



Collectieve Arbeidsovereenkomst

Koole Terminals

Zaandam

1 januari 2014 t/m 31 december 2018

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities cao	3
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	3
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	3
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de medewerker	3
Artikel 5	Dienstverband	4
Artikel 6	Dienstrooster	4
Artikel 7	Salarisregeling	4
Artikel 8	Toeslagen	5
Artikel 9	Overwerk	6
Artikel 10	Vakantietoelage	6
Artikel 11	Jubileumuitkering	6
Artikel 12	Verlofregeling	7
Artikel 13	Bijzonder verlof	7
Artikel 14	Pensioenregeling	8
Artikel 15	Reiskostenregeling	9
Artikel 16	Feestdagen	9
Artikel 17	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	9
Artikel 18	Opleidingen	10
Artikel 19	Collectieve zorgverzekering	11
Artikel 20	Veiligheid en milieu	11
Artikel 21	Werkgelegenheid	11
Artikel 22	Faciliteiten vakverenigingen	12
Artikel 23	Duur, opzegging, wijziging en verlenging van de cao	13
Artikel 24	Geschillen	13
Artikel 25	Inhuurkrachten	13
Artikel 26	Flex tijden	13
Bijlage 1	Salarisschalen per 1 januari 2014	15
Bijlage 2	Functieraster	15

Tussen de ondergetekenden:

I Koole Tanktransport B.V., gevestigd te Zaandam

als partij ter ener zijde

en

II a FNV, gevestigd te Utrecht
b CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren hierbij het navolgende voor medewerkers in dienst van Koole Tanktransport B.V. en gelieerde ondernemingen in de functieklassen A tot en met J te zijn overeengekomen voor zover de medewerker niet valt onder de werkingssfeer van een sector cao.

Artikel 1 Definities cao

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	Koole Tanktransport B.V. Koole Tankstorage Zaandam B.V. Koole Tankstorage Nijmegen B.V. Koole Tankstorage Pernis B.V. Koole Tankstorage Vondelingenplaat B.V. Koole Tankstorage Amsterdam B.V. (met ingang van 1 januari 2015) Koole Tankstorage Minerals B.V. (met ingang van 1 januari 2015)
Vakvereniging	FNV CNV Vakmensen
Medewerker	de persoon in dienst van werkgever, die met betrekking tot de in deze cao vermelde bepalingen als medewerker wordt beschouwd, ingedeeld in de functieklassen A tot en met J, zover de medewerker niet valt onder de werkingssfeer van een sector cao
Voltijd dienstverband	Een dienstverband met een arbeidstijd van 40 uur per week. Voor de continuïteit geldt een arbeidstijd (inclusief pauze) van gemiddeld 34,2 uur per week
Deeltijd dienstverband	Een dienstverband met een arbeidstijd van minder dan gemiddeld 40 uur per week of gemiddeld 34,2 uur per week (continuïteit) waarvoor de bepalingen van deze cao evenredig worden toegepast
Dienstrooster	de regeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerker zijn werkzaamheden aanvangen, onderbreekt en beëindigt
Dienst Arbeidstijd	de tijd die zowel de arbeidstijd als pauze omvat
Pauze	de tijd gedurende welke de medewerker zijn werkzaamheden uitvoert
Basismaandsalaris	een niet doorbetaalde onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd
Basismaandinkomen	het bruto maandsalaris zonder toeslagen
	het basismaandsalaris vermeerderd met eventuele toeslagen

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever hanteert geen voorwaarden in strijd met de bepalingen van deze cao.
2. De werkgever verklaart deze cao van toepassing in de individuele arbeidsovereenkomst met een medewerker en overhandigt een exemplaar van de geldende cao.
3. De werkgever verbindt zich gedurende de duur van de cao om geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te bevorderen.
4. De werkgever verbindt zich geen actie te voeren of te bevorderen welke ten doel heeft deze cao te wijzigen, op een andere wijze dan in deze cao beschreven.
5. De werkgever verbindt zich de ondernemingsraad te laten functioneren conform de wet.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verbinden zich gedurende de looptijd van deze cao geen stakingen in de bedrijven van de werkgever te zullen toepassen of bevorderen.
2. De vakverenigingen verbinden zich geen actie te voeren of te bevorderen welke ten doel heeft de cao te wijzigen. De vakverenigingen zullen hun krachtige medewerking aan de werkgever verlenen tot ongestoorde voortzetting van de werkzaamheden, indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.
3. De vakverenigingen verbinden zich te zullen bevorderen dat hun leden het in deze cao bepaalde zullen nakomen.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker is gehouden om bij het aangaan van het dienstverband een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarvan deze cao een onderdeel vormt.
2. De medewerker is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed medewerker te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De medewerker zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
3. De medewerker is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De medewerker is gehouden om over te gaan naar iedere dienst die door de werkgever noodzakelijk wordt geacht, indien het bedrijfsbelang dit eist. De overgang dient te geschieden naar redelijkheid en met inachtneming van wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao.
5. De medewerker zal zich voor wat betreft zijn arbeid en rusttijd houden aan het voor hem geldende

dienstrooster.

6. De medewerker is gehouden ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van de cao in acht neemt.
7. Het verrichten van nevenwerkzaamheden dient bij de werkgever te worden gemeld. Voor zover deze nevenwerkzaamheden schade kunnen berokkenen aan de belangen van de werkgever, dient voor het verrichten van betaalde werkzaamheden voor derden, dan wel voor een zelfstandige bedrijfsuitoefening, uitdrukkelijk voorafgaande schriftelijk toestemming door de werkgever te worden verleend.
8. De medewerker is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, waaronder informatie over de inrichting van het bedrijf, de klanten, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt, met in achtneming van jurisprudentie en wetgeving, ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 Dienstverband

