**CAO ProfCore**

Looptijd van 1 april 2017

tot en met 31 maart 2019

**Inhoudsopgave**

[Artikel 1 10](#_Toc475564628)

[doelgroep 10](#_Toc475564629)

[Artikel 2 10](#_Toc475564630)

[in dienst 10](#_Toc475564631)

[Artikel 3 10](#_Toc475564632)

[arbeidsovereenkomst 10](#_Toc475564633)

[Artikel 4 10](#_Toc475564634)

[proeftijd 10](#_Toc475564635)

[Artikel 5 11](#_Toc475564636)

[einde dienstverband 11](#_Toc475564637)

[Artikel 6 11](#_Toc475564638)

[werkzaamheden 11](#_Toc475564639)

[Artikel 7 11](#_Toc475564640)

[geheimhouding 11](#_Toc475564641)

[Artikel 8 11](#_Toc475564642)

[bedrijfsmiddelen 11](#_Toc475564643)

[schade 11](#_Toc475564644)

[Artikel 9 12](#_Toc475564645)

[arbeidsduur 12](#_Toc475564646)

[Artikel 10 12](#_Toc475564647)

[deeltijd 12](#_Toc475564648)

[Artikel 11 12](#_Toc475564649)

[werktijden 12](#_Toc475564650)

[dagvenster 12](#_Toc475564651)

[Artikel 12 13](#_Toc475564652)

[dagdienst 13](#_Toc475564653)

[ploegendiensten 13](#_Toc475564654)

[Artikel 13 14](#_Toc475564655)

[overuren 14](#_Toc475564656)

[meeruren 14](#_Toc475564657)

[verschoven uren 14](#_Toc475564658)

[rusttijd na overwerk 15](#_Toc475564659)

[niet overwerken 15](#_Toc475564660)

[Artikel 14 16](#_Toc475564661)

[consignatie 16](#_Toc475564662)

[Artikel 15 16](#_Toc475564663)

[zon- en feestdagen 16](#_Toc475564664)

[Artikel 16 16](#_Toc475564665)

[opbouw vakantie-uren 16](#_Toc475564666)

[Artikel 17 17](#_Toc475564667)

[loyaliteitsdagen 17](#_Toc475564668)

[Artikel 18 18](#_Toc475564669)

[seniorenverlof 18](#_Toc475564670)

[Artikel 19 18](#_Toc475564671)

[opnemen verlofuren 18](#_Toc475564672)

[collectieve dagen 19](#_Toc475564673)

[arbeidsongeschikt en vakantie 19](#_Toc475564674)

[Artikel 20 20](#_Toc475564675)

[verlofdag bij derde ziekmelding 20](#_Toc475564676)

[Artikel 21 20](#_Toc475564677)

[leegloop regeling 20](#_Toc475564678)

[Artikel 22 20](#_Toc475564679)

[afschrijven verlof- en vakantie-uren 20](#_Toc475564680)

[Artikel 23 20](#_Toc475564681)

[doorbetaling tijdens vakantie of verlof 20](#_Toc475564682)

[Artikel 24 21](#_Toc475564683)

[overschot verlofdagen 21](#_Toc475564684)

[Artikel 25 21](#_Toc475564685)

[ADV-uren 21](#_Toc475564686)

[Artikel 26 22](#_Toc475564687)

[bijzonder verlof 22](#_Toc475564688)

[Artikel 27 24](#_Toc475564689)

[verkorte werkweek 24](#_Toc475564690)

[Artikel 28 24](#_Toc475564691)

[vakbondsverlof 24](#_Toc475564692)

[Artikel 29 25](#_Toc475564693)

[functie-indeling & salarisschaal 25](#_Toc475564694)

[Artikel 30 25](#_Toc475564695)

[uitbetaling 25](#_Toc475564696)

[Artikel 31 25](#_Toc475564697)

[salarisverhoging 25](#_Toc475564698)

[Artikel 32 25](#_Toc475564699)

[beoordeling & salarisverhoging 25](#_Toc475564700)

[Artikel 33 26](#_Toc475564701)

[ziekteverzuimbonus 26](#_Toc475564702)

[Artikel 34 26](#_Toc475564703)

[vakantietoeslag 26](#_Toc475564704)

[Artikel 35 27](#_Toc475564705)

[ploegentoeslag 27](#_Toc475564706)

[Artikel 36 27](#_Toc475564707)

[promotie 27](#_Toc475564708)

[demotie 1 27](#_Toc475564709)

[demotie 2 27](#_Toc475564710)

[aflopende toeslag 27](#_Toc475564711)

[Artikel 37 29](#_Toc475564712)

[vergoeding overwerk 29](#_Toc475564713)

[Artikel 38 31](#_Toc475564714)

[Artikel 39 31](#_Toc475564715)

[vergoeding verschoven uren 31](#_Toc475564716)

[vergoeding verschoven uren op zon- en feestdagen 31](#_Toc475564717)

[Artikel 40 32](#_Toc475564718)

[vergoeding consignatie 32](#_Toc475564719)

[Artikel 41 32](#_Toc475564720)

[jubileum 32](#_Toc475564721)

[Artikel 42 32](#_Toc475564722)

[keuze 32](#_Toc475564723)

[bronnen & doelen 32](#_Toc475564724)

[Artikel 43 33](#_Toc475564725)

[opleidingen 33](#_Toc475564726)

[vergoeding 33](#_Toc475564727)

[terugbetalingsregeling 34](#_Toc475564728)

[Artikel 44 35](#_Toc475564729)

[medisch onderzoek 35](#_Toc475564730)

[Artikel 45 36](#_Toc475564731)

[ziekmelding 36](#_Toc475564732)

[Artikel 46 38](#_Toc475564733)

[loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid 38](#_Toc475564734)

[bedrijfsongeval 39](#_Toc475564735)

[WIA 40](#_Toc475564736)

[algemene bepalingen 40](#_Toc475564737)

[Artikel 47 41](#_Toc475564738)

[uitkering bij overlijden 41](#_Toc475564739)

[Artikel 48 41](#_Toc475564740)

[pensioen 41](#_Toc475564741)

[Artikel 49 41](#_Toc475564742)

[WGA-gat 41](#_Toc475564743)

[Artikel 50 41](#_Toc475564744)

[verblijfskosten 41](#_Toc475564745)

[maaltijd 41](#_Toc475564746)

[reiskosten woon-werkverkeer 42](#_Toc475564747)

[Artikel 52 43](#_Toc475564748)

[vakbondscontributie 43](#_Toc475564749)

[Artikel 53 43](#_Toc475564750)

[cao-partijen 43](#_Toc475564751)

[Artikel 54 43](#_Toc475564752)

[looptijd 43](#_Toc475564753)

[Artikel 55 43](#_Toc475564754)

[hardheidsclausule 43](#_Toc475564755)

[Artikel 56 43](#_Toc475564756)

[cao-commissie 43](#_Toc475564757)

[Artikel 57 43](#_Toc475564758)

[vakbondsinformatie 43](#_Toc475564759)

[Artikel 59 44](#_Toc475564760)

[werkgever 44](#_Toc475564761)

[werknemer 44](#_Toc475564762)

[partner 44](#_Toc475564763)

[arbeidsduur 44](#_Toc475564764)

[tabelloon 44](#_Toc475564765)

[basisloon 44](#_Toc475564766)

[uursalaris 44](#_Toc475564767)

[week 44](#_Toc475564768)

[verlofdag 45](#_Toc475564769)

