

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2017 tot en met 31 december 2018

INHOUDSOPGAVE

DEFINITIES.....	5
A. ALGEMENE ARTIKELN	7
Artikel A1: Algemene definities.....	7
HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST	7
Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst.....	7
Artikel A3: Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden.....	7
Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden.....	7
Artikel A5: Wijziging der overeenkomst tijdens contracts-periode.....	9
Artikel A6: Reorganisatie van partijen	9
Artikel A7: Redactiecommissie	9
HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN	8
Artikel A8: Verplichtingen van de werkgever	8
Artikel A9: Verplichtingen van de werknemers.....	8
Artikel A10: Te werk te stellen werknemers	8
HOOFDSTUK 3: GESCHILLEN	11
Artikel A11: Minnelijke oplossing van geschillen.....	10
HOOFDSTUK 4: WERKNEMERSORGANISATIE	10
Artikel A14: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden.....	10
Artikel A15a: Organisatieverlof.....	10
Artikel A15b: Vakbeweging en onderneming	11
HOOFDSTUK 5: BEDRIJFSBELEID.....	12
Artikel A16: Hoofdlijnen sociaal statuut	12
Artikel A17: Veiligheid	14
Artikel A18: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen.....	14
Artikel A19: Fusies en reorganisaties	15
HOOFDSTUK 6: SOCIALE VOORZIENINGEN	17
Artikel A20 Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid.....	17
Artikel A21: Pensioenvoorzieningen	19
Artikel A22: Het bedrijfstakfonds	21
Artikel A22a: Senioren FIT regeling.....	22
Artikel A23: Uitkering bij overlijden	24
Artikel A24: ANW - hiaat verzekering.....	24
HOOFDSTUK 7: DIENSTVERBAND.....	26
Artikel A26: Formeel ontslag twee jaar na de eerste ziektedag	26
Artikel A27: Einde dienstverband.....	26
HOOFDSTUK 8: VAKANTIE / VRIJE DAGEN	27
Artikel A28: Vakantieregeling/snipperdagen en/of verlof.....	27
Artikel A29: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd.....	28
Artikel A30: Vrije dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder	29

Artikel A31: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers.....	30
Artikel A32: Kort verzuim.....	30
Artikel A33: Onbetaald verlof.....	31
Artikel A34: Feestdagen.....	32
HOOFDSTUK 9: SALARISSEN EN TOESLAGEN.....	33
Artikel A35: Prijsindexering.....	33
Artikel A36: Initiële loonstijging.....	33
Artikel A37: Vakantietoeslag.....	34

B SPECIFIEKE ARTIKELEN	35
Artikel B1: Betalingen.....	35
Artikel B2: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden	37
Artikel B3: Rusttijden	39
Artikel B4: Schaft en tewerkstelling.....	39
Artikel B5: Arbeid op zaterdag.....	40
Artikel B6: Arbeid op zon- en feestdagen, avonden die daaraan voorafgaan resp. ochtenden die daarop volgen.....	41
Artikel B7: Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is.....	41
Artikel B8: Tijd-voor-tijd-regeling	42
Artikel B9: Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar.....	42
Artikel B10: Functiewaarneming.....	42
Artikel B11: Ploegsterkte.....	43
Artikel B12: Vuilwerktoeslag.....	44
Artikel B13: Verstrekkingen.....	44
Artikel B14: Voorzieningen voor oudere werknemers.....	44
Artikel B15: Afwijkende regelingen	45
Artikel B16: A.D.V.-dagen	45
Artikel B17: Kerstuitkering.....	45
Artikel B18: Organisatieverlof.....	45
Artikel B19: Kort verzuim.....	45
Artikel B20: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	46

BIJLAGEN	48
BIJLAGE 1A: FUNCTIES EN SALARISSEN STUWADOORSDIENST.....	48
BIJLAGE 1B: FUNCTIES EN SALARISSEN PERSONEEL TECHNISCHE DIENST.....	52
BIJLAGE 1C: SALARISSEN TOEZICHTHOUDERS IN DIENST BIJ IGMA.....	57
BIJLAGE 2: BEREKENING VERGOEDING TAKENCOMBINATIES BUITEN DE ARBEIDSWEEK.....	58
BIJLAGE 3: TAKENCOMBINATIE OPERATIONELE DIENST.....	60
BIJLAGE 4: WET POORTWACHTER	61
BIJLAGE 5: TECHNOLOGIE-OVEREENKOMST	63
BIJLAGE 6: FISCALE REISKOSTENVERGOEDING.....	66
BIJLAGE 7: PROTOCOL CAO IGMA 1 JANUARI 2016 TOT EN MET 31 DECEMBER 2016.....	67
Bijlage 8: Protocollaire afspraken cao 1-1-2016 t/m 31-12-2016	69
Bijlage 9: Site letter	70
Bijlage 10: Loonebouw.....	71

DEFINITIES

basismaandsalaris	:	het overeengekomen, afhankelijk van de functie, vastgestelde salaris per maand, exclusief de schematoeslag. (=Ploegtoeslag)
schemamaandsalaris	:	het hierboven omschreven basismaandsalaris, vermeerderd met de schema-toeslag.
schematoeslag	:	toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema.
werkschema	:	een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.
Standaard cao mag worden	:	CAO waarvan niet afgeweken

A. ALGEMENE ARTIKELEN

Artikel A1: Algemene definities

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: werknemers, in dienst van IGMA, vallende onder deze CAO.

HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018. De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder 1 als door ondergetekende onder 2 tegen het einde van de contract periode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. De opzegging kan plaatsvinden door middel van elektronische berichtgeving (e-mail).

Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.

Beëindiging der overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel A3: Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers in dienst van IGMA zijn vastgesteld, zoals omschreven in de aan de akte gehechte en - overeenkomstig het bepaalde in artikel A4 - alsnog aan te hechten gewaarmerkte bijlagen.

Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht.



Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze akte gehechte, door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

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. 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.

Artikel A5: Wijziging der overeenkomst tijdens contracts-periode

In het geval zich buitengewone veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de Regering voordoen, zijn zowel ondergetekende onder 1 als ondergetekende onder 2 gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Ondergetekenden zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door een der partijen door middel van een aangetekend schrijven bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen ingediend heeft, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de Regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om een en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel A6: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren partijen dit bij voorbaat goed en staan er tegenover elkander voor in dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen, uit deze overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(n)en welke daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij (zal) zullen worden aangewezen.

Artikel A7: Redactie commissie

Na het afsluiten van de CAO zal een paritair samengestelde redactie commissie worden benoemd door cao partijen. Het door de paritaire redactiecommissie uit te brengen advies met betrekking tot de CAO-tekst zal door partijen in principe ongewijzigd worden overgenomen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten.

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN

Artikel A8: Verplichtingen van de werkgever

De werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in artikel A3 genoemde. Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan. In geval bij de IGMA het beleid wordt gewijzigd ten aanzien van het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zullen cao partijen daarover worden geïnformeerd.

Artikel A9: Verplichtingen van de werknemers

De ondergetekende onder 2 verbindt zich te bevorderen dat haar leden in de havenbedrijven in het havengebied van Amsterdam voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever, andere voorwaarden zullen stellen dan in deze loon- en arbeidsvoorwaarden bepaald en dus op geen andere loon- en arbeidsvoorwaarden zich voor arbeid bij en voor de werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten. Zij verbindt zich bovendien te bevorderen dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in de havenbedrijven dan haar leden. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

Artikel A10: Te werk te stellen werknemers

IGMA zal voor het verrichten van operationele werkzaamheden gebruik maken van medewerkers in vaste dienst. Naast deze medewerkers kan IGMA medewerkers inhuren, maar niet op de kernfuncties. Het percentage inhuur is maximaal 25% van de totale operationele uren op voortschrijdend gemiddelde op jaarbasis. Kernfuncties zijn: Kraandrijver draadkranen (exclusief hydraulische kranen), Weger, Machinist.

Functie wijziging

Mocht de functie van een medewerker vervallen en een andere functie krijgen binnen IGMA kan de medewerker maximaal twee functiegroepen lager worden ingeschaald. Het eventuele salarisverschil tussen de oude en de nieuwe functie wordt omgezet in een persoonlijke toeslag (warm). Deze toeslag maakt deel uit

van het maandsalaris en blijft nominaal gehandhaafd, doch wordt bij herindeling in een hogere salarisschaal zoveel mogelijk in het maandsalaris verwerkt.

HOOFDSTUK 3: GESCHILLEN

Artikel A11: Minnelijke oplossing van geschillen

Een geschil is aanwezig indien één der partijen stelt dat ondergetekenden en/of één of meer harer leden een verplichting voortvloeiende uit deze overeenkomst niet - juist - nakomt dan wel indien één hunner stelt dat enige bepaling van deze overeenkomst niet juist wordt uitgelegd en/of toegepast.

De klagende partij stelt, binnen een maand nadat het feit zich heeft voorgedaan of ter kennis der partijen is gebracht, wederpartij schriftelijk in kennis, tegen wie of tegen welk lid (leden) de klacht is gericht.

Partijen treden als dan met elkander in overleg, teneinde tot een minnelijke oplossing te geraken. Indien partijen tot een oplossing zijn gekomen, is deze bindend. Komen partijen niet samen tot een oplossing dan kan de klagende partij het geschil voorleggen aan de rechter.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' followed by a horizontal line and a flourish.

HOOFDSTUK 4: WERKNEMERSORGANISATIE

Artikel A14: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

1. De werkgever jaarlijks een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder deze loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers afdragen aan de werknemersorganisatie. De bijdrage zal uitsluitend besteed worden voor scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten, formatie inclusief het vier jaarlijks havencongres voor de werknemers die onder deze cao vallen en eventueel gezamenlijk met andere bedrijven in de sector havens..
2. Oriëntatie op werkprocessen.
IGMA stelt € 25,- per werknemer beschikbaar als bedrijfsgebonden budget om kaderleden van IGMA in de gelegenheid te stellen zich te oriënteren op voor de IGMA situatie relevante werkmethoden. Als er een cumulatief saldo beschikbaar is van 10.000 euro, is IGMA geen verdere bijdrage verschuldigd.
3. Stichting Veilige Haven.
IGMA stelt jaarlijks €100 per medewerker beschikbaar voor de ontwikkeling en implementatie van het veiligheidscertificaat havens (VCH) en zal deze bijdrage beschikbaar stellen aan de Stichting Veilige Haven.
4. Vakbondscontributie.
Werknemers kunnen hun vakbondscontributie fiscaal vriendelijk laten verrekenen met hun salaris. Een en ander voor zover en zolang dit door de belastingdienst wordt toegestaan.
5. Wend & weerbaarheid budget
IGMA stelt jaarlijks een budget van 60.000 Euro beschikbaar voor wend- en weerbaarheid. Werknemers kunnen hier gedurende het jaar gebruik van maken. Medewerkers krijgen hiermee de kans om hun wend- en weerbaarheid te vergroten. Je kunt hierbij (niet limitatief) denken aan: EVC, diverse vaardigheden, talen, zelfanalyse, leren gesprekken voeren. Budget verzoek dient men in bij HR en wordt goedgekeurd een commissie welke bestaat uit twee IGMA medewerkers en twee kaderleden aan te wijzen door FNV Havens. Mocht van enige jaar er rest bedrag zijn dan zal daar maximaal € 10.000,00 mee gaan naar het

volgende jaar als extra inleg.

Artikel A15a: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van de werknemersorganisatie waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal, met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde, vrijaf - hierna te noemen organisatieverlof - met behoud van salaris worden gegeven voor de volgende activiteiten:
 - a) het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b) het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisatie georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 20 organisatie verlofdagen per jaar worden opgenomen.
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal - in overleg tussen partijen en de werkgever - worden verhoogd.
 - b) De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding¹ van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3 % van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. De hoogte van de vergoeding zal jaarlijks worden vastgesteld volgens de overeengekomen systematiek.
3. Onder salaris wordt verstaan het (schema)salaris dat betrokkene op een werkdag binnen de arbeidsweek zou hebben ontvangen.

Artikel A15b: Vakbeweging en onderneming

1. Werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bond niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bond.

¹ De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2017: € 279,-

2. Aan vakbondsvertegenwoordigers in loondienst van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisatie; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatshebben.

In het overleg met de betrokken vakbond zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

4. De werkgever is bereid de vakbondsvertegenwoordigers in loondienst op hun verzoek toe te staan zich bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding te laten vergezellen door één (of meer) vakbonds-afdelingslid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in die onderneming werkzaam is (zijn).

HOOFDSTUK 5: BEDRIJFSBELEID

Artikel A16: Hoofdpijnen sociaal statuut

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

1. Het IGMA-beleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
2. De samenhang der dingen binnen de organisatie (zoals taken, werkzaamheden, regels, afdelingen) zal aantoonbaar worden gemaakt. Gedeelde waarden voor eenieder.
3. Het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in de voortgang van het ondernemingsbeleid mogelijk is;
4. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemer in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen en *werkgroepen* van de onderneming, zijn invloed uit te oefenen.
5. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, *waarin*
 - mondige, goed opgeleide en zelfstandig functionerende medewerkers graag willen werken;
 - een ieder zijn taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, rechten en plichten kent en hanteert;
 - de medewerkers de gelegenheid hebben hun arbeidskracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf;
 - de medewerkers zich bewust zijn dat een open benadering en uitvoering van werkzaamheden noodzakelijk zijn, omdat er in een

- steeds veranderende omgeving hogere en andere eisen aan de organisatie worden gesteld;
 - helderheid in optreden over waardering of afwijzing van de uitvoering van taken plaatsvindt;
 - de leidinggevend en medewerkers zich moeten inzetten om elkaar te inspireren, motiveren en initiatieven te laten ontplooiën;
 - continu aandacht is voor begeleiden en coachen.
6. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
- a) het voeren van een verantwoord wervingsbeleid waarin helderheid in hoogte opleidingseisen, functie-inhoud en functievereisten gehanteerd worden;
 - b) *waarin* ruimte is voor introductie en instructie van nieuwe werknemers;
 - c) het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 - d) het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de wettelijke erkende Vakopleidingen.
 - e) het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.
7. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands, als mede het begeleiden van buitenlandse werknemers die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
 - deze integratie geschiedt onder respect van de eigen culturele achtergrond.
8. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.