1. Een medewerker met een voltijd dienstverband heeft een arbeidstijd van 40 uur per week. Voor de continudienst geldt een arbeidstijd (inclusief pauze) van gemiddeld 34,2 uur per week.
2. Indien de arbeidstijd van een individuele arbeidsovereenkomst lager is dan een voltijd dienstverband spreken we van een deeltijd dienstverband, waarvoor de bepalingen van deze cao evenredig worden toegepast.
3. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker eindigt op de eerste dag van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.
4. De arbeidsovereenkomst dient door de werkgever of de medewerker tegen het einde van de maand te worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.
5. Indien de medewerker voor de pensioengerechtigde leeftijd komt te overlijden zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt ter grootte van twee bruto maandinkomens.
6. Indien de medewerker gedurende een periode van twee jaar geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is zal de arbeidsovereenkomst voor het gedeelte dat de medewerker arbeidsongeschikt is worden beëindigd conform de wettelijke regeling.
7. Wanneer de werkgever oordeelt dat de medewerker zijn verplichtingen in ernstige mate niet is nagekomen, kan hij de medewerker schorsen. Binnen een week na het aanzeggen van de schorsing dient een onderzoek te worden ingesteld. Het onderzoek zal uiterlijk twee weken na de schorsing worden afgerond en de werkgever zal dan of de schorsing opheffen of een ontslagprocedure in gang zetten. Gedurende de schorsing zal het basismaandinkomen worden doorbetaald.
8. Als de medewerker voor zijn/haar pensionering komt te overlijden zal de "vakantiegeldschuld" komen te vervallen.
9. Een medewerker in de continudienst is verplicht op jaarbasis 3,5 terugkomdag te maken ten behoeve van cursussen, trainingen, werkoverleg, etc.
10. Alle nieuwe medewerkers dienen te worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 6 maanden gevolgd door een evaluatie na ongeveer 4 maanden. Bij goed functioneren wordt het contract voor bepaalde tijd voortgezet met een 15 maanden contract. Aansluitend volgt bij goed functioneren een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 6 Dienstrooster

1. In de dagdienst wordt maandag t/m vrijdag gewerkt tussen 06.00 en 18.00 uur.
2. In de continudienst worden achtereenvolgens twee ochtenddiensten, twee middagdiensten en twee nachtdiensten gewerkt. Aansluitend kent het dienstrooster vier roostervrije dagen.
3. In de twee ploegdienst wordt maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur en tussen 12.00 en 23.00 uur gewerkt. Dit lid 3 is alleen van toepassing voor de tweeploegdienst op KTV en de functie van procescontroller op KTP.

Artikel 7 Salarisregeling

1. De basismaandsalarissen worden vastgesteld op basis van het ORBA functieclassificatiesysteem.
2. De salaristabel is samengesteld uit 10 salarisschalen (bijlage 1), die corresponderen met de functiegroepen van het functieclassificatiesysteem.
3. De werkgever zal uitgaande van de consumentenprijsindex, alle huishoudens, afgeleid (2006=100) halfjaarlijks in de maanden januari (referteperiode maart / september) en juli (referteperiode september/maart) de salarissen en salarisschalen procentueel verhogen.
4. Op basis van de jaarlijkse beoordeling kan in januari een procentuele verhoging plaatsvinden van het voor de medewerker dan geldende salarisbedrag. De procentuele verhoging eindigt op het moment dat de medewerker het eindsalaris van de betreffende salarisschaal heeft bereikt.

Beoordeling van het functioneren	
onvoldoende (1 t/m 5,49 punten) de medewerker voldoet niet of niet geheel aan de gestelde eisen	0%
voldoende / goed (hoger dan 5,50 t/m 8,99 punten) de medewerker voldoet aan de gestelde eisen	3%
zeer goed / uitstekend (hoger dan 9 t/m 10 punten) de medewerker functioneert ruim boven de gestelde eisen	5%

5. Een bruto maandsalaris van minimaal 70 % van het startsalaris kan worden aangehouden indien de medewerker nog niet taakvolwassen is of de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt. Het tweede jaar zal minimaal 80 % en het derde jaar minimaal 90 % van het startsalaris worden aangehouden.
6. De medewerker die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld op het gelijke salarisbedrag dan wel op minimaal het startsalaris van de hogere functieschaal, met ingang van de dag van overplaatsing.
7. De medewerker die wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie op eigen verzoek of wegens aangetoonde onbekwaamheid wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld op het gelijke salarisbedrag dan wel op maximaal het eindsalaris van de lagere salarisschaal, met ingang van de dag van overplaatsing.
8. De medewerker die wordt overgeplaatst in een lager ingedeelde functie wegens een verzoek van de werkgever, medische redenen of bedrijfsomstandigheden, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld op het gelijke salarisbedrag dan wel op maximaal het eindsalaris van de lagere salarisschaal. Indien de medewerker hierdoor een lager salaris ontvangt geldt de volgende afbouwregeling voor het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de nieuwe salarisschaal. De eerste drie maanden in de nieuwe dienst ontvangt hij 90% van het verschil, vervolgens drie maanden 65%, daarna drie maanden 50% en tot slot drie maanden 35% van het verschil. Na twaalf maanden geldt de beloning conform de nieuwe salarisschaal.
9. APC zal vanaf 1 april 2011 uitbetaald worden op twee cijfers achter de komma, evenals de persoonlijke toeslag welke evenredig omhoog gaan.
10. De medewerker ontvangt jaarlijks in november een bruto eindejaarsuitkering van 1% van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag of de netto variant daarvan indien er aan het einde van het jaar nog voldoende ruimte is in de werkkostenregeling. Indien dat niet mogelijk is dan zal geheel of gedeeltelijk de eindejaarsuitkering bruto worden uitgekeerd.
11. De (individuele) salarissen en salarisschalen worden aangepast met een loonsverhoging per 1 januari 2014, 1 januari 2015 en 1 januari 2016 met euro 40 per maand. Per 1 januari 2017 en 1 januari 2018 worden de lonen verhoogd met 1,5 %.

Artikel 8 Toeslagen

1. Het salaris wordt geacht de beloning te zijn voor de functieervulling gedurende een maand.
2. De onregelmatigheidstoeslag voor de continudienst bedraagt 30% van het salaris.
3. De onregelmatigheidstoeslag voor de twee ploegendienst bedraagt 6,5% van het salaris.
4. De medewerker die op eigen verzoek of wegens aangetoonde onbekwaamheid wordt overgeplaatst van de continudienst naar een andere dienst met minder of geen onregelmatigheidstoeslag ontvangt met ingang van de datum van overplaatsing de betaling volgens de dan geldende dienst.
5. De medewerker die wegens een verzoek van de werkgever, medische redenen of bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst van de continudienst naar een andere dienst met minder of geen onregelmatigheidstoeslag ontvangt een afbouwregeling indien hij de voorgaande twaalf maanden in de continudienst heeft gewerkt. De eerste drie maanden in de nieuwe dienst geldt een toeslag van 90%, vervolgens drie maanden een toeslag van 65%, daarna drie maanden een toeslag van 50% en tot slot drie maanden een toeslag van 35% van de onregelmatigheidstoeslag. Na twaalf maanden geldt de beloning conform de nieuwe dienst.
6. De medewerker die wegens een verzoek van de werkgever, medische redenen of bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst van de continudienst naar een andere dienst met minder of geen onregelmatigheidstoeslag ontvangt de volgende afbouwregeling indien op hem de cao KTP 2006-2009 van toepassing was.
 - drie maanden of korter in continudienst: toeslag gedurende lopende en 2 opvolgende maanden
 - drie maanden tot drie jaar: toeslag gedurende lopende en 3 opvolgende maanden
 - drie jaar tot vijf jaar: toeslag gedurende lopende en 2 opvolgende maanden, dan 2 maanden 65%, 2 maanden 50% en 2 maanden 35% van het toeslagbedrag
 - langer dan vijf jaar: 2/3 van de toeslag gedurende het eerste jaar en 1/3 het tweede jaar
7. Medewerkers, werkzaam in de continudienst, waarvoor het werk fysiek te zwaar is geworden, kunnen op hun verzoek conform de afbouwregeling in de dagdienst worden geplaatst.
8. Indien naar oordeel van de werkgever een medewerker tijdelijk een hogere functie zal uitoefenen