[arbeidsongeschikt 45](#_Toc475564770)

[ondernemingsraad 45](#_Toc475564771)

[cao-commissie 45](#_Toc475564772)

[ondertekening 46](#_Toc475564773)

[Bijlage I 46](#_Toc475564774)

[Functiegroepen 46](#_Toc475564775)

[Bijlage III 48](#_Toc475564776)

[Wetteksten 48](#_Toc475564777)

[Bijlage IV 49](#_Toc475564778)

[Protocolafspraken 49](#_Toc475564779)

[WGA Premie 49](#_Toc475564780)

[Periodiek overleg/ cao commissie 49](#_Toc475564781)

[*3e WW jaar* 49](#_Toc475564782)

[*Lage loonschaal voor medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt* 50](#_Toc475564783)

[Bijlage V 51](#_Toc475564784)

[Overgangsregeling 51](#_Toc475564785)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Cao-tekst** |
| **Inleiding** |  | Dit is de cao van ProfCore. ProfCore levert vakmensen voor zowel productie- als logistieke processen in diverse branches, van chemie tot voedingsmiddelen, van agro tot papier. De kernwaarden van ProfCore zijn: Betrouwbaarheid, ondernemerschap en samenwerken. De arbeidsvoorwaarden moeten aansluiten bij de organisatiedoelstellingen. |
| Artikel 1 | doelgroep | De cao geldt voor iedere werknemer in dienst van de werkgever. |
| Artikel 2 | in dienst | Je ontvangt bij je indiensttreding een ondertekend exemplaar van je arbeidsovereenkomst. De cao is digitaal te raadplegen. |
| Artikel 3 | arbeidsovereenkomst | 1. Op jouw arbeidsovereenkomst zijn voor wat betreft de duur en de beëindiging de [wettelijke bepalingen](http://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2014-01-01/1#Boek7_Titeldeel10) van toepassing, tenzij in deze cao iets anders is geregeld. 2. Je arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd of voor een overeengekomen project. 3. Je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zijn aangegaan voor een periode van maximaal 24 maanden. In deze 24 maanden kun je maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd krijgen. Het maximum van 24 maanden geldt niet voor werkzaamheden in het buitenland (exclusief de Euregio). Het maximum geldt ook niet voor het verrichten van een overeengekomen taak. 4. Heb je voordat je in dienst kwam bij de werkgever, dienstverbanden gehad bij andere werkgevers dan tellen deze niet mee in de keten van verlengingen. Deze dienstverbanden tellen ook niet mee voor de duur van 24 maanden. 5. Heb je een projectcontract voor de duur van een overeengekomen taak dan kan het zijn dat de tijdsduur die nodig is voor het uitvoeren van de taak van tevoren niet bekend is. In dat geval eindigt je contract op het moment dat de taak helemaal is uitgevoerd. |
| Artikel 4 | proeftijd | 1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden geldt een [proeftijd](http://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/Boek7/Titel10/Afdeling5/Artikel652/geldigheidsdatum_19-04-2014) van twee maanden. 2. Wanneer je voor je dienstverband met de werkgever al 2 maanden of langer als uitzendkracht of gedetacheerde dezelfde werkzaamheden hebt gedaan, geldt er geen proeftijd. |
| Artikel 5 | einde dienstverband | Je dienstverband eindigt van rechtswege op de dag waarop je met pensioen gaat, maar in ieder geval wanneer je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Mocht zowel jij als de werkgever willen dat de arbeidsovereenkomst na de ingang van het recht op AOW wordt voortgezet, dan kan er een nieuw contract worden afgesproken. |
| Artikel 6 | werkzaamheden | Je voert de door de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit. Je neemt de aanwijzingen en voorschriften van de werkgever en / of de opdrachtgever in acht. Je houdt je aan de vastgestelde werktijden. Wanneer er tijdelijk geen aanbod is van werk waarvoor je bent aangenomen, verricht je vervangende werkzaamheden. |
|  |  |  |
| Artikel 7 | geheimhouding | Je bent, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, verplicht tot geheimhouding over alles wat je over de werkgever en /of de opdrachtgevers weet en waarvan je het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kunt begrijpen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de inrichting van het bedrijf, de producten, de bedrijfsvoering, leveranciers, afnemerscontracten etc. |
| Artikel 8 | bedrijfsmiddelen | Je gebruikt de bedrijfsmiddelen van de werkgever of de opdrachtgever zoals ze bedoeld zijn en je behandelt ze met zorg. Bij bedrijfsmiddelen moet je denken aan bijvoorbeeld machines, computerbestanden, gereedschappen, materialen, voertuigen en geld. Indien nodig onderteken je een gebruikersovereenkomst. |
|  | schade | Je meldt het meteen aan de werkgever als er schade aan of verlies van een bedrijfsmiddel is. Als jij [aansprakelijk bent voor de schade](http://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/Boek7/Titel10/Afdeling7/Artikel661/geldigheidsdatum_01-02-2015), kan dit met je salaris worden verrekend. |
| Artikel 9 | arbeidsduur | De arbeidsduur die je met je werkgever overeenkomt, wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uur per week.   1. Voor de dagdienst en de wisseldiensten (2 en 3 ploegen) is de **normale arbeidsduur** gemiddeld 40 uur per week. 2. Voor de 4 ploegendienst is de **normale arbeidsduur** gemiddeld per 36 uur per week. 3. Voor de volcontinudienst (5 ploegen) is de **normale arbeidsduur** gemiddeld 33,6 uur per week. 4. Met de normale arbeidsduur wordt de voltijds arbeidsduur bedoeld. 5. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt berekend over een periode van maximaal één jaar. Voor deze berekening geldt een minimum aantal werkbare uren van 6 per dag. |
| Artikel 10 | deeltijd | 1. In overleg met je leidinggevende kun je je gemiddelde arbeidsduur per week verminderen of vermeerderen. Op jouw verzoek om aanpassing van de arbeidsduur is de [Wet flexibel werken](http://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01) van toepassing. 2. Wanneer je met de werkgever hebt afgesproken minder dan de normale arbeidsduur per week te werken, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij anders is vermeld. Dit betekent dat je, als je in de dagdienst 32 uur werkt, je 32/40 van de genoemde arbeidsvoorwaarde ontvangt. |
| Artikel 11 | werktijden | Je dagelijkse werktijd is vastgelegd in het dienstrooster. |
|  | dagvenster | Het dagvenster is normaal gesproken van 06.00 uur tot 18.00 uur. De werkgever kan het dagvenster ook aanpassen aan het dagvenster van de opdrachtgever. Hij heeft dan deze opties:   * Van 05:00 uur tot 17.00 uur * van 06:00 uur tot 18.00 uur of * van 07:00 uur tot 19.00.   Je tabelloon wordt uitbetaald op basis van de contractueel overeengekomen arbeidsduur, ongeacht het rooster waar je in ingedeeld bent. |
| Artikel 12 | dagdienst | Er wordt gewerkt in verschillende soorten diensten:  Dagdienst  van maandag t/m vrijdag, van 8.00 uur tot 16.30 uur of volgens het dagvenster. |
|  | ploegendiensten | Ploegendienst  de werktijden van (groepen) werknemers sluiten op elkaar aan én duren samen langer dan 13 uur. Hierbij wissel je in regelmaat gedurende langere termijn van dienst. Er zijn vier verschillende ploegendiensten:   * Tweeploegendienst: volgens rooster wordt om de week in een ochtend- en middagdienst gewerkt. De werkweek is van maandag t/m vrijdag. * Drieploegendienst: volgens rooster wordt om de week in een nacht- middag- en ochtenddienst gewerkt, afhankelijk van de opdrachtgever. De werkweek kan lopen van zondagavond t/m zaterdagochtend, met een maximum van 5 aaneengesloten diensten. * Vierploegendienst: er wordt gewerkt in een cyclus van 18 diensten in vier weken. De werkweek loopt van zondag t/m zaterdag. In overleg met de cao-commissie kan hiervan worden afgeweken. Wanneer er in een vierploegendienst structureel meer dan 2 zondagen per cyclus van 4 weken wordt gewerkt, worden hier afspraken over gemaakt in de cao-commissie. De dag dat de dienst aanvangt bepaalt of het gaat om een zondag. Het is structureel wanneer in een periode van 3 maanden voortdurend meer dan 2 zondagen per cyclus van 4 weken wordt gewerkt. * Volcontinudienst: volgens rooster wordt om en om in een nacht-, middag- en ochtenddienst gewerkt, afhankelijk van de opdrachtgever. De werkweek is van zondag t/m zaterdag.   Je werkt in de ploegendienst waarin je volgens rooster bent ingedeeld.  Je bent niet verplicht in ploegen te werken als:   * je de leeftijd hebt bereikt van de AOW-leeftijd minus 10 jaar (of al ouder bent) of * je gezondheidstoestand het niet toelaat. Dit wordt na overleg bevestigd door de bedrijfsarts.   De werkgever spreekt in overleg met de ondernemingsraad de wijzigingen in de roosters af. Deze wijzigingen vind je in het personeelshandboek. |
