



VESTA
TERMINAL FLUSHING BV

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Vesta Terminal Flushing B.V.

1 januari 2018 t/m 31 december 2019

Inhoudsopgave

	Definities cao		
Artikel 1	Standaard 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	Transitievergoeding	4	
Artikel 7	Dienstrooster	5	
Artikel 8	Salarisregeling	5	
Artikel 9	Toeslagen	5	
Artikel 10	Overwerk		7
Artikel 11	Vakantietoeslag	7	
Artikel 12	Jubileumuitkering	7	
Artikel 13	Verlofregeling	7	
Artikel 14	Levensfasedagen	8	
Artikel 15	Bijzonder verlof	8	
Artikel 16	Pensioenregeling	8	
Artikel 17	Reiskostenregeling	8	
Artikel 18	Feestdagen	9	
Artikel 19	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	9	
Artikel 20	Opleidingen	11	
Artikel 21	Veiligheid en milieu	11	
Artikel 22	Werkgelegenheid	12	
Artikel 23	Faciliteiten vakverenigingen	12	
Artikel 24	Duur, opzegging, wijziging en verlenging van de cao	12	
Artikel 25	Geschillen	12	
Artikel 26	Inhuurkrachten	13	
Artikel 27	Hardheidsclausule		13
Bijlage 1	Salarisschalen per 1 januari 2018	14	
Bijlage 2	Functieraster	14	
Bijlage 3	Overgangsregeling	14	

Definities cao

In deze cao wordt een aantal termen gebruikt, welke hieronder wordt toegelicht.

Werkgever	Vesta Terminals Flushing B.V.
Vakvereniging	FNV
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 K.
Dienst :	een aaneengesloten periode, waarin volgens het dienstrooster wordt gewerkt exclusief de vastgestelde pauzes
Dienstrooster :	een regeling, welke aangeeft op welke tijdstippen bepaalde groepen werknemers hun werkzaamheden aanvangen, eventueel onderbreken en beëindigen.
Arbeidstijd	De tijd gedurende welke de medewerker zijn werkzaamheden uitvoert.
Dienstverband :	de duur van de arbeidsovereenkomst.
Deeltijd :	de bij schriftelijke overeenkomst met de werkgever vastgestelde arbeidstijd, welke dagelijks of wekelijks minder bedraagt dan voltijd en waarvoor een beloning naar evenredigheid wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal.
Dag :	een kalenderdag (van 23.00 uur tot 23.00 uur)
Week :	een tijdvak van 7 dagen
Maand :	een kalendermaand
Functieclassificatie:	Het bij werkgever van toepassing zijnde systeem, gebaseerd op indeling van functies in de functieklassen met daaraan gekoppeld de salarisklassen.
Functieklasse :	een groep van functies, die volgens dezelfde salarisklasse beloond wordt.
Basis maandsalaris:	het bruto maandsalaris (zonder toeslagen) zoals voor de werknemer is vastgesteld op basis van de van toepassing zijnde salarisklasse conform Bijlage I van deze cao
Basis maandinkomen:	het bruto maandsalaris (vermeerderd met eventuele toeslagen) zoals voor de werknemer is vastgesteld op basis van de van toepassing zijnde salarisklasse conform Bijlage I van deze cao
Uurloon:	Uurloon en daarmee basis voor overwerk betalingen wordt als volgt berekend: (uren per week x 13) / 3
Partner :	diegene waarmee de werknemer gehuwd is, dan wel waarmee de werknemer een wettelijk geregistreerde partnerrelatie heeft, dan wel waarmee de werknemer een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst heeft.
PVT:	PersoneelsVerTegenwoordiging

Artikel 1 Standaard cao

- Deze cao is een standaard cao. Dat betekent dat op generlei wijze mag worden afgeweken van de bepalingen die in deze cao zijn opgenomen, tenzij dit expliciet in de cao is vermeld. Ten aanzien van arbeidsvoorwaarden die niet in de cao zijn geregeld of vastgelegd, geldt dat geen regelingen zullen worden getroffen anders dan in overleg met de als partij bij deze cao betrokken vakbonden. Eventuele aanvullingen op of wijzigingen van deze cao gaan in, zodra deze door alle cao partijen zijn ondertekend, aan de cao zijn gehecht en bekend zijn gemaakt aan de werknemers op wie de cao van toepassing is c.q. aan de leden van de vakbonden die partij zijn bij de cao. De werkingssfeer van de CAO geldt voor alle medewerkers in dienst van de werkgever die een functie vervullen uit het functieraster (bijlage II) of een nieuw te creëren functie tot een max. van 215 ORBA punten.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

