigheden. De werkgever faciliteert dit door een omgeving te creëren waarin de werknemer zich kan ontwikkelen en zijn talenten daadwerkelijk kan inzetten.

De roosters van ploegendiensten zijn een belangrijk onderdeel van Duurzame Inzetbaarheid. Het werken in ploegdienst is een fysieke en mentale belasting. Daarom zijn vakbonden en werkgevers op zoek naar minder belastende roosters, die een gezonde balans tussen werk en privé bevorderen.

Vakbonden en werkgevers beseffen dat een geïntegreerde aanpak noodzakelijk is om de gewenste verandering tot stand te brengen. Het is de verantwoordelijkheid van werknemers én werkgevers om stappen voorwaarts te zetten. Dat vraagt oog voor elkaars belangen, volwassen arbeidsverhoudingen, een goede sociale dialoog en wederzijds vertrouwen.

Voor een geïntegreerde aanpak is het noodzakelijk om de vormgeving van een rooster aan de orde te stellen met de door werknemers en werkgever gewenste flexibiliteit, de beloning van het rooster (in tijd en geld) en de bedrijfscultuur. Vakbonden en werkgevers zullen projecten met betrekking tot flexibilisering actief ondersteunen.

Vakbonden en werkgevers zijn het erover eens, dat het belangrijk is om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te borgen en te vergroten, zowel vitaal als functioneel. Vitale en goed inzetbare werknemers hebben een sterkere positie op de arbeidsmarkt.

Daarom is het belangrijk dat werknemers keuzes kunnen maken die aansluiten bij hun behoefte. Die behoefte kan gaandeweg hun levensfase veranderen. De cao moet daar rekening mee houden. Er is daarom ruimte nodig in de cao voor maatwerk, zodanig dat werknemers passende keuzes kunnen maken. Vakbonden en werkgevers gaan in overleg om te verkennen welke vormen van maatwerk geboden kunnen worden in de cao.

Geïntegreerde aanpak



Afspraken Duurzame Inzetbaarheid ten aanzien van 2016

Partijen zijn overeengekomen dat in 2016, volgens een nader vast te stellen tijdspad, een fundamentele

discussie zal plaatsvinden over diverse , onderling verbonden, onderwerpen voortkomende uit de cao. De uitkomst van de discussie zal meegenomen worden bij de totstandkoming van de eerstvolgende cao. De discussie zal in ieder geval de volgende onderdelen uit de cao omvatten:

- Extra vakantiedagen (art 20 lid 6);
- Introductie van budgetoplossing o.a. gericht op scholing en vitaliteit;
- Plus- en minurenregeling (art 13);
- 36-urige werkweek vs 40-urige werkweek (art 15 lid 1);
- Werken op feestdagen;
- Dagvenster in relatie tot toeslagenstelsel.

Uitgangspunt is dat eventuele aanpassingen budgetneutraal zullen dienen uit te pakken.

Het genoemde tijdpad dient uiterlijk 1 februari 2016 vastgesteld te zijn. Het streven is uiterlijk 1 oktober 2016 gereed te zijn opdat de uitkomsten meegenomen kunnen worden in de cao die per 1 januari 2017 zou moeten ingaan.

BIJLAGE VI

Aanvullende afspraken tussen cao-Partijen

Wajongers en anderen met een achterstand tot de arbeidsmarkt

De werkgever is zich bewust van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid ten aanzien van mensen met een arbeidsbeperking, waaronder WAJONG-ers en andere groepen met een achterstand tot de arbeidsmarkt, en zal zich daarom inspannen om de arbeidsparticipatie van deze mensen te verhogen. Uitgangspunt is hierbij dat uit het oogpunt van zorgvuldig werkgeverschap maatwerk moet worden betracht. Het gaat hier vaak om mensen uit een kwetsbare groep, waarvan zorgvuldig moet worden nagegaan of plaatsing mogelijk is en welke maatregelen hiervoor nodig zijn. De mate waarin en de wijze waarop hier invulling aan wordt gegeven, kan per onderneming verschillen. De nadruk zal liggen op duurzame inzetbaarheid, kennis en vaardigheden en een zorgvuldige vaststelling van de loonwaarde vanuit goed werkgeverschap. In dat kader verplicht de werkgever zich om contact op te nemen met de desbetreffende (lokale) instantie(s) om te onderzoeken of een plaatsing bij de werkgever of derden mogelijk is.

3^e jaar werkloosheid

Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies met elkaar nader overleg voeren.

Herschrijven cao-teksten

Vakbonden en werkgevers vormen een werkgroep, die tot doel heeft de cao leesbaar te maken, zonder de inhoud te veranderen. De cao moet duidelijk zijn voor alle werknemers, met eenvoudig en alledaags taalgebruik. Daarbij kan gedacht worden aan een nieuwe hoofdstukindeling, waarin per hoofdstuk wordt aangegeven wat werknemers mogen verwachten van werkgevers en wat werkgevers mogen verwachten van werknemers. Het herschrijven van de cao zal in februari 2016 van start gaan en dient uiterlijk 1 oktober 2016 te zijn afgerond.

Herziening Pensioenregeling

Partijen hebben met elkaar afgesproken om de toekomstbestendigheid van de pensioenregeling voor het kaaspakhuisbedrijf gezamenlijk nader te onderzoeken. De toekomstbestendigheid betreft daarbij niet alleen de financiering van de pensioenregeling, maar eerst en vooral de inhoud en de uitvoering ervan alsmede de risicohouding en -verdeling.

Doel van het onderzoek is om in kaart te brengen met welke aanpassingen de pensioenregeling en -uitvoering, nu en in de toekomst, (nog) beter kan gaan voldoen aan de verwachtingen van medewerkers, en aan de HR-doelstellingen van werkgevers in het kaaspakhuisbedrijf.

De beoogde datum van implementatie van mogelijke aanpassingen is 1 januari 2017.