| Artikel 13 | overuren | Je bent verplicht om ook buiten dit werkpatroon te werken, of overuren of meeruren te werken, wanneer dit volgens jouw werkgever en / of de opdrachtgever noodzakelijk is. Deze verplichting geldt voor de eerste tien uren in een periode van vier weken. De werkgever probeert daarbij zoveel mogelijk rekening te houden met jouw persoonlijke omstandigheden.  Je bent verplicht om ook buiten dit werkpatroon te werken, of overuren of meeruren te werken in geval van calamiteiten. De normale arbeidsduur is gemiddeld 33,6, 36 of 40 uur per week.  Overuren: als je meer uren werkt dan de normale arbeidsduur per week. |
|  | meeruren | Meeruren: als je meer uren werkt dan de voor jou geldende gemiddelde deeltijd arbeidsduur, maar minder dan de normale arbeidsduur per week.  Meeruren en overuren worden berekend op weekbasis. |
|  | verschoven uren | Verschoven uren: als je werkt op uren die vallen buiten het dagvenster en je niet langer werkt dan het aantal uren volgens je dienstrooster. Of er sprake is van verschoven uren of overuren wordt per week bekeken. |
|  | rusttijd na overwerk | Wanneer je overwerk verricht geldt de rusttijd volgens de arbeidstijdenwet. Eenmaal per 7 etmalen mag de onafgebroken rusttijd worden verkort tot 8 uur.  Je bent niet verplicht in overuren of meeruren te werken als:   * je 17 jaar of jonger bent of * je de leeftijd hebt bereikt van de AOW-leeftijd minus 10 jaar (of al ouder bent) of * je gezondheidstoestand het niet toelaat. Dit wordt na overleg bevestigd door de bedrijfsarts. |
|  | niet overwerken | De werkgever zal regelmatig overwerk tot het uiterste beperken. |
| Artikel 14 | consignatie | ProfCore is 24 uur per dag en 7 dagen per week bereikbaar. Daarom is er een consignatiedienst.  Consignatie is: als je buiten het reguliere dienstrooster bereikbaar moet zijn (van maandag tot en met vrijdag 17:00 uur tot 08:30 uur en op zaterdagen, zondagen en feestdagen). |
| Artikel 15 | zon- en feestdagen | 1. Op zondag en op de feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en Koningsdag ben je in principe vrij met behoud van je basisloon vermeerderd met ploegentoeslag en/of aflopende toeslag. 2. Indien je dienst begint op een feestdag, ontvang je per gewerkt uur in die dienst een toeslag. 3. In lustrumjaren zal de 25e vakantiedag collectief worden vastgesteld op 5 mei als deze dag valt op een dag waarop je volgens je dienstrooster zou werken. 4. Als je werkt in de vierploegendienst of volcontinudienst geldt dit artikel niet. |
| Artikel 16 | opbouw vakantie-uren | 1. In de dagdienst of de wisseldienst heb je bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week per kalenderjaar recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke doorbetaalde vakantie-uren. 2. In de volcontinudienst heb je bij een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week per kalenderjaar recht op 134,4 wettelijke en 33,6 bovenwettelijke doorbetaalde vakantie-uren. 3. In de vierploegendienst heb je, als je een gemiddelde arbeidsduur hebt van 36 uur, per kalenderjaar recht op 144 wettelijke en 40 bovenwettelijke doorbetaalde vakantie-uren. 4. Indien je niet kunt werken door arbeidsongeschiktheid dan bouw je vakantie-uren op alsof je niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. 5. Ben je gedurende het kalenderjaar in dienst gekomen of uit dienst gegaan, dan bouw je vakantie-uren op naar rato. |
| Artikel 17 | loyaliteitsdagen | Als je 5 jaar of langer in dienst bent van ProfCore ontvang je loyaliteitsdagen. Je ontvangt per 5 dienstjaren 1 extra verlofdag. Je ontvangt maximaal 3 extra verlofdagen per jaar. Deze loyaliteitsdagen worden opgebouwd volgens de regels van opbouw van vakantie-uren in artikel 16. De peildatum voor het bepalen van het aantal loyaliteitsdagen is 1 januari van elk jaar. Bij het bepalen van de lengte van het dienstverband tellen de aaneengesloten jaren. Hierbij tellen tijdelijke dienstverbanden en dienstverbanden met rechtsvoorgangers van de werkgever mee.  Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 2018. |
| Artikel 18 | seniorenverlof | Wanneer je 50 jaar of ouder bent, ontvang je per kalenderjaar extra doorbetaalde verlofuren. De peildatum waarop je deze ontvangt is óf op 30 juni óf op 31 december van het kalenderjaar. De voorwaarde is dat je:   * op de peildatum ten minste 6 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever bent en * op de peildatum de leeftijd uit de tabel hebt bereikt.   Het aantal uren verlof staat in de tabel:   |  |  | | --- | --- | | **Leeftijd** | **Verlofuren** | | **50 en ouder** | **12** | | **55 en ouder** | **16** | | **57 ½ en ouder** | **28** | | **58 en ouder** | **40** | | **60** | **48** | | **61** | **52** | | **62** | **56** | | **63** | **60** | | **64 en ouder** | **64** |   Ben je gedurende het kalenderjaar in dienst gekomen of uit dienst gegaan, dan bouw je deze extra verlofuren op naar rato. |
| Artikel 19 | opnemen verlofuren | Ieder kalenderjaar zal je werkgever je in de gelegenheid stellen de door  jou gewenste verlofuren op te nemen. Je vraagt je verlofuren  tijdig aan volgens de procedure vakantieaanvraag. Je kan aanspraak maken op een periode van tenminste 3 aaneengesloten weken vakantie in de periode van juni t/m september. Je werkgever kan de gewenste opname van verlofuren voor een bepaalde periode afwijzen als de belangen van de werkgever of de opdrachtgever zich hiertegen verzetten. |
|  | collectieve dagen | De werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad per vakantiejaar maximaal 3 dagen als collectieve verlofdagen aanwijzen per project. Dit gebeurt als regel bij de start van het kalenderjaar, maar in ieder geval zo tijdig mogelijk.  Wanneer er een collectieve vakantie of collectieve verlofdagen zijn vastgesteld en je vakantietegoed niet groot genoeg is, kan de werkgever je op een ander project laten werken. Wanneer er geen ander project beschikbaar is, ben je toch vrij met behoud van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag.  Wanneer er bij het project waar je werkt drie collectief vastgestelde verlofdagen zijn en er daarnaast ook een ‘collectieve bedrijfsvakantie’ is, kan de werkgever het aantal vast te stellen collectieve verlofdagen ophogen. De werkgever spreekt in overleg met de ondernemingsraad deze collectieve dagen af. Deze afspraken vind je in het personeelshandboek.  Als je arbeidsongeschikt bent en vakantie wilt hebben, vraag je vooraf toestemming aan de bedrijfsarts en je werkgever. Wanneer je tijdens arbeidsongeschiktheid vakantie hebt zullen er voor deze periode verlofuren worden afgeschreven. |
|  | arbeidsongeschikt en vakantie | Wanneer je tijdens een vastgestelde verlofdag ziek bent, geldt de dag niet als vakantie en worden er geen verlofuren afgeschreven. Je moet je dan houden aan de geldende procedure bij ziekmelding. |
| Artikel 20 | verlofdag bij derde ziekmelding | Wanneer je jezelf in een kalenderjaar drie of meer keer ziek meldt, wordt er een verlofdag afgeschreven. Dit geldt niet bij zwangerschap, bevalling of bedrijfsongeval. Het aantal af te schrijven uren is gelijk aan het aantal uren dat je op de eerste dag van deze 3e ziekmelding volgens je dienstrooster had moeten werken (maximaal 8 uren). |