Periodiek zal tussen partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

9. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De klachtenprocedure en afhandeling is vastgelegd en te vinden op de HR NL intranet website.
10. De werkgever ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers, voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van zijn werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving. In overleg met de vakorganisatie en ondernemingsraad zal deze doelstelling nader worden gepreciseerd naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.
11. Daar waar organisatorisch mogelijk zal werkgever meewerken aan de invoering van een deeltijdregeling. Toepassing zal gebeuren op basis van wettelijke regelingen.

Artikel A17: Veiligheid

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.

Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen welke mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de noodzakelijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

In het kader van training en opleiding in verband met Arbo, Veiligheid en Milieu ("AVM") kunnen eventueel ook in combinatie andere bedrijfsgerichte onderwerpen worden besproken. Hiervoor kan de werktijd maximaal 12 keer per jaar met maximaal 1,5 uur per dienst worden verlengd. Per 1-1-2018 zal het aantal instructie sessies 4 keer per jaar zijn voor de duur van 2 uur en van te voren ingepland worden. De werkgever kan 2 keer per jaar 2 uur optioneel tegen geldend overwerktaarif inplannen. Deze sessies dienen aan het begin van het jaar in geroosterd te worden.

De werkgever mag maximaal 1 keer per week voorafgaand de avonddienst de instructie inplannen. De instructies kunnen tot en met donderdag voorafgaand aan de week waarin de instructie plaats zal vinden, worden aangekondigd. Dit vervalt per 31 december 2017.

Voor de ploegdiensten zal dit gebeuren voorafgaand aan de avonddienst. Werknemers zijn verplicht deze bijeenkomsten bij te wonen.

De vergoeding voor het bijwonen van zes van deze bijeenkomsten per kalenderjaar is verrekend in het basismaandsalaris. Het bijwonen van meer dan zes bijeenkomsten wordt vergoed conform het geldende overwerktaarif.

IGMA accepteert registratie van de VCH bij de SVH. Dit mag echter geen enkele invloed hebben op het veiligheidsbeleid bij IGMA.

IGMA zal desgevraagd meewerken aan een initiatief dat tot doel heeft om binnen de sector ongevallen te inventariseren en te bespreken zodat alle deelnemers kunnen leren van de ongevallen.

Artikel A18: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. De werkgever is bereid met bond/ondernemingsraad regelmatig te overleggen over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan in de toekomst.
2. De werkgever zal de bond informeren over het noodzakelijke algemene wervingsbeleid, respectievelijk het invoeren van een algemene of gedeeltelijke wervingsstop, onder vermelding van de redenen, opdat overleg kan plaatshebben.
3. De werkgever zal zich er mede voor inspannen om de leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding² te doen onderbrengen. Na gebleken geschiktheid en behalen van het certificaat zullen leerlingen, die voldoen aan de vereisten voor een eventueel beschikbare open vacature en geschikt zijn voor een verdere opleiding, in aanmerking komen voor deze vacature invulling.
4. Met betrekking tot langdurig overwerk zal door partijen worden nagegaan of en in hoeverre op een andere wijze hierin kan worden voorzien, en in hoeverre dit kan worden beperkt.
5. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming, zal - mede op basis van adviezen van de Arbodienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen dat deze in het arbeidsproces opgenomen zullen blijven.
6. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben, vervolgens bij de Centra's voor Werk en Inkomen (CWI's). In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.

² BBL = Beroeps Begeleidende Leerweg

7. Partijen gaan ervan uit dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

IGMA garandeert, behoudens disfunctioneren, de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2017 zijn en cao-medewerkers die na 1 januari 2017 in dienst zijn gekomen en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, voor een periode van twee jaar van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018. Mocht de overslag onder de 4,4 milj. ton zakken dan zullen partijen overleg hoe hierop maatregelen te nemen.

Artikel A19: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig de huidige wetgeving waaronder de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisaties, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering dan wel overplaatsing van werknemers naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en de vakorganisatie tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de vakorganisatie regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, respectievelijk regelingen welke sociale begeleiding van betrokken werknemers garandeert;
- de vakorganisatie onmiddellijk door de werkgever in kennis wordt gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Niet korten

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door IGMA gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, zal IGMA in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).

HOOFDSTUK 6: SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel A20 Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet Werk en Inkomen (WIA), voor zover hierna niets anders is bepaald.

- a. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
- b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- c. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
- d.1 **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.
Indien de werknemer in deze periode in het kader van zijn re-integratie werkt bij werkgever, ontvangt hij over de gewerkte uren, waaronder begrepen de gewerkte uren op basis van arbeidstherapie 100% van zijn maandinkomen.



d.2 De werknemer die na de tweede periode van 52 weken op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de UWV, ontvangt uiterlijk in het derde ziektejaar alsnog over het tweede jaar een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.

e. Aanvulling maandinkomen na de periode van 104 weken voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard.

Voor de werknemer die op grond van de wet voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal geen ontslag om reden van verminderde arbeidsgeschiktheid door de werkgever worden aangevraagd.

In het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid zal een inkomenssuppletie tot tenminste 75% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.

In het vierde jaar zal een inkomenssuppletie tot tenminste 70% van het oude bruto maandinkomen plaatsvinden.

Vanaf het vijfde jaar vindt geen inkomenssuppletie meer plaats.

f. Aanvulling maandinkomen na de periode van 104 weken voor werknemers die 35% - 80% ongeschikt zijn verklaard.

Voor de werknemer die op grond van de wet voor tenminste 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt verklaard, geldt gedurende het derde t/m het zevende jaar een werkgarantie voor de resterende verdiencapaciteit.

g. Indien op grond van de Wet Verbetering Poortwachter voor de werkgever sprake is van een verlengde loondoorbetalingsverplichting, zal de loondoorbetalingsverplichting conform lid 1 sub a, van evenredige toepassing zijn.
Indien aansluitend op de periode van loondoorbetaling sprake is van een aanvullingsverplichting conform lid 1 sub b, kan de periode van loondoorbetaling en aanvulling tezamen niet meer bedragen dan 104 weken inclusief de perioden genoemd in artikel 14 lid 1 sub a en sub b.
Indien werkgever en werknemer in onderling overleg

besluiten de aanvraag voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering uit te stellen is dit lid eveneens van toepassing.

h. De Loondoorbetalingverplichting voor de werkgever is eveneens van toepassing bij een second opinion als de werknemer bij een onterechte weigering het aanbod tot vervangend werk alsnog accepteert.

2. Vorenbedoelde aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemer die naar oordeel van de door werkgever of door betrokken bedrijfsvereniging aangewezen controlerende arts dan wel verzuimconsulent de desbetreffende voorschriften niet stipt naleeft. De werknemer is verplicht aan personen die door hen gevraagde inlichtingen te verschaffen en desverlangd toegang tot zijn woning te verschaffen.
3. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer, verbeurt hij eveneens iedere afspraak op de in lid 1 van dit artikel bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen.
4. Het bepaalde in lid 1 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot salarisvergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden.
Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag der in lid 1 van dit artikel geregelde bovenwettelijke aanvullingen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van derde(n) als schadevergoeding ontvangt.
5. De gedifferentieerde WGA premie komt volledig voor rekening van de werkgever.



6. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een collectieve WGA-hiaat verzekering en aan de 10% aanvullende WIA verzekering. De premie voor deze verzekeringen komt voor rekening van de werknemer.

7. **Artikel A21: Pensioenvoorzieningen**

Met ingang van 1 januari 2012 geldt voor de Werknemers die vallen onder de OPTAS A én de OPTAS B één pensioenregeling. Hierdoor worden zowel de OPTAS B als de OPTAS A pensioenen verbeterd.

De pensioenregeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Onderwerp	Omschrijving																				
Deelnemers	De huidige deelnemers in de OPTAS A en OPTAS B regelingen en medewerkers die op of na 1 januari 2012 in dienst treden.																				
Pensioen spilleeftijd	65 jaar																				
Bruto premiestaffel	88% van de 4% rekenrente premiestaffel III met een rekenrente van 4% (besluit loonbelasting 28 april 2003). <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>leeftijd</th> <th>88,00%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20-24</td> <td>7,13%</td> </tr> <tr> <td>25-29</td> <td>8,62%</td> </tr> <tr> <td>30-34</td> <td>10,30%</td> </tr> <tr> <td>35-39</td> <td>12,50%</td> </tr> <tr> <td>40-44</td> <td>15,05%</td> </tr> <tr> <td>45-49</td> <td>18,13%</td> </tr> <tr> <td>50-54</td> <td>21,91%</td> </tr> <tr> <td>55-59</td> <td>26,58%</td> </tr> <tr> <td>60-64</td> <td>32,47%</td> </tr> </tbody> </table>	leeftijd	88,00%	20-24	7,13%	25-29	8,62%	30-34	10,30%	35-39	12,50%	40-44	15,05%	45-49	18,13%	50-54	21,91%	55-59	26,58%	60-64	32,47%
leeftijd	88,00%																				
20-24	7,13%																				
25-29	8,62%																				
30-34	10,30%																				
35-39	12,50%																				
40-44	15,05%																				
45-49	18,13%																				
50-54	21,91%																				
55-59	26,58%																				
60-64	32,47%																				
Netto premiestaffel	Per 1 januari 2012 wordt de bovengenoemde bruto premiestaffel kostenneutraal (inclusief kostenopslagen en risicopremies) omgezet naar de netto premiestaffel II met een rekenrente van 4% (besluit loonbelasting 21 december 2009) en treedt de netto premiestaffel in de plaats van de bruto staffel.																				
Franchise	De wettelijke franchise (2013: € 13.227)																				
Werknemerspremie	6,5% van de pensioengrondslag																				

Met ingang van 1 januari 2014 geldt de volgende pensioenregeling.

Onderwerp	Omschrijving
-----------	--------------

Deelnemers	De huidige deelnemers in de OPTAS A en OPTAS B regelingen en medewerkers die op of na 1 januari 2014 in dienst treden.
Pensioen spilleeftijd	67 jaar
Bruto premiestaffel	80,65% van de netto premie premiestaffel II met een rekenrente van 3% (besluit loonbelasting 2013). leeftijd 80,65% 20-24 7,26% 25-29 8,46% 30-34 9,84% 35-39 11,45% 40-44 13,31% 45-49 15,48% 50-54 18,07% 55-59 21,29% 25, 60-64 32% 65-66 28,79%
Franchise	De wettelijke franchise (2013: € 13.227)
Werknemerspremie	6,5% van de pensioengrondslag

A-deelnemers (inclusief nieuwe deelnemers vanaf 1 januari 2015)

Kenmerk	Pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015
<ul style="list-style-type: none"> Pensioenrichtleeftijd Premiestaffel 	67 88,85% van netto staffel 2 (publicatie staffel 2014, 3% rekenrente)
<ul style="list-style-type: none"> Franchise (wettelijke) Maximum pensioengevend salaris 	EUR 13.545 EUR 100.000 (2015)
<ul style="list-style-type: none"> Pensioensysteem partner- en wezenpensioen (risicoverzekering) 	Eindloon

<ul style="list-style-type: none"> Opbouwpercentage partnerpensioen (risicoverzekering) 	1,16% *)
<ul style="list-style-type: none"> Opbouwpercentage wezenpensioen (risicoverzekering) 	0,232% *)

*) : voor de toekomstige risicodekking over de dienstjaren vanaf 1 januari 2015; over de dienstjaren tot 1 januari 2015 worden de huidige opbouwpercentages van 1,225% respectievelijk 0,245% gehanteerd.

B-deelnemers (gesloten groep)

Kenmerk	Pensioenregeling met ingang van 1 januari 2015
<ul style="list-style-type: none"> Pensioen richtleeftijd Premiestaffel 	67 99,39% van netto staffel 2 (publicatie staffel 2014, 3% rekenrente)
<ul style="list-style-type: none"> Franchise (wettelijke) Maximum pensioengevend salaris 	EUR 13.545 EUR 100.000 (2015)
<ul style="list-style-type: none"> Pensioensysteem partner- en wezenpensioen (risicoverzekering) 	Eindloon
<ul style="list-style-type: none"> Opbouwpercentage partnerpensioen (risicoverzekering) 	1,16% *)
<ul style="list-style-type: none"> Opbouwpercentage wezenpensioen (risicoverzekering) 	0,232% *)

*) : voor de toekomstige risicodekking over de dienstjaren vanaf 1 januari 2015; over de dienstjaren tot 1 januari 2015 worden de huidige opbouwpercentages van 1,225% respectievelijk 0,245% gehanteerd.

Indien blijkt dat bij de omzetting van de pensioenstaffel de werkgeverspremie is gedaald, dan blijft de resterende werkgeverspremie beschikbaar voor pensioenopbouw.