Het gezamenlijk onderzoek van partijen zal plaatsvinden in een pensioenwerkgroep met vertegenwoordigers van CAO-partijen. Voor het onderzoek hebben partijen het volgende stappenplan opgesteld.

| Stap | Omschrijving | Afgerond |
|-------------|---|-----------------|
| 1 | Zowel GEMZU als vakorganisaties beraden zich ter voorbereiding eerst 'in eigen geleding' op hun pensioenvisie, hun doelstellingen voor de GEMZU-pensioenvoorziening en de randvoorwaarden die zij daarbij wensen te stellen, bijvoorbeeld financieel, boekhoudkundig (IFRS-proof). Op basis daarvan formuleren zij verbeterpunten en eventueel concrete aanpassingen in de huidige pensioenvoorziening. 'Deliverables': twee notities, één van GEMZU en één van vakorganisaties | Feb 2016 |
| 2 | GEMZU en vakorganisaties wisselen hun notities uit en bediscussiëren die in de pensioenwerkgroep. Overeenkomsten en verschillen worden in kaart gebracht, alsmede punten voor nader onderzoek en nader overleg. 'Deliverable': één gezamenlijke notitie van de pensioenwerkgroep (tussenrapportage) | Maart 2016 |
| 3 | Uitwerking punten voor nader onderzoek en nader overleg (denk aan berekeningen, juridische analyse, benchmarking, overleg enz). | Apr 2016 |

| | | |
|---|---|-----------|
| | 'Deliverable': technische rapportage pensioenwerkgroep NB: analyses, berekeningen en technische afstemming tussen partijen kan gedurende stap 1 en 2 al een aanvang hebben | |
| 4 | Vervolgoverleg in de pensioenwerkgroep over bevindingen, conclusies en aanbevelingen voor de cao-tafel 'Deliverable': eindrapportage van de pensioenwerkgroep met voorstellen, alternatieven, scenario's ed ten behoeve van het overleg aan de cao-tafel | Mei 2016 |
| 5 | Overleg over de cao 2017- .. , waaronder toekomstbestendige pensioenregeling per 1.1.2017 'Deliverable': concrete, toekomstbestendige afspraken over inhoud, uitvoering en financiering pensioenregeling | juli 2016 |

Overige aanbevelingen

- Partijen bevelen de werkgevers aan een regeling te treffen ten behoeve van buitenlandse werknemers waardoor het mogelijk wordt een langere periode aaneengesloten vakantie op te nemen, zulks in aanvulling op artikel 15 lid 2.
- Partijen wijzen werkgevers op de mogelijkheid om reiskosten betrekking hebbend op het traject van woonlocatie naar werklocatie voor werknemer fiscaal onbelast tot maximaal € 0,19 cent per kilometer vergoed mag worden. Indien dit past binnen de bedrijfsvoering wordt werkgevers geadviseerd van deze regeling gebruik te maken.

BIJLAGE VII

BEDRIJVENWERK

1. Activiteiten van de werknemersorganisaties in het kader van het bedrijvenwerk in de onderneming zijn toegestaan mits hierdoor de voortgang van de werkzaamheden en het functioneren van de personeelsvertegenwoordiging niet geschaad worden en mits de voorzitter en andere bestuursleden van de bedrijfsledengroep (groep werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie binnen de betreffende onderneming) als zodanig bij de werkgever bekend zijn.
2. Tussen de werkgever en de werknemersorganisaties zal overleg worden gepleegd over aard, omvang en vorm van de eventueel nodige faciliteiten. Hierbij wordt in het bijzonder gedacht aan:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de werknemersorganisaties;
 - b. de mogelijkheid van contact binnen het bedrijf maar buiten de werktijd met leden van de werknemersorganisaties;
 - c. contact van de voorzitter der bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de werknemersorganisaties binnen de werktijd indien dit door bijzondere omstandigheden buiten de werktijd niet mogelijk is;
 - d. beschikbaarstelling door de werkgever - als regel buiten de werktijd - van vergaderruimten.
3. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een werknemersorganisatie vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die welke gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

BIJLAGE VIII

VOORBEELD BEOORDELINGSFORMULIER VOLGENS BIJL. III ART. 3A CAO PARTIKULIER KAASPAKHUISBEDRIJF

I. PERSONALIA

Naam :
Geboortedatum :
In dienst getreden d.d. :

Functie :
Afdeling :
Voorgaande beoordeling :

II. FUNCTIE

Is de functie-inhoud veranderd t.o.v. de functiebeschrijving?

III. GEMAAKTE AFSPRAKEN TIJDENS HET VORIGE BEOORDELINGSGESPREK:

Zijn de afspraken nagekomen?

IV. GEMAAKTE AFSPRAKEN HEDEN

Inzake functioneren/functie/dienstverband:

Inzake opleidingen :

Inzake salariering :

Inzake persoonlijk :

V. HANDTEKENING VOOR JUISTE WEERGAVE VAN HET BESPROKENE

Beoordelaar: Beoordeelde:

Naam:

Functie:

Handtekening:

Handtekening:

VI. FUNCTIONERINGSKRITERIA

(O = onvoldoende, M = matig, V = voldoende, G = goed, U = uitstekend)

| FUNCTIONEERT/VOLDOET: | O | M | V | G | U | Opm. |
|---|---|---|---|---|---|------|
| PLAATS IN DE ORGANISATIE | | | | | | |
| Onderhoudt goede functionele contacten met: 1 de leiding 2 ondergeschikten 3 collega's 4 functionarissen met wie wordt samengewerkt 5 instanties waarmee wordt samengewerkt 6 wordt op de juiste wijze bij afwezigheid vervangen 7 vervangt anderen bij afwezigheid op de juiste wijze | | | | | | |
| WERKZAAMHEDEN | | | | | | |
| Vaktechnisch: 8 beheerst het vak 9 verricht werk/diensten van goede kwaliteit 10 levert een voldoende hoeveelheid werk/diensten af 11 voert op tijd de werkzaamheden uit | | | | | | |
| Algemeen: 12 onderhoudt op de juiste wijze zakelijke contacten 13 houdt zich aan regels, procedures en richtlijnen 14 voert opdrachten/instructies uit en komt afspraken na 15 rapporteert volgens de richtlijnen 16 neemt op positieve wijze aan overleg/besprekingen deel 17 gaat op juiste wijze met materialen, hulpmiddelen en apparatuur om 18 pleegt, indien noodzakelijk, met de leiding overleg 19 doet voorstellen aan de leiding 20 handhaaft het noodzakelijke knowhow niveau 21 geeft juiste informatie aan de plaatsvervang(st)er 22 spreekt ondernemingscultuur aan | | | | | | |
| Management: 23 stelt periodiek een budget op 24 organiseert taken en werkzaamheden 25 geeft op de juiste wijze leiding 26 handhaaft regels, richtlijnen en procedures 27 voert werkoverleg 28 controleert uitgevoerde werkzaamheden/taken/plannen 29 onderneemt, indien noodzakelijk, gerichte actie 30 stelt beoordelingen op en bespreekt deze 31 geeft juiste adviezen inzake personele zaken 32 bespreekt met ondergeschikten hun problematiek 33 zorgt voor goede opvang nieuwe medewerk(st)ers 34 speelt voldoende in op nieuwe ideeën in maatschappij | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Functie-eisen: 35 heeft voldoende opleiding 36 beschikt over een goede fysieke gezondheid 37 past de sociale vaardigheden juist toe 38 heeft de juiste psychische instelling 39 beschikt over voldoende ervaring 40 gaat met gegevens vertrouwelijk om 41 carrièreplan voor de komende jaren | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|