| Artikel 21 | leegloop regeling | De werkgever kan 5 van jouw verlofdagen per kalenderjaar aanwijzen als  leegloopdagen. De voorwaarden hierbij zijn:   * er is plotselinge leegloop door het plotseling vervallen van een opdracht of het plotseling niet doorgaan van een project of leegloop door minder werkaanbod. * Deze leegloopdagen mogen niet worden aangewend voor een ander bedrijfsrisico van de werkgever. * Je krijgt hierover ten minste3 werkdagen van tevoren bericht. Dit zijn 3 werkdagen volgens je geldende dienstrooster. * Leegloopdagen mogen niet worden gebruikt voor bedrijfssluiting van de werkgever of een opdrachtgever. * Leegloopuren worden alleen ingezet in hele dagen. * De werkgever informeert de ondernemingsraad gelijktijdig aan of eerder dan de werknemer(s). |
| Artikel 22 | afschrijven verlof- en vakantie-uren | Wanneer je verlof of vakantie hebt op een dag die je volgens dienstrooster zou werken, wordt er zoveel uur van je verloftegoed afgeschreven als die je volgens dienstrooster zou werken. |
| Artikel 23 | doorbetaling tijdens vakantie of verlof | Tijdens vakantie en verlof wordt je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag doorbetaald, tenzij er sprake is van onbetaald verlof. |
| Artikel 24 | overschot verlofdagen | Als je meer dan 7 dagen over hebt, stelt de werkgever je in staat deze meerdere dagen op te nemen in de eerste 3 maanden van het volgende kalenderjaar. Je neemt dan verplicht je dagen op. Dit geldt niet als je door het jaar heen niet in de gelegenheid bent gesteld de verlofdagen op te nemen. Knelpunten in dit verband worden periodiek met de ondernemingsraad besproken. |
| Artikel 25 | ADV-uren | 1. Je hebt recht op 3,5 dag arbeidsduurverkorting per jaar bij een normale arbeidsduur in dagdienst of wisseldienst. 2. Wanneer je in dagdienst of wisseldienst of de vierploegendienst werkt, krijg je voor ieder volledig gewerkt kalenderkwartaal dat je niet ziek bent geweest één extra ADV-dag. Bij dagdienst of wisseldienst krijgt je deze extra ADV-dagen boven op de vaste arbeidsduurverkorting van 3,5 dag per jaar. 3. Wanneer je in de volcontinudienst werkzaam bent, werk je per kwartaal één extra dienst. Deze verplichting vervalt wanneer je gedurende een volledig gewerkt kwartaal niet ziek bent geweest. 4. Je krijgt per kwartaal twee diensten aangeboden, zodat je in staat bent je extra dienst te vervullen. Werkgever houdt rekening met het actuele dienstrooster. 5. Als je ziek bent als gevolg van een bedrijfsongeval word je niet gekort op je ADV-dagen, tenzij het veroorzaakt is door jouw roekeloosheid. |
| Artikel 26 | bijzonder verlof | Je hebt recht op doorbetaald bijzonder verlof gedurende:   |  |  | | --- | --- | | **Gebeurtenis** | **Duur** | |  | **In aaneengesloten dagen** | | Je eigen huwelijk/geregistreerd partnerschap | 2 dagen | | Bevalling van je partner | 1 dag | | Adoptie | 1 dag | | Huwelijk of geregistreerd partnerschap van:  je kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder van jou of je partner en , broer of zuster van je partner | 1 dag | | overlijden van je partner, een inwonend kind of pleegkind | 4 dagen | | Overlijden van:  je ouder, partner van je ouder, niet inwonend kind of pleegkind, broer of zus | 1 dag | | Bijwoning van de begrafenis of crematie van:  je ouder, partner van je ouder, de ouder van je partner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zus | 1 dag | | Overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van:  je grootouder of van je partner, je kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zus van je partner, de partner van (laatstgenoemde) broer of zus | 1 dag | | Bezoek huisarts indien dit niet buiten werktijd kan | De daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 uur | | Bezoek specialist en tandarts indien dit niet buiten werktijd kan | De daarvoor benodigde tijd | |  |  | | Je 25- en 40-jarig huwelijksfeest of het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van je ouders, de ouders van je partner | 1 dag | | Vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen | De daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 uur |   Je hebt recht op doorbetaald verlof als je, waar mogelijk, je werkgever tijdig op de hoogte brengt en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. Je werkgever kan je vragen aan te tonen dat je bij de gebeurtenis aanwezig bent geweest. Indien je meer tijd nodig hebt, wordt het afgeschreven van je verloftegoed. |
| Artikel 27 | verkorte werkweek | 1. Je hebt geen recht op doorbetaling van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag over de niet gewerkte uren als je werkgever een verkorte werkweek heeft ingevoerd (of een 0‑uren week). Je werkgever zal de ondernemingsraad inlichten wanneer zij overgaat tot invoeren van een verkorte werkweek. Deze verkorte werkweek kan je werkgever alleen in bijzondere invoeren. Denk hierbij aan brand, een epidemie of een overstroming. <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/werktijdverkorting> 2. Als je gedwongen niet werkt door vorst of hoge waterstand ontvang je maximaal 2 weken doorbetaling van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag bij elke periode van vorst of hoge waterstand. Wanneer je hiervoor een uitkering ontvangt, wordt die er vanaf getrokken. Wanneer je in die periode op meer dan 2 dagen arbeid verricht, is de periode onderbroken. Na deze onderbreking kan een nieuwe periode van maximaal 2 weken aanvullings- dan wel loonbetalingsverplichting beginnen. 3. Wanneer je een werkloosheidsuitkering ontvangt omdat de werkgever niet verplicht is tot betaling van het salaris ontvang je hierop een aanvulling tot aan je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag. |
| Artikel 28 | vakbondsverlof | Als je lid bent van een werknemersorganisatie die deze cao afsluit, heb je recht op:   * doorbetaald verlof voor de tijd die nodig is voor het bijwonen als afgevaardigde van een bijeenkomst van jouw vakorganisatie * onbetaald verlof voor de tijd die nodig is voor het deelnemen aan cursussen of scholingsactiviteiten van je vakorganisatie.   Voorwaarde is dat het verzoek tijdig door de vakbond aan de werkgever gedaan is. |
| Artikel 29 | functie-indeling & salarisschaal | 1. Je functie is ingedeeld in één van de functiegroepen met bijbehorende salarisschaal uit de bijlagen bij deze cao. 2. Je ontvangt schriftelijk de indeling van de functiegroep, de salarisschaal en het aantal periodieken waarin je bent ingedeeld.   Zie bijlage I en II. |
| Artikel 30 | uitbetaling | Je ontvangt de betaling van je salaris uiterlijk op de laatste dag van elke maand. Je ontvangt eventuele toeslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand. |
| Artikel 31 | salarisverhoging | Het tabelloon wordt structureel verhoogd per   |  |  | | --- | --- | | 1 juli 2017 met: | 0,75 % | | 1 januari 2018 met: | 1,00 % | | 1 juli 2018 met: | 0,75 % | | 1 januari 2019 met: | 1,00 % | |  |  | |
| Artikel 32 | beoordeling & salarisverhoging | De werkgever kent een jaarcyclus voor de beoordeling. Je wordt beoordeeld en kunt op basis van deze beoordeling in aanmerking komen voor een zogenaamde beoordelingsafhankelijke salarisverhoging. |
| Artikel 33 | ziekteverzuimbonus | De werkgever kent een eenmalige bonus, die wordt uitgekeerd als het gemiddeld ziekteverzuimpercentage lager is dan 5%. Er zijn 12 meetmomenten per jaar waarbij het 1e meetpunt de maand november is en het 12e meetpunt de maand oktober van het daaropvolgende jaar. Deze eenmalige uitkering ontvang je in december en is:   |  |  | | --- | --- | | gerealiseerd 12 maanden gemiddeld ziekteverzuim % | % Eenmalige uitkering | | >5% | 0,0% | | 4½-5% | 0,3% x (tabelloon x12) | | 4-4½% | 0,5% x (tabelloon x12) | | <4% | 0,7% x (tabelloon x12) |   Je ontvangt de uitkering niet als je op 31 oktober korter dan 1 jaar in dienst bent. De ondernemingsraad wordt tijdens elke overlegvergadering geïnformeerd. |
