

LANDELIJKE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE WERKNEMERS WERKZAAM IN ONDERHOUD EN REINIGING IN SCHEEPVAART, INDUSTRIE EN MILIEU EN AANVERWANTE ACTIVITEITEN (CAO Orsima)

INGAANDE 1 JANUARI 2005
EINDIGEND 31 DECEMBER 2007

Ondergetekenden:

- I Vereniging van werkgevers in Scheeps-, Industrie, Milieu- en Technische Onderhoudsactiviteiten gevestigd te Gorinchem
- II a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
b. CNV BedrijvenBond, gevestigd te Houten;
zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk te andere zijde,

verklaren met elkaar te sluiten een Collectieve Arbeidsovereenkomst en komen daartoe het navolgende overeen.

ARTIKEL 1 – WERKINGSSFEER

1. Onder de werkingssfeer van deze overeenkomst valt de onderneming die haar hoofd- of nevenbedrijf maakt van werkzaamheden zoals hieronder aangegeven, al dan niet in combinatie met elkaar.
2. De werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid van dit onderdeel zijn:
 - a. Industriële reiniging, waaronder tenminste te verstaan het handmatig, mechanisch en chemisch reinigen, onderhouden en conserveren, niet zijnde reparatie en vervangingswerkzaamheden, van veelal zware industriële installaties met het doel deze gebruiks- en bedrijfsklaar te houden, zijnde kapitaalgoederen zoals fabrieken, utiliteitsgebouwen, petrochemische installaties, industriële en openbare riolen, machines, bruggen, kranen, tanks, booreilanden en andere offshore installaties;
 - b. Milieuonderhoud, waaronder tenminste te verstaan activiteiten als be- en verwerking van vaste en vloeibare afvalstoffen, bodemsanering en asbestsanering.
 - c. Scheeps- en containeronderhoud, waaronder tenminste te verstaan het handmatig en mechanisch reinigen, onderhouden en conserveren van schepen, niet zijnde reparatie en vervangingswerkzaamheden, alsmede het opslaan, handmatig en mechanisch reinigen, onderhouden en conserveren van ledige containers waaronder begrepen koel/vriescontainers, classificeerwerkzaamheden en het verrichten van oliewerk;
 - d. Havenservices, waaronder tenminste te verstaan het verlenen van (ondersteunende) diensten bij havenactiviteiten, indien en voor zover deze niet worden verricht door stuwadoorsbedrijven en scheepsbemanningen;
 - e. Ondersteunende diensten, waaronder te verstaan het aan de opdrachtgever verlenen van aanvullende hand- en spandiensten van uiteenlopende aard, niet zijnde het repareren en vervangen van onderdelen, voortvloeiend uit of in combinatie met de onder a. tot en met d. genoemde werkzaamheden.
3. Bedrijven en bedrijfstakingen kunnen verzoeken om ontheffing van deze overeenkomst. Ontheffingen worden verleend door de Vaste Commissie ORSIMA.

ARTIKEL 2 – DUUR EN BEËINDIGING VAN DEZE OVEREENKOMST

De overeenkomst wordt aangegaan voor de termijn van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2007.

ARTIKEL 3 – VERPLICHTINGEN CAO-PARTIJEN

De ondergetekenden en hun leden zijn gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst de loon- en andere arbeidsvoorwaarden in acht te nemen.

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en andere arbeidsvoorwaarden en/of tussentijdse wijzigingen van de loon- en andere arbeidsvoorwaarden welke na ondertekening van deze overeenkomst tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze overeenkomst zullen worden gehecht, behoudens goedkeuring van overheids- of andere instanties indien vereist.

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken organisaties, keuren partijen bij voorbaat goed en staan tegenover elkaar ervoor in, dat haar wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen en moeten worden opgenomen door de organisatie, welke daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal zijn aangewezen.

ARTIKEL 4 – WERKGEVER

Onder de werkgever wordt verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die al of niet in hoofdzaak een bedrijf maakt van het aanbieden en uitvoeren van werkzaamheden als omschreven in artikel 1.

ARTIKEL 5 – WERKNEMER*

1. Onder werknemer wordt verstaan: ieder, die in dienst van een werkgever, zoals bedoeld in artikel 4, tegen loon arbeid als omschreven in artikel 1 verricht.
Zij, die jonger zijn dan 18 jaar, mogen niet te werk worden gesteld. Hiervan uitgezonderd zijn jongeren, die in opleiding zijn voor een technische functie in het bedrijf. Deze opleiding dient te geschieden in het bedrijf.
2. Onder werknemer wordt tevens verstaan ieder die in dienst van een werkgever, zoals bedoeld in artikel 4, tegen loon andere arbeid als bedoeld in lid 1 van dit artikel verricht. Op deze werknemer zijn niet van toepassing de artikelen 9 leden 2 en 3 voor zover relevant in relatie tot artikel 14, alsmede de artikelen 10, 11, 12, 13 leden 1 tot en met 3 en leden 7 tot en met 10, 14, 15, 21 lid 1, 22, 26 tot en met 34 en 42B.