VII. PERSOONLIJKE DOELSTELLING C.Q. PUNTEN GEHAALD

VIII. VOORSTEL SALARIS

| Huidig | | Voorstel | |
|-------------|--------|-------------|--------|
| Schaaltrede | Bedrag | Schaaltrede | Bedrag |
| _____ | _____ | _____ | |

XI. NADERE OPMERKINGEN
geplaatst door opstellers:

geplaatst door werknemer:

X. CONCLUSIES

Werknemer functioneert in het algemeen: slecht/onvoldoende/goed/zeer goed/uitstekend (*)

Werknemer komt in aanmerking voor: handhaving/overplaatsing/beëindiging dienstverband (*)

Werknemer's loopbaanplanning verloopt volgens verwachtingen: wel/niet (*)

Werknemer komt mogelijk voor een functiewijziging in aanmerking:
wel/niet (*) korte/middellange/lange termijn (*)

(*) Doorhalen wat niet van toepassing is.

Opmerkingen naar aanleiding van de conclusies:

N.B.: de gemaakte afspraken vermelden onder IV.

BIJLAGE IX

VOORBEELDBEREKENINGEN VAN DE TOESLAG VOOR WERKEN BUITEN HET DAGVENSTER

Onderstaand zijn een aantal voorbeelden opgenomen van de berekening van de toeslag voor werken buiten het dagvenster, zoals die op grond van artikel 9 lid 2 moet plaatsvinden.

2-ploegendienst op basis van 40 uur

| Weken | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | O | O | O | O | O | - | - |
| 2 | M | M | M | M | M | - | - |

O = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:30 (1/2 uur onbetaalde pauze)

M = 8-urige middagdienst van 14:30 tot 23:00 (1/2 uur onbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 2 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

| Weken | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
|-------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----|----|
| 1 | 1x 140% 7,5x 100% | 1x 140% 7,5x 100% | 1x 140% 7,5x 100% | 1x 140% 7,5x 100% | 1x 140% 7,5x 100% | - | - |
| 2 | 3,5x 100% 4x 130% 1x 140% | 3,5x 100% 4x 130% 1x 140% | 3,5x 100% 4x 130% 1x 140% | 3,5x 100% 4x 130% 1x 140% | 3,5x 100% 4x 130% 1x 140% | - | - |

Totaal is dit 9500,00% over 85 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $9500,00\% / 85 = 111,76\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 40 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 4 uur per week worden uitgeroosterd om op een gemiddeld 36-urige werkweek uit te komen ("adv-uren"). Het inkomen bedraagt $36 / 36 * 111,76\% = 111,76\%$. Dit is dus 100% salaris plus 11,76% roostertoeslag.

2-ploegendienst op basis van 36 uur

| Weken | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | O | O | O | O | O | - | - |
| 2 | M | M | M | M | - | - | - |

O = 8-urige ochtenddienst van 07:00 tot 15:00 (doorbetaalde pauze)

M = 8-urige middagdienst van 15:00 tot 23:00 (doorbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 2 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

| Weken | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
|-------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------|----|----|
| 1 | 8x 100% | 8x 100% | 8x 100% | 8x 100% | 8x 100% | - | - |
| 2 | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | - | - | - |

Totaal is dit 7840,00% over 72 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $7840,00\% / 72 = 108,88\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 36 uur per week, conform de voltijd arbeidsduur. Het inkomen bedraagt $36 / 36 * 108,88\% = 108,88\%$. Dit is dus 100% salaris plus 8,88% toeslag.

3-ploegendienst op basis van 37,5 uur

| Weken | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | O | O | O | O | O | - | - |
| 2 | N | N | N | N | N | - | - |
| 3 | M | M | M | M | M | - | - |

O = 7,5-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (1/2 uur onbetaalde pauze)

M = 7,5-urige middagdienst van 14:00 tot 22:00 (1/2 uur onbetaalde pauze)

N = 7,5-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (1/2 uur onbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 3 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

| Weken | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
|-------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----|----|
| 1 | 1x 140% 7x 100% | 1x 140% 7x 100% | 1x 140% 7x 100% | 1x 140% 7x 100% | 1x 140% 7x 100% | - | - |
| 2 | 8x 140% | 8x 140% | 8x 140% | 8x 140% | 8x 140% | - | - |
| 3 | 4x 100% 4x 130% | 4x 100% 4x 130% | 4x 100% 4x 130% | 4x 100% 4x 130% | 4x 100% 4x 130% | - | - |

Totaal is dit 14400,00% over 120 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $14400,00\% / 120 = 120,00\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 37,50 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 1,5 uur per week worden uitgeroosterd om op een gemiddeld 36-urige werkweek uit te komen ("adv-uren"). Het inkomen bedraagt $36 / 36 * 120,00\% = 120,00\%$. Dit is dus 100% salaris plus 20,00% toeslag.

3-ploegendienst op basis van 36 uur

| Weken | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | O | O | O | O | O | - | - |
| 2 | A | A | A | A | M | - | - |
| 3 | N | N | N | N | - | - | - |

O = 8-urige ochtenddienst van 07:00 tot 15:00 (doorbetaalde pauze)

M = 4-urige middagdienst van 15:00 tot 19:00 (geen pauze)

A = 8-urige avonddienst van 15:00 tot 23:00 (doorbetaalde pauze)

N = 8-urige nachtdienst van 23:00 tot 07:00 (doorbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 3 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

| Weken | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
|-------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|----|----|
| 1 | 8x 100% | 8x 100% | 8x 100% | 8x 100% | 8x 100% | - | - |
| 2 | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | - | - |
| 3 | 8x 140% | 8x 140% | 8x 140% | 8x 140% | - | - | - |

Totaal is dit 12750,00% over 108 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $12750,00\% / 108 = 118,06\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 36,00 uur per week, conform de voltijd arbeidsduur. Het inkomen bedraagt $36 / 36 * 118,06\% = 118,06\%$. Dit is dus 100% salaris plus 18,06% toeslag.