Pensioen sparen

De werkgever zal zodra het mogelijk is jaarlijks 500 euro t.b.v. het netto

havenpensioen sparen per medewerker bruto inleggen. De financiering bron hiervan is het voordeel welke uit het nieuwe pensioen contract komt en de pensioenverhoging naar 68 jaar.

Artikel A22: Het bedrijfstakfonds

IGMA zal de mogelijkheden onderzoeken om tot een verbeterde pensioenregeling te komen voor de IGMA medewerkers. De mogelijkheid van parttime pensioen en de pensioenontwikkelingen in de haven zullen worden meegenomen. Het is de bedoeling de volledige STIVU premie (3,2% plus 1%), zoals beschreven in het gezamenlijk resultaat van december 1996, als financieringsbron in te zetten, ook na 2014.

Artikel A22A: Senioren Fit Regeling *Senioren fit regeling*

Senioren fit regeling

De regeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Werknemers van het geboortjaar 1950 en later met een onafgebroken dienstverband van minimaal 10 jaar bij IGMA voorafgaand aan de deelname.
Startmoment	Tussen 60 jaar en AOW leeftijd
Tijdsduur	2 jaar (24 maanden)
Werktijd	50% van de werktijd direct voorafgaand aan de regeling
Salaris	100% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premieverdeling	100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof, ADV, artikel A29 dagen	50% van het verlof, ADV, etc. direct voorafgaand aan de regeling
Artikel A30 (90%) dagen	Vervallen bij deelname aan de regeling
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 50% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren

	(tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Pensioen	Deelnemer gaat direct aansluitend volledig met pensioen
Niet deelnemen	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet (medewerker behoudt aanspraak op de A 30 dagen).

Vanaf 1 januari 2015 kunnen werknemers van de geboortejaren 1950-1959, direct voorafgaand aan de senioren fit regeling, aan de verbeterde regeling deelnemen. De regeling ziet er op hoofdlijnen als volgt uit en kent twee varianten:

VERBETERDE SENIOREN FIT REGELING GEBOORTEJAREN 1950-1959	
Onderwerp	Omschrijving
Doelgroep	Werknemers van het geboortjaar 1950 tot en met 1959 die voldoen aan de STIVU en de SVBPVH vereisten en waarvoor de STIVU en SVBPVH bijdrage wordt ontvangen.
Startmoment	Variant 1: 4 maanden direct voorafgaand aan de senioren fit regeling. Variant 2: 10 maanden direct voorafgaand aan de senioren fit regeling.
Tijdsduur	Variant 1: 4 maanden Variant 2: 10 maanden
Werktijd	Variant 1: 50% (2,5 dagen per week werken) Variant 2: 80% (4,0 dagen per week werken)
Salaris	100% van het salaris direct voorafgaand aan de regeling
Pensioenopbouw en pensioenpremie en premieverdeling	100% van de pensioenopbouw direct voorafgaand aan de regeling 100% van de pensioenpremie en premieverdeling direct voorafgaand aan de regeling
Verlof, ADV, artikel A29 en artikel A30 dagen	Variant 1: 50% van het verlof, ADV, A29 en A30 dagen direct voorafgaand aan de regeling. De A30 dagen dienen voorafgaande de regeling te zijn opgenomen.

	Variant 2: 80% van het verlof, ADV, A29 en A30 dagen direct voorafgaand aan de regeling. De A30 dagen dienen voorafgaande de regeling te zijn opgenomen.
Jubileumuitkering	100%
Overwerk	Overwerk kan alleen als de werktijd per maand 50% blijft. Het overuur wordt gebruikt om de deelnemer op een ander moment uit te roosteren (tijd voor tijd). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.
Niet deelnemen	Werknemer die van deelname afziet heeft geen aanspraak op financiële compensatie, ook niet voor alternatieve aanwending. De arbeidsvoorwaarden van de medewerker wijzigen niet.

Met betrekking tot de uitvoering zijn de volgende afspraken gemaakt:

Onderwerp	Omschrijving
Inventarisatie	HR inventariseert bij Werknemers op 59 ^{ste} de wens tot deelname
Oriëntatie	Met de potentiële deelnemer wordt de individuele situatie in kaart gebracht: <ul style="list-style-type: none"> • deelnameperiode en pensioendatum • arbeidsvoorwaarden deelnameperiode • Rooster • pensioenberekeningen
Besluitvorming	Werknemer moet 6 maanden voorafgaand aan de deelname beslissen over de deelname aan de regeling

Ter stimulering van de deelname aan de senioren fit regeling ontvangt werknemer die met ingang van zijn 63^{ste} verjaardag, of eerder, gaat deelnemen aan de senioren fit regeling een stimuleringsbonus van 14.000 euro bruto. De stimuleringsregeling is onder voorbehoud van fiscale goedkeuring.

Artikel A23: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekking een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van drie keer zijn basis- resp. schemamaandsalaris. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- de echtgenote/echtgenoot/erkende partner, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- bij ontstentenis van de echtgenote/echtgenoot/erkende partner (als bedoeld onder a), de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- bij ontbreken van de onder a en b bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de sociale verzekeringswetten worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel A24: ANW - hiaat verzekering

Partijen hebben geconstateerd dat vrijwel niemand deel neemt aan de collectieve ANW hiaat verzekering. Partijen onderschrijven het belang van deze verzekering. IGMA zal ter stimulering van de deelname aan de verzekering aan werknemers die (gaan) deelnemen een tegemoetkoming verstrekken van maximaal € 200 bruto per jaar, na overlegging van de polis. Aan het einde van de looptijd van de cao zullen de partijen deze afspraak evalueren en bepalen of de tegemoetkoming wordt voortgezet.

HOOFDSTUK 7: DIENSTVERBAND

Artikel A26: Formeel ontslag twee jaar na de eerste ziektedag

De wettelijke verplichting tot handhaving van het dienstverband met de werknemer die na de tweede periode van 52 weken op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard door de UWV, houdt op te bestaan. Daarvan kan slechts sprake zijn, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag, dient de werkgever de wettelijke procedure voor ontslag te volgen.

Ofschoon in de praktijk veelal wordt aangenomen, dat de band met de werknemer daarmee verbroken is en er derhalve geen verplichtingen meer bestaan, kan daarvan slechts sprake zijn, indien na het verstrijken van de periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag, dient de werkgever de wettelijke procedure voor ontslag te volgen.

Artikel A27: Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

HOOFDSTUK 8: VAKANTIE / VRIJE DAGEN

Artikel A28: Vakantieregeling/snipperdagen en/of verlof

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december. De werknemer die gedurende een volledig vakantiejaar in dienst van dezelfde werkgever arbeid heeft verricht, zich voor arbeid heeft beschikbaar gesteld of ongeschikt was tot werken wegens ziekte of een ongeval, verwerft - met inachtneming van het in dit artikel bepaalde - in dat jaar aanspraak op een vakantie van max. 5 weken (met inbegrip van de snipperdagen) waarvan drie 'vakantieweken'³ en 10 dagen in de vorm van 'snipperdagen'. In de loop van het vakantiejaar kunnen deze dagen ten dele bij wijze van voorschot worden genoten. Is de periode bedoeld in de tweede zin korter dan een volledig vakantiejaar, dan wordt zijn aanspraak verworven volgens de schaal, vermeld in lid 2; de verdeling tussen vakantie-/snipperdagen geschiedt in dezelfde verhouding.
2. De vakantie-aanspraak - hieronder te verstaan de totale aanspraak op vrije dagen, zowel vakantie- als snipperdagen - wordt gedurende het vakantiejaar verworven volgens onderstaand schema. Voor de werknemer die vóór of op de 15^e van een maand in dienst treedt, telt die kalendermaand mee voor de bepaling van de vakantie aanspraak.

Aantal dagen/diensten waar-op dienstverband vakantie-aanspraak bestaat	Aantal kalendermaanden in het vakantiejaar									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12								
Dagdienst, al dan niet in combinatie met de avonddienst	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21
	23	25								
	2	4	7	9	11	13	15	17	20	22

³ Al naar het aantal arbeidsdagen per week wordt een periode van 3 weken voor 15 of 16 dagen aangemerkt (semi-continudienst met 16 diensten per 3 weken = 16 dagen).

Semi- en volcontinuïdient ⁴ en onregelmatige dienst	24 26
---	-------

De vakantie- en snipperdagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen met dien verstande dat maximaal 5 dagen kunnen worden meegenomen naar het volgend jaar. Voor het meerdere worden afspraken gemaakt om deze op te nemen binnen de eerste drie maanden van het volgend jaar.

De regeling van de vakantie vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad.

Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen. Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoog seizoen 15 juni - 15 augustus een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.

Incidenteel en ter beoordeling van de directie/bedrijfsleiding van de IGMA is het mogelijk om vier weken aaneengesloten vakantie op te nemen. Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten. De werknemers worden tot een, in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantieperiode(n) door de werkgever aangewezen.

3. Per vakantie-/snipperdag wordt het basis- resp. schemasalaris door betaald. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen ter zake in dit artikel is vermeld.
4. Dagen waarover de werknemer uitkering verkrijgt vanuit Ziektewet, zullen niet als vakantiedagen gelden'.
5. De verjaringstermijn blijft 5 jaar. Tijdens arbeidsongeschiktheid (zowel bij gedeeltelijk als volledig) wordt volledig verlof opgebouwd. Wanneer werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid (zowel bij gedeeltelijk als volledig) verlof geniet worden volledige dagen afgeschreven.

⁴ Semi-continuïdient met 16 diensten per drie weken

6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden teveel genoten vakantie- en/of snipperdagen ingehouden resp. teruggevorderd. Over in dat geval nog niet genoten vakantie-aanspraken wordt op basis van de in lid 2 vermelde tabel een vakantievergoeding in geld verstrekt, een en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen waarop deze vergoeding betrekking heeft. Voor de werknemer die vóór of op de 15^e van een maand de dienst verlaat telt deze kalendermaand niet mee voor de bepaling van de vakantie-aanspraak. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand bedraagt de vakantievergoeding:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband	x 25 resp. 26	x	Basis- of basischema- maandsalaris
-----			-----
-----Aantal werkdagen van			-----
21 ¾			12
de kalendermaand waarin dienstverband beëindigd			

7. De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
8. De vakantie regeling wordt in overleg met de OR vastgesteld..

Artikel A29: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

De werknemer heeft op grond van langdurig en onafgebroken dienstverband bij de werkgever dan wel op grond van het bereiken van een hogere leeftijd, volgens onderstaande schaal aanspraak op één of meer dagen extra vakantie per jaar, met ingang van de dag waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. die leeftijd is bereikt.

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de in artikel A28 lid 3 genoemde vakantieperiode vindt plaats voor zover de omstandigheden dit toelaten. Wanneer deze dagen niet zijn opgenomen of zijn ingepland zal dat door de werkgever evenredig over de laatste twee maanden worden gedaan. Wanneer per 1 januari nog dagen over zijn worden deze uitbetaald.

Bij rechtstreekse overgang uit een andere havenonderneming naar IGMA zal, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgever en contracterende partij plaats vindt, het dienstverband bij de vorige werkgever worden meegeteld.

Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in artikel A28 lid 3 doorbetaald. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de aanspraak op deze vakantiedagen verhoudingsgewijs bepaald.

Het aantal extra vakantiedagen per jaar bedraagt:

- bij 10 jaar dienstverband of op 50-jarige leeftijd: 1 dag
- bij 20 jaar dienstverband of op 55-jarige leeftijd: 3 dagen

Artikel A30: levensfase dagen

Werknemers die op 1 januari 2017 50 jaar of ouder zijn
 Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor levensfasedagen vrijaf op basis van:

55 jaar	:	4 dagen
56 jaar	:	5 dagen
57 jaar	:	6 dagen
58 jaar	:	7 dagen
59 jaar	:	8 dagen
60 jaar	:	10 dagen*
61-64 jaar	:	15 dagen*

*deze dagen vervallen bij deelname senioren fitregeling

Werknemers die op 1 januari 2017 jonger dan 50 jaar zijn

De ouderen dagen worden conform de hieronder voorgestelde staffel om gebouwen naar levensfase dagen. Wij gaan er van uit dat men vanaf 63 jarige leeftijd gebruik gaat maken van de seniorfitregeling. De medewerkers die al 50 jaar of ouder zijn op 1 januari 2017 behouden de oude regeling.

1967	1969	jaar	3,8	levensfasedagen
1970	1974	jaar	2,5	levensfasedagen
1975	1979	jaar	2,0	levensfasedagen

1980	<	jaar	1,5	levensfasedagen
------	---	------	-----	-----------------

Werknemers in dienst na 1-1-2017 geldt dat zij 1,5 levensfasedag.
 Vanaf 61t/m 64 jaar geldt voor iedereen 15 levensfase dagen per jaar*

* deze dagen vervallen bij deelname senioren fitregeling

Levensfase dagen kunnen niet worden uitbetaald.

Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata worden berekend.

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband, wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld. De dagen waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie resp. aanwijzingen van de Ondernemingsraad.