ARTIKEL 6 – WERKGELEGENHEID

1. Partijen komen op instigatie van de vakorganisaties eens per jaar samen om overleg te plegen over de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de bedrijfstak. In dit gesprek waarvoor partijen zich zoveel mogelijk van documentatiemateriaal zullen voorzien, zullen onder andere de werving en het ontslag, de verhouding tussen vaste en losse werknemers, het eventueel veelvuldige overwerk en de dienstroosters ter sprake komen.
2. Bij voorgenomen ingrijpende reorganisaties of fusies, surséance van betaling, faillissement en/of sluiting van een onderneming, lid van partij te ener zijde, zullen de werknemersorganisaties, betrokken bij deze CAO, tijdig door de betrokken onderneming worden ingelicht zodat er gelegenheid is om van advies te dienen en maatregelen ten behoeve van de betrokken werknemers te beramen.
3. De werkgever is verplicht tijdelijk personeel in eerste instantie in te huren via de in lid 4 bedoelde stichting. De tussen de werkgever en vakbonden betrokken bij deze overeenkomst gemaakte afspraken over collegiale inhuur blijven van kracht.
4.
 - a. Partijen betrokken bij deze overeenkomst richten een paritair bestuurde stichting op die tot doel heeft het inhuren van tijdelijk personeel te regelen.
 - b. De taken van de stichting zijn het zorg dragen voor scholing, werving en selectie en bemiddeling en voeren van een doelgroepenbeleid (al dan niet door het verlenen van opdrachten daartoe aan uitzendbureau(s) en projectleider/specialist en het toezicht op de uitvoering van deze opdracht).
 - c. In de voorbereiding van de oprichting van de stichting komen ondermeer aan de orde de formulering en wijze van invulling van het doelgroepenbeleid en de vraag of, bij wie en hoe het tijdelijk personeel in vaste dienst komt.
 - d. De kosten voor de stichting worden gefinancierd door middel van het heffen van een opslag op het inhuren/uitzenden van tijdelijk personeel met een garantie van het Sociaal Fonds.

* *werknemer in deze CAO te lezen als: werknemer/werkneemster*

- e. Het tijdelijk ingehuurd personeel wordt gehonoreerd overeenkomstig de lonen, toeslagen en vergoedingen van deze overeenkomst.
5. In het kader van de bestrijding van de jeugdwerkloosheid zullen CAO-partijen bevorderen, dat er binnen de ondernemingen extra arbeidsplaatsen voor jongeren tot stand komen.
6. De werkgevers hebben, in beginsel geldend op bedrijfsniveau, de inspanningsverplichting om éénderde van de vacatures te laten vervullen door werklozen (=minimaal een half jaar werkloos). De werkgever registreert de vervulling van de vacatures en doet daarvan ieder half jaar verslag aan de Vaste Commissie. Aan deze nieuwe werknemers wordt een scholingsprogramma - gericht op het behalen van een voor de werkzaamheden benodigd diploma of certificaat - aangeboden, waarvan de inhoud in de commissie opleidingen wordt uitgewerkt.
7. Aan de arbeidskrachten die door de werkgever als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek ter beschikking worden gesteld van het bedrijf dat valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst, kent die werkgever overeenkomstige lonen, toeslagen en vergoedingen toe als die, welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van het inlenende bedrijf. Het bepaalde in artikel 8 lid 3 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs blijft onverkort van toepassing. Hieruit vloeit onder meer voort dat de inlenende onderneming zich ervan moet verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de onderhavige arbeidsvoorwaarden toepast. Partijen bij deze overeenkomst stellen de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche uiterlijk 3 maanden na het ingaan van deze overeenkomst in kennis van deze bepaling, zoals dit op grond van de CAO voor Uitzendkrachten is vereist.
8. De werkgever die werk uitbesteedt aan derden, dient er op toe te zien, dat het bedrijf dat onder de werkingssfeer van deze overeenkomst valt en deze werkzaamheden uitvoert of gaat uitvoeren, deze overeenkomst getrouwelijk zal naleven. Indien komt vast te staan, dat hieraan niet of niet meer wordt voldaan, is de opdrachtgever gehouden geen werk meer aan het betreffende bedrijf uit te besteden, totdat deze overeenkomst wel wordt nageleefd.