5-ploegendienst

| Weken | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | O | O | O | - | - | M | M |
| 2 | M | M | - | - | N | N | N |
| 3 | - | - | - | O | O | O | O |
| 4 | - | - | M | M | M | - | - |
| 5 | N | N | N | N | - | - | - |

O = 8-urige ochtenddienst van 07:00 tot 15:00 (doorbetaalde pauze)

M = 8-urige middagdienst van 15:00 tot 23:00 (doorbetaalde pauze)

N = 8-urige nachtdienst van 23:00 tot 07:00 (doorbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 5 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

| Weken | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
|-------|---------|---------|---------|----|----|---------|---------|
| 1 | 8x 100% | 8x 100% | 8x 100% | - | - | 7x 160% | 7x 220% |

| | | | | | | | |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------|---------|
| | | | | | | 1x 220% | 1x 140% |
| 2 | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | - | - | 8x 140% | 8x 220% | 8x 140% |
| 3 | - | - | - | 8x 100% | 8x 100% | 8x 120% | 8x 220% |
| 4 | - | - | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | 3x 100% 4x 130% 1x 140% | - | - |
| 5 | 8x 140% | 8x 140% | 8x 140% | 8x 140% | - | - | - |

Totaal is dit 23020,00% over 168 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $23020,00\% / 168 = 137,02\%$.

Het aantal betaaluren op grond van het rooster is 33,6 uur per week, wat lager is dan de voltijd arbeidsduur. Het inkomen bedraagt $33,6 / 36 * 137,02\% = 127,89\%$. Dit is dus 100% salaris plus 27,89% toeslag.

BIJLAGE X

STATUTEN

Fonds Kollektieve Belangen voor het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf

Artikel 1. Naam en zetel

De stichting draagt de naam Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf, verder te noemen de stichting. De stichting is gevestigd te Rijswijk.

Artikel 2. Definities

1. "Werkgever": ieder, die als ondernemer in een kaaspakhuisonderneming werkzaamheden doet verrichten.
2. "Kaaspakhuisonderneming":
 1. het bedrijf van het kopen en verkopen van kaas aan anderen dan consumenten, met dien verstande dat onder consumenten niet worden verstaan instellingen of personen die het gekochte in een door hen gedreven onderneming aanwenden;
 2. het bedrijf van tussenpersonen in kaas;
 3. het bedrijf dat voor rekening van derden kaas opslaat en voor bepaalde tijd verzorgt;
 4. het bedrijf, waarin smeltkaas c.q. smeltkaasprodukten, poederkaas of geraspte kaas wordt bereid en/of verhandeld;
 5. het bedrijf dat ten behoeve van derden kaas verpakt.
3. "Werknemer": de man of vrouw in dienst van een werkgever met uitzondering van zgn. vakantiewerkers en de niet (langer) ingevolge de verplichte werknemersverzekeringen verzekerde directeuren-groootaandeelhouder, hun echtgeno(o)t(e) en familieleden die evenmin in vorenbedoelde zin verzekerd zijn.
4. "Stichting": de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf.
5. "Bestuur": het in artikel 5 bedoelde bestuur.
6. "Administrateur": de in artikel 9 bedoelde administrateur.
7. "Reglement": het in artikel 12 bedoelde reglement.
8. "C.A.O.": C.A.O. voor het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf.

Artikel 3. Doel

Het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf. Deze activiteiten bestaan binnen het doel van de stichting uit het bevorderen van:

- a. het geven van voorlichting en informatie over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten voor het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf en/of andere wettelijke voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen;
- b. het verrichten en publiceren van onderzoek ten behoeve van het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemers in het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf;
- c. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het C.A.O.-overleg gemaakte afspraken dat ten dienste staat van het georganiseerd overleg, met het doel de belangen te dienen van alle werkgevers en werknemers in het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf;
- d. het verrichten en subsidiëren van opleiding en vormingsactiviteiten ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf;
- e. algemene publiciteit aangaande de arbeidsvoorwaarden in het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf.

Artikel 4. Geldmiddelen

1. De inkomsten van de stichting bestaan uit:
 - a. bijdragen van werkgevers;
 - b. bijdragen van de overheid;
 - c. de te kweken rente;
 - d. schenkingen, legaten en erfstellingen;

- e. al hetgeen op andere wijze wordt verworven.
- 2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.
- 3. De uitgaven van de stichting bestaan uit:
 - a. de uitgaven voortvloeiend uit de realisatie van het in artikel 3 omschreven doel;
 - b. de overige uitgaven.

Artikel 5. Bestuur

- 1. Het bestuur van de stichting bestaat uit 8 leden, waarvan worden aangewezen:
 - vier leden door GemZu gevestigd te Den Haag;
 - twee leden door FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht;
 - twee leden door CNV BedrijvenBond, gevestigd te Utrecht.
- 2. De benoeming van een bestuurslid geschiedt voor onbepaalde tijd.
- 3. De organisatie, die een bestuurslid benoemde, kan te allen tijde die benoeming intrekken en een ander in zijn plaats tot bestuurslid benoemen. Ook is zij bevoegd voor een door haar aangewezen bestuurslid tijdelijk een plaatsvervanger aan te wijzen.
- 4. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
 - a. door overlijden;
 - b. door schriftelijk te bedanken;
 - c. door onder curatele stelling of faillissement;
 - d. door ontslag door het bestuur van de organisatie die het betreffende bestuurslid benoemde.

Artikel 6. Bevoegdheden van het bestuur

- 1. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter, een secretaris, een plaatsvervangend voorzitter en een plaatsvervangend secretaris.
- 2. De functies van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter worden in de even kalenderjaren vervuld door werkgeversleden en in de oneven kalenderjaren door werknemersleden. De functies van secretaris en plaatsvervangend secretaris in de oneven kalenderjaren worden vervuld door werkgeversleden en in de even kalenderjaren door werknemersleden.
- 3. Het bestuur draagt zorg voor de uitvoering van de statuten en het reglement van de stichting. Het is bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking binnen de kring van de doelstelling van de stichting.
- 4. De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door de voorzitter en de secretaris gezamenlijk.

Artikel 7. Bestuursvergaderingen

- 1. Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of tenminste twee bestuursleden dit nodig oordeelt/oordelen.
- 2. De wijze en termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.