Over dagen waarop vrijaf wordt genoten, wordt een evenredig deel van 90% van het basis- resp. schemamaandsalaris dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Bovengenoemde dagen dienen in het betrokken kalenderjaar te worden opgenomen. Dagen waarvan geen gebruik is gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Artikel A31: Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers worden zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel A27 lid 1 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per vol kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever kan - desgewenst na overleg met partijen - aan deze dagen een bestemming geven welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Artikel A32: Kort verzuim

In de volgende gevallen wordt op binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van salaris verleend:

- 1 dag bij :
- Ondertrouw van de werknemer;
 - Huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
 - Haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag resp. de verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de week voorafgaande aan of in de week volgende op de huwelijksdag.
Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
 - 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
 - Geregistreerd partnerschap bij notaris (geen samenlevingscontract);
Overlijden⁵ of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één van haar/zijn grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;
 - Verhuizing (max. één keer per jaar);
 - Een in het belang van het bedrijf af te leggen vak examen;
- 2 dagen bij:
- Huwelijk van de werknemer;
 - Bevalling van zijn echtgenote/erkende partner;
 - Overlijden⁷ van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, niet-inwonende kinderen;
- 4 dagen bij:
- Overlijden⁷ van haar/zijn echtgeno(o)t(e)/erkende partner of één van haar/ zijn inwonende kinderen;
- Overlijden⁷ van één van haar/zijn (stief-)ouders ingeval door de werknemer voor de begrafenis/crematie wordt zorggedragen.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte worden vrijgegeven met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voor zover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft.

Deze laatste bepaling is niet van toepassing wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtreding van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen. Rechten op grond van de kort verzuimregeling, welke gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die op grond van het pensioen reglement als gehuwden word beschouwd. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel A33: Onbetaald verlof

Op verzoek van de werknemer kan onbetaald verlof worden toegekend onder de volgende condities:

1. de werkgever heeft te allen tijde de vrijheid om de aanvraag al dan niet te honoreren;
2. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen zijn voor rekening van de werknemer;
3. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids-)overeenkomst verrichten;
4. dit verlof kan worden aangevraagd voor ten minste één week en voor ten hoogste één maand.

In overleg met de Ondernemingsraad zal nadere regelgeving worden ontwikkelt.

Artikel A34: Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

⁵ Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, vakantiedagen omzetten in de van toepassing zijnde kort verzuimdagen en het restant van de vakantie opschorten.

Nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, 1^e en 2^e Kerstdag en de Koningsdag (27 april, als de dag op zondag valt, wordt deze op de dag ervoor gevierd), Bevrijdingsdag (5 mei) éénmaal per 5 jaar (ingående 1990).

Arbeid op deze feestdagen geschiedt, tenzij anders is vastgesteld, op vrij willige basis. De feestdag wordt geacht in te gaan te 17.30 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de dag dienst volgende op de feestdag.

HOOFDSTUK 9: SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel A35: Prijsindexering

1. Een systeem van Automatische Prijs Compensatie blijft gehandhaafd. Vanaf 1 januari 2003 geldt de volgende APC berekeningsmethodiek. Deze APC systematiek gaat uit van het jaarsysteem gebaseerd op het gemiddelde van "**alle huishoudens afgeleid**" in het betreffende kalenderjaar (periode 1 januari t/m 31 december) dat door het CBS in de maand februari wordt gepubliceerd (2 cijfers achter de komma).
2. Het systeem van de Automatische Prijscompensatie (APC) wordt in 2014 gewijzigd voortgezet:
 - In april 2014 worden de salarissen en vuilwerktoeslag (artikel B12) aangepast op basis van de huidige systematiek
 - Vanaf oktober 2014 geldt het half jaarsysteem en werkt voortaan als volgt:
 - o In oktober worden de salarissen verhoogd op basis van de index januari-juli
 - o In april worden de salarissen verhoogd op basis van het indexcijfer juli-januari
3. De lonen zullen naast de APC verhoogd met 100 euro per 1 april 2017 en 50 euro per 1 januari 2018.

Artikel A36: Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal een basismaandsalaris, zoals deze geldt op het moment van uitbetaling. De vakantietoeslag waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde kalendermaanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij beëindiging van het dienstverband wordt hetgeen teveel aan de werknemer is uitbetaald van hem ingehouden resp. teruggevorderd.

4. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband	x	1 bruto maandsalaris
<hr/>		
261 werkdagen		

(maximaal semi-continu: 267 werkdagen)

5. Indien de werknemer komt te overlijden zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar worden toegekend aan de nabestaanden.

Artikel A37: Vergoeding Bedrijfs Hulp Verlener

Aan werknemers die opgeleid en aangesteld zijn als Bedrijfs hulpverlener in de IGMA BHV organisatie zal een vergoeding worden toegekend van € 25,50 per maand.

Voor een BHV'er is het in bezit hebben van een geldig EHBO diploma geen vereiste.

Echter voor die personeelsleden die nog een geldig EHBO diploma hebben, zal IGMA er voor zorg dragen dat zij dit kunnen behouden door het geven van de benodigde herhalingscursussen. Aan personen met een geldig EHBO diploma, maar die geen BHV'er wensen te worden, wordt geen vergoeding toegekend.

B SPECIFIEKE ARTIKELEN

Artikel B1: Betalingen

1. Bindende salarissen

De in Bijlage I genoemde salarissen zijn bindend, tenzij schriftelijk anders is of wordt overeengekomen.

2. Uitgangspunt voor de salarisbetaling

In principe wordt ervan uitgegaan dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en al naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt, met inachtneming van de capaciteiten en functie van de betrokkene(n).

3. Salarisbetaling en feestdagen

- De betaling voor de in artikel A34 genoemde feestdagen is begrepen in het schemamaandsalaris.
- Wordt op deze feestdagen arbeid verricht, dan is bovendien de toeslag genoemd in lid 6 van dit artikel, verschuldigd.

4. Betaling voor zaterdagwerk (cyclus)

Voor werk op zaterdag wordt betaald overeenkomstig Bijlage 2.



Over een taak waarin niet is gewerkt, wordt loon zonder zaterdag-toeslag betaald.

Voor betaling van verlenging van de zaterdagmiddagtaak zie sub 6.
De toeslag zal als aparte betaling blijven worden uitbetaald. Het werk op de kloszaterdag is roostermatig overwerk.

Met ingang van 1 januari 1993 zal op twee kloszaterdagen, waarvan één vallende in de (zomer)vakantie, vrijaf kunnen worden genomen, waarbij het 100% gedeelte zal worden doorbetaald.

Het 100% gedeelte voor de zaterdag bedraagt: 5,2490 % van het basismaandsalaris.

Jaarlijks zal eind oktober het saldo van deze zaterdagen worden bekeken. Wanneer deze dagen niet zijn opgenomen of zijn ingepland zal dat door de werkgever evenredig over de laatste twee maanden worden gedaan. Wanneer per 1 januari nog dagen over zijn worden deze uitbetaald.

5. Betaling voor zondagwerk

Voor werk op zondag in de dagdienst wordt betaald overeenkomstig Bijlage 2.

Indien in de avonddienst op de dag voorafgaande aan een zon- of feestdag wordt gewerkt, wordt de tijd vanaf het aanvangstijdstip van deze avonddienst tot 17.30 uur ook beschouwd als zondagwerk.

6. Overwerkbetaling

De betaling voor overuren is weergegeven in een percentage van het Basis maandsalaris volgens onderstaande regeling.

	<u>% van het basismaandsalaris</u>
Loonuren (uitgangspunt voor incidenteel overwerk)	0,48 % p/u
<u>Betaling voor overwerk:</u>	
Vóór de aanvang of na beëindiging van de dagdienst	0,62 % p/u
Vóór de aanvang of na beëindiging van de avond- of nachtdienst:	0,83 % p/u
- Maandag t/m donderdag	1,05 % p/u
- Vrijdag	
Vóór de aanvang of na beëindiging van de dagdienst op	0,91 % p/u
- zaterdag	
Vóór de aanvang of na beëindiging van de avond- /nachtdienst op	1,31 % p/u
- zaterdag, zondag en feestdagen	
Vóór de aanvang of na beëindiging van de dagdienst op	1,31 % p/u
- zondag en feestdagen	

7. Ploegendiensten

De ploegendiensten worden met de volgende percentages van het basismaandsalaris beloond:

2-ploegendienst: 13%
 3-ploegendienst: 21,93%
 3-ploegdienst drijvende kranen: 25,16%*

* Inclusief 3,214 % voor en naar en van de drijfkraan varen, zodat tijdig op het object gestart word en draaiend overnemen gewaarborgd is. Indien er in 2 verschillende havens, zijnde Vlohaven (inclusief VST/ kop, VST/ Neptunushaven) en Mercuriushaven worden twee vaartuigen ingezet bij de dienstoverdracht.

8. Afbouwregeling ploegentoeslag

Met ingang van 1 januari 2016 is onderstaand afbouwschema van toepassing op situaties waarbij de werknemer op initiatief van werkgever, dan wel op vrijwillige basis naar een lager beloond ploegendienst 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
	40 %	3 maanden
> 5 jaar	20 %	3 maanden
	100 %	Lopende en volgende maand
	80 %	9 maanden
	60 %	9 maanden
	40 %	9 maanden
	20 %	9 maanden

Mochten werkgever en werknemer overeenkomen dat er eerst een proeftijd gehanteerd wordt dan zal er tijdens de proeftijd geen afbouw plaats vinden.

Mocht er op medische gronden medewerkers niet meer in de ploegendienst kunnen werken dan geldt de afbouwregeling niet.

Artikel B2: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden

A. Overzetting

Tijdens de zomervakantieperiode, een aaneengesloten periode van maximaal 8 weken, kunnen, ingeval sprake is van onvoldoende bezetting, werknemers die in de 3-ploegendienst werkzaam zijn, in de 2-ploegendienst worden tewerkgesteld. De betrokken werknemers

behouden in dat geval hun 3-ploegendiensttoeslag.

B. Uitsluitend dagdienst: stuwadoorsdienst en machinisten	(Elektro-)Technische dienst
maandag t/m vrijdag 7 3/4 uur per dag, 38 3/4 uur per week ...07.30 uur tot 16.00 uur	07.30 uur tot 16.00 uur
kloszaterdag: 1 x per 4 weken07.30 uur tot 16.00 uur	07.30 uur tot 16.00 uur
<u>2-Ploegendienst</u>	
1 ^e week (dag) maandag t/m vrijdag...07.30 uur tot 16.00 uur	07.30 uur tot 16.00 uur
2 ^e week (avond) maandag t/m vrijdag...15.45 uur tot 24.00 uur	16.00 uur tot 24.00 uur
kloszaterdag: 1 x per 4 weken.....07.30 uur tot 16.00 uur	07.30 uur tot 16.00 uur
<u>3-Ploegendienst</u>	
1 ^e week (dag) maandag t/m vrijdag...07.30 uur tot 16.00 uur	07.30 uur tot 16.00 uur
2 ^e week (nacht) maandag t/m zaterdag 24.00 uur tot 07.30 uur	24.00 uur tot 07.30 uur
3 ^e week (avond) maandag t/m vrijdag...16.00 uur tot 24.00 uur	16.00 uur tot 24.00 uur
kloszaterdag: 1 x per 3 weken.....07.30 uur tot 16.00 uur	07.30 uur tot 16.00 uur

A.

1. De werknemer is verplicht zich volgens het met hem overeengekomen arbeidstijdsysteem, desverlangd, ten hoogste éénmaal in de drie weken

respectievelijk éénmaal in de vier weken beschikbaar te stellen voor arbeid op zaterdag in de dagdienst.

2. Indien van deze beschikbaarstelling geen gebruik wordt gemaakt ontvangt de werknemer de vergoeding zoals in Bijlage 2 vermeld.
3. Bij werken ontvangt de werknemer de daarvoor geldende vergoeding (zie Bijlage 2).
4. Indien een feestdag op zaterdag valt, waarop de werknemer verplicht is zich beschikbaar te stellen voor arbeid, ontvangt hij de vergoeding zoals in Bijlage 2 vermeld. De werknemer is niet verplicht op te komen.

B. Besteld doch niet tewerkgesteld.

1. Aan werknemers die voor werk als bedoeld onder A zijn besteld doch niet worden tewerkgesteld, wordt bovendien een opkomstvergoeding, alsmede de eventuele verschuldigde vergoeding voor avondwerk betaald.
2. In afwijking van het in B.1. bepaalde zal aan de werknemer die voor zaterdag- of zondag arbeid was besteld en op de plaats waar hij voor werk was besteld heeft moeten wachten, over de eerste resp. de tweede taak de toeslag voor werk op zaterdag of zondag verschuldigd zijn.

C. Vergoeding voor beschikbaar houden in het weekeinde.

1. Werknemers die bij beëindiging van hun werkweek (doch niet later dan vrijdag 16.00 uur) aanzegging krijgen zich 'stand-by' te houden voor werk in het weekeinde, dienen op een aan te geven tijdstip op zaterdag tussen 11.00 - 13.00 uur telefonisch instructies te vragen. Aan hem is een 'stand-by'-vergoeding verschuldigd (zie bijlage 2).
2. De vergoeding is eveneens verschuldigd wanneer werknemers worden besteld voor werk in een dienst of taken daarvan, tussen zaterdag 15.45 en maandag 06.30 uur

Artikel B3: Rusttijden

De rusttijd tussen twee niet aaneensluitende taken zal in het algemeen niet minder dan 11 uur bedragen. Per man mag eenmaal per arbeidsweek een kortere rusttijd worden toegepast, welke echter ten minste 8 uur moet bedragen.

Artikel B4: Schaft en tewerkstelling

1. Schafttijden:

dagdienst	:	11.45 uur tot 12.30 uur
2-ploegendienst	:	11.45 uur tot 12.30 uur en 20.00 uur tot 20.30 uur
3-ploegendienst	:	11.45 uur tot 12.30 uur; 20.45 uur tot 21.15 uur en 03.30 uur tot 04.00 uur.

Medewerkers van de 2-ploegendienst die ingedeeld worden in werkzaamheden van het 3-ploegensysteem schaften op hetzelfde tijdstip als de 3-ploegendienst.