| Artikel 34 | vakantietoeslag | 1. Je hebt recht op een vakantietoeslag voor iedere maand waarin je salaris hebt ontvangen. Deze vakantietoeslag is 8% welke berekend wordt over het basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag en/of aflopende toeslag. 2. Je vakantietoeslag wordt in de maand mei uitbetaald en wordt berekend over de periode van 12 maanden. Deze periode begint op 1 juni van het vorige kalenderjaar. |
| Artikel 35 | ploegentoeslag | 1. Als je in een 2- of 3-ploegendienst werkt, ontvang je een toeslag van 14% van je basisloon. 2. Als je in de vierploegendienst werkt, ontvang je een toeslag van 20% van je basisloon. 3. Als je in de volcontinudienst werkt, ontvang je een toeslag van 26% van je basisloon. 4. Ploegentoeslagen worden betaald over de ingeroosterde uren in de betreffende dienst. |
| Artikel 36 | promotie | Als je een functie gaat vervullen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld (promotie) of een andere functie die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld, blijft je salaris ten minste gelijk aan je huidige tabelloon. |
|  | demotie 1 | Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie ontvang je je oorspronkelijke salaris volgens de volgende afbouwregeling:   |  |  | | --- | --- | | **Dienstverband**  **langer dan** | **Overgangsperiode**  **in maanden** | | 3 jaar | 3 | | 5 jaar | 6 | | 10 jaar | 9 | |
|  | demotie 2 | Wanneer je de leeftijd hebt bereikt van de AOW-leeftijd minus 10 jaar (of al ouder bent) en langer dan 10 jaar in dienst bent en je wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, ontvang je het verschil tussen het oude en het nieuwe basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag in de vorm van een persoonlijke toeslag. |
|  | aflopende toeslag | 1. Als je op verzoek van de werkgever om medische of bedrijfsredenen blijvend in een andere dienst te werk gesteld wordt, dan ontvang je tijdelijk een aflopende toeslag. Deze aflopende toeslag ontvang je alleen als je basisloon vermeerderd met ploegentoeslag meer dan een 0,5% lager is dan je eerdere basisloon vermeerderd met ploegentoeslag. Je eventuele WIA-uitkering (of WAO) wordt in de berekening meegenomen. De aflopende toeslag is het verschil tussen het eerdere basisloon vermeerderd met ploegentoeslag inkomen en het nieuwe basisloon vermeerderd met ploegentoeslag   Word je in een andere dienst geplaatst, dan is de periode waarover je de aflopende toeslag ontvangt:   |  |  | | --- | --- | | **Dienstverband**  **in ploegendienst langer dan** | **Duur van de toeslag**  **in maanden** | | 1 jaar | 3 | | 3 jaar | 6 | | 5 jaar | 9 | | 10 jaar | 12 |   Wanneer je de leeftijd hebt bereikt van de AOW-leeftijd minus 10 jaar (of al ouder bent) of en langer dan 10 jaar in de volcontinudienst werkt en hier mee stopt:   * op je eigen verzoek, ontvang je de aflopende toeslag 36 maanden. * op advies van de bedrijfsarts met instemming van de werkgever om medische redenen, dan ontvang je tot aan je (vroeg)pensioendatum de toeslag. |
| Artikel 37 | vergoeding overwerk | Je basisloon is een beloning voor het uitvoeren van je functie binnen het dagdienstvenster in een kalendermaand. Je ontvangt alleen toeslagen op je basisloon wanneer er een groter beroep op je wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit. Onder normale functievervulling wordt verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een half uur. Naast deze normale functievervulling kan er sprake zijn van overuren en meeruren.  Je ontvangt de volgende vergoeding voor overuren:   * 125% van het uursalaris per uurvoor de eerste twee overuren direct voorafgaande aan of direct aansluitend op het dienstrooster, * 150% van het uursalaris per uurvoor de overuren die hier op volgen, * 150% van het uursalaris per uur als je buiten het dienstrooster overwerkt op een zaterdag, * 200% van het uursalaris per uur als je buiten het dienstrooster overwerkt op een zon- of feestdag. * 150% van het uursalaris per extra gewerkt overuur als de overuren niet direct aansluiten op het dienstrooster, maar op een later tijdstip starten (> 60 minuten) en je op die dag de dagelijkse werktijd hebt gewerkt. Deze vergoeding geldt ook wanneer deze uren vallen in de volgende dagelijkse werktijd en er geen onderbreking is van ten minste 3 aaneensluitende uren. |
|  | **vergoeding meerwerk** | 1. Het totaal aantal overuren in de werkweek wordt bij elkaar opgeteld en op dagen waarop je minder dan 8 uur hebt gewerkt gecompenseerd met de eventuele 125, 150% of 200% uren. 2. De overuren worden uitbetaald tenzij je compenseert in tijd. Dit vraag je vooraf schriftelijk aan. Je kunt jaarlijks maximaal 10 dagen compenseren in tijd. Compensatie in tijd van meer dan 10 dagen kan alleen in overleg met de werkgever. 3. Je ontvangt de volgende vergoeding bij meeruren:   100% van het uursalaris per uur   1. Je ontvangt geen vergoeding van overuren en meeruren als de vergoedingen zijn begrepen in de beloning. Dit staat in je arbeidsovereenkomst. |
| Artikel 38 | **vergoeding extra diensten** | Als je een extra dienst werkt van 6 uur of meer op een zaterdag, zondag, feestdag of een geplande rustdag van je volcontinudienstrooster of vierploegendienstrooster, ontvang je een vergoeding van 1 uur extra.   * Als je geen consignatiedienst hebt, ontvang je een vergoeding van 2 uur extra als je door of namens je Serviceteam Manager: * \* na de werkplek te hebben verlaten, zonder voorafgaand bericht, wordt terug geroepen voor het verrichten van overwerk   \* zonder voorafgaand bericht wordt terug geroepen voor het verrichten van een verschoven dienst  Op deze extra betaalde uren is geen toeslag van toepassing (zoals vergoeding overwerk of verschoven diensten). |
| Artikel 39 | vergoeding verschoven uren | Voor verschoven uren die je buiten het dagvenster maakt ontvang je 0,11% van het basisloon. |
|  | vergoeding verschoven uren op zon- en feestdagen | Je ontvangt voor het werken op een zon- of feestdag 100% van het uurloon als toeslag wanneer op een andere dag in dezelfde week, of de daaropvolgende week compenserend vrijaf wordt gegeven.  Je ontvangt voor het werken op een zaterdag 50% van het uurloon als toeslag wanneer op een andere dag in dezelfde week, of de daaropvolgende week compenserend vrijaf wordt gegeven. |
| Artikel 40 | vergoeding consignatie | Bij een consignatiedienst ontvang je de volgende beloning:   |  |  | | --- | --- | | **Consignatie-uren waarop niet is gewerkt op** | **% van basisloon per dag,**  **per consignatie-uur** | | Maandag t/m vrijdag | 2% | | Zaterdag, zondag, overige feestdagen | 3% | | 1e Kerstdag, 1e Paasdag en 1e Pinksterdag | 4% | |
| Artikel 41 | jubileum | Je ontvangt bij een jubileum een bruto uitkering van:   |  |  | | --- | --- | | **Lengte dienstverband in jaren** | **uitkering** | | 10 | 2 dagen basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag | | 20 | 1 maand basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag | | 30 | 1 maand basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag | | 40 | 1 maand basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag |   Indien dit fiscaal toelaatbaar is wordt de uitkering netto uitbetaald. |
| Artikel 42 | keuze | Je kunt arbeidsvoorwaarden uitruilen. De bronnen en doelen van deze ruil zijn hier geregeld. |