ARTIKEL 7 – AANSTELLING EN ONTSLAG

1. individuele arbeidsovereenkomst
De werkgever sluit met de werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst bevat bepalingen omtrent de aard van de overeenkomst, de functie waarin de werknemer overeenkomstig bijlage IV wordt aangesteld en de aanvang van de dienstbetrekking. De overeenkomst mag geen bepalingen bevatten in strijd met deze CAO. De werkgever verstrekt de werknemer een CAO-boekje met de geldende tekst.
2. Bij aanvang van het dienstverband geldt wederzijds een proeftijd overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 7:652 en 7:676 BW.
3. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
- hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd;
 - hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei.
- In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Het aantal werknemers met een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei of voor bepaalde tijd zal maximaal 20 procent mogen bedragen ten opzichte van het overige CAO-personeel met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens dringende redenen, in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 2, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde, als hieronder omschreven onder A, B en C.
- Voor werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn gelden de volgende opzeggingstermijnen:
 - de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst van
 - korter dan 5 jaar : 1 maand
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar : 2 maanden

- 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar : 3 maanden
- 15 jaar of langer : 4 maanden
- deze door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn wordt verkort met één maand, indien de ontslagvergunning is verleend door de Centrale organisatie werk en inkomen, met dien verstande dat de resterende opzeggingstermijn tenminste één maand bedraagt.
- de door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt één maand.

- b. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van een bepaald karwei, eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer, met een termijn van één dag of bij de beëindiging van die werkzaamheden. Is de arbeidsovereenkomst met een losse werknemer voor één dag aangegaan en wordt ze nadien stilzwijgend voortgezet, dan geldt deze verlenging steeds voor één dag en is derhalve steeds een opzegtermijn van slechts één dag vereist.
- c. Elk dienstverband eindigt zonder opzegging op de eerste van de maand waarin de 65e verjaardag van de werknemer valt alsmede op het moment, dat de werknemer volledig vrijwillig deelnemer wordt van de VUT-ORSIMA Stichting ingevolge artikel 4 CAO VUT-ORSIMA.
- d. De werkgever zal de werknemer niet ontslaan binnen 3 jaren nadat de werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is geworden, onverminderd de mogelijkheid tot beëindiging wegens dringende redenen (artikelen 7:678 en 7:679 BW) en gewichtige redenen (artikel 7:685 BW).
- e. De werkgever zal de werknemer die overeenkomstig de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) minder dan 35% arbeidsongeschikt is niet ontslaan, onverminderd de mogelijkheid tot beëindiging wegens dringende redenen (artikelen 7:678 en 7:679 BW) en gewichtige redenen (artikel 7:685 BW).

5. *duur van het dienstverband*

De duur van het dienstverband, hetzij voor onbepaalde tijd tijdens de proeftijd, hetzij voor bepaalde tijd alsmede voor het verrichten van een bepaald karwei bedraagt tenminste één dag.

6. *functiewijziging*

De werkgever zal een wijziging in de functie van de werknemer schriftelijk bevestigen.

ARTIKEL 8 – DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

De werkgever kan bij overtreding van rechtstreeks uit de wet voortvloeiende of aan de werknemer bekend gemaakte veiligheids- en milieuvoorschriften, bij gebruik van alcohol tijdens de werkzaamheden, bij het in gevaar brengen van de relatie met de opdrachtgever en bij overtredingen van vergelijkbare aard de volgende maatregelen jegens de werknemer opleggen:

- a. berisping;
- b. schorsen met behoud van loon;
- c. schorsen zonder behoud van loon. Deze schorsing kan niet langer duren dan maximaal een halve dag per week. Het door de werkgever niet uitbetaalde loon komt ten goede aan het sociaal fonds of de personeelsvereniging bij de werkgever of bij gebreke daarvan aan het Sociaal Fonds als bedoeld in artikel 41 van deze overeenkomst. Ten aanzien van de procedure die terzake dit onderdeel dient te worden gevolgd, is bijlage II bij deze overeenkomst van toepassing.

ARTIKEL 9 – ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

1. toepasselijkheid Arbeidstijdenwet
 - a. Terzake de arbeids- en rusttijden zijn de Arbeidstijdenwet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit van toepassing.
 - b. De in de Arbeidstijdenwet opgenomen ‘overlegregeling’ is van toepassing, met uitzondering van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet inzake zondagsarbeid en pauze waarvoor de ‘standaardregeling’ van toepassing is. De situatie per 1 januari 1997 is aangegeven in bijlage III van deze overeenkomst.
2. arbeidstijd
 - a. De normale arbeidstijd bedraagt 40 uur per week.
 - b. De arbeid wordt verricht in diensten van 8 uur per dag.