zal een vergoeding worden verstrekt van € 7,50 bruto per volledige werkdag.

9. Een vaste vergoeding van € 250,00 bruto per week wordt toegekend aan de medewerker die is ingedeeld voor stand-by dienst. De medewerker is tijdens stand-by dienst verplicht om aan een oproep gehoor te geven. Voor het opkomen tijdens stand-by dienst ontvangt men salaris over de werkelijk gewerkte uren verhoogd met de toeslagen plus één reis uur.

Artikel 9 Overwerk

1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidstijd volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Een incidentele overschrijding van de dienstitijd van een half uur bedoeld voor het afmaken van werkzaamheden wordt geacht deel uit te maken van de dienstitijd.
2. Per gewerkt overuur ontvangt de medewerker het uur salaris. Daarnaast ontvangt de medewerker per gewerkt overuur een toeslagpercentage op het uur salaris.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst kan worden vastgelegd, dat vanwege aard of niveau van de functie geen recht op overwerkcompensatie bestaat.
4. Voor medewerkers in de continudienst geldt voor overwerk aansluitend op een nachtdienst een overwerktoeslag van 50% tenzij er een hogere overwerktoeslag voor die dag van toepassing is.
5. De medewerker kan een keuze maken voor tijd of geld. Voorafgaand aan het te maken overwerk dient de medewerker aan te geven welke keuze wordt gemaakt. Toeslagen worden altijd in geld uitbetaald. Tijd voor tijd uren worden als verlof aangemerkt.

Tabel 1 overwerktoeslag	
	Overwerktoeslag
Maandag t/m vrijdag 06.00 – 18.00 uur	20%
Maandag t/m vrijdag 18.00 – 06.00 uur	50%
Zaterdag, zondag en feestdagen 00.00 – 24.00 uur	100%

Tabel 2 overwerktoeslag continudienst op roostervrije dagen (extra dienst)	
	Overwerktoeslag
Maandag t/m zondag en feestdagen 00.00 – 24.00 uur	200%

Artikel 10 Vakantietoeslag

1. In de maand mei ontvangt de medewerker een bruto vakantietoeslag van 8,33 procent van twaalf maal het op 1 mei van het lopende kalenderjaar geldende basismaandinkomen.
2. De aanspraak op vakantietoeslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst in de periode van 1 januari tot en met 31 december.
3. Bij beëindiging van het dienstverband zal het onverschuldigd uitbetaalde deel van het voorschot naar evenredigheid worden verrekend met het laatste salaris.

Artikel 11 Jubileumuitkering

1. Bij een 12,5 jarig dienstjubileum ontvangt de medewerker 25 % van een bruto maandsalaris bruto als jubileumuitkering.
2. Bij een 25-jarig en 40-jarig dienstjubileum ontvangt de medewerker een bruto maandsalaris netto als jubileumuitkering.
3. Voor de berekening van het aantal dienstjaren geldt een aaneengesloten dienstverband bij de werkgever of gelieerde ondernemingen.
4. De jubileumuitkering wordt uitgekeerd over het huidige bruto maandinkomen en niet over wettelijke uitkeringen.
5. Bij gedwongen beëindiging dienst verband (niet zijnde dwingende reden) of bij pensioen / staffelleeftijd wordt de bruto jubileumuitkering naar rato van het aantal dienstjaren uitgekeerd, voor zover deze datum gelegen is maximaal drie jaar voor de jubileum uitkeringsdatum van 25 jaar en vijf jaar voor de jubileum uitkeringsdatum van 40 jaar.

Artikel 12 Verlofregeling

1. De medewerker met een voltijd dienstverband verwerft over ieder jaar, waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidstijd recht op loon heeft gehad, aanspraak op 25 verlofdagen. De medewerker met een deeltijd dienstverband heeft verlofaanspraak naar evenredigheid. Het verlofjaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De medewerker ontvangt lustrumdagen, ofwel extra verlofdagen, indien hij per 1 januari gedurende de onderstaande periode onafgebroken in dienst is bij de werkgever
 - 5 jaar in dienst 8 uur
 - 10 jaar in dienst 8 uur (totaal 16 uur)
 - 15 jaar in dienst 8 uur (totaal 24 uur)
 - 20 jaar in dienst 8 uur (totaal 32 uur)
 - 25 jaar in dienst 8 uur (totaal 40 uur)
 - 30 jaar in dienst 8 uur (totaal 48 uur)
3. De medewerker bouwt geen verlof op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
4. De medewerker bouwt wel verlofdagen op indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof.
5. Bij ziekte wordt maximaal de wettelijke minimum vakantieperiode van vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week aan verlof verworven. Met dien verstande dat de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen. Opbouw van verlof bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de ziekte door opzet van de medewerker is ontstaan en voor de tijd gedurende welke de medewerker door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
6. Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt verlof verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht.
7. Indien een onderbreking van de werkzaamheden in meer dan één kalenderjaar valt, wordt het in een vorig verlofjaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
8. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de verlofrechten verworven naar rato van het aantal uren dat de medewerker arbeid verricht.
9. De medewerker kan aanspraak doen op een aaneengesloten verlof van drie weken. Het tijdstip van de aaneengesloten verlof wordt in beginsel door de werkgever overeenkomstig de wens van de medewerker vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
10. Verlofuren die niet zijn opgenomen verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De werkgever heeft de mogelijkheid om in overleg te treden met de medewerker op het moment dat er sprake is van een verlofstuwmeer. Medewerkers dienen jaarlijks hun wettelijke dagen (twintig bij fulltime dienstverband) op te nemen waarvan minimaal drie weken aansluitend, de werkgever is verplicht hieraan zijn medewerking te verlenen.
11. Medewerkers kunnen op vrijwillige basis jaarlijks tien verlofdagen kopen of bovenwettelijke verkopen.
12. Medewerkers dienen hun twintig wettelijke verlof dagen op te nemen.
13. Kopen en verkopen van verlof heeft dezelfde waarde (voorbeeld zie bijlage).