Artikel 8. Besluitvorming

- 1. Het bestuur kan geen besluiten nemen indien niet tenminste drie bestuursleden, waarvan tenminste één benoemd door de werkgeversorganisaties en één van de werknemersorganisaties, zoals vermeld in artikel 5, lid 1, aanwezig zijn.
- 2. Voor zover in deze statuten niet anders is bepaald, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met volstrekte meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.
- 3. Elk werkgevers lid heeft evenveel stemmen als het aantal aanwezige werknemersleden. Elk werknemerslid heeft evenveel stemmen als het aantal aanwezige werkgeversleden. Blanco stemmen en stemmen van onwaarde worden als niet uitgebrachte stemmen beschouwd.

4. Over zaken wordt mondeling, over personen schriftelijk gestemd.
5. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
6. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden kan besluitvorming door het bestuur ook schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen. Blanco stemmen en stemmen van onwaarde worden als niet uitgebrachte stemmen beschouwd. Het bepaalde in de leden 2 en 5 is daarbij van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bij staking van stemmen het voorstel in de eerstkomende vergadering aan de orde gesteld.

Artikel 9. Administrateur

1. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder toezicht van het bestuur gevoerd door een daarvoor door het bestuur aan te wijzen administrateur. Als administrateur treedt op GemZu te Den Haag. De kosten van dit beheer komen voor rekening van de stichting.
2. De opdracht tot het voeren van administratief en geldelijk beheer aan de administrateur wordt schriftelijk verstrekt. Bij deze opdracht behoort een instructie welke door het bestuur wordt vastgesteld.

Artikel 10. Verslag, rekening en verantwoording

1. Jaarlijks, zo mogelijk binnen 3 maanden na afloop van het boekjaar, stelt het bestuur een balans, rekening van baten en lasten en verslag (tezamen genoemd: verslag) over de financiële toestand van de stichting vast. Het verslag dient te zijn gespecificeerd en gecontroleerd door een registeraccountant volgens de in artikel 3 van de Statuten genoemde bestedingsdoelen en activiteiten. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen en activiteiten zijn gedaan. Ten blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de secretaris van de stichting ondertekend.
2. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
3. Het verslag en de accountantsverklaring wordt ten kantore van de administrateur ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd
4. Het verslag inclusief de accountantsverklaring wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
5. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Het eerste boekjaar loopt vanaf de datum van oprichting tot en met eenendertig december negentienhonderd achtentachtig.

Artikel 11. Statutenwijziging en ontbinding

1. Besluiten tot wijziging van de statuten respectievelijk ontbinding van de stichting kunnen slechts worden genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin tenminste vijf der bestuursleden aanwezig zijn.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de besluitvorming betreffende de wijziging ook schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen en het besluit met algemene stemmen wordt genomen.
3. Het ontbindingsbesluit duidt tevens de bestemming van een eventueel batig saldo van de vereffening aan. Deze bestemming zal zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met het doel van de stichting.

Artikel 12. Reglement

1. Het bestuur stelt een reglement vast. De bepalingen van het reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

2. Ten aanzien van besluiten tot vaststelling of wijziging van het reglement is het bepaalde in artikel 11, eerste en tweede lid van toepassing.

Artikel 13. Verplichtingen werkgevers, werknemers en door de stichting gesubsidieerde instellingen

1. De werkgevers en werknemers zijn verplicht alle gegevens te verstrekken die het bestuur voor een goede uitvoering van de statuten en het reglement nodig acht.
2. Bij gebreke van de in het eerste lid bedoelde gegevens is het bestuur gerechtigd de betreffende gegevens naar beste weten te schatten.
3. Bij een aanvraag om subsidie dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden ingezonden. Jaarlijks zal door de gesubsidieerde instelling aan het bestuur van de stichting verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen gelden worden afgelegd.

Artikel 14. Beleggingen

1. Voor zover gelden van de stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling. Beleggingen kunnen uitsluitend worden gedaan in Nederlandse staatsobligaties dan wel in deposito's bij banken.
2. Gereede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur. De effecten en andere waardepapieren aan toonder worden bewaard door een door het bestuur aan te wijzen trustinstelling.
3. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

Artikel 15. Onvoorziene gevallen

Het bestuur is bevoegd in onvoorziene gevallen af te wijken van het bepaalde in het reglement, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

Artikel 16. Inwerkingtreding

De statuten zijn in werking getreden op 8 september 1988. De wijzigingen treden in werking na notariële vaststelling in de maand september 2008.

R E G L E M E N T

Fonds Kollektieve Belangen voor het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf

Artikel 1. Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 2 van de statuten.

Artikel 2. Hoogte der bijdragen

1. De hoogte der bijdrage als bedoeld in artikel 4.1.a van de Statuten inzake het Fonds Kollektieve Belangen voor het Partikuliere Kaaspakhuisbedrijf is een door de C.A.O.-partijen vast te stellen bedrag per fulltime werknemer. Parttime werknemers dragen naar rato bij.
2. De werkgever is verplicht aan de stichting - op de door de stichting vast te stellen wijze en tijdstippen - de gegevens te verstrekken welke naar het oordeel van de stichting nodig zijn ter berekening van de verschuldigde bijdrage. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de stichting verstrekt, is de stichting bevoegd de hoogte van de bijdrage naar beste weten zelf vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de stichting gewenste informatie komen voor rekening van de werkgever.
3. De stichting deelt het te betalen bedrag der bijdrage schriftelijk aan de werkgever mede. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage binnen 14 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de stichting te voldoen.
4. De werkgever die nalaat zijn financiële verplichtingen jegens de stichting op een door het bestuur vastgesteld tijdstip te voldoen, zal voor elke ingaande maand verzuim wegens rentederving het wettelijk rentepercentage als bedoeld in artikel 119 jo 120 boek 6 van het Burgerlijk Wetboek van het niet tijdig betaalde bedrag aan de stichting verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.
5. Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde rentevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op de eerste vordering aan de stichting te betalen alle kosten, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt. De buitengerechtigde invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 34,03.

Artikel 3. Realisering doelstelling

De stichting realiseert het in artikel 3 van de statuten genoemde doel door het toekennen van subsidies aan instellingen die activiteiten als genoemd in deze doelstelling verrichten.