|  | bronnen & doelen | 1. Deze bronnen en doelen kun je tegen elkaar ruilen: 2. Vakantie-uren ruilen tegen geld of fiscaal gefaciliteerde regelingen. De wettelijke grenzen gelden hierbij. 3. Basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag aanwenden voor het kopen van vrije uren. Je kunt per kalenderjaar maximaal 160 uur vrije tijd kopen. 4. Je overlegt met je werkgever over het ruilen van de bronnen in doelen. Voor het aankopen van vrije tijd is dit overleg niet nodig. Je kunt dit zelf besluiten. De ruilafspraak is de afspraak die je met de werkgever maakt over de bronnen en de doelen of je besluit om vrije tijd te kopen. 5. Bij het ruilen van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet 0,58% van het basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag per uur. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt voor een manier van verrekenen gekozen. 6. De ruilafspraak moet in het kalenderjaar worden uitgevoerd. Als de ruilafspraak niet of niet helemaal uitgevoerd kan worden doordat je arbeidsongeschiktheid bent, maak je in overleg met je werkgever afspraken hierover. 7. Een ruilafspraak heeft geen effect op de hoogte van het salaris voor de berekening van toeslagen. Uitzondering hierop zijn:  * de vakantietoeslag, * onderdelen die in overleg tussen de werkgever en ondernemingsraad zijn afgesproken.  1. Bij beëindiging dienstverband vindt verrekening van de ruil dan wel de gekochte extra vrije dagen plaats. |
| Artikel 43 | opleidingen | Vanzelfsprekend ben je op de hoogte en heb je kennis en kunde van de relevante ontwikkelingen op je vakgebied. Je eigen vak moet je goed kunnen uitoefenen. In het kader van de 7 zekerheden kun je hiervoor gerichte cursussen en opleidingen volgen. Daarom worden de voor de uitoefening van het vak benodigde cursussen en opleidingen door de werkgever vergoed. |
|  | vergoeding | Voor alle opleidingen geldt dat je vooraf een aanvraag doet bij je leidinggevende. Wanneer je leidinggevende akkoord is, wordt de opleiding door de werkgever vergoed. Er wordt een studieovereenkomst opgesteld. |
|  | terugbetalingsregeling | Wanneer je   * na het volgen van je opleiding uit dienst gaat, of * op eigen initiatief en zonder schriftelijke toestemming van de directie je opleiding tussentijds beëindigt of * de opleiding niet met goed gevolg beëindigt wegens onvoldoende studie-ijver   betaal je (een deel van) de kosten van de opleiding terug. Het gaat hier om alle kosten verbonden aan de opleiding:   |  |  | | --- | --- | | Uit dienst datum na het afronden van de opleiding | Terug te betalen % van de totaal gemaakte kosten voor de opleiding | | < 1 jaar | 100% | | vanaf 1 jaar en < 2jaar | 75% | | Vanaf 2 jaar en < 3 jaar | 50% | | Vanaf 3 jaar | 0% |   Het terug te betalen bedrag kan worden verrekend met het salaris dat je nog tegoed hebt. Of er sprake was van voldoende studie-ijver, beoordeelt de werkgever.  De werkgever kan de betaling van de vergoedingen beëindigen als je studievorderingen of werkprestaties daartoe aanleiding geven.  De terugbetalingsregeling geldt niet als je dienstverband eindigt door   * pensioen, arbeidsongeschiktheid of overlijden, * op initiatief van werkgever. |
| Artikel 44 | medisch onderzoek | Je kunt op vrijwillige basis deelnemen aan een periodiek medisch onderzoek. |
| Artikel 45 | ziekmelding | De werkgever kan, wanneer hij aannemelijk maakt dat je je ten onrechte arbeidsongeschikt hebt gemeld,   * de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid aanmerken als een opgenomen verlofdag of * over die dag de doorbetaling van basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag achterwege laten.   In artikel 46 Ziektewet is de zogenaamde nawerking vastgelegd. (ex)werknemer verplicht zich onmiddellijk ziek te melden bij ProfCore conform de door ProfCore vastgestelde voorschriften in verband met ziekmelding en controle als (ex)werknemer binnen 4 weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek wordt en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering ontvangt.  Als (ex)werknemer ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en/of als (ex)werknemer voldoet aan het bepaalde in dit artikel, dient (ex)werknemer zich te blijven houden aan de door ProfCore vastgestelde voorschriften in verband met ziekmelding en controle en onder meer;   * gehoor te geven aan een ander door ProfCore in te schakelen medicus * aan ProfCore alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet (ZW) of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) aan ProfCore als eigenrisicodrager of aan het UWV dient te verstrekken. Indien (ex)werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan ProfCore te verstrekken, dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken * alle verplichtingen na te komen die volgen uit de ZW of de WIA * mee te werken aan een door ProfCore aangeboden re-integratietraject * een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.   De verplichtingen hierboven genoemd blijven bestaan zolang (ex)werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering ontvangt. De verplichtingen eindigen als (ex)werknemer volledig is hersteld, tenzij (ex)werknemer binnen 4 weken na herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt wordt of indien (ex)werknemer in dienst treedt bij een andere werkgever.  Indien (ex)werknemer het in dit artikel bepaalde overtreedt, verbeurt hij aan ProfCore een direct opeisbare boete ter hoogte van maximaal de helft van het dan laatst geldende dagloon met een maximum van € 500,-. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit van de overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht om volledige schadevergoeding te vorderen. |
| Artikel 46 | loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid | 1. Het kan zijn dat je door arbeidsongeschiktheid niet in staat bent je overeengekomen werk uit te voeren. Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je van je werkgever:  |  |  | | --- | --- | | **periode** | **Doorbetaling en aanvulling** | | De 1e 6 weken  van je 1e ziekmelding  in het kalenderjaar | 90% van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag | | De 1e 6 weken  van je 2e en latere ziekmeldingen  in het kalenderjaar | 85% van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag salaris | | Vanaf de 7e t/m 52e de week | 100% van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag | | Vanaf de 53e t/m 104e de week | 70% van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag |  1. Perioden worden voor de aanvullingsperiode samengeteld als deze elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. In dit geval ontvang je loondoorbetaling zoals bij de tweede ziekmelding. 2. Je ontvangt in ieder geval altijd ten minste het voor jou geldende wettelijk minimumloon. 3. Je loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid wordt verminderd met:  * de eventuele aanspraak die je als gevolg van arbeidsongeschiktheid hebt op een wettelijke uitkering of op basis van een arbeidsongeschiktheidsverzekering * het bedrag waarmee deze aanspraak is verlaagd door de uitkeringsinstantie als gevolg van jouw gedrag * de eventuele aanspraak die je hebt op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen * het bedrag dat in verband met premievrijstelling door het pensioenfonds niet bij jou wordt ingehouden.  1. Je hebt geen recht op loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid in de gevallen genoemd in [artikel 7:629 lid 3](http://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2015-07-01/1#Boek7_Titeldeel10_Afdeling2_Artikel629). |
|  | bedrijfsongeval | Als je door een bedrijfsongeval volledig arbeidsongeschikt bent ontvang je de eerste 104 weken 100% van je oorspronkelijke basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag. Dit artikel is niet van toepassing als het bedrijfsongeval door jouw roekeloze handelen is veroorzaakt. Als hierover discussie is, wordt de roekeloosheid beoordeeld door een onafhankelijke deskundige partij. |