Artikel 13 Bijzonder verlof

In de volgende gevallen wordt aan de medewerker bijzonder verlof met behoud van het basismaandinkomen verleend:

- overlijden partner of kind	4 dagen
- overlijden ouders of schoonouders	2 dagen
- bijwonen begrafenis van:	
schoonzoon of schoondochter	1 dag
broer, zus, zwager of schoonzus	1 dag
een kleinkind of grootouder van de medewerker of diens partner	1 dag
- huwelijk medewerker	2 dagen
- ondertrouw medewerker	1 dag
- bevalling partner	2 dagen
- huwelijk van kinderen, (schoon)ouders, broer, zus, zwager, schoonzus	1 dag
- 12,5, 25 en 40-jarige echtviering medewerker	1 dag
- 25, 40, 50 en 60-jarige echtviering (schoon)ouders	1 dag
- bij verhuizing van de medewerker (max één keer per vijf jaren)	1 dag
- noodzakelijk bezoek aan dokter / specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden	max 2 uur

De bepalingen in dit artikel gelden ook voor medewerkers welke een geregistreerd partnerschap / samenlevingscontract hebben of gaan sluiten.

Artikel 14 Pensioenregeling

1. In de onderneming van werkgever geldt een geïndexeerde middelloonregeling.

2. De medewerker betaalt een werknemersbijdrage van 5,3 % van de pensioengrondslag. Voor de medewerker waarop de cao KTP 2006-2009 van toepassing was geldt de excedent regeling en deze medewerker betaalt een werknemersbijdrage van 1,6% van het basisjaarinkomen.
3. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker eindigt op de dag waarop de medewerker de aow gerechtigde leeftijd bereikt.
4. Voor KTP medewerkers waarop de cao KTP 2006-2009 van toepassing was, zijn naar aanleiding van wetwijzigingen (wet VPL) de pensioenen als volgt aangepast:
 - Medewerkers met geboortejaren vóór 1950 maken gebruik van het fiscale overgangsregime en behouden de voor hen geldende pensioenregeling.
 - Voor medewerkers met geboortejaren vanaf 1950 zonder garantieregeling geldt dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker eindigt op de dag waarop de medewerker de aow gerechtigde leeftijd bereikt. Door extra pensioenopbouw blijft een uittredingsleeftijd van 62 jaar mogelijk.
 - Voor medewerkers met geboortejaren vanaf 1950 met garantieregeling geldt een pensioenleeftijd van 65 jaar. Door extra pensioenopbouw geldt een uittredingsleeftijd van 62 jaar (geboortejaren 1962 of later) of eerder, conform onderstaande staffel.

1950 61 jaar en 0 maanden	1956 61 jaar en 6 maanden
1951 61 jaar en 1 maand	1957 61 jaar en 7 maanden
1952 61 jaar en 2 maanden	1958 61 jaar en 8 maanden
1953 61 jaar en 3 maanden	1959 61 jaar en 9 maanden
1954 61 jaar en 4 maanden	1960 61 jaar en 10 maanden
1955 61 jaar en 5 maanden	1961 61 jaar en 11 maanden
5. Naar aanleiding van de Wet VPL is de zogenaamde garantieregeling bij KTP opgeheven. De aanpak zoals voorgesteld in de brief d.d. 30 juni 2006 van Watson Wyatt is voor de garantieregeling in de plaats getreden. Per 1 januari 2007 ontvangen de KTP medewerkers die voorheen aanspraak maakten op deze garantieregeling, maandelijks een procentuele persoonlijke toeslag. Deze toeslag telt niet mee voor de berekening van toeslagen, tegemoetkomingen, pensioenopbouw, vakantietoeslag en dergelijke. De maandelijksse toeslag wordt uitbetaald tot de beoogde uittredingsleeftijd conform deze regeling (zie bovenstaande staffel) is bereikt.
6. Voor medewerkers die niet uittreden op de staffelleeftijd zal bij terugbetaling van de volledige persoonlijke toeslag en doorwerken weer opnieuw pensioenopbouw plaatsvinden.
7. De pensioenleeftijd in de middelloonregeling stijgt op 1 januari 2014 van 65 naar 67 jaar, het opbouwpercentage blijft ongewijzigd. Vanwege verdere fiscale wijzigingen hebben de wijzigingen in de middelloon en excedentregeling waarschijnlijk een looptijd tot 1 januari 2015.
8. De excedentregeling wordt per 1 januari 2014 collectief neutraal omgerekend, waarbij een 3% staffel wordt gebruikt.
9. Partijen steunen de opvatting dat, om uittreden voor of bij het bereiken van de (vroeg)pensioenleeftijd mogelijk te maken, financiële compensatie geregeld moet worden voor het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd. Partijen steunen eveneens het feit dat de SVBPVH de fiscale en juridische mogelijkheden onderzoekt. Partijen steunen het beleid dat door SVBPVH budget gereserveerd wordt om te stimuleren dat werknemers voorafgaand aan hun pensionering korter te laten werken, met inachtneming van de fiscale mogelijkheden. Partijen steunen het beleid om voor de bekostiging van de AOW-compensatie en de (uitgebreide) Senioren Fitregeling voor werknemers van de geboortejaren 1950 tot en met 1959 bij SVBPVH een bedrag te reserveren van € 50 miljoen. Partijen steunen de opvatting dat Senioren Haven Fit Regeling, nog een bedrag per werknemer ter beschikking moet komen vanuit de gereserveerde € 50 miljoen van SVBPVH, van circa € 12.500 per werknemer uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 die aan de (uitgebreide) Senioren-Fitregeling deelneemt. Partijen steunen het beleid dat voor de bekostiging van soortgelijke regelingen voor werknemers van de geboortejaren 1960 of later bij SVBPVH een bedrag van € 100 miljoen wordt gereserveerd.
10. Voor KTP medewerkers waarop de cao KTP 2006-2009 van toepassing was en die voldoen aan alle vereisten die de SVBPVH daaraan stelt kunnen in aanmerking komen voor de senioren fit regeling:
 - Basisregeling:
50% werken, 52% salaris, 100% pensioenopbouw, 1 jaar voorafgaand aan staffelleeftijd / pensionering
Afbouw ploegentoeslag 4 maanden 75%, 4 maanden 50% en 4 maanden 25%
Geen overwerk, bij verschuiven van een dienst, overwerktoeslag in geld
Werken als operator in dagdienst
Verlofsaldi oud verlof, opgenomen voorafgaand aan deelname senioren fit regeling, dan wel uitbetaald
Individueel overleg over rooster
 - Verbetering basis regeling:
Maximaal € 12.500 van SVBPVH aan werkgever voor groep geboortejaren 1950 t/m 1959, te besteden aan
50% werken, 60% salaris, 100% pensioenopbouw, 1 jaar voorafgaande aan staffelleeftijd / pensionering
Afbouw ploegentoeslag 4 maanden 75%, 4 maanden 50% en 4 maanden 25%
Geen overwerk, bij verschuiven van een dienst, overwerktoeslag in geld
Werken als operator in dagdienst
Verlofsaldi oud verlof, opgenomen voorafgaand aan deelname senioren fit regeling, dan wel uitbetaald
130 verlofuren tijdens senioren fit regeling periode van één jaar
Individueel overleg over rooster
 - Stimuleringsregeling