- De werkgever hanteert geen voorwaarden in strijd met de bepalingen van deze cao.
- De werkgever verklaart deze cao van toepassing in de individuele arbeidsovereenkomst met een medewerker en overhandigt een exemplaar van de geldende cao.
- De werkgever verbindt zich gedurende de duur van de cao om geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te bevorderen.
- 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.
- De werkgever verbindt zich de PVT te laten functioneren conform de wet.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

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

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de medewerker

- 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, met instemming van medewerkers, 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. De medewerker mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever geen nevenwerkzaamheden verrichten. Werkgever zal in beginsel schriftelijke toestemming voor betaalde nevenwerkzaamheden verlenen, tenzij er een gerede kans bestaat dat deze nevenwerkzaamheden de belangen van werkgever kunnen schaden. Vermeerderd met werkgever staat er in principe positief tegenover indien u buiten uw werktijd activiteiten ontplooit in het kader van uw maatschappelijke betrokkenheid. U hebt toestemming van werkgever om onbetaalde nevenwerkzaamheden te verrichten, tenzij deze werkzaamheden strijdig zijn met de belangen van werkgever en werkgever kunnen schaden. Indien dit het geval zal of kan zijn, dient u alsnog voorafgaand te overleggen met werkgever.
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. De dagdienst heeft recht op 6 extra levensfase dagen per jaar.
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 AOW gerechtigde 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 AOW gerechtigde leeftijd komt te overlijden zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt ter grootte van het maandloon van de lopende maand drie bruto maandsalarissen.
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 bepalingen daartoe..
7. Alle nieuwe medewerkers dienen te worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van tenminste 6 maanden bij twijfel kan aansluitend nog 1 verlenging plaatsvinden.

Artikel 6 Transitievergoeding en regie WW

1. Vesta Terminals B.V. garandeert, behoudens disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhoudingen, wegens dringende reden, ontslag op staande voet en uitdientstreding bij arbeidsongeschiktheid, gedurende de looptijd van deze cao, de werkgelegenheid voor alle cao medewerkers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Indien de arbeidsovereenkomst van een medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de looptijd van deze CAO op initiatief van Vesta Terminal Flushing door (1) opzegging door VTF, (2) door ontbinding of (3) met wederzijds goedvinden eindigt wegens redenen als omschreven in artikel 7: 669 lid 3 sub a BW, wordt een transitievergoeding overeengekomen van 6.500 euro per dienstjaar, incl. 500 euro ww reparatie. op basis van een fulltime dienstverband. Deze transitievergoeding zal binnen de geldende wet- en regelgeving op verzoek van de medewerker op een fiscaal vriendelijke manier aan de werknemer worden verstrekt. In een eventueel Sociaal Plan kunnen afspraken gemaakt worden over scholing, mobiliteit en financiering daarvan. Toekenning van de ontslagvergoeding vindt niet plaats als het dienstverband eindigt op grond van een van de andere ontslagredenen als genoemd in artikel 7:669 lid 3 BW. Indien en voor zover betrokken medewerkers recht zouden hebben op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 e.v. BW wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in de ontslagvergoeding, zoals bedoeld in dit artikel. Cumulatie van de ontslagvergoeding en de transitievergoeding is derhalve uitgesloten.
2. Voor de loongerelateerde WGA reparatie zal de werkgever een verzekering afsluiten.
3. **Niet korten** - Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door de werkgever gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op bovengenoemde transitiebedragen dan , zal de werkgever 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 bovengenoemde transitievergoedingen.

Artikel 7 Dienstrooster

1. In de dagdienst wordt van maandag t/m vrijdag gewerkt, tussen 07.00 en 18.00 uur. Voor de dagdienst geldt een arbeidstijd van 40 uur (exclusief pauze). Medewerkers in dienst per 30 juni 2018 of eerder hebben tevens recht op 6 extra levensfasedagen per volledig kalenderjaar.
2. Voor de twee ploegen dienst (van maandag tot en met vrijdag (ochtenddienst van 07.00 – 15.00 uur en middagdienst van 15.00 tot 23.00 uur) geldt een arbeidstijd van 40 uur per week (exclusief pauze). Medewerkers in dienst per 30 juni 2018 of eerder hebben tevens recht op 6 ATV-dagen per volledig kalenderjaar.
3. Voor de drie ploegendienst (maandag t/m zondag) geldt een gemiddelde werkweek van 36,45 uur (exclusief pauze).