|  | WIA | 35-80% WGA  Als je in de regeling komt van de WGA (arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80%), ontvang je vanaf het 3e tot en met het 5e arbeidsongeschiktheidsjaar een aanvulling van 5% op het basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag dat met werken wordt verdiend.  < 35%  Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent word je in beginsel ingezet voor 100% van je oude basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag. Indien dit niet mogelijk is ontvang je vanaf het 3e tot en met het 5e arbeidsongeschiktheidsjaar een aanvulling op het verschil tussen het salaris dat je voor de arbeidsongeschiktheid verdiende en het salaris dat je verdient na de vaststelling van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De volgende aanvulling is van toepassing:   |  |  | | --- | --- | | **jaren** | **aanvulling** | | 3e jaar | 90 % x loonverlies x arbeidsongeschiktheidspercentage | | 4e jaar | 60 % x loonverlies x arbeidsongeschiktheidspercentage | | 5e jaar | 30 % x loonverlies x arbeidsongeschiktheidspercentage | |
|  | algemene bepalingen | 80-100% IVA  Als je in de regeling komt voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA ), krijg je vanaf het moment van de toewijzing van de IVA-uitkering, aangevuld tot 100% van je basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag. Deze aanvulling ontvang je tot aan maximaal 104 weken na de datum van de ziekmelding.  Wanneer je in een andere functie aan het werk bent als gevolg van een WIA/WAO toekenning en je je steeds weer ziek moet melden door je oude klachten, ontvang je in het 1e ziektejaar 100% van het op dat moment voor jou geldende basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag.  Je ontvangt over maximaal 104 aaneengesloten weken vakantietoeslag.  Als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt geldt deze aanspraak niet |
| Artikel 47 | uitkering bij overlijden | Als je overlijdt hebben je nabestaanden (nagelaten betrekkingen) recht op  een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bestaat uit je laatst  geldende salaris over het resterende deel van de kalendermaand van je  overlijden plus tweemaal het basisloon, eventueel vermeerderd met  ploegentoeslag. |
| Artikel 48 | pensioen | 1. Er geldt een verplichte pensioenregeling. De rechten en de verplichtingen van jou en je werkgever over de pensioenregeling, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement. 2. De werkgever informeert de ondernemingsraad over voorstellen tot wijziging van de pensioenverzekering. Wijzigingen in de pensioenverzekering worden doorgevoerd in overleg tussen de werkgever, de vakbonden en met instemming van de ondernemingsraad. |
| Artikel 49 | WGA-gat | Je neemt deel aan een door je werkgever afgesloten collectieve WGA-gat verzekering. Je betaalt zelf de volledige premie door inhouding op het salaris. Als je afstand wenst te doen van je verplichting tot deelname, lever je binnen 6 weken na indiensttreding een afstandsovereenkomst in bij de werkgever. |
| Artikel 50 | verblijfskosten | Je ontvangt een vergoeding voor verblijfkosten als:   * je werkt buiten de afgesproken standplaats en * als de reistijd en / of reisomstandigheden het noodzakelijk maken dat je overnacht. |
|  | maaltijd | Je ontvangt een vergoeding van:   * pensionkosten van een door de werkgever goed te keuren pension * verblijfkosten in redelijke omvang, afhankelijk van de omstandigheden.   Bij overwerk aansluitend aan een normale 8-urige dienst en langer dan 2 uren wordt de maaltijd vergoed op declaratiebasis tot maximaal €10,- |
| **Artikel 51** | reiskosten woon-werkverkeer | Je ontvangt een vergoeding voor de reiskosten van woon- werkverkeer van:  - € 0,15 per kilometer van 0 tot 30 km (enkele reis) en  - €0,18 per km vanaf 30 km (enkele reis)  Bijvoorbeeld: als je een reisafstand hebt van 35 kilometer, dan ontvang je voor de 1e 30km € 0,15 en voor de laatste 5km € 0,18.  Als je deelneemt aan de leaseregeling of gebruik maakt van een projectauto, ontvang je geen vergoeding van je reiskosten woon-werkverkeer.  De volledige reiskostenregeling is uitgewerkt in het Personeelsreglement. |
| Artikel 52 | vakbondscontributie | Jekunt de door jou te betalen vakbondscontributie fiscaal vriendelijk laten verrekenen met je salaris, voor zolang de belastingdienst dit toestaat en binnen de grenzen die de belastingdienst hier aan stelt. |
| Artikel 53 | cao-partijen | Deze cao is overeengekomen door de werkgever en CNV Vakmensen en Vakbond ABW. |
| Artikel 54 | looptijd | Deze cao loopt van 1 april 2017 tot en met 31 maart 2019. |
| Artikel 55 | hardheidsclausule | Cao-partijen zullen in geval van wezenlijke wijzigingen in wet- en regelgeving overleggen en zo nodig de bepalingen wijzigen. |
| Artikel 56 | cao-commissie | Cao-partijen komen tweemaal per jaar bijeen om periodiek overleg te voeren in een cao-commissie. Deze commissie bestaat uit de vakbondsbestuurders van de werknemersorganisaties en de bestuurder van ProfCore. De vakbondsbestuurders hebben het informatierecht op de tussen cao-partijen te bespreken onderwerpen op basis van vertrouwelijkheid. |
| Artikel 57 | vakbondsinformatie | Als je vakbondskaderlid bent, mag je binnen ProfCore vakbondsinformatie verspreiden. De werkgever zal jou in verband hiermee niet benadelen. |
| **Artikel 58** | **werkgeversbijdrage** | De werkgever betaalt een bijdrage aan de vakorganisaties, partij bij deze cao, voor het mogelijk maken van hun werkzaamheden. Voor de looptijd van deze cao bedraagt de werkgeversbijdrage € 20,31 (= AWVN norm 2017) per werknemer. |
| Artikel 59 | werkgever | ProfCore Business Services BV, ProfCore Zuid-Limburg BV, ProfCore Midden-Limburg BV, ProfCore Noord-Limburg BV, ProfCore Zuidoost-Brabant en ProfCore Group BV. |
|  | werknemer | Degene die in dienst is van de werkgever. In deze cao wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij. De bestuurder, vakantiewerkers, stagiaires, ter beschikking gestelde uitzendkrachten en gedetacheerden zijn geen werknemer in de zin van deze cao. |
|  | partner | Je echtgenoot, je geregistreerd partner of degene met wie je duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt. Je ouder, broer of zus is niet je partner. |
|  | arbeidsduur | Het volgens je dienstrooster gemiddeld aantal te werken uur per week. |
|  | tabelloon | Dit is terug te vinden in de salaristabellen zie bijlage salarisgebouw. Je tabelloon is dan de combinatie van functiegroep en periodiek. Tabelloon is een bedrag bruto per maand. |
|  | basisloon | Tabelloon vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag(en), projecttoeslag en/of functietoeslag. Basisloon is een bedrag bruto per maand. |
|  | uursalaris | Een afgeleide van het basisloon eventueel vermeerderd met ploegentoeslag . |
|  | week | een periode van zeven aaneengesloten dagen van maandag tot en met zondag. |
|  | verlofdag | Een verlofdag is een dag waarop je niet werkt en je volgens dienstrooster wel zou werken wanneer je op die dag geen vrij zou hebben. |
|  | arbeidsongeschikt | Als je ongeschikt bent om te werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling. Dit staat omschreven in de Ziektewet (ZW), de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). |
|  | ondernemingsraad | Vertegenwoordiging van werknemers die de belangen van het bedrijf en de werknemers in het bijzonder bij ProfCore behartigen. |
|  | cao-commissie | De cao-commissie bestaat uit de partijen die deze cao hebben ondertekend. De cao-commissie doet uitspraken naar ‘de letter en geest’ van de overeenkomst. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ondertekening | **ONDERTEKENING**  Overeengekomen op 15 februari 2017, te Weert  ProfCore  Bart Vringer  CNV Vakmensen  René Jongen  ABW  Roger van den Broek |
| **Bijlage I** | **functiegroepen** |  |
| **Bijlage II** | **salarisschalen** |  |
| **Bijlage III** | **wetteksten** | **ProfCore zal verwijzingen naar wetten.overheid.nl opnemen** |
| **Bijlage IV** | **protocolafspraken** |  |
| **Bijlage V** | **overgangsregeling** |  |