- Bij aanvang van de senioren fit regeling conform deze cao geldt een stimuleringsregeling van €9.000 bruto die wordt uitbetaald bij aanvang senioren fit regeling indien dit mogelijk is conform fiscale regelgeving.
11. In de Koole cao 2011-2013 is onderzoek uitgevoerd over sociaal levensfase bewust personeelsbeleid. In november 2013 wordt samen met sociale partners en A Advies een plan van aanpak geschreven ten behoeve van een vervolg op het eerdere onderzoek. Duurzame inzetbaarheid, werknemers tevredenheid en andere thema's naar aanleiding van het eerdere onderzoek zullen deel uitmaken van het plan van aanpak. In januari 2014 start het vervolg. Er wordt maximaal Euro 30.000 voor dit project gereserveerd.
 12. Medewerkers kunnen zelf hun inlogcode op de website van Aegon aanmaken indien zij een pensioenregeling hebben bij Aegon.

Artikel 15 Reiskostenregeling

1. De medewerker die met eigen vervoer woon werk verkeer reist ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten. De tegemoetkoming is afgeleid van de belastingvrij te verstrekken vaste reiskostenvergoeding bij gebruik van eigen vervoer zoals in wet- en regelgeving wordt vastgesteld.
2. De berekening en vaststelling van de afstand van woonplaats naar standplaats wordt gemaakt met behulp van de ANWB routeplanner.
3. De maximumvergoeding voor woon werk verkeer bedraagt € 150,00 per maand.
4. Bovenstaand bedrag worden naar evenredigheid aangepast bij een deeltijd dienstverband.
5. Ingeval van ziekte of een andere vorm van afwezigheid wordt de tegemoetkoming in de kosten woon werk verkeer stopgezet op de eerste dag van de maand volgend op de kalendermaand waarin de medewerker zich ziek heeft gemeld / afwezig is en hervat op de eerste dag van de kalendermaand waarin de medewerker de werkzaamheden heeft aangevangen.
6. Vervoerskosten die de medewerker maakt als hij in opdracht van de werkgever elders werk verricht, kunnen bij de werkgever voor € 0,28 per kilometer worden gedeclareerd, gedeeltelijk belast conform fiscale regelgeving. De werkgever vergoedt geen schade aan de auto die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van de dienst wordt gebruikt. De medewerker dient de auto zelf te verzekeren. Het eigen risico, een eventuele terugval in no claim en bekeuringen worden niet vergoed.

Artikel 16 Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2. Feestdagen beslaan een tijdvak van 00.00 uur tot 24.00 uur.
3. Voor de dagdienst wordt het basismaandsalaris op een doordeweekse feestdag doorbetaald.
4. Voor de continudienst wordt werken conform dienstrooster op een zondag, ook als dit een feestdag betreft, niet extra beloond.
5. Voor de continudienst wordt werken conform dienstrooster op een feestdag, niet vallend op een zondag, gecompenseerd met 200% toeslag.
6. Voor de continudienst wordt een doordeweekse feestdag, welke gelijktijdig valt met een roostervrije dag, gecompenseerd met 100% extra loon of één extra vrije dag. Indien geen voorafgaande schriftelijke keuze is gemaakt geldt uitbetaling in loon.
7. De medewerker heeft het recht om bij werken op een feestdag, niet vallend op zondag, de keuze te maken voor deze te laten uitbetalen of in tijd voor tijd op te nemen.
8. Als een medewerker in de continudienst KTP een (feest)dag koopt of verkoopt dan zal dat gebeuren tegen 0,46% (=jaarsalaris incl. vakantiegeld)
Als een medewerker van de dagdienst KTP een (feest)dag koopt of verkoopt dan zal dat gebeuren tegen 0,43% (=jaarsalaris incl. vakantiegeld)
Als een niet KTP medewerker een (feest)dag koopt of verkoopt dan zal dat gebeuren tegen 0,38% (=jaarsalaris incl. vakantiegeld)
9. Bij het opnemen van een verlofdag op een feestdag door medewerkers in de volcontinudienst wordt er geen verlofdag afgeschreven in overeenstemming met de geldende minimale bezettingsrichtlijnen voor de continudienst.

Artikel 17 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De medewerker dient bij ziekte te handelen conform de hiervoor geldende regeling.
2. Bij ziekte dient de medewerker alles in het werk te stellen om zijn herstel te bevorderen. De medewerker dient zich te onthouden van activiteiten die het herstel belemmeren. De medewerker dient zich binnen een redelijke termijn onder behandeling van een arts te stellen en mee te werken aan activiteiten die bijdragen aan een zo spoedig mogelijk herstel.
3. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval vinden door de werkgever salarisbetalingen, dan wel aanvullingen op uitkeringen plaats, overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
4. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende een periode van twaalf maanden, vanaf de eerste dag van de ziekmelding, 100% van het salaris worden betaald. Aansluitend zal gedurende twaalf maanden 70% + 20% bij actieve re-integratie van het salaris worden uitbetaald.