Artikel 8 Salarisregeling

1. De binnen VTF bestaande functies worden met behulp van het (ORBA) systeem voor functieclassificatie ingedeeld in een van de 11 salariscategorieën die tezamen de salaristabel vormen (bijlage 1) die corresponderen met de functiegroepen van het functieclassificatiesysteem.
2. De werkgever zal, uitgaande van de consumentenprijsindex, alle huishoudens, afgeleid (2015=100), halfjaarlijks in de maanden januari (referteperiode april tot oktober) en juli (referteperiode oktober tot april) de basis maandsalarissen en de salaristabel procentueel verhogen, met 2 cijfers achter de komma. Mocht de inflatie op een moment negatief zijn, dan wordt deze bevroren en verrekend met een toekomstige positieve inflatie.
3. Het individuele basis maandsalaris kan per 1 januari van elk jaar herzien worden. De eventuele procentuele salarisverhoging binnen de voor de medewerker van toepassing zijnde salarisgroep is daarbij afhankelijk van de opgestelde individuele eindejaar beoordeling over het functioneren gedurende het afgelopen jaar, in combinatie met een akkoord van de directie, conform onderstaande tabel. Het maximum van de van toepassing zijnde salarisklasse zal niet worden overschreden door deze procentuele verhoging.

Uitkomst van uw individuele eindejaar beoordeling		Procentuele verhoging
E	Uitstekend	4,00%
D	Zeer goed	3,00%
C	Normaal/goed	2,00%
B	Matig	1,00%
A	Onvoldoende	0,00%

5. Tijdens de looptijd van de cao zal in overleg met vakorganisaties een beoordelingssysteem worden uitgewerkt met als ingangsdatum 1 januari 2019.
6. In geval van promotie naar een hogere functie zal de werkgever de medewerker in de voor de nieuwe functie van toepassing zijnde salarisgroep en als deze het toe laat hiertoe dan zal het basis maandsalaris met 2,5% worden verhoogd.
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 heeft recht op een eindejaarsuitkering ter hoogte van een dertiende maand, ter grootte van 8,33%, uitbetaald in december van enig jaar. Deze zal in 4 jaar tijd worden opgebouwd: in 2018 2,33%, in 2019 4,33%, in 2020 6,33% en in 2021 8,33%.
9. De basis salarissen van de bestaande medewerkers (in dienst per 1 januari 2018) die thans in 2 ploegen dienst werken en in 3 ploegen dienst werkzaam zullen worden, zullen per datum ingang van het 3-ploegen rooster worden verhoogd met 13%. De toeslag voor de 2 ploegen dienst wordt op 7% gesteld.
10. De (individuele) salarissen en salarisschalen worden aangepast met een initiële loonsverhoging:
 - per 1 januari 2018: 1,5% (reeds toegepast, inclusief APC; correctie voor kantoor personeel met 0,3%)
 - per 1 juli 2018: 1,5%
 - per 1 april 2019: 1,5%.

Artikel 9 Toeslagen

1. Het salaris wordt geacht de beloning te zijn voor de functievervulling gedurende een maand.
2. De onregelmatigheidstoelage voor de ploegdienst (7 dagen rooster) bedraagt 12% van het basis salaris. Voor de twee ploegdienst is de onregelmatigheidstoelage vastgesteld op 7% vastgesteld bij werken op maandag t/m vrijdag (7.00-23.00 uur).
3. De medewerker die op eigen verzoek of wegens aangetoonde onbekwaamheid wordt overgeplaatst van een onregelmatige dienst naar een andere dienst met minder of geen onregelmatigheidstoelage ontvangt met ingang van de datum van overplaatsing de betaling volgens de dan geldende dienst.
4. De medewerker die wegens een verzoek van de werkgever, medische redenen of bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst van de continuïteit naar een andere dienst met minder of geen onregelmatigheidstoelage ontvangt de volgende afbouwregeling. Medewerkers die T.v.T. krijgen kunnen deze tot 48 uur opbouwen, hierboven zullen de uren worden uitbetaald. De extra uren die in vrije tijd worden gemaakt worden altijd in T.v.T. teruggegeven.