- c. De arbeid wordt verricht van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 20.00 uur.
- d. Uiterlijk op de voorafgaande dag deelt de werkgever aan de werknemer mede op welke tijdstippen arbeid moet worden verricht.
- e. Indien dit ter redelijke uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk is, is de werknemer verplicht ook arbeid te verrichten buiten en bovenop de in de onderdelen b. en c. van dit lid vastgestelde tijdstippen.

Voor de werknemer van 55 jaar of ouder geldt evenwel dat hij niet kan worden verplicht meer arbeid te verrichten dan 40 uur per week. Overwerk wordt voor deze werknemer in 2004 beschouwd over een periode van 4 weken en vanaf 2005 per week.

- f. Indien langdurig en regelmatig moet worden overgewerkt, streeft de werkgever ernaar dit volgens rooster te laten geschieden.
- g. De verplichting tot het verrichten van overwerk op zaterdag wordt beperkt tot eenmaal per maand, waarbij de werknemer de keuze heeft om in plaats van een geldelijke vergoeding een tijd-voor-tijd-vergoeding overeenkomstig artikel 14 lid 2 te verkrijgen.
- h. Indien in de onderneming van de opdrachtgever/hoofdaannemer de arbeidstijd met toestemming van de bevoegde autoriteiten wordt verkort, wordt de arbeidstijd van de werknemer die bij deze opdrachtgever/hoofdaannemer werkzaam is, voor dezelfde periode en dezelfde tijd verkort. In dat geval wordt het uurloon evenredig met de verkorting van de arbeidstijd verhoogd.

3. nadere wijzigingen

Indien de wet- en regelgeving respectievelijk de toepassing daarvan veranderingen ondergaat op het gebied van arbeids- en rusttijden, wordt hierover overleg gevoerd in de Vaste Commissie ORSIMA.

ARTIKEL 10 – ARBEIDSTIJDVERKORTING

1. De arbeidstijdverkorting van een 40-urige naar een 36-urige werkweek is als volgt geregeld:
Per CAO-jaar worden 22 ATV-dagen (tot en met 2005 25 ATV-dagen) gegeven. Van deze dagen zullen er ten hoogste 13 (tot en met 2005 15) door de werkgever worden aangewezen. De aanwijzing dient voor het einde van de werkdag, voorafgaande aan de vrije dag, te geschieden. De overige 9 dagen (tot en met 2005 10 dagen) zullen in overleg tussen werkgever en werknemer één keer per maand gegeven worden, behalve in de maanden juni, juli en augustus.
2. Tijdens arbeidsongeschiktheid heeft geen opbouw van ATV-dagen plaats.
3. Aan het eind van het CAO-jaar heeft verrekening van ATV-dagen plaats op basis van de volgende uitgangspunten en regels:
 - Het aantal ATV-dagen wordt bepaald aan de hand van de volgende formule:
22 ATV-dagen +/- ((aantal ziekte-dagen : aantal werkbare dagen) x 22), waarbij het aantal gewerkte dagen 260 of 261 bedraagt.
 - Een negatief saldo (meer opgenomen dan toegekend) komt in mindering op het aantal ATV-dagen/uren van het daarop volgende CAO-jaar.
 - Een positief saldo (meer toegekend dan opgenomen) wordt aan het aantal ATV-dagen/uren van het daarop volgende CAO-jaar toegevoegd.
 - In het algemeen geldt dat toekenning en opname van ATV-dagen/uren zoveel als mogelijk gelijk dienen te zijn en dat het saldo aan het eind van het CAO-jaar de nul dicht dient te naderen.
4. Over de 22 ATV-dagen worden vakantiebonnen verstrekt.
5. Een losse werknemer, zoals bedoeld in artikel 7 lid 3 sub b en c, zal in plaats van ATV een toeslag van €4,54 per dag ontvangen.
6. Het aantal door de werkgever aan te wijzen dagen - inclusief de overeenkomstig artikel 21 lid 4 sub a. aangewezen snipperdagen - zal de 15 per jaar niet te boven gaan.

7. Indien per 1 maart 1991 de arbeidsduurverkorting niet op een andere wijze is geregeld, zal deze tot 31 december 1991 geschieden door middel van de uitroostering van 24 roostervrije dagen zoals bedoeld in de vorige bepalingen van dit artikel.

De op 1 maart 1991 geldende afwijkende regelingen blijven toegestaan.

Per bedrijf kan een afwijkende regeling ten opzichte van de uitroostering in roostervrije dagen worden overeengekomen, inhoudende een verkorting van de wekelijkse arbeidsduur onder in