5. Indien de medewerker gedurende de eerste twee jaren ziekte door het UWV volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard (80-100%) dan vult de werkgever vanaf het moment dat het UWV de volledige arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld tot het einde van de ziekteperiode van twee jaren het salaris tot 100% aan.
6. De werkgever kan de salarisbetalingen weigeren of stopzetten indien de voorschriften van de werkgever, het uitvoeringsorgaan of de arbodienst niet worden nageleefd door de medewerker of indien de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt.
7. Twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zal de loondoorbetaling bij volledige arbeidsongeschiktheid worden beëindigd.
8. De medewerker ontvangt bij beëindiging van het dienstverband bij vastgestelde volledige arbeidsongeschiktheid (80%-100%) de volgende vergoeding indien het dienstverband wordt beëindigd op de dag dat het UWV de medewerker volledig arbeidsongeschikt verklaart:
 - tot vijf jaar dienstverband 2 basismaandsalarissen
 - van vijf tot tien jaar dienstverband 3 basismaandsalarissen
 - tien of meer jaren dienstverband 4 basismaandsalarissen
9. Bij een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35%-80%) geldt meer werken loont en dienen werkgever en medewerker actief te werken aan re-integratie.
10. Indien de medewerker door eigen toedoen een sanctie van het uitvoeringsorgaan krijgt opgelegd inzake de arbeidsongeschiktheidsuitkering dan zal de aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering navenant worden aangepast.
11. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker de daartoe benodigde informatie verstrekken.
12. Werkgever neemt de gedifferentieerde WGA premie voor haar rekening.

Artikel 18 Opleidingen/ O&O Fonds

1. Bij een functie gebonden opleiding vergoedt de werkgever de noodzakelijke uitgaven in verband met de opleiding, zoals inschrijfgeld, lesgeld, examengeld, verplicht voorgeschreven literatuur en reiskosten. Tussen werkgever en medewerker kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt met betrekking tot de onderwijstijd en/of examens indien deze deels binnen werktijd plaatsvinden.
2. De medewerker krijgt maximaal drie tentamenkansen vergoed. Extra tentamenkansen of extra kosten met betrekking tot voortzetting van de studie zijn voor rekening van de medewerker.
3. De werkgever kent faciliteiten toe als een medewerker een niet functie gebonden opleiding wil volgen die overeenkomt met het bedrijfsbelang en in het kader van een beoordelingsgesprek is afgesproken. Bij een langdurige of kostbare opleiding kan een bijdrage in tijd en/of geld worden verlangd van de medewerker. Dit wordt schriftelijk vastgelegd tussen werkgever en medewerker voordat met de opleiding wordt aangevangen.
4. De medewerker betaalt de kosten van zowel de functie gebonden als de niet functie gebonden opleiding terug indien sprake is van onvoldoende vordering, stoppen met de studie of het verlaten van het bedrijf binnen twee jaren na afronding van de opleiding. Indien de medewerker binnen één jaar na beëindiging van de studie het bedrijf verlaat dient hij 100 % van alle kosten terug te betalen. Na één jaar dient de medewerker 50 % van alle kosten terug te betalen. Lopende opleidingen worden bij uitdiensttreding volledig verrekend.
5. Koole zal haar medewerking verleent aan het instellen van een O&O fonds, daarom wordt de volgende tekst in de cao opgenomen: Koole wijst participatie en een financiële bijdrage niet bij voorbaat af. Maar op dit moment is er bij Koole geen duidelijk beeld bij de doelstellingen, mogelijkheden en voor-/nadelen van een dergelijk fonds. Wij zijn bereid om de looptijd van de CAO te gebruiken om doelstellingen, mogelijkheden, voor-/nadelen en een eventuele financiële bijdrage te onderzoeken. Wel zijn we van mening dat dit onderzoek specifiek voor de sector Tankopslag moet gelden en dat een eventuele financiële bijdrage van Koole uitsluitend mag worden aangewend ten behoeve van Koole.
6. Als medewerkers een cursus doen waarin het tijdvenster van 16.00 uur – 19.00 uur zit, krijgen zij een maaltijdvergoeding van 17,50 euro bruto.
7. Bij het behalen van het diploma procesoperator A of B ontvangt de medewerker als waardering een cadeaubon ter waarde van € 100. De cadeaubon wordt één maal tijdens het dienstverband bij Koole verstrekt.

Artikel 19 Collectieve zorgverzekering

1. De medewerker kan vrijwillig en op eigen kosten deelnemen aan een door de werkgever afgesloten collectieve zorgverzekering.
2. De collectieve zorgverzekering is afgesloten bij Zilveren Kruis Achmea (contractnummer 207003021). De medewerker komt bij Zilveren Kruis Achmea in aanmerking voor premiekorting.
3. Indien de medewerker naast het basispakket tevens minimaal het tweede aanvullende algemene pakket (2 sterren) en het tweede aanvullende tandartspakket (2 sterren) bij Zilveren Kruis Achmea afneemt zal de werkgever via het salaris een bruto tegemoetkoming ter grootte van de aanvullende pakketten (2 sterren) vergoeden.
4. De werkgever keert een tegemoetkoming van maximaal 75 euro per maand uit in de ziektekostenverzekering indien de medewerker minimaal het basispakket, het tweede aanvullende algemene pakket (2 sterren) en het tweede aanvullende tandartspakket (2 sterren) bij Zilveren Kruis afneemt of indien de medewerker bij een andere zorgverzekering een gelijkwaardige polis sluit.

Artikel 20 Veiligheid en milieu

1. Aangezien bedrijfsveiligheid belangrijk is zullen de vakverenigingen al het mogelijke doen om de werkgever te steunen bij naleving van de veiligheidsvoorschriften en bij pogingen om de medewerker begrip voor veiligheid bij te brengen.
2. Voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden dient het in de veiligheidsvoorschriften daarvoor aangegeven aantal mensen beschikbaar te zijn. De veiligheidsvoorschriften worden in overleg met de ondernemingsraad opgesteld.
3. De medewerker is verplicht medewerking te verlenen aan het streven van de werkgever om een veilige werksituatie in het bedrijf te creëren en te handhaven. Hij is gehouden de veiligheidsvoorschriften na te leven en de door de werkgever daartoe ter beschikking gestelde en -apparatuur te gebruiken en anderen daarop te wijzen.
4. De medewerker is verplicht medewerking te verlenen aan het streven van de werkgever om verontreiniging van het milieu te beperken en de voorschriften op dit gebied na te leven.
5. De werkgever zal jaarlijks op basis van een te ontvangen factuur € 100,00 bruto per operator waarop deze cao van toepassing is, bijdragen aan de Stichting Veilige Haven. De werkgever verstrekt op verzoek een opgave van het aantal operators per 1 januari van het kalenderjaar.
6. Koole zal haar medewerking geven aan het opzetten van een sector ARBO catalogus en een sector ongevallenregistratie. In de cao dient een artikel te worden opgenomen waarin staat dat Koole de sector ARBO catalogus zal naleven. Tevens gaat de paritaire stichting veilige haven het beheer/registratie van de certificaten uitvoeren.