Afbouw regeling Het onderstaand afbouwschema zal van toepassing worden voor zowel situaties waarbij de werknemer op initiatief van werkgever, als op vrijwillige basis naar een lager beloond ploegdienst rooster over gaat.

Duur	Percentage	Aantal maanden
< 3 maanden	0 %	
> 3 maanden < 6 maanden	100 %	Lopende maand
	60 %	2 maanden
	20 %	1 maand
> 6 maanden < 3 jaar	100 %	Lopende en volgende maand
	80 %	2 maanden
	60 %	2 maanden
	40 %	1 maanden
> 3 jaar < 5 jaar	20 %	1 maanden
	100%	Lopende en volgende maand
	80 %	4 maanden
	60 %	3 maanden
> 5 jaar	40 %	3 maanden
	20 %	3 maanden
	100 %	Lopende en volgende maand
	80 %	9 maanden
> 5 jaar	60 %	9 maanden
	40 %	9 maanden
	20 %	9 maanden

5. Indien naar oordeel van de werkgever een medewerker tijdelijk een hogere functie zal uitoefenen zal een vergoeding worden verstrekt van € 10,00 bruto per volledige werkdag.
6. Een vaste vergoeding van € 42,50 bruto per dag wordt toegekend aan de medewerker die door de directie is ingedeeld voor stand-by dienst. De medewerker is tijdens stand-by dienst verplicht om aan een oproep gehoor te geven. Voor het opkomen, gebeld worden of thuis inloggen tijdens stand-by dienst, ontvangt men salaris over de werkelijk gewerkte uren, met een minimum van 30 minuten, verhoogd met de overuren toeslag plus één reis uur bij het opkomen naar de terminal.

Artikel 10 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 dienstdienst van een half uur bedoeld voor het afmaken van werkzaamheden wordt geacht deel uit te maken van de dienstdienst.
2. Per gewerkt overuur ontvangt de medewerker het uur salaris. Daarnaast ontvangt de medewerker per gewerkt overuur een toeslagpercentage op het uur salaris.
3. De medewerker kan tot een totaal maximaal 48 uur een keuze maken voor tijd voor tijd dan wel uitkering in geld; alle uren hierboven zullen worden uitbetaald. Tijd voor tijd uren worden als verlof aangemerkt

Tabel 1 overwerktoeslag per 1 oktober 2018	
	Overwerktoeslag
Maandag t/m vrijdag 06.00 – 18.00 uur	50%
Maandag t/m vrijdag 18.00 – 06.00 uur	75%
Zaterdag, zondag 00.00 – 24.00 uur	100%

Tabel 2 Extra dienst toeslag op roostervrije dagen per 1 oktober 2018 of als 3 ploegen rooster eerder in gaat	
	Extra dienst toeslag
Maandag t/m zondag en feestdagen 00.00 – 24.00 uur	200%

6. Medewerkers die in opdracht van de werkgever langer dan 11 uur moeten werken hebben recht op een maaltijd vergoeding van € 25,00 indien zij hiervan een declaratie overleggen tenzij de werkgever een maaltijd verstrekt.
7. Verschoven dienst, de werkgever mag de medewerker twee keer per week op met instemming van medewerker vooruit spullen. Hiervoor staat een extra vergoeding van 4x 35% van het uurloon als men van dag naar avonddienst gaat en 4x 50% als men van avonddienst naar nachtdienst gaat. Werkgever kan dit maar 1 keer per maand doen.

Artikel 11 Vakantietoeslag

In de maand mei ontvangt de medewerker een bruto vakantietoeslag van 8,33 procent van het geldende jaarsalaris. De aanspraak op vakantietoeslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst in de periode van 1 mei tot en met 30 april.

Artikel 12 Jubileumuitkering

- 12 ½ dienstjaren:- 1 maandsalaris incl. eventuele onregelmatigheidstoeslag (onder inhouding van belasting)
 - diner, vergoeding tot € 250,-
- 25 dienstjaren: - 2 maand salaris inclusief eventuele onregelmatigheidstoeslag (belastingvrij)
 - diner, vergoeding tot € 500,-
 - extra vrij dag alleen in het jubileum jaar
- 40 dienstjaren: - 2 maanden salaris incl. eventuele onregelmatigheidstoeslag (1 maand belastingvrij, 1 maand onder inhouding van belasting)
 - diner, vergoeding tot € 1.000,-
 - extra vrij dag alleen in het jubileum jaar

Indien de belastingvoorschriften wijzigen, wordt bovengenoemde regeling dienovereenkomstig aangepast.