Medewerkers van de 3-ploegendienst die ingedeeld worden in werkzaamheden van het 2-ploegensysteem schaften op hetzelfde tijdstip als de 2-ploegendienst.

In overleg met de O.R. kunnen door de bedrijfsleiding andere schafttijden worden vastgesteld. Deze vaststelling dient te geschieden met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Ten behoeve van de schaft zullen de werkzaamheden worden beëindigd vijf minuten voor de aanvang van de schafttijd.

Het schaften eindigt vijf minuten voor het einde van de schafttijd om aansluitend de werkzaamheden voort te kunnen zetten.

De schafttijd kan met ten hoogste drie kwartier worden vervroegd of verlaat. Indien de schafttijd wordt vervroegd dan mag de arbeidsduur in de tweede taak, inclusief de verlenging niet meer bedragen dan 5½ uur.

Ingeval verschuiven van de schaft structureel wordt, zal overleg plaatshebben tussen partijen.

Het 'mopperen' dient op zodanige wijze te geschieden, dat de voortgang der werkzaamheden niet onderbroken wordt.

2. Werkzaamheden, waarvoor betaling in het basismaandsalaris is begrepen.

2-ploegendienst:

Het werk van de afgaande ploeg wordt draaiend overgenomen door de opkomende ploeg. Daartoe zullen de werknemers van de opkomende ploeg om 15.45 uur op het werkobject aanwezig zijn, zodat de werknemers van de afgaande ploeg het werk vóór uiterlijk 16.00 uur kunnen beëindigen.

3-ploegendienst:

Het werk van de afgaande ploeg wordt draaiend overgenomen door de opkomende ploeg. De betaling voor het draaiend overnemen van het werk om 16.00 uur, 24.00 uur en 07.30 uur is begrepen in het schema-periodesalaris met 1,67 uur per week.

3.

Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, wordt geacht zich zo spoedig mogelijk naar zijn/haar werkplek te begeven, teneinde de werkzaamheden op tijd te kunnen aanvangen.

Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of te blijven dat met de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, op tijd kan worden aangevangen en op tijd de werkzaamheden (draaiend) kunnen worden overgedragen en/of afgesloten, ongeacht de locatie waar het werkobject zich bevindt.

4.

Voor tewerkstelling van een werknemer op een locatie in het NZK gebied buiten de IGMA locatie zal geen reisure worden betaald (is ingebouwd in de reiskostenregeling).

Het uitgangspunt is dat wanneer men uiterlijk op de voorafgaande dag besteld wordt om op een andere locatie dan de IGMA Vlothaven te werken, men zich rechtstreeks van huis naar deze locatie begeeft om de



werkzaamheden volgens de geldende aanvangstijden te beginnen c.q. draaiend over te nemen/geven.

Voor werknemers die niet over een auto beschikken en met de (brom)fiets of het openbaar vervoer naar de IGMA komen, dienen op een zodanig tijdstip bij IGMA aanwezig te zijn dat zij gezamenlijk naar de werklocatie kunnen worden vervoerd om de werkzaamheden volgens de geldende aanvangstijden te beginnen c.q. draaiend over te nemen/geven.

Indien tijdens de reguliere shift de machines verhaald moeten worden naar een andere locatie zal vervoer worden geregeld.

Artikel B5: Arbeid op zaterdag

1. Op zaterdag zullen in de dagtakencombinatie als bedoeld in artikel B2 dagdienst alle voorkomende stuwadoorswerkzaamheden worden verricht.
2. Op zaterdagen waarop stuwadoorswerkzaamheden worden verricht en indien deze worden verricht tot een tijdstip gelegen voor 16.00 uur, kan personeel van de technische dienst - derhalve ook machinisten en motordrijvers - worden opgedragen tot 16.00 uur werkzaamheden te verrichten op welke locatie dan ook, voor zover deze nodig zijn om de stuwadoorswerkzaamheden van de komende dienst op tijd en stovingvrij te laten beginnen.

Artikel B6: Arbeid op zon- en feestdagen, avonden die daaraan voorafgaan resp. ochtenden die daarop volgen

Werk op de avond (na 17.30 uur) aan een zondag of feestdag voorafgaande en op de zondagen en feestdagen zelf, geldt als 'zondagwerk'.
Voor dit werk gelden arbeidsduur, de taakindeling en de verlenging van de werktijd als op gewone werkdagen, echter met inachtneming van het bepaalde in Bijlage 2. Werknemers die volgens rooster de avonddienst voor een feestdag moeten werken, worden niet opgeroepen om uitsluitend tussen 15.45 en 17.30 uur (2-ploegendienst) en tussen 16.00 en 17.30 uur (3-ploegendienst) te werken.

De zondag en de in de werkweek vallende feestdagen worden geacht te eindigen bij de aanvang van de daarop volgende ochtendtaak, resp. bij

de aanvang van de verlenging van deze ochtendtaak op grond van het bepaalde in artikel B7.

Artikel B7: Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is

1. Stelwerkzaamheden
De werkgever is bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst voor en/of na de officiële arbeidstijd met ten hoogste 1 uur te verlengen. De verlenging kan desgewenst worden gesplitst in een half uur vóór en een half uur na de officiële arbeidstijd voor werknemers belast met stelwerkzaamheden zoals het gereed maken en/of vervoeren van het voor de werkzaamhedenbenodigde materieel
Verlengen van een uur betekent een uur betalen.
2. Verlenging lopende werkzaamheden
Tegen de daarvoor geldende overwerkbetaling is de werkgever bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst gedurende 2 keer per week met ten hoogste 1½ uur te verlengen, voor zover binnen die tijd afwerken mogelijk is voor een op vertrek liggend zeeschip, lichter, truck of trein. Indien stelwerkzaamheden worden verricht, wordt de aan deze werkzaamheden verbonden tijdsduur in mindering gebracht op de genoemde mogelijkheid van verlenging met maximaal 1 ½ uur.
Aanzeggen tot het afmaken van een op vertrek liggend schip, lichter, truck of trein betekent 1 ½ uur betalen. Na een nachtdienst zal werkgever medewerkers niet aanzeggen voor het afmaken van het werk.
De verlenging na de normale arbeidstijd dient 1½ uur vóór het einde van de werktijd te worden aangezegd.
3. De werkgever is bevoegd na het gereedkomen dan wel afwerken van het op vertrek liggende zeeschip, de arbeidsduur voor werknemers (inclusief personeel van de Technische Dienst) belast met het afbreken, verhalen en afmeren van de drijvende losapparatuur zodanig te verlengen dat de maximale arbeidsduur niet meer dan 10 uur in het betreffende etmaal zal bedragen.
4. In verband met het specialistische karakter van de werkzaamheden kunnen, ingeval van calamiteiten, personeelsleden worden opgeroepen.
5. De maximale arbeidsduur per dag zal niet meer dan 12 uur bedragen.

Artikel B8: Tijd-voor-tijd-regeling

Alle niet verplichte overuren (en voor zover niet in het loon opgenomen) kunnen volledig in tijd-voor-tijd worden opgenomen.

Indien men kiest voor alleen het 100% gedeelte in tijd-voor-tijd op te nemen, dan wordt het toeslaggedeelte uitbetaald.

De gespaarde tijd-voor-tijd kan pas worden opgenomen als een volledige dag (7 ¾ uur) volgens de regeling is gespaard.

De dag zal in overleg worden opgenomen, hetzij in dag-, avond- of nachtdienst.

Werknemers kunnen vanaf 1 juni 2013 maximaal een saldo tijd voor tijd uren opbouwen van 80 uren. De overuren boven dit saldo worden direct uitbetaald. Bij wijze van uitzondering kan een tijd voor tijd saldo van 120 uur worden opgebouwd indien werknemer en werkgever over de aanwending van deze extra uren specifieke afspraken hebben gemaakt en de uren binnen drie maanden worden opgenomen.

Artikel B9: Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar

In principe gelden bij aanname dezelfde opleidings-, beoordelings- en selectiecriteria als die, welke gehanteerd worden voor de hieraan gehechte functie- en salarislijst, met dien verstande dat voor zover niet uitdrukkelijk anders is geregeld, het aanvangssalaris op de leeftijd van:

18 jaar:	62,0 %
18½ jaar:	67,5 %
19 jaar:	76,0 %
19½ jaar:	82,5 %
20 jaar:	90,0 %
20½ jaar:	95,0 %

zal bedragen van het basismaandsalaris, dat toegekend zou worden indien de betrokkene bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest.

Ingeval de betrokkene 18 jaar is en gehuwd dan wel kostwinner is, zal het vak volwassen loon worden betaald.

Artikel B10: Functiewaarneming

Voor hen die in opdracht van de werkgever tijdelijk een hoger betaalde functie als gevolg van arbeidsongeschiktheid van een hoger betaalde functionaris waarnemen, geldt de volgende regeling:

1. De waarnemingsperiode dient minimaal 4 aaneengesloten weken te bedragen.
2. Indien de opbouw van de waarnemingsperiode wordt onderbroken door vakantie of enige vorm van arbeidsongeschiktheid, zal deze onderbreking niet meetellen voor de opbouw van de 4 weken-termijn.
3. De vergoeding voor de waarnemingsperiode bestaat uit de betaling van het verschil tussen basis- resp. schemasalaris van de waarnemer en dat van de waargenomen zonder anciënniteit.
4. De tijdelijke waarnemingsperiode zal schriftelijk worden vastgelegd.

Artikel B11: Ploegsterkte

1. De ploegsterkte wordt bepaald door:
 - a) het type van het zeeschip, de aard van de lading en de te ver richten werkzaamheden;
 - b) het type losmachine;
 - c) de beschikbare hulpmiddelen resp. de toegepaste mechanisatie;
 - d) de plaats waarin/waaruit de goederen moeten worden verwerkt.

Artikel B12: Vuilwerktoeslag

De toeslag voor vuilwerk wordt als vaste toeslag per maand uitbetaald. De toeslag geldt zowel voor de Operationele dienst als Technische- en Elektrotechnische dienst en OD machinisten die hiërarchisch onder de Operationeel Supervisors vallen en worden inzet op alle voorkomende operationele werkzaamheden die zij worden geacht uit te voeren op de units, m.u.v. kraan drijven.

De toeslag telt niet mee als salariscomponent bij de berekening van andere toeslagen en inhoudingen (o.a. overwerktoeslag, ploegen-toeslag, vakantietoeslag etc.). De toeslag wordt geïndexeerd conform artikel A35.

Bij ziekte langer dan een aaneengesloten periode van een maand (gemiddeld 22 werkdagen) komt de toeslag te vervallen. Indien een medewerker parttime gaat werken of gedeeltelijk werkt in het teken van re-integratie zal de vuilwerktoeslag pro rato worden uitgekeerd.

GROEP	TOESLAG PER MAAND
	Datum: 1 april 2017
TD en ETD personeel en Machinisten Kranen	€ 215,03
OD machinisten	€ 247,67
2 ploegen OD personeel en 3 ploegen OD personeel	€ 286,71

Artikel B13: Verstrekingen

Werknemers krijgen de beschikking over de onderstaande IGMA werkkleding:

- 1x Winterjas
- 3x Overall of 3x tuinbroek/jas of 3x broek/jas
- 1x Regenkleding
- 1x Thermokleding (broek / shirt)
- 2x Schoenen (hoog en laag)
- 1x Helm *
- 1x Ledverlichting (helm)

Wanneer de werkkleding is versleten of anderszins niet bruikbaar meer is, dan wordt deze in het magazijn getoond en zal nieuwe werkkleding aangeboden worden.

- * PBM's die nodig zijn voor een veilige uitoefening van een functie/taak zullen gratis ter beschikking worden gesteld.

Artikel B14: Voorzieningen voor oudere werknemers

De oudere werknemers, op wie deze CAO van toepassing is, kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor de navolgende voorzieningen:

- Incidenteel, ter beoordeling van de directie van de IGMA en op grond van medische indicatie, bestaat de mogelijkheid om werknemers van 50 jaar en ouder tijdelijk niet meer in het ruim tewerk te stellen.
- In incidentele gevallen en op basis van beoordeling door de verzekeringsgeneeskundige, bestaat voor werknemers van 50 jaar en ouder de mogelijkheid om, met behoud van ploegentoeslag, hen geen 3-ploegendienst te laten lopen.

Artikel B15: Afwijkende regelingen

Voor noodzakelijke werkzaamheden bij aankomst en/of vertrek van schepen ten aanzien van snel aan bederf onderhevige ladingen e.d. zijn afwijkende regelingen toegestaan.

Voorts zal in bijzondere gevallen van de in deze CAO vastgestelde bepalingen kunnen worden afgeweken, indien hierover tussen partijen overeenstemming is bereikt.

Artikel B16: A.D.V.-dagen

- Werknemers hebben recht op 11 A.D.V.-dagen en wel onder de onderstaande condities:
 - handhaving van het huidige aantal bedrijfsuren;
 - De opbouw van A.D.V.-dagen loopt parallel met de referteperiode die geldt voor de vakantie- en snipperdagen, derhalve lopende het kalenderjaar;

- c) ADV dagen vervallen bij ziekte;
 - d) Deze dagen dienen te worden ingeroosterd voorafgaand aan het jaar waarin ze worden genoten. Dagen die niet kunnen worden opgenomen vanwege bedrijfstechnische redenen zullen worden uitbetaald.
2. Werknemer in 3-ploegendienst heeft per jaar recht op 4 roostervrije dagen op de kloszaterdag en werknemer in de dagdienst en de 2-ploegendienst heeft recht op 1 extra roostervrije dag per jaar op de kloszaterdag.