Artikel 21 Werkgelegenheid

1. De werkgever zal een maal per jaar met de vakverenigingen overleg voeren. De vakverenigingen ontvangen daartoe gegevens van vertrouwelijke aard over personeelsbezetting, mutaties en werving.
2. Belangrijke voorgenomen beslissingen die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid zullen aan de vakverenigingen worden gemeld.
3. Indien overgegaan wordt tot het tijdelijk inlenen van operationeel personeel van derden, zullen hieraan dezelfde kwaliteitseisen gesteld worden als aan eigen personeel.
4. Partijen gaan er van uit, dat de werkgever het uiterste zal doen om gedwongen collectief ontslag te voorkomen.
5. Het beleid van de werkgever is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand, dat alle regelmatig voorkomende werkzaamheden, die tot de kernactiviteit van de onderneming moeten worden gerekend, door eigen medewerkers kunnen worden uitgevoerd. Werkzaamheden die niet tot de kernactiviteit van de onderneming gerekend worden, zijn: kantine-exploitatie, bewakingsdienst, schoonmaakdienst, nieuwbouw- en vervangingswerkzaamheden, schoonmaken van tanks, specialistische inspectie, schilderwerken van grote omvang.
6. Tijdens de uitzendperiode wordt ingeleend personeel betaald conform de salarisschaal van deze cao. Het percentage ingeleend personeel mag niet hoger zijn dan 20% van het vaste personeel. Bij Koole zijn 107 medewerkers met een vast dienstverband in dienst (peildatum april 2011)
7. WW – Zodra de overheid het SER advies “Toekomstige arbeidsmarkt infrastructuur en WW” heeft overgenomen of de STAR een pilot heeft aangewezen, zullen cao partijen nadere afspraken maken over de uitwerking, invulling en invoering van de volgende punten:
 - Bovenwettelijke WW Reparatie vanaf de 11^e maand tot de 38^e maand
 - Deelname Landelijk Fonds/Sectorfonds voor de Private Aanvullende WW of na overeenstemming met de vakbonden op een andere wijze
 - Per 1 januari 2016 of later, zodra dit wordt ingevoerd een premieverdeling (50%/50%) werknemer en werkgever

8. **Werkgelegenheid**
 Koole garandeert, behoudens disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen, ontslag op staande voet en uitdientstreding bij arbeidsongeschiktheid, gedurende de looptijd van deze cao, de werkgelegenheid voor alle cao medewerkers die op 1 januari 2015 of cao medewerkers welke na 1 januari 2015 in dienst kwamen en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Tenzij de daling van het volume van Koole (uitgedrukt in jaarvolume) meer dan 25% in Nederland daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in 2014. In dat geval zal Koole trachten om onder andere via collegiale uitleen (aan bedrijven actief in de tankopslag) werkzekerheid te blijven bieden aan de Koole medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen.
- Transitievergoeding**
 In geval van een ontslag als in dit lid genoemd zal Koole een transitievergoeding van Euro 6.000,- per dienstjaar voor medewerkers met een onbepaalde tijd contract (exclusief scholing, mobiliteit en uitvoeringskosten) overmaken aan een nader te bepalen fonds. De transitievergoeding komt volledig toe aan de medewerkers van Koole. Het bedrag dat door Koole naar het nader te bepalen fonds wordt overgemaakt, is per betaling strikt gekoppeld aan een individuele medewerker, slechts voor die medewerker bestemd en zal niet voor andere bedrijven of medewerkers worden aangewend. Na betaling van de transitievergoeding door Koole aan het nader te bepalen fonds vervalt een individuele claim van de betreffende werknemer op de werkgever. Er is slechts recht op de transitievergoeding via het fonds. Nadere afspraken worden te zijner tijd met het fonds / in sociaal plan met vakbonden vastgelegd.
9. Niet korten "transitievergoeding" - Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door Koole gemaakt ten behoeve van scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, zal Koole in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).
10. **Wend & weerbaarheid budget** - Koole zal vanaf 1 januari 2016 een budget van Euro 600,- per cao gebonden medewerker per jaar ter beschikking stellen. Dit budget is bedoeld voor het in de toekomst goed kunnen blijven functioneren op het werk middels scholing of training en tevens voor het verhogen van de wend- en weerbaarheid. Voorbeelden hiervan zijn EVC, diverse vaardigheden, talen, zelfanalyse en leren gesprekken voeren. Het totale beschikbaar gestelde budget is (zowel nu als in de toekomst) slechts bedoeld voor de groep cao-gebonden medewerkers van Koole en komt tijdens de looptijd van de cao niet te vervallen anders dan door gebruik door medewerkers in dienst van Koole. Dit budget is erop gericht om duurzaam goed functioneren, toekomstige inzetbaarheid en wend- en weerbaarheid middels scholing en individuele begeleiding te bevorderen. Het budget wordt gedurende de looptijd van de cao jaarlijks gestort op een tussen partijen aan te wijzen derdenrekening bij een nader aan te wijzen notaris. De voorwaarden waaronder betaling, aanwending, beheer en verantwoording van de genoemde bedragen plaats zal vinden, zullen door cao partijen worden vastgelegd in een separate overeenkomst. Het is de intentie om deze overeenkomst uiterlijk 1 januari 2016 gereed te hebben. Het is de intentie om een uitvoeringsreglement uiterlijk 1 januari 2016 gereed te hebben. De gemaakte afspraken in het kader van wend & weerbaarheid worden voor het eerst eind 2016 geëvalueerd.