Artikel 13 Verlofregeling

1. De medewerker met een voltijd dienstverband verwerft over ieder jaar, waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidstijd recht op loon heeft gehad 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke verlofdagen. De medewerker met een deeltijd dienstverband heeft verlofaanspraak naar evenredigheid. Het verlofjaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De medewerker kan aanspraak doen op een aaneengesloten verlof van drie weken, of in geval van continudienst twee werkcycli. 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.
3. 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.
4. Medewerkers kunnen op vrijwillige basis jaarlijks tien verlofdagen kopen of bovenwettelijke verlofdagen verkopen.
5. Medewerkers dienen hun twintig wettelijke verlof dagen op te nemen.

Artikel 14 Levensfase dagen

Medewerkers hebben recht op levensfase dagen vanaf het moment in diensttreding, vanaf 1 januari 2018. Werknemer krijgen 2 levensfase dag per jaar. Levensfase dagen zijn per jaar en op spaarbaar deze komen niet te vervallen.

Artikel 15 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	4 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	3 dagen
- 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

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

Artikel 16 Pensioenregeling

1. Medewerkers worden aangemeld als deelnemer in de bij VTF geldende pensioenregeling, een en ander conform het geldende pensioenreglement. De medewerker betaalt een bijdrage van 2,4% van de pensioengrondslag. Werknemers in dienst na 30 juni 2018 geldt een bijdrage van 5% van de pensioengrondslag.
2. Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2018 op de eerste dag van de maand waarop zij het 63^e levensjaar of later bereiken gebruik maken van de seniorenfitregeling. Deze regeling houdt in dat zij 50% werken, 80% salaris ontvangen en 100% pensioenopbouw gedurende twee jaren, hierna zullen zij uit dienst treden. Voorwaarde voor deelname zijn:
 - in geval van continuïteit een evenredige verdeling van ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst
 - geen overwerk, bij verschuiven van een dienst, geen overwerktoeslag bij deelname senioren fit regeling
 - verplicht het volledige aantal verlofdagen opnemen voorafgaand aan deelname senioren fit regeling
 - medewerker blijft volledige eigen pensioenbijdrage betalen alsof hij een volledig dienstverband heeft
 - medewerker verkrijgt per jaar deelname aan de senioren fit regeling de helft van het normale aantal verlofdagen per jaar
 - bij aanvang van de senioren fit regeling conform deze cao geldt een stimuleringsregeling van ter grote van 2/3 deel van het zogehete AOW gat. Deze wordt uitbetaald in de maand waarop de medewerker begint met de senioren fitregeling.

Artikel 17 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, € 0,19 per km.
2. De berekening en vaststelling van de afstand van woonplaats naar standplaats wordt gemaakt met behulp van de ANWB routeplanner.
3. De maximum vergoeding voor woon werk verkeer bedraagt 150kilometer per dag. Voor medewerkers in dienst voor 1-7-2018 geldt een uitzonderingspositie dat zij de werkelijk gemaakte kilometers vergoed krijgen
4. 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.
5. Vervoerskosten die de medewerker maakt als hij in opdracht van de werkgever elders werk, opleiding, cursus of training verricht, kunnen bij de werkgever voor € 0,35 per kilometer worden gedeclareerd, gedeeltelijk belast conform fiscale regelgeving.
6. De werkgever vergoedt geen schade aan de auto die ontstaat wanneer de auto ten behoeve van woon werk verkeer of dienstreizen 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 18 Feestdagen

1. Feestdagen zijn:
 - Nieuwjaarsdag,
 - Goede vrijdag,
 - 1^e en 2^e paasdag,
 - Koningsdag,
 - Bevrijdingsdag in lustrumjaren,
 - Hemelvaartsdag,
 - 1^e en 2^e pinksterdag
 - 1^e en 2^e kerstdag.
2. Feestdagen beslaan een tijdvak van 23.00 uur tot 23.00 uur.
3. Voor de dagdienst wordt het basismaandsalaris op een doordeweekse feestdag doorbetaald.