Artikel 4. Werkwijze

1. De aanvragen om subsidie als bedoeld in artikel 13, lid 3 van de statuten dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend en wel:
 - voor éénmalige subsidies: zo spoedig mogelijk na het nemen van het besluit een subsidie aan te vragen;
 - voor periodieke subsidies: jaarlijks voor de 1e september voorafgaand aan het jaar waarop de subsidieaanvraag betrekking heeft.Uitgangspunt bij besteding van de gelden is dat 1/3 deel van de gelden wordt besteed via de werkgeversorganisaties en 2/3 deel via de werknemersorganisaties. Bij de aanvragen dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden meegezonden, gespecificeerd volgens de in artikel 3 van de Statuten genoemde bestedingsdoelen en activiteiten.
2. De verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen gelden als bedoeld in artikel 13, lid 3 van de statuten dient schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend en wel:
 - voor éénmalige subsidies: zo spoedig mogelijk na de besteding van deze gelden;
 - voor periodieke subsidies: jaarlijks voor de 1e juli volgend op het jaar waarop de subsidie betrekking had.De subsidie ontvangende instellingen dienen jaarlijks een door een registeraccountant gecontroleerde verklaring te overleggen over de besteding van de gelden. Deze verklaring moet tenminste zijn gespecificeerd volgens de in artikel 3 van de Statuten genoemde bestedingsdoelen en activiteiten en

een geïntegreerd onderdeel uitmaken van het (financieel) jaarverslag.

3. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
4. Op beslissingen van het bestuur omtrent de subsidieaanvraag kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 5. Begroting

Het bestuur van de stichting stelt jaarlijks voor 1 november een begroting van inkomsten en uitgaven van de stichting vast. De begroting omvat:

- a. de inkomsten als bedoeld in artikel 4, lid 1 van de statuten;
- b. financiering en subsidiëring van activiteiten als bedoeld in artikel 3 van de statuten;
- c. de kosten van administratie en bestuur;
- d. eventuele andere lasten.

De begroting dient gespecificeerd te zijn volgens de in artikel 3 van de Statuten genoemde bestedingsdoelen en activiteiten. De begroting wordt ten kantore van de administrateur ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers neergelegd.

Artikel 6. Inwerkingtreding

De statuten zijn in werking getreden op 8 september 1988. De aangebrachte wijzigingen treden in werking na notariële vaststelling in de maand september 2008.

BIJLAGE XI

CAO voor het personeel werkzaam in het Particuliere Kaaspakhuisbedrijf De belangrijkste punten leesbaar gemaakt

Als je werkt in een kaaspakhuisbedrijf dan is deze CAO op jou van toepassing. Je werkgever moet zich houden aan de rechten die je hebt volgens deze CAO. Hij mag je niet minder geven dan in de CAO staat, wél meer. De CAO bevat ook regels waar je je als werknemer aan moet houden.

Deze CAO wordt afgesloten door Gemzu en FNV en CNV Vakmensen. De afspraken die zij hebben gemaakt staan in de officiële CAO die geldt van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016. Wat je nu leest is de populaire versie. Daarin staan je belangrijkste rechten en plichten in begrijpelijk Nederlands. De officiële tekst is beslissend als jij en je werkgever het niet eens zijn over de toepassing van een artikel uit de CAO. Als je nog vragen hebt, kan je contact opnemen via één van de telefoonnummers hieronder.

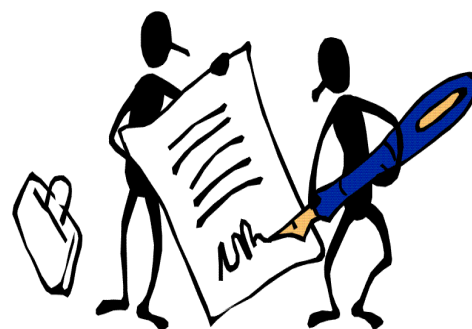
We wensen je veel leesplezier en vooral veel plezier in je werk!

Gemzu (070-413 19 10, www.werkenkaas.nl)
FNV (020-585 61 52, www.fnv.nl)
CNV Vakmensen (030-751 10 07, www.cnvvakmensen.nl)

Je contract

Als je in een kaaspakhuis gaat werken krijg je een arbeidsovereenkomst. Daarin moet staan:

- welke functie je krijgt
- hoeveel je gaat verdienen
- hoeveel uur je per week gaat werken
- wáár je gaat werken
- de dag waarop je begint met werken
- hoeveel vakantie je krijgt
- wat de opzegtermijn is
- hoe je pensioen geregeld is
- of je een vast of een tijdelijk contract hebt
- of er een proeftijd geldt



Je werkgever moet je ook een CAO-boekje geven.

Je kan een vast contract krijgen maar je werkgever mag je ook een tijdelijk contract geven voor maximaal een jaar. Je proeftijd is altijd maximaal twee maanden. In de proeftijd kan je werkgever het contract onmiddellijk opzeggen. En als het jou tegen valt, mag je ook zonder opzegtermijn je baan weer beëindigen tijdens de proeftijd. Als de proeftijd voorbij is, geldt er wel een opzegtermijn (zie onder ontslag).

Arbeidstijd

Het normale aantal uren dat je gemiddeld per week werkt is 36. Werk je bijvoorbeeld 30 uur dan worden je rechten in deze cao natuurlijk aangepast. Zo krijg je dan bijvoorbeeld 30/36 van het loon of van de vakantie uren die je zou hebben ontvangen als je een volledige werkweek zou hebben.

De normale werktijden liggen op maandag tot en met vrijdag tussen op 07.00 uur en 18.00 uur. Het kan zo zijn dat je op andere tijden moet werken. Daarvoor wordt dan extra loon betaald (zie onder kopje 'extra loon').



Je werkgever maakt een dienstrooster. Minstens 28 dagen voordat het rooster ingaat vertelt hij je op welke uren en dagen je moet werken. Je werkgever mag tot 7 dagen voor het begin van een dienst nog wijzigingen doorvoeren. Als de werkgever het rooster binnen die 7 dagen wijzigt, wordt je gemiddelde toeslag opnieuw berekend. Is de eerder berekende toeslag hoger, dan krijg je die hogere toeslag.

Je loon

Hoeveel loon je krijgt hangt af van het werk dat je doet. Aan elke functie is een loonschaal gekoppeld. De functieomschrijving en de daaraan gekoppelde loonschaal vind je in bijlage 2 en 3 van de CAO. Als je

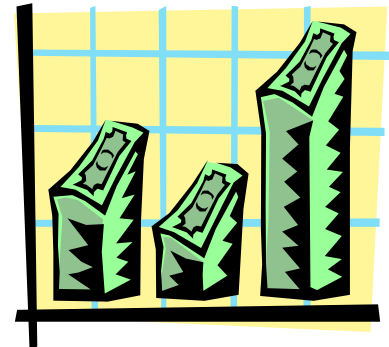
minstens een half jaar in je functie hebt gewerkt dan krijg je er aan het eind van het jaar automatisch een loonschaal bij, tot je het einde van je loonschaal hebt bereikt

Werkgevers en vakbonden hebben daarnaast afgesproken dat de lonen op 1 januari 2016 stijgen met 1,5%.