Artikel 22 Faciliteiten vakverenigingen

1. Aan de vakvereniging zal gelegenheid worden gegeven om in de onderneming hun werkzaamheden uit te oefenen. Tijdelijk kan een ruimte beschikbaar worden gesteld voor overleg tussen de vakvereniging en hun (kader)leden indien de werkgever hiervan tijdig een aankondiging ontvangt. Dit overleg zal zoveel mogelijk buiten werktijd plaatsvinden.
2. De werkgever stelt het aankondigingsbord beschikbaar voor de vakverenigingen. Publicaties zullen ter kennis van de werkgever worden gebracht.
3. Aan een medewerker die lid is van een vakvereniging kan vrijaf worden gegeven met behoud van salaris voor maximaal tien werkdagen per jaar voor het deelnemen aan door de vakorganisaties georganiseerde congressen of cursussen.
4. De werkgever zal jaarlijks op basis van een te ontvangen factuur € 5.500,00 bruto overmaken aan de vakverenigingen die partij zijn bij deze CAO, als werkgeversbijdrage voor vorming en training. Hierbij ontvangt FNV 2/3 deel en CNV Vakmensen 1/3 deel van dit bedrag. De werkgeversbijdrage zal jaarlijks worden geïndexeerd uitgaande van de consumentenprijsindex, alle huishoudens, afgeleid (2006=100), waarbij alleen de positieve indexaties worden doorgevoerd.
5. De werkgever zal jaarlijks € 25,00 bruto per medewerker waarop deze cao van toepassing is, reserveren voor internationaal vakbondswerk. Deze bijdrage zal jaarlijks worden geïndexeerd uitgaande van de consumentenprijsindex, alle huishoudens, afgeleid (2006=100), waarbij alleen de positieve indexaties worden doorgevoerd. Voor de aanwending en verantwoording van het bij de werkgever gereserveerde budget is een uitvoeringsregeling overeengekomen.
6. De werkgever zal haar medewerking verlenen aan de fiscale verrekening van de vakbondscontributie gedurende het lopende kalenderjaar. Koole zal in de werkkostenregeling het fiscale voordeel van de vakbondscontributie opnemen.

Artikel 23 Duur, opzegging, wijziging en verlenging van de cao

1. Deze cao wordt geacht ingegaan te zijn op 1 januari 2014 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2018.
2. Voor het geval en voor zover tijdens de duur van deze overeenkomst in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de voor de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, komen partijen overeen in gezamenlijk overleg na te gaan of en op welke wijze een voorziening zal kunnen worden getroffen om een en ander met inachtneming van de dan geldende spelregels te realiseren.
3. Indien geen der partijen de overeenkomst uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd van deze cao heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst geacht met één jaar te zijn verlengd en verder. Opzegging geschiedt schriftelijk per brief of per e-mailbericht met lees en ontvangstbevestiging.
4. Ingeval van buitengewone verandering in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering, dan wel wijzigingen binnen het stelsel van sociale verzekeringen alsmede fiscale wetgeving, zijn partijen gerechtigd tijdens de looptijd van deze overeenkomst wijzigingen in deze overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien één maand nadat deze voorstellen door een partij schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd deze overeenkomst met inachtneming van één maand op te zeggen.

Artikel 24 Geschillen

1. Ingeval van een geschil over de uitleg, toepassing en inachtneming van de overeenkomst tussen partijen, of tussen werkgever en een vakverenigingen, zullen de bij het geschil betrokken partijen geen staking of uitsluiting toepassen, doch de weg volgen, die hieronder is aangegeven.
2.
 - a. De bij het geschil betrokken partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij een rechter aanhangig maken, alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd.
 - b. De partij, die naar aanleiding van een feit of omstandigheid van oordeel is, dat de wederpartij de overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast of niet heeft nageleefd, zal aan
 - i. de wederpartij schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de
 - ii. overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen, die aan haar oordeel ten
 - iii. grondslag liggen.
 - c. Een verzoek als hiervoor bedoeld, ontvangen binnen één maand nadat het feit of de
 - i. omstandigheid zich heeft voorgedaan, verplicht de partijen tot overleg over een minnelijke
 - ii. regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Artikel 25 Inhuurkrachten

Gedurende de looptijd van deze CAO, of zo snel mogelijk daarna, zullen partijen overleggen over verdere in te vullen inhuur afspraken (onder andere de toepassing van NEN 4400 en het VCH) om de kwaliteit van ingehuurd personeel ook op langere termijn te waarborgen; dit zal worden vastgelegd in een gedragscode.

Naast deze code zal Koole 80% van de medewerkers een vast arbeidscontract hebben en 20% ingehuurd kan worden om de pieken op te vangen. Deze inhuur/uitleen bedrijven dienen een cao te hebben afgesloten met de vakbonden welke deze cao tekenen. Mocht OMS niet onder de ABU cao werken maar onder de concurrerende cao dan zullen deze OMS medewerkers op naam in een gesloten groep worden opgenomen en voor de looptijd van de cao nog bij OMS kunnen werken. De ondernemingsraad bewaakt dit.

Artikel 26 Flex tijden

Koole medewerkers krijgen in overeenstemming met de leidinggevende de mogelijkheid om flex-tijden te werken. Dit geldt voor de medewerkers die een kantoorfunctie bekleden. De medewerkers krijgen de mogelijkheid om per dag in een bloktijden systeem te gaan werken maar ook de tijd per week vol te werken; optimale flexibiliteit.

Aldus overeengekomen en getekend op _____ 2016

Namens Koole Tanktransport B.V.

E.E. Nijssen
HR Manager

Namens FNV

P.R. Wennekes
Bestuurder

Namens CNV Vakmensen

A.G.J. Van Damme
Bestuurder

P. Fortuin
Voorzitter

Bijlage 1 Salarisschalen per 1 januari 2014

Salaristabel (bruto maandsalarissen 40 uur per week bij dagdienst of 34,2 uur bij continudienst) inclusief dertiende maand

schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
punten	0-29,5	30-49,5	50-69,5	70-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-215
min	1.805,35	1.919,85	2.033,25	2.146,63	2.317,83	2.452,34	2.663,57	2.960,36	3.377,26	3.991,99
max	2.701,37	3.250,52	3.524,06	3.755,59	4.028,70	4.265,48	4.629,00	5.144,80	5.871,85	6.943,51

Medewerkers in dagdienst waarop de cao KTP 2006-2009 van toepassing was en die een 38,75 uryge werkweek hebben, ontvangen 25 plus 21 extra verlofdagen en een toeslag van 1,5 verlofdag per jaar. Medewerkers met een 40 uryge werkweek ontvangen een toeslag van 22,5 verlofdagen per jaar en 1,25 werkuren per week, zij kunnen 30 verlofdagen kopen. De toeslag is niet pensioengevend.

Bijlage 2 Functieraster

Schaal A	portier
Schaal B	receptioniste
Schaal C	administratief medewerker
Schaal D	operator operator autobelading secretaresse
Schaal E	operator all round operator schepen financieel administratief medewerker
Schaal F	procescontroller planner medewerker credit-control operator plus
Schaal G	medewerker customer services teamleider medewerker technische dienst medewerker personeel & organisatie assistent controller
Schaal H	wachtchef
Schaal I	teamleider customer services
Schaal J	assistent operations manager

Op KTP is de functie van wachtchef (schaal H) nog van toepassing. Dit betreft een uitgroefunctie die niet meer open staat voor medewerkers.

Op KTN is de functie van plus operator (schaal F) nog van toepassing. Dit betreft een uitgroefunctie die niet meer open staat voor medewerkers.