Artikel 19 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Werkgever en medewerker dienen zich beiden in te spannen in het geval van arbeidsongeschiktheid en te handelen conform de hiervoor geldende regeling van de werkgever.

- 19.1 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. Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt naast de wettelijke loondoorbetaling van 170% voor twee jaar waarbij deze aangevuld kan worden conform navolgend schema.

maand 1 t/m 3 100% loondoorbetaling

maand 4 t/ 12 70% loondoorbetaling + 30% aanvulling bij re-integratie in eigen of passend werk.

maand 13 t/m 24 100% loondoorbetaling

Wanneer sprake is van arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsongeval als gevolg van de werkzaamheden voor werkgever is het volgende van toepassing, maand 1 t/m 24 100% van het loon.

Doorbetaling van het maandinkomen betreft bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid maximaal een periode van 104 weken.

Als de werkgever verzuimt om een re-integratie traject op te zetten dan zal er altijd 24 maanden loon worden door betaald.

- 19.2 Re-integratie in oorspronkelijke functie

Op het moment waarop de medewerker zijn re-integratie traject heeft afgerond door volledige hervatting in zijn oorspronkelijke functie en dienstrooster, eindigt de doorbetaling zoals genoemd in punt 1. Vanaf dit moment wordt het maandinkomen betaald dat bij de betreffende functie hoort.

- 19.3 Re-integratie in een andere of aangepaste functie bij VESTA TERMINALS B.V.

Indien de medewerker, na afronding van zijn re-integratie traject zijn werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie wordt het maandinkomen betaald dat bij de nieuwe functie en bij het dienstrooster hoort waarin betreffende medewerker werkzaam is. Een eventuele WGA-uitkering zal hierop in mindering worden gebracht. Het niet toekennen van een uitkering of een eventuele korting of verlaging van een (wettelijke) uitkering die door toedoen van de medewerker is veroorzaakt, wordt niet gecompenseerd door werkgever.

- 19.4 Externe re-integratie (buiten VESTA TERMINALS B.V.)

Indien een medewerker extern wordt gere-integreerd, wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Indien dit vaste dienstverband niet of niet direct aan medewerker wordt aangeboden dan kan externe re-integratie plaatsvinden op basis van een tijdelijk dienstverband.

- 19.5 Basis maandinkomen bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WGA/IVA

Voor zowel volledig als gedeeltelijke arbeidsongeschikte medewerkers geldt het volgende. Indien na afloop van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting de WGA of IVA uitkering later ingaat krachtens een, door het UWV, opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever het maandinkomen, inclusief alle overige inkomsten, aanvullen tot het oorspronkelijke inkomen tot ingangsdatum van de uitkering.

- 19.5 Stop zetten betaling tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of re-integratie

Werkgever kan de doorbetaling stopzetten indien de betreffende medewerker de voorschriften van werkgever of van het uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen bedrijfsarts en re-integratiebedrijf) niet naleeft. Werkgever zal voordat hij hiertoe overgaat de betreffende medewerker horen. Argumenten van de medewerker zullen in het besluit van werkgever naar redelijkheid en billijkheid worden meegewogen.

- 19.6 WIA/WGA-hiaat verzekering

Werkgever sluit een aan WIA/WGA-hiaat verzekering af voor alle werknemers af. De premie zal door de werkgever worden betaald. Werkgever zal de gedifferentieerde WGA-premie betalen voor de werknemers.

19.7 Inspanningsverplichting re-integratie werkgever en medewerker

Werkgever voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en zo spoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van de medewerker als van de werkgever. Werkgever en medewerkers verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Zowel werkgever als medewerker nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratie activiteiten.

Werkgever zal – in het geval een medewerker arbeidsongeschikt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard – ernaar streven dat hij zijn verdien capaciteit kan blijven benutten binnen of buiten VESTA TERMINALS B.V.. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel re-integratie in een andere functie of met een ander takenpakket. Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratietraject buiten de onderneming worden gestart. Eventueel met behulp van een reïntegratiebedrijf.22.9

19.8 Ongevallenverzekering.

Voor alle medewerkers is een ongevallenverzekering afgesloten, waarvan de werkgever de premie betaalt. Deze verzekering geeft een dekking van 24 uur per dag, 7 dagen per week. Een uitkering wordt verstrekt bij blijvende invaliditeit en overlijden alsmede worden bepaalde geneeskundige kosten vergoed. Ongeacht het boven- en onderstaande zijn de ingesloten polisvoorwaarden “Voorwaarden collectieve ongevallenverzekering” en eventuele door de verzekeringsmaatschappij gedurende de looptijd van deze overeenkomst doorgevoerde wijzigingen (welke direct aan medewerker zullen worden doorgestuurd), onverminderd van toepassing.