Het loon wordt per 4 weken of per maand uitbetaald. De lonen gelden als je 36 uur werkt. Werk je parttime, bijvoorbeeld 30 uur, dan krijg je 30/36 (80%) van het loon.

De loonsverhoging wordt berekend over het schaalloon dat in de CAO staat. Het kan zijn dat je meer verdient dan het schaalloon en een extra toeslag hebt. De werkgever hoeft over die extra toeslag de loonsverhoging niet te betalen. Maar het mag wel.

Bijvoorbeeld. Je verdient € 1.000,--. Op 1 januari 2016 moet je dan krijgen: € 1.000 + 1,50% = € 1.015,--.



Extra loon

Als je werkt vóór 7 uur 's ochtends of ná 6 uur 's-avonds of in het weekend heb je recht op een toeslag. In het schema zie je voor welke uren je een toeslag krijgt. Je werkgever maakt een rooster en dan wordt je gemiddelde toeslag berekend. Die toeslag krijg je dan uitbetaald. Ook als je met vakantie gaat, ziek bent of kort verlof opneemt.

| van | tot | Ma | Di | Wo | Do | Vr | Za | Zo |
|-------|-------|----|----|-----|----|----|------|------|
| 22:00 | 24:00 | | | 40% | | | 120% | 40% |
| 18:00 | 22:00 | | | 30% | | | 60% | |
| 15:00 | 18:00 | | | | | | | |
| 7:00 | 15:00 | | | 0% | | | 30% | 120% |
| 0:00 | 7:00 | | | 40% | | | | |

De berekening van je toeslag is best ingewikkeld. De gemiddelde toeslag wordt **berekend** over de uren die je bent ingeroosterd plus de pauzes. De toeslag wordt **betaald** over de uren die je gewerkt hebt. Bijvoorbeeld: Je werkt in een rooster van 2 uur in de middag tot 10 uur in de avond. Van 6 tot half 7 heb je pauze. Je toeslag is:

- van 2 uur tot 6 uur: 0%
- van 6 uur tot 10 uur: 30% per uur = 120%

Bij elkaar dus 120% toeslag over 8 uur. Je gemiddelde toeslag is dan 120% gedeeld door 8 uur = 15%. Die toeslag krijg je voor elk uur dat je hebt gewerkt. Dus in dit voorbeeld krijg je over 7.5 uur 15% toeslag per uur.

Overwerk

Het is de bedoeling om overwerk zoveel mogelijk te voorkomen. Maar soms kan het even niet anders. Op je loonstrook staan je plus- en minuren. Als je in een loonperiode (maand of 4 weken) meer dan 12 plusuren hebt staan, worden de uren boven de 12 uitbetaald als overwerk. Dat betekent dat je die uren betaald krijgt en daar bovenop een toeslag krijgt van 30%. Als je dat zelf wilt, kan je die plusuren omzetten in vrije tijd. Je krijgt dan de plusuren in vrije tijd en de toeslag van 30% in geld. De eerste 12 plusuren blijven staan voor de volgende loonperiode. Heb je in een loonperiode meer dan 12 minuren dan wordt het meerdere kwijtgescholden. Je hebt in een loonperiode dus nooit meer dan 12 minuren.

Bijvoorbeeld: In april heb je 18 plusuren. Je krijgt nu 6 uur uitbetaald met een toeslag van 30% per uur. Of je kiest er voor 6 uur vrije tijd te nemen en de toeslag van 30% uit te laten betalen. In allebei de gevallen begin je in mei dan weer met 12 plusuren. In de maand mei



werk je 3 uur minder. Dan heb je op 1 juni dus nog 9 plusuren.

Wensen over werktijd

Er zijn mensen die graag op andere tijden willen werken dan die waarop hun werk normaal begint. Wanneer jij dat ook wilt, dan is dat mogelijk maar alleen wanneer dat ook binnen jouw bedrijf mogelijk is. De afdeling P&O kan je hier meer over vertellen.

Toeslag op feestdagen

Het loon over officiële feestdagen (Nieuwjaarsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag en op 5 mei 2010) wordt gewoon doorbetaald als je op deze dagen normaal gesproken zou hebben gewerkt. Als je echt moet werken op officiële feestdagen krijg je een extra toeslag van 100% van je uurloon. Daar bovenop krijg je vrije tijd terug voor je gewerkte uren op die dag. Maar het uitgangspunt is dat je op feestdagen niet hoeft te werken.

Vakantietoeslag

Over de maanden dat je gewerkt hebt in een vakantiejaar ontvang je een vakantietoeslag van 8% van je jaarloon. Als je ouder bent dan 22 jaar en 36 uur per week werkt is de vakantietoeslag minstens € 1.496,96.

Toeslag Bedrijfshulpverlener

Als je een geldig certificaat Bedrijfshulpverlening hebt, krijg je per 4 weken een vergoeding van € 18,15. Per maand is dat € 19,66.

Consignatietoeslag

Als je bereikbaar moet zijn om te komen werken (consignatie) ontvang je daarvoor een vergoeding van € 3,25 per uur (in 2016). Ben je geconsigneerd op zondag of op een feestdag dan krijg je € 6,50 per uur (in 2016). Als je opgeroepen wordt om te komen werken, krijg je natuurlijk ook nog loon uitbetaald.

Pensioen

De werkgever zorgt ervoor dat iedere werknemer een pensioen opbouwt. De werkgever betaalt bijna het hele bedrag (de premie) dat nodig is voor het opbouwen van het pensioen. Een deel betaal je zelf. De premie wordt door de werkgever betaald aan een pensioenfonds, in jouw geval het Bedrijfspensioenfonds voor de Agrarische- en Voedselvoorzieningshandel (BPF-AVH).



Beoordelingen

In principe houdt je werkgever aan het eind van het jaar met jou een beoordelingsgesprek. In dit gesprek geeft je werkgever aan hoe hij vindt dat jij het afgelopen jaar je werk hebt gedaan en maken jullie afspraken voor het komende jaar. Een voorbeeld van het formulier dat de werkgever hiervoor kan gebruiken staat in de cao.

Vakantie

Een vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april. Als je het hele jaar in dienst bent geweest, krijg je in dat jaar 172,8 uur vakantie. Die uren moet je in principe ook in het vakantiejaar opnemen. Minstens 72 uur neem je aan één stuk op in de periode mei tot en met september. En in het hele jaar moet je minstens 108 uur opnemen.