Artikel B17: Kerstuitkering

De kerstuitkering is opgenomen in het basismaandsalaris.

Artikel B18: Organisatieverlof

Ter aanvulling van hetgeen hierover in artikel A14a sub 3 staat vermeld, geldt dat voor zover de zaterdag voor betrokkene een verplichte werkdag (kloszaterdag) is, wordt betaald op basis van de regeling besteld doch niet tewerkgesteld.

Artikel B19: Kort verzuim

Ter aanvulling van hetgeen staat vermeld in artikel A32 geldt dat ingeval een kort verzuimdag op een verplichte zaterdag valt, de vergoeding voor besteld doch niet tewerkgesteld op zaterdag wordt betaald.

Artikel B20: Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Bij het aanstellen van nieuwe medewerkers zal maximaal 1 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 14 maanden worden aangegaan inclusief proeftijd.

De ondergetekenden:

- 1. IGMA **, gevestigd te Amsterdam

ter ene zijde

H. Kamphuis (Terminal manager)

en

- 2. de FNV , gevestigd te Amsterdam

ter andere zijde

R. Wennekes (Bestuurder)

verklaren hierbij met ingang van 1 januari 2017 de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers in dienst van de IGMA te hebben gesloten.

** IGMA is een handelsnaam van Cargill B.V.

BIJLAGEN

Partijen zullen voor 1 september 2017 een nieuwe functielijst opstellen.

Bijlage 1a: Functies en salarissen Stuwadoorsdienst

Functiegroep	Categorie	Basismaand -salaris niveau zie bijlage 10
11	<p>A Personeel zonder ervaring, dat wordt opgeleid voor algemene schoonmaakwerkzaamheden zoals omschreven onder de taak 1B.</p> <p>B Personeel bedoeld onder 11A, dat na min. 6 maanden ervaring verder kan worden opgeleid voor niet specialistische doch algemene stuwadoorsactiviteiten, zoals omschreven onder taak 1A en 8.</p> <p>C Personeel bedoeld onder 11B, dat na een opleiding van min. 6 maanden de onder 11B genoemde werkzaamheden zelfstandig en met vaardigheid kan verrichten en die in opleiding zijn voor de taken</p>	

Functiegroep	Categorie	Basismaand -salaris niveau zie bijlage 10
	<p>D Personeel bedoeld onder 11C, dat na een opleiding van min. 12 maanden de onder 11C genoemde werkzaamheden zelfstandig en met vaardigheid kan verrichten en die in opleiding zijn voor de kleinere verzetmachines.</p> <p>E Personeel bedoeld onder 11D, dat na een opleiding van min. 12 maanden de onder 11D genoemde werkzaamheden zelfstandig en met vaardigheid kan verrichten.</p>	
12	<p>A Personeel bedoeld onder 11E, dat onder toezicht wordt opgeleid voor de functie van verzet machinebestuurder conform taak 2.</p> <p>B Personeel bedoeld onder 12A, dat na een opleiding van min. 6 maanden met een grote mate van</p>	

3A, 3B, 6B en 6A met uitzondering van het wegen, voor die werkzaamheden waarbij het werkroulatie systeem niet wordt verstoord.

Personeel bedoeld onder 11C, dat na een opleiding van min. 12 maanden de onder 11C genoemde werkzaamheden zelfstandig en met vaardigheid kan verrichten en die in opleiding zijn voor de kleinere verzetmachines.

Personeel bedoeld onder 11D, dat na een opleiding van min. 12 maanden de onder 11D genoemde werkzaamheden zelfstandig en met vaardigheid kan verrichten.

Assistent Operator
Personeel bedoeld onder 11E, dat onder toezicht wordt opgeleid voor de functie van verzet machinebestuurder conform taak 2.

Personeel bedoeld onder 12A, dat na een opleiding van min. 6 maanden met een grote mate van



Funciegroep	Categorie	Basismaand -salaris niveau zie bijlage 10
	C	<p>zelfstandigheid en vaardigheid verzet machines kan besturen conform taak 2 en wordt opgeleid voor taak 5.</p> <p>Personeel bedoeld onder 12B, dat na min. 6 maanden en max. 12 maanden geheel zelfstandig en met vaardigheid verzet machines kan besturen en eenvoudig onderhoud daaraan kan verrichten.</p> <p>Tevens moeten zij de weeg functies zodanig beheersen dat zij beëdigd kunnen worden als weger.</p>
13	A	<p>Operator</p> <p>Personeel bedoeld onder 12C, dat onder toezicht verder wordt opgeleid voor de taken 6C en 7.</p>
	B	<p>Personeel bedoeld onder 13A, dat na een opleiding van min. 6 maanden en max. 12 maanden de onder 13A genoemde werkzaamheden geheel zelfstandig en met vaardigheid kan verrichten.</p>
14		<p>All-round Operator</p>

Funciegroep	Categorie	Basismaand -salaris niveau zie bijlage 10
	A	<p>Personeel dat min. 6 maanden en max. 12 maanden de onder 13B genoemde werkzaamheden naar tevredenheid heeft uitgevoerd en onder toezicht wordt opgeleid voor het kraan drijven taak 4A en 4B.</p>
	B	<p>Personeel bedoeld onder 14A, dat na een opleiding van min. 12 maanden de onder 14A genoemde werkzaamheden geheel zelfstandig en met vaardigheid kan verrichten</p>
	C	<p>Personeel bedoeld onder 14B dat naast de eigen werkzaamheden is opgeleid en wordt ingezet voor technische werkzaamheden op de drijvende units</p>
	D	<p>CST Operator Personeel onder 14 B of onder 14 C welke opgeleid is/wordt en ingezet wordt op de CST activiteiten. Personeel wordt opgeleid en betaald conform de stappen bij de silo operator functie.</p>

Funciegroep	Categorie	Basismaand -salaris niveau zie bijlage 10	Funciegroep	Categorie	Basismaand -salaris niveau zie bijlage 10
15	Operator distributietoren		B	Personeel bedoeld onder 16A, dat na min. 6 maanden en max.12 maanden opleiding met vaardigheid en kennis alle specifieke taken in het silo kan uitvoeren.	
	A	Personeel bedoeld onder 13B c.q. 14B, dat in aansluiting op de uitvoering van zijn huidige taken opgeleid wordt voor de taken van operator distributietoren.	C	Personeel bedoeld onder 16B, dat na min. 12 maanden de genoemde werkzaamheden geheel zelfstandig en met vaardigheid kan uitvoeren.	
	B	Personeel bedoeld onder 15A, dat na min. 6 maanden en max. 12 maanden opleiding met vaardigheid en kennis alle specifieke taken in de controle- en weegkamer kan uitvoeren.	D	Personeel bedoeld onder 16C, dat na min. 12 maanden met goed gevolg de opleiding tot silo-operator heeft voltooid en blijkt heeft gegeven over voldoende stuwadoors technische en organisatorische/ administratieve kwaliteiten te beschikken om zelfstandig en op verantwoorde wijze alle facetten van het silo werk te beheren.	
	C	Personeel bedoeld onder 15B, dat na min. 12 maanden de genoemde werkzaamheden geheel zelfstandig en met vaardigheid kan uitvoeren.			
	D	Personeel bedoeld onder 15C, dat na min. 12 maanden met goed gevolg de opleiding tot operator distributietoren heeft voltooid en blijkt heeft gegeven over voldoende stuwadoors technische en organisatorische/ administratieve kwaliteiten te beschikken om zelfstandig en op verantwoorde wijze alle facetten van het werk te beheersen.			
16	Silo-operator				
	A	Personeel bedoeld onder 13B c.q. 14B, dat in aansluiting op de uitvoering van zijn huidige taken wordt opgeleid voor het gehele beheer van de silo.			

**Bijlage 1b: Functies en salarissen personeel Technische Dienst
(bedragen nog aanpassen)**

Funcatiegroep	Categorie	Basismaand- salaris niveau zie bijlage 10
20	Elektriciens	
	A	Personeel met voltooide vaktechnische opleiding van min. LTS /MBO / VEV en kennis van elektronica, of gelijkwaardige opleiding, met min. 12 maanden ervaring.
	B	Personeel dat met redelijke mate van zelfstandigheid, met vaardigheid en voor eigen verantwoordelijkheid, semi-gekwalificeerd elektrotechnische/elektronische werkzaamheden verricht (na min. 12 maanden dienstverband).
	C	Personeel bedoeld onder 20B, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid hoog gekwalificeerd elektrotechnische/elektronische werkzaamheden verricht (na min. 12 maanden dienstverband).

Funcatiegroep	Categorie	Basismaand- salaris niveau zie bijlage 10
	D	Personeel bedoeld onder 20C, dat tevens geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid storingen aan de P.L.C.-computerapparatuur kan lokaliseren en verhelpen (na min. 18 maanden dienstverband).
	E	Personeel bedoeld onder 20D, dat als meewerkend voorman wordt tewerkgesteld en de werkzaamheden op de werkvloer begeleid. Voor de werkvoorbereiding is een half uur overwerk per dag in het basis maandsalaris ingebouwd.
	F	Personeel bedoeld onder 20E, dat als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht heeft over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel. Tevens neemt hij de taken waar van de Supervisor tijdens diens afwezigheid.

21

Monteurs mechanische werkplaats

- A Personeel met voltooide vaktechnische opleiding van min. LTS + Bemetel + Lasdiploma, /MBO/ Hydrauliek/Pneumatiek of gelijkwaardige opleiding met min. 12 maanden ervaring.
- B Personeel bedoeld onder 21A, dat met een redelijke mate van zelfstandigheid en vaardigheid de voorkomende technische werkzaamheden kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).
- C Personeel bedoeld onder 21B, dat geheel zelfstandig en met vaardigheid alle voorkomende technische werkzaamheden kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).
- D Personeel bedoeld onder 21C, dat als meewerkend voorman wordt tewerkgesteld en werkzaamheden op de vloer begeleid. Voor de werkvoorbereiding is een half uur per dag in het basis maandsalaris ingebouwd. 21
- E Personeel bedoeld onder 21D, dat als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht heeft over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel. Tevens neemt hij de taken waar van de Supervisor tijdens diens afwezigheid.

22

Garagemonteurs

- A Personeel met voltooide vaktechnische opleiding van minimaal LTS / MBO motorvoertuigen dieselmotoren, pneumatiek/ hydrauliek of

70

gelijkwaardige opleiding met min. 12 maanden ervaring.

- B Personeel bedoeld onder 22A, dat met een redelijke mate van zelfstandigheid en met vaardigheid de voorkomende onderhouds- en reparatiewerkzaamheden kan uitvoeren (na min. 6 maanden dienstverband).
- C Personeel bedoeld onder 22B, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid alle voorkomende technische werkzaamheden kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).
- D Personeel bedoeld onder 22C, dat als meewerkend voorman wordt tewerkgesteld.
- E Personeel bedoeld onder 22D, dat als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht heeft over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel. Tevens neemt hij de taken waar van de Supervisor tijdens diens afwezigheid.

23

Machinisten / motordrijvers

- A Personeel met voltooide vaktechnische opleiding van min. LTS / VD / Bemetel / MBO/Dieselmotoren, Hydrauliek/Pneumatiek of gelijkwaardige opleiding met min. 12 maanden ervaring.
- B Personeel bedoeld onder 23A, dat met een redelijke mate van zelfstandigheid en vaardigheid, machinekamerwerkzaamheden en neventaken op drijvende units kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).

71

- C Personeel bedoeld onder 23B, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid, alle voorkomende technische werkzaamheden op de drijvende units kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).
- D Personeel bedoeld onder 23C, dat als meewerkend voorman wordt tewerkgesteld en de werkzaamheden op de werkvloer begeleid. Voor de werkvoorbereiding is een half uur per 21 dag in het basis maandsalaris ingebouwd.
- E Personeel bedoeld onder 23D, dat als Voorman de dagelijkse leiding en toezicht heeft over de uit te voeren werkzaamheden en daartoe ingezet personeel. Tevens neemt hij de taken waar van de Supervisor tijdens diens afwezigheid.

24

- A **Machinisten / kraandrijver K83**
Personeel met voltooide vaktechnische opleiding van min. LTS / VD / Bemetel / MBO/ Dieselmotoren, Hydrauliek/Pneumatiek/ SOMA of gelijkwaardige opleiding met min. 12 maanden ervaring.
- B Personeel bedoeld onder 24A, dat met een redelijke mate van zelfstandigheid en vaardigheid, machinekamerwerkzaamheden en neventaken op de specifieke drijvende units kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).
- C Personeel bedoeld onder 24B, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid, alle voorkomende technische werkzaamheden op de

72

25

- D specifieke drijvende units kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).
- D Personeel bedoeld onder 24C, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid, alle voorkomende technische werkzaamheden en operationele werkzaamheden op de specifieke drijvende units kan verrichten (na min. 12 maanden dienstverband).

Magazijnmeester

- A Personeel met voltooide middelbare opleiding of gelijkwaardige opleiding met min. 12 maanden ervaring.
- B Personeel bedoeld onder 25A, dat met een redelijke mate van zelfstandigheid en vaardigheid het beheer van het magazijn kunnen uitoefenen.
- C Personeel bedoeld onder 25B, dat geheel zelfstandig en voor eigen verantwoordelijkheid het beheer van het magazijn kunnen uitoefenen.
- D Personeel bedoeld onder 25C, dat als meewerkend voorman wordt tewerkgesteld.