Middels deze verzekering en de eventueel daaruit voortvloeiende uitkering is tevens aan de wettelijke verplichtingen voldaan.

19.9 Uitkering bij overlijden.

In geval van overlijden van de medewerker wordt er eenmaal het bruto jaarsalaris aan de hieronder genoemde nabestaanden worden uitgekeerd, waarbij de onderstaande volgorde zal worden aangehouden. Indien er geen nabestaanden zijn, dan zal uitkering niet plaatsvinden. Voor echtgenoot/echtgenote kan ook geregistreerd partner gelezen worden, mits men niet duurzaam gescheiden leeft: de echtgenoot/echtgenote, indien de overledene niet duurzaam gescheiden leefde; – de wettige of natuurlijke kinderen; – degene(n) waarin de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

In het geval dat medewerker door een bedrijfsongeval mocht komen te overlijden wordt de verzekerde uitkering met 50% verhoogd. De polisvoorwaarden inzake de ongevallenverzekering zijn hier onverkort van toepassing.

19.11 Uitkering bij blijvende invaliditeit.

In geval van blijvende gehele invaliditeit van de medewerker als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van een ongeval zal de lopende maand en driemaal het bruto jaarsalaris worden uitgekeerd. Bij gedeeltelijke invaliditeit zal een deel daarvan uitgekeerd worden overeenkomstig de in de bovengenoemde voorwaarden genoemde percentages.

De polisvoorwaarden inzake de ongevallenverzekering zijn hier onverkort van toepassing

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

Artikel 20 Opleidingen

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, reistijd en/of examens indien deze deels binnen vrije- en/of werktijd plaatsvinden. De medewerker krijgt maximaal twee 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 begonnen.
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.
6. Als medewerkers een opleiding, cursus of training volgen waarin het tijdvenster van 16.00 uur – 19.00 uur zit, krijgen zij een maaltijdvergoeding van maximaal 17,50 euro bruto indien zij hiervan een declaratie overleggen tenzij de werkgever of het opleidingsinstituut een maaltijd verstrekt..

7. Bij het behalen van het diploma MBO of hoger ontvangt de medewerker een stap in het loongebouw van 2,5%.
8. De extra reis boven je normale reistijd wordt op werkdagen uitbetaald en op RV dagen worden alle reizen uitbetaald.
9. Jaarlijks zal de medewerker een vergoeding ontvangen voor BHV welke uitgekeerd wordt in juni van elk jaar conform schema:
 - BHV-er met adembescherming (incl. first responder) bruto € 400,00
 - BHV-er zonder adembescherming (incl. first responder) bruto € 125,00

Artikel 21 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 medewerker waarop deze cao van toepassing is, bijdragen aan de Stichting Veilige Haven. De werkgever verstrekt op verzoek een opgave van het aantal medewerkers per 1 januari van het kalenderjaar. Tevens gaat de paritaire stichting veilige haven het beheer/registratie van de certificaten uitvoeren. Vesta Terminals B.V. zal alle medewerkers werkzaam op de terminal het VCH certificaat laten halen maar binnen een looptijd van deze cao laten halen.

Artikel 22 Werkgelegenheid

1. Vesta garandeert, behoudens disfunctioneren en een daling van 25% van de omzet, gedurende de 5 jaar t.w. 1 juli 2018 t/m 30 juni 2023 de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2018 in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben.
2. 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 salaris niveaus van deze cao. Het percentage ingeleend personeel mag niet hoger zijn dan 20% van het vaste personeel. Bij Vesta Terminals B.V. zijn 21 medewerkers met een vast dienstverband in dienst (peildatum 1 januari 2018).
7. Voor het operationele personeel geldt dat er maximaal 2 operators per ploeg kunnen worden ingeleend. Het inhuren van extra medewerker(s) kan alleen na instemming van het lokale medezeggenschapsorgaan.