Bijlage I

## Functiegroepen

| **Klasse** | **Logistiek** | **Productie** |
| --- | --- | --- |
| **6** | *Supervisor Logistiek* | *Operator C* |
| **5** | *Transportplanner*  *Teamleider Logistiek* | *Productieplanner*  *Teamleider Productie*  *Operator B* |
| **4** | *Meewerkend Voorman Logistiek*  *Transportplanner in opleiding*  *Aspirant Teamleider Logistiek* | *Operator A*  *1e Operator*  *Productieplanner in opleiding*  *Aspirant Teamleider Productie* |
| **3** | *Allround Logistiek Medewerker* | *Allround Operator* |
| **2** | *Logistiek Medewerker* | *Operator* |
| **1** | *Basismedewerker Logistiek* | *Basismedewerker Productie* |

# Bijlage III

## Wetteksten

# Bijlage IV

## Protocolafspraken

## WGA Premie

De WGA-premie, in rekening gebracht door het UWV, komt voor de looptijd van deze cao volledig voor rekening van de werkgever. De werkgever maakt dus geen gebruik van de wettelijke verhaalmogelijkheid om 50% van de premie te verhalen op het nettoloon van de werknemer.

## Periodiek overleg/ cao commissie

In het volgende periodiek overleg/ cao commissie, met kaderleden, (juni/ juli 2017) worden de volgende onderwerpen besproken en/of toegelicht:

* Pensioencommunicatie;
* Voortgang duurzame inzetbaarheidsprogramma Pro-Fit;
* Voortgang ProfCore opleidingen/coIIege;
* Stagebeleid, aantal plaatsen en vergoedingen;
* Plan van aanpak ziektekostenverzekering 2018.

Ter informatie: ProfCore investeert naar verwachting in 2017:

* 100.000 euro aan duurzame inzetbaarheid en
* 400.000 euro aan opleidingen.

**Afspraken vanuit het sociaal akkoord met betrekking tot het 3e WW jaar en lage loonschaal**

## *3e WW jaar*

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringkosten, zal conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het nettoloon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

## *Lage loonschaal voor medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt*

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.

# Bijlage V

## Overgangsregeling

De medewerkers zijn per 1 mei 2004 ingedeeld in het Salarisgebouw ProfCore 1 mei 2004. Dit was een voorlopige indeling. Op 1 januari 2006 zijn de medewerkers definitief ingedeeld, waarbij het basissalaris en de toeslag nog kunnen zijn aangepast. De medewerkers die op 30 april 2004 in dienst waren, hebben recht op de toeslag volgens deze overgangsregeling.

Het verschil tussen het nieuwe basissalaris en het oude basissalaris is omgezet in een persoonlijke toeslag (PT 1 zonder indexering). Deze persoonlijke toeslag is verhoogd met de eventuele op 30 april 2004 geldende blijvende toeslag (PT2 met indexering). Over deze persoonlijke toeslag worden geen algemene salarisverhogingen meer berekend. Deze persoonlijke toeslag is wel waardevast. Hiermee wordt bedoeld dat deze toeslag zal worden aangepast met een percentage dat wordt afgeleid van de CBS-index “alle huishoudens afgeleid”, maar dat dit percentage nooit hoger is dan de in het kader van de cao-onderhandelingen overeengekomen generieke salarisaanpassing voor de ProfCore medewerkers. Toeslagen (zoals ploegentoeslagen) zullen worden berekend over het nieuwe basissalaris inclusief de persoonlijke toeslag.