26

- Algemeen Medewerker (ETD)**
- A Algemeen medewerker A
- B Algemeen medewerker B
- C Algemeen medewerker C
- D Algemeen medewerker D
- E Algemeen medewerker E

73

Bijlage 1c: Salarissen Toezichthouders in dienst bij IGMA

1. De toezichthouders worden op grond van hun bekwaamheid en de aard en omvang der werkzaamheden ingedeeld in één van de navolgende klassen 1-4. Bij indeling in een loonklasse is tenminste het salaris volgens salarisgroep A verschuldigd. De leiding stelt als regel uiterlijk een jaar na indeling in een salarisgroep vast of tot indeling naar de volgende salarisgroep binnen de salarisklasse zal worden overgegaan. Aan degene, die naar het oordeel van de leiding niet voor promotie naar een volgende salarisgroep binnen de salarisklasse in aanmerking komt, zal hiervan gemotiveerd mededeling worden gedaan.

Salarissen per maand ingaande: 1 januari 2016

Salarisklasse	Salarisgroep	Basis maand salaris in €.
1	A	Zie loon tabel bijlage 10
	B	"
2	A	"
	B	"
3	A	"
	B	"
	C	"
4	A	"
	B	"
	C	"

Definitieve aanstelling in salarisklasse 1 geschiedt eerst na een proefperiode van 3 maanden. Bij niet gebleken geschiktheid volgt terugzetting naar de vroegere functie met bijbehorende betaling. Bovenstaande salarissen zijn bindend, tenzij anders is aangegeven.

Een toezichthouder, die zich niet kan verenigen met de over hem uitgebrachte functiebeoordeling, heeft de mogelijkheid door inschakeling van een commissie adhoc uit de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, hierover een advies uit te laten brengen aan de leiding van het bedrijf. Wanneer daarna definitief komt vast te

staan, dat de geschiktheid voor verdere doorgroei ontbreekt, dan zullen aan deze werknemer geen werkzaamheden opgedragen mogen worden, die behoren tot het takenpakket van een hogere functieklass.

2. De beloning van Supervisors gaat hier bovenuit.



Bijlage 2: Berekening vergoeding takencombinaties buiten de arbeidsweek

		Van basis- Maandsalaris	
Zaterdag-dagdienst	1 ^e taak	1,9 5%	
- besteld, niet tewerkgesteld	2 ^e taak	1,6 7%	
			3, 6 2 %
Zaterdag-dagdienst	1 ^e taak	3,1 6%	
- besteld en gewerkt	2 ^e taak	2,6 0%	
			5, 7 6 %
Zaterdagavond en/of zondagavond	1 ^e taak	2,6 0 %	
- besteld, niet tewerkgesteld	2 ^e taak	2,3 2 %	
			4, 9 2 %
Zaterdagavond en/of zondagavond	1 ^e taak	4,5 5 %	

76

- besteld en gewerkt	2 ^e taak	3,9 0 %	8, 4 5 %
Zaterdagnacht en/of zondagnacht	1 ^e taak	2,8 8 %	
- besteld, niet tewerkgesteld	2 ^e taak	2,3 2 %	5, 2 0 %
Zaterdagnacht en/of zondagnacht	1 ^e taak	4,8 3 %	
- besteld en gewerkt	2 ^e taak	3,9 0 %	8, 7 3 %
Zondag-dagdienst	1 ^e taak	1,9 5 %	
- besteld, niet tewerkgesteld	2 ^e taak	1,6 7 %	3, 6

77

Bijlage 3: Takencombinatie Operationele Dienst.

			2
			%
Zondag-dagdienst	1 ^e	4,5	
	taak	5%	
-besteld en gewerkt	2 ^e	3,9	
	taak	0	
		%	
			8,
			4
			5
			%
Opkomstvergoeding		0,7	
		4	
		%	
Stand-bye-vergoeding		0,9	
		3	
		%	

79



	Taak 1A	Taak 1B	Taak 2	Taak 3A, 3B, 6B	Taak 4A, 4B	Taak 5	Taak 6A Lossing m.b.v. diverse los-units	Taak 6C In/Uit- zetten stuw materiaal	Taak 7 Ran- geren	Taak 8 Alge-meen	+++
P.V.K.		House-keeping	Verzet- Machines	Beladen in .. stortpijp	Kraan- drijven	Wegen					
Algemeen Medewerker	X	X	X Prioriteit 1 Leren in ruim	X Prioriteit 2			X Prioriteit 3			X	
Assistent Operator	X	X	X	X		X	X			X	
Operator	X	X	X	X		X	X Kraan 86,78	X	X	X	
Allround Operator	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
C.W. Operator	X	X	X	X		X	X	X	X	X	Distributietoren
Silo Operator	X	X	X	X		X	X	X	X	X	Silobeheer
CST Operator	X	X	X	X		X	X	X	X	X	CST Beheer

80

Bijlage 4: Wet Poortwachter

1. Op grond van artikel 7:658a BW en op grond van artikel 8 wet REA dient de werkgever te bevorderen dat de arbeidsongeschikte werknemer, voor wie in het eigen bedrijf geen passend werk meer beschikbaar is, wordt ingeschakeld in de arbeid van het bedrijf van een andere werkgever. De werkgever maakt hierbij gebruik van de dienstverlening van een of meer Arbodiensten en/of reïntegratiebedrijven.
2. Bij de keuze van deze Arbodiensten of reïntegratiebedrijven en bij de vaststelling van de inhoud van de overeenkomsten met deze diensten of bedrijven voert de werkgever overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en is het beleid van de werkgever gericht op een tijdige en duurzame arbeidsintegratie van de te re-integreren werknemer.
3. In de overeenkomst met de Arbodienst of het reïntegratiebedrijf wordt in elk geval veilig gesteld dat:
 - a. voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is om de re-integratie zo succesvol mogelijk te laten verlopen.
 - b. Voor de te re-integreren werknemer een deugdelijke klacht- en geschillenregeling openstaat.
 - c. De privacy van de te re-integreren werknemer wordt gewaarborgd via een reglement dat voldoet aan de eisen zoals gesteld in de Wet bescherming persoonsgegevens.
 - d. Periodiek een cijfermatig onderbouwd rapport wordt uitgebracht over de uitvoering van de dienstverlening en over de resultaten daarvan.
 - e. Periodiek een klanttevredenheidsonderzoek onder werkgevers en werknemers wordt gehouden,

61

waarover schriftelijk rapport wordt uitgebracht.

4. De vakbonden worden in het periodiek overleg geïnformeerd over de dienstverlening die verricht is en de resultaten die behaald zijn door de Arbodienst en/of RIB.
5. De werkgever biedt de werknemer die ziek (arbeidsongeschikt) wordt voor de bedongen arbeid, allereerst vervangende passende arbeid aan in de eigen onderneming. Dit aanbod geschiedt schriftelijk.
 - De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
 - a. Er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf of het concern waar het bedrijf onderdeel van uitmaakt;
 - b. Er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen.
 - c. De betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.
 - Toetsing van deze bepaling geschiedt door de OR of sociale commissie op basis van verklaring van de Arbodienst. Gezien de beperkte tijd en privacy regelingen geschiedt deze toetsing achteraf. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is.
 - Dit laat onverlet dat werknemer ook gebruik kan maken van zijn wettelijk recht op een Second Opinion bij het CWI/UWV.
6. Indien de werknemer van het recht op Second Opinion gebruikt maakt binnen de wettelijk gestelde termijn van 1 maand en tevens het aanbod van de werkgever weigert geldt het volgende. Als het UWV oordeelt dat de werknemer

onterecht het (aanbod tot vervangend) werk bij een andere werkgever heeft geweigerd, mag deze weigering (die ter toetsing aan UWV is voorgelegd) geen reden zijn tot looninhouding en/of ontslag door de werkgever mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst UWV beschikking) aanvaardt.

7. In alle situaties die een wettelijke verplichting tot loondoorbetaling inhouden voor de werkgever vult de werkgever het loon aan tot 100% in het eerste ziektejaar en 95% in het tweede ziektejaar. Als de werkgever en werknemer samen besluiten tot uitstel van de WAO-aanvraag, betaalt de werkgever de loondoorbetaling conform bovenstaande percentages met een maximum van 104 weken.



Algemeen

Partijen komen overeen dat deze technologieovereenkomst, welke voortvloeit uit het gevoerde overleg over de IGMA-CAO, 1 april 1987 t/m 31 maart 1989, van toepassing is op de ondernemer en de onder de IGMA-CAO vallende werknemers.

1. Onder technologische vernieuwing worden die technologische veranderingen verstaan die een automatisering van productieprocessen of informatieprocessen (of van reeds gedeeltelijk geautomatiseerde productieprocessen of informatieprocessen, respectievelijk een verdere automatisering daarvan) als doel hebben.
2. Partijen erkennen het belang van technologische vernieuwing voor de continuïteit van de onderneming, waarbij valt te denken aan noodzakelijke aanpassing aan de marktontwikkeling en/of het door eigen innovatie verbeteren van de marktpositie van de onderneming.
Eveneens erkennen partijen het belang van technologische vernieuwing uit een oogpunt van sociale-, milieu-, of veiligheidsredenen.
3. De ondernemer is er zich van bewust dat aan technologische vernieuwing naast economische en technische aspecten ook sociale aspecten kunnen zijn verbonden. Aangezien deze aspecten niet los van elkaar kunnen worden beschouwd, rekent de ondernemer het tot zijn verantwoordelijkheid om deze aspecten integraal te benaderen.
4. Deze integrale benadering van de ondernemer steunt op de overtuiging dat het van belang is een zodanige ruimte te

scheppen, dat de ondernemingsraad en de direct betrokken werknemers, rechtstreeks bij de opzet en invoering van nieuwe technologische projecten worden betrokken en dat de vakbond daarbij worden betrokken voor zover er sprake is van collectieve gevolgen voor de arbeidsorganisatie, de werkgelegenheid en/of de arbeidsvoorwaarden.

5. Voor zover het in te voeren technologieproject collectieve gevolgen heeft voor de arbeidsorganisatie, de werkgelegenheid en/of de arbeidsvoorwaarden, draagt de ondernemer er bovendien zorg voor, dat het voornemen tot het invoeren van het technologieproject tijdig aan de vakbond bekend wordt gemaakt, zodat tijdig met deze overleg kan plaatsvinden over de invoering en consequenties van het project.
6. Bij het overleg met de vakbond wordt, voor zover van toepassing, aandacht besteed aan gevolgen voor de werkgelegenheid, de rechtspositie, inhoud en niveau van de functies in het kader van de bestaande, dan wel te wijzigen organisatiestructuur, de arbeidsomstandigheden (werkomgeving, gezondheid en veiligheid), alsmede aan opleidingen.
7. Verdergaande technologische ontwikkelingen zullen op termijn consequenties kunnen hebben voor de takenpakketten en de functies van de daarbij betrokken werknemers.

Het personeelsbestand zal in voorkomende gevallen waar mogelijk worden aangepast door gebruik te maken van natuurlijk verloop en interne overplaatsingen.

Het op de CAO gebaseerde salaris van de werknemer zal minimaal op hetzelfde niveau blijven. De vooraf met de werknemer schriftelijk overeengekomen groeimogelijkheden zullen gegarandeerd blijven.

8. Als gevolg van technologische ontwikkelingen zullen er bij IGMA geen gedwongen ontslagen vallen. De IGMA zal een maximale inspanning betrachten om minimaal het huidige aantal arbeidsplaatsen te handhaven.
9. Verder zal de ondernemer bij de ontwikkeling van technologieprojecten ten aanzien van de arbeidsorganisatie de bepalingen van de Arbowet als uitgangspunt hanteren. De ondernemer onderschrijft de volgende algemene hoofdlijnen die globaal richting geven aan technologieprojecten.
 - a) De te verrichten taken moeten bij voorkeur interesse wekken, een uitdaging bieden en de capaciteiten van de werknemer benutten. In het bijzonder betekent dit dat het werk niet uitsluitend uit monotone of routinematige arbeid mag bestaan, maar dat bijvoorbeeld via hergroepering van activiteiten inhoudsvolle taken ontstaan, worden gehandhaafd of worden bevorderd.
 - b) Taken dienen zo veel mogelijk een ontwikkelingselement in zich te hebben. Een beroep op capaciteiten en vakkennis van de werknemer is hierbij van belang.
 - c) De arbeidsorganisatie dient zodanig te worden ingericht, dat samenwerking en onderlinge functionele contacten worden gestimuleerd. Voorkomen moet worden, dat geïsoleerde of eenzame dan wel machine gebonden arbeidsplaatsen ontstaan.
 - d) Negatieve effecten op de gezondheid van werknemers van taken, welke voortvloeien uit de toepassing van nieuwe technologieprojecten moeten worden voorkomen dan wel tot het minimum worden beperkt. Nieuwe technologie zal zich ook richten op het oplossen van gezondheidsbedreigende aspecten van de arbeidsorganisatie. Indien nodig zullen in overleg met de B.G.D. preventieve maatregelen worden genomen alvorens tot invoering van nieuwe technologieprojecten wordt overgegaan.

10. Indien ten gevolge van een technologieproject functies wijzigen en/of nieuwe c.q. gewijzigde kennis en/of vaardigheden worden vereist, dan zal de ondernemer tijdig voor opleidingen of bijscholing zorgdragen, die zal worden afgestemd op het instroomniveau van de betrokken werknemers. De opleiding zal een zo breed mogelijk karakter hebben.
11. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Persoonsregistratie zal voor de registratie en het gebruik van bedrijfsgegevens, in overleg met de ondernemingsraad een privacyreglement worden opgesteld, welke een onderdeel zal zijn van deze overeenkomst.
12. Partijen kunnen te allen tijde wijzigingen voorstellen met betrekking tot deze overeenkomst.