Artikel 23 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 € 3000,00 bruto overmaken aan de vakverenigingen die partij zijn bij deze CAO, als werkgeversbijdrage voor vorming, training aantal bestuurders 5 fte's en havencongres.
5. De werkgever zal jaarlijks € 25,00 bruto per medewerker waarop deze cao van toepassing is, reserveren voor internationaal vakbondswerk. Dit is een jaarlijks op te sparen bedrag die steeds behouden blijft. Dit is jaarlijks opspaarbaar.

6. De werkgever zal haar medewerking verlenen aan de fiscale verrekening van de vakbondscontributie gedurende het lopende kalenderjaar. Vesta Terminals B.V. zal in de werkkostenregeling het fiscale voordeel van de vakbondscontributie opnemen.

Artikel 24 Duur, opzegging, wijziging en verlenging van de cao

1. Deze cao kent een looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.
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 25 Geschillen

Ingeval van een geschil over de uitleg, toepassing en inachtneming van de overeenkomst tussen partijen zullen de bij het geschil betrokken partijen geen staking of uitsluiting toepassen, doch de weg volgen, die hieronder is aangegeven. De bij het geschil betrokken partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij een rechter aanhangig maken, alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. 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 de wederpartij schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen, die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Een verzoek als hiervoor bedoeld, ontvangen binnen één maand nadat het feit of de omstandigheid zich heeft voorgedaan, verplicht de partijen tot overleg over een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Artikel 26 Inhuurkrachten

Gedurende de looptijd van deze cao, of zo snel mogelijk daarna, zullen partijen overleggen over verdere in te vullen inhuur afspraken (inhuur dient te allen tijde het VCH te hebben) om de kwaliteit van ingehuurd personeel ook op langere termijn te waarborgen; dit zal worden vastgelegd in een gedragscode. Ingehuurd personeel voor tijdelijke projecten vallen niet onder dit artikel.

Naast deze code zal Vesta Terminals B.V. 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 vakbond is afgesloten. Tot 1 augustus 2019 kan hiervan worden afgeweken, Vesta zal zich inzetten om zo nodig de inhuur bedrijven een cao te laten afsluiten. Er zal niet op kernfunctie worden ingehuurd. De PVT bewaakt dit.

Artikel 27 Hardheid clausule

Voor gevallen waarin toepassing van de cao zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, zullen cao partijen hierover overleg hebben om zo tot een aanvaardbare oplossing te komen. Het uitgangspunt van deze cao is dat de huidige medewerkers er niet op achteruit gaan.

Aldus overeengekomen en getekend op 29 mei 2018

Namens Vesta Terminal Fluhing B.V.

M. Flier
Directeur

Namens FNV

P.R. Wennekes
Bestuurder

Bijlage 1 Salarisschalen per 1 januari 2018

Salaristabel

miv 1 januari 2018											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
ORBA-punten	30-39,5	40-49,5	50-59,5	60-74,5	75-89,5	90-109,5	110-129,5	130-149,5	150-169,5	170-189,5	190-214,5
maximum	€ 3.179,00	€ 3.333,00	€ 3.440,00	€ 3.523,00	€ 3.777,00	€ 4.074,00	€ 4.263,00	€ 4.573,00	€ 5.460,00	€ 6.094,00	€ 7.136,00
minimum	€ 2.106,00	€ 2.181,00	€ 2.238,00	€ 2.327,00	€ 2.508,00	€ 2.875,00	€ 3.033,00	€ 3.264,00	€ 3.594,00	€ 4.053,00	€ 4.732,00

Deze schalen zijn exclusief 13^e maand

Bijlage 2 Functieraster (referentie functies)

Schaal A	
Schaal B	
Schaal C	
Schaal D	
Schaal E	
Schaal F	operator all round continue dienst
Schaal G	
Schaal H	
Schaal I	
Schaal J	
Schaal K	

Bijlage 3: FUWA-procedure

Tekst review.

Bijlage 4: bezwaar- en beroepsprocedure FUWA

Tekst review.

Bijlage 5: overgangsregeling FUWA

Indien het huidige basis maand salaris van de medewerker hoger is dan het maximum van de schaal waar de medewerker op grond van zijn functie wordt ingedeeld, dan zal het surplus worden uitgedrukt in een persoonlijke toeslag. Over deze persoonlijke toeslag wordt de prijscompensatie toegekend en wordt vakantiegeld en pensioen opgebouwd.