Als je ziek bent als je op vakantie gaat, gaat dat niet ten koste van je vakantiedagen. Dat geldt ook als je tijdens je vakantie ziek wordt, maar dan moet je dat wel meteen melden bij je werkgever. Je bouwt tijdens arbeidsongeschiktheid ook vakantierechten op. Als je lang ziek bent, bouw je alleen recht op vakantie op over de laatste 6 maanden van je ziekte.



Extra vakantie-uren

Als je langer in dienst bent of ouder wordt krijg je recht op extra vakantie-uren. Namelijk:

- 7,2 uren bij 5 jaren dienstverband;
- 14,4 uren bij 10 jaren dienstverband of op 50-jarige leeftijd bij 5 jaren dienstverband;
- 21,6 uren bij 15 jaren dienstverband of op 55-jarige leeftijd bij 5 jaren dienstverband;
- 28,8 uren bij 20 jaren dienstverband of op 60-jarige leeftijd;
- 36 uren bij 25 jaren dienstverband of op 60-jarige leeftijd bij 10 jaren dienstverband.

Deze uren moet je opnemen in de maanden januari tot en met mei, behalve als je met je werkgever iets

anders afspreekt.

Buitengewoon verlof

In een aantal bijzondere gevallen heb je recht op verlof en wordt je loon doorbetaald. De belangrijkste gevallen zijn:

- Als je in ondertrouw gaat krijg je 1 dag.
- Bij je huwelijk 2 dagen.
- Ben je 25 of 40 jaar getrouwd 1 dag
- Bij het huwelijk van je (schoon)broer of zus of een van je kinderen krijg je ook een dag verlof. Hetzelfde is het geval bij 25, 40 of 50 jarig huwelijksfeest van je (groot) ouders of schoonouders.
- Als je 25 of 40 jaar in dienst bent 1 dag
- Als je echtgenote bevalt krijg je 2 dagen verlof
- Bij overlijden van je partner of kind 4 dagen verlof, overlijdt een van de (schoon)ouders 2 dagen verlof, overlijdt een (schoon)broer of zus een van de grootouders of kleinkinderen dan krijg je 1 dag verlof.

Geregistreerd partnerschap of duurzaam samenleven staat gelijk aan het huwelijk.

Calamiteitenverlof

Gebeurt er iets ergs en moet je bijvoorbeeld een ernstig ziek kind of je zieke partner opvangen, dan kan je in overleg met je werkgever verlof opnemen voor in principe maximaal 7 dagen. Dit verlof krijg je als het echt niet anders kan. Tijdens het verlof moet je het snel zo proberen te regelen dat je weer aan het werk kan. Je loon wordt doorbetaald.

Verlof voor scholing/vergadering

Voor (kader)leden van vakbonden bestaat de mogelijkheid om extra verlof te krijgen voor scholing en voor het bijwonen van vergaderingen of congressen van de bond. Je vakbond moet dit verlof voor jou aanvragen bij de werkgever. Je loon wordt doorbetaald.

Verlof voor je pensioen

Zit je in het jaar voor je pensioen dan kan je 4 dagen extra verlof krijgen om een scholing te volgen ter voorbereiding op je pensioen.

WIA

Jouw werkgever is verplicht om ervoor te zorgen dat je begrijpt wat er gebeurt als je langer dan twee jaar arbeidsongeschikt raakt. Het langdurig ziek zijn heeft namelijk gevolgen voor jouw loon. Hij zal jou dan ook op de hoogte brengen van hoe dit in de Nederlandse wet is geregeld en wat je zelf kunt doen om jouw loon te houden.

Arbeidsongeschiktheid

Als je door ziekte niet kunt werken moet je dat meteen bij je werkgever melden. Bij wie en hoe laat kunnen ze je op de afdeling Personeelszaken vertellen.

De werkgever mag besluiten dat je bij ziekte maximaal een halve dag geen loon krijgt. Dat geldt voor de eerste twee ziekmeldingen per jaar. Meld je je in één jaar drie keer of meer ziek, dan mag hij vanaf die 3^e ziekmelding hoogstens één dag geen loon betalen per ziekmelding. De werkgever kan ook besluiten om geen loon in te houden bij ziekte.

De eerste 26 weken van ziekte krijg je 100% van je loon. Daarna krijg je over 26 weken 90% en in het tweede jaar van ziekte 85%. Als je korter dan een jaar in dienst bent en ziek wordt gelden er andere regels.

Als je niet in staat bent je eigen werk te doen, maar er is wel ander passend werk, dan moet je dat werk gaan doen. Je houdt dan je eigen loon over de uren die je werkt.

Uitkering bij overlijden

Als je zou komen te overlijden terwijl je in dienst bent bij je werkgever hebben jouw partner en kinderen recht op een uitkering van jouw werkgever. Zij ontvangen dan een bedrag ter hoogte van het loon dat jij in drie maanden zou verdienen.

Ontslag

Als er sprake is van ontslag dan moet je rekening houden met opzegtermijnen.

Als je zelf ontslag wilt nemen dan geldt een opzegtermijn van één maand en je moet altijd opzeggen tegen het einde van de maand. Zeg je bijvoorbeeld op 10 april op dan is je laatste werkdag 31 mei.

Voor de werkgever gelden andere termijnen en die hangen af van het aantal jaren dat je hebt gewerkt.

- Werk je korter dan 5 jaar dan is de opzegtermijn 1 maand;

- werk je tussen de 5 en 10 jaar 2 maanden;
- tussen de 10 en 15 jaar 3 maanden en
- werk je langer dan 15 jaar 4 maanden.

Als je op 1 januari 1999 ouder was dan 45 jaar gelden misschien langere opzegtermijnen. Je vakbond kan het voor je uitrekenen.

Als je geheel of gedeeltelijk ziek bent, mag de werkgever de eerste twee jaar van ziekte je contract niet opzeggen.

Als je een tijdelijk contract hebt, eindigt dat op de laatste dag automatisch. Als een tijdelijk contract tussendoor beëindigd wordt, gelden dezelfde opzegtermijnen als voor een vast contract.

-.-.-

Colofon:

- **FNV**
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
- **CNV Vakmensen**
Postbus 2525
3500 GM UTRECHT
- **Gemzu**
Van Stolkweg 31
2585 JN AX DEN HAAG

Secretariaat C.A.O.

GemZu
Van Stolkweg 31
2585 JN DEN HAAG
Tel.nr.: 070 413 19 10
Fax.nr.: 070 413 19 19
E-mail: info@gemzu.nl