Overeengekomen d.d. 23 februari 1989 tussen de directie van Internationale Graanoverslag Maatschappij Amsterdam B.V. (IGMA) en de FNV Bondgenoten.

Bijlage 6: Fiscale Reiskostenvergoeding

Er is een fiscale reiskostenvergoeding conform het Cargill reglement. De regeling is gebaseerd op 100% van de fiscale afstanden tabel woon-werk verkeer.

Deze uitkering wordt netto uitgekeerd en wel onder de volgende voorwaarden:

- Het aantal dagen per week waarop wordt gereisd, moet minimaal 4 dagen bedragen om in aanmerking te komen voor een volledige reiskostenvergoeding.
- De reiskostenvergoeding wordt bepaald aan de hand van de enkele reisafstand die u aflegt om van uw huisadres naar de IGMA te komen, en wordt gemeten langs de meest gebruikelijke weg en geldt voor de inzet op alle locatie in het NZK gebied (artikel B4.4)
- Medewerkers met een jaar- of maandabonnement van het openbaar vervoer, ontvangen belastingvrij de reëel gemaakte kosten voor dit abonnement op basis van 2^e klasse, woon-werkafstand, 1 persoon. Dit op voorwaarde dat de vervoersbewijzen worden ingeleverd.
- In alle gevallen geldt dat bij afwezigheid van 6 weken of meer, geen reiskostenvergoeding meer wordt uitbetaald.
- Voorts zal de reiskostenvergoeding worden aangepast, indien u tijdens uw dienstperiode verhuist en daardoor de woon-werkafstand verandert.

Bijlage 7: ONDERHANDELINGSRESULTAAT IGMA CAO

Cao partijen, IGMA bulk terminal en FNV Havens, hebben op 13 maart 2017 een onderhandelings- resultaat bereikt voor de IGMA Bulk Terminal CAO.

1) Looptijd

De cao is afgesproken voor 2 jaar t.w. 1 januari 2017 tot 31 december 2018.

2) Inkomen

Afgesproken is om de lonen en de loonschalen te verhogen naast de APC per:

- 1-4-2017 met €100,00 per maand;
- 1-1-2018 met € 50,00 per maand.

Pensioen sparen

De werkgever zal zodra het mogelijk is jaarlijks 500 euro t.b.v. het netto havenpensioen sparen per medewerker bruto inleggen. De financiering bron hiervan is het voordeel welke uit het nieuwe pensioen contract komt en de pensioenverhoging naar 68 jaar.

3) Werkgelegenheid

Artikel 18 lid 8 wordt vervangen voor de volgende tekst:

.Afgesproken is m.b.t. de werkgelegenheid: IGMA garandeert, behoudens disfunctioneren, de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2017 zijn en cao-medewerkers die na 1 januari 2017 in dienst zijn gekomen en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, voor een periode van twee jaar van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018. Mocht de overslag onder de 4,4 milj. ton zakken dan zullen partijen overleg hoe hierop maatregelen te nemen.

4) Standaard cao

In de cao zal de volgende tekst worden op genomen.



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.

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.

5) **Wend & weerbaarheid budget**

Jaarlijks zal er een budget beschikbaar worden gesteld van € 60.000,00 t.b.v. wend & weerbaarheid en van het eventuele rest bedrag gaat 10,000 euro maximaal mee naar het volgende jaar als extra inleg.

Deze commissie zal bestaan uit twee IGMA medewerkers en twee leden aan te wijzen door de vakbond.

6) **Functie wijziging**

Mocht de functie van een medewerker vervallen en een andere functie krijgen binnen IGMA kan de medewerker maximaal twee functiegroepen lager worden ingeschaald. Het eventuele salarisverschil tussen de oude en de nieuwe functie wordt omgezet in een persoonlijke toeslag (warm). Deze toeslag maakt deel uit van het maandsalaris en blijft nominaal gehandhaafd, doch wordt bij herindeling in een hogere salarisschaal zoveel mogelijk in het maandsalaris verwerkt.

Partijen zullen voor 1 september 2017 een nieuwe functielijst opstellen.

7) **1½ uur sessies**

Per 1-1-2018 zal het aantal instructie sessies 4 keer per jaar zijn voor de duur van 2 uur en van te voren ingepland worden. De werkgever kan 2 keer per jaar 2 uur optioneel tegen geldend overwerktaarif inplannen. Deze sessies dienen aan het begin van het jaar in geroosterd te worden.

8) **Ouderen dagen**

De ouderen dagen worden conform de hieronder voorgestelde staffel om gebouwen naar levensfase dagen. Wij gaan er van uit dat men vanaf 63 jarige leeftijd gebruik gaat maken van de seniorfitregeling. De medewerkers die al 50 jaar of ouder zijn op 1 januari 2017 behouden de oude regeling.

1967	1969	jaar	3,8	Levensfasedagen
1970	1974	jaar	2,5	Levensfasedagen
1975	1979	jaar	2	Levensfasedagen
1980	<	jaar	1,5	Levensfasedagen

Werknemers in dienst na 1-1-2017 geldt dat zij 1,5 levensfasedag.

Vanaf 61t/m 64 jaar geldt voor iedereen 15 levensfase dagen per jaar.

Levensfase dagen kunnen niet worden uitbetaald.

9) **Consolideren van cao-artikelen**

Alle andere artikelen waar wij geen voorstel voor hebben gedaan blijven gehandhaafd.



Bijlage 8: Protocolaire afspraken cao 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016

Functiebeschrijvingen

Afgesproken is dat na goedkeuring van de cao een stuur –en werkgroep komt die het nieuwe functie-en loongebouw gaan opzetten en indien van toepassing een functie en beoordelingssysteem.

Binnen een maand na ondertekening van de cao zal de stuurgroep bijeenkomen om de opdrachtformulering, de samenstelling van de werkgroep en het tijdpad vast te stellen. Als het geheel is uitgewerkt zullen de leden hierover nog hun stem uit kunnen brengen.

Regie WW

Partijen hebben m.b.t de Regie WW de afspraak gemaakt om de duur en de opbouw van de WW en de WGA te repareren conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt.

De geschatte private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon zal kosten. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening. Cao-partijen wachten de uitkomst af van de afspraken die de Stichting van de Arbeid aan het maken is met de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren.

Bijlage 9: Site letter

Transitievergoeding

Partijen zijn een transitievergoeding overeengekomen van 6.000 euro per dienstjaar in geval van een reorganisatie. Deze transitievergoeding zal worden overgemaakt naar de werknemer of een nader te bepalen fonds, indien dit fiscaal acceptabel en voordeliger voor de werknemer is.

In een eventueel Sociaal Plan zullen aanvullende afspraken gemaakt worden over scholing, mobiliteit en financiering daarvan.



Bijlage 10 loontabel



igma CAO salarisschalen; per 1 april 2017 inclusief
apc 2016 en april 2017 en een verhoging van de
basismaandsalarissen per 1 april 2017 van € 100,00

Salarissen O.D. & (e)TD Per 1 april 2017				Per 1 april 2017					
Linktgroep 11 Algemeen Bediener O.D.				Linktgroep 20 Bediener					
		1-4-2016	1-4-2017			1-4-2016	1-4-2017		
a	15S11A	Algemeen medewerker A	2.425,47	2.525,47	a	15T20A	Electriciens A	3.522,92	3.622,92
b	15S11B	Algemeen medewerker B	2.586,74	2.686,74	b	15T20B	Electriciens B	3.672,64	3.772,64
c	15S11C	Algemeen medewerker C	2.920,05	3.020,05	c	15T20C	Electriciens C	3.820,22	3.920,22
d	15S11D	Algemeen medewerker D	3.169,95	3.269,95	d	15T20D	Electriciens D	3.872,70	3.972,70
e	15S11E	Algemeen medewerker E	3.212,73	3.312,73	e	15T20E	Electriciens E	4.173,20	4.273,20
				f	15T20F	Electriciens F	4.500,00	4.600,00	
Linktgroep 12 Assistent Operator				Linktgroep 21 Monteurs Mech. Werkplaats					
		1-4-2016	1-4-2017			1-4-2016	1-4-2017		
a	15S12A	Assistent Operator A	3244,81	3.344,81	a	15T21A	Monteurs Mech. Werkplaats A	3.522,92	3.622,92
b	15S12B	Assistent Operator B	3279,04	3.379,04	b	15T21B	Monteurs Mech. Werkplaats B	3.672,64	3.772,64
c	15S12C	Assistent Operator C	3403,12	3.503,12	c	15T21C	Monteurs Mech. Werkplaats C	3.820,22	3.920,22
				d	15T21D	Monteurs Mech. Werkplaats D	4.173,20	4.273,20	
				e	15T21E	Monteurs Mech. Werkplaats E	4.500,00	4.600,00	
Linktgroep 13 Operator				Linktgroep 22 Gasgemoniteurs					
		1-4-2016	1-4-2017			1-4-2016	1-4-2017		
a	15S13A	Operator A	3439,47	3.539,47	a	15T22A	Gasgemoniteurs A	3.522,92	3.622,92
b	15S13B	Operator B	3477,95	3.577,95	b	15T22B	Gasgemoniteurs B	3.672,64	3.772,64
				c	15T22C	Gasgemoniteurs C	3.820,22	3.920,22	
				d	15T22D	Gasgemoniteurs D	3.868,68	3.968,68	
				e	15T22E	Gasgemoniteurs E	4.173,20	4.273,20	
Linktgroep 14 Allround Operator				Linktgroep 23 Mechanisten/voordrijvers					
		1-4-2016	1-4-2017			1-4-2016	1-4-2017		
a	15S14A	Allround Operator A	2550,71	2.650,71	a	15T23A	Mechanisten/voordrijvers A	3.522,92	3.622,92
b	15S14B	Allround Operator B	2823,45	2.923,45	b	15T23B	Mechanisten/voordrijvers B	3.672,64	3.772,64
c	15S14C	Allround Operator C	3096,20	3.196,20	c	15T23C	Mechanisten/voordrijvers C	3.820,22	3.920,22
d	15S14D	Allround Operator D	3368,94	3.468,94	d	15T23D	Mechanisten/voordrijvers D	4.173,20	4.273,20
				e	15T23E	Mechanisten/voordrijvers E	4.500,00	4.600,00	
Linktgroep 15 Operator Distributievoers				Linktgroep 24 Mechanisten/voordrijvers					
		1-4-2016	1-4-2017			1-4-2016	1-4-2017		
a	15S15A	Operator Distributievoers A	3883,32	3.983,32	a	15T24A	Mechanisten/voordrijvers	3.522,92	3.622,92
b	15S15B	Operator Distributievoers B	3758,08	3.858,08	b	15T24B	Mechanisten/voordrijvers	3.672,64	3.772,64
c	15S15C	Operator Distributievoers C	3830,94	3.930,94	c	15T24C	Mechanisten/voordrijvers	3.820,22	3.920,22
d	15S15D	Operator Distributievoers D	3903,80	4.003,80	d	15T24D	Mechanisten/voordrijvers	3.868,68	3.968,68
Linktgroep 16 Silo - Operator				Linktgroep 25 Magazijnmeester					
		1-4-2016	1-4-2017			1-4-2016	1-4-2017		
a	15S16A	Silo - Operator A	3690,32	3.790,32	a	15T25A	Magazijnmeester A	3.522,92	3.622,92
b	15S16B	Silo - Operator B	3773,17	3.873,17	b	15T25B	Magazijnmeester B	3.672,64	3.772,64
c	15S16C	Silo - Operator C	3843,70	3.943,70	c	15T25C	Magazijnmeester C	3.820,22	3.920,22
d	15S16D	Silo - Operator D	3974,52	4.074,52	d	15T25D	Magazijnmeester D	4.173,20	4.273,20
Linktgroep 17 Toezichthouders				Linktgroep 26 Algemeen Bediener (E)TD					
		1-4-2016	1-4-2017			1-4-2016	1-4-2017		
1a	15T21A	Toezichthouder 1A	2977,80	3.077,80	a	15T26A	Algemeen bediener A	2.425,47	2.525,47
1b	15T21B	Toezichthouder 1B	3823,44	3.923,44	b	15T26B	Algemeen bediener B	2.586,74	2.686,74
2a	15T22A	Toezichthouder 2A	3713,29	3.813,29	c	15T26C	Algemeen bediener C	2.920,05	3.020,05
2b	15T22B	Toezichthouder 2B	3788,00	3.888,00	d	15T26D	Algemeen bediener D	3.169,95	3.269,95
3a	15T23A	Toezichthouder 3A	3650,22	3.750,22	e	15T26E	Algemeen bediener E	3.212,73	3.312,73
3b	15T23B	Toezichthouder 3B	3918,51	4.018,51					
3c	15T23C	Toezichthouder 3C	3978,52	4.078,52					
4a	15T24A	Toezichthouder 4A	4040,50	4.140,50					
4b	15T24B	Toezichthouder 4B	4173,20	4.273,20					
4c	15T24C	Toezichthouder 4C	4292,90	4.392,90					
Vulwerk Toeslag				Vulwerk Toeslag					
		1-4-2016	1-4-2017			1-4-2016	1-4-2017		
	TD en ETD Personeel	215,03	215,03		2 ploegen O.D. Personeel	286,71	286,71		
	Mechanisten Kransen	215,03	215,03		3 ploegen O.D. Personeel	286,71	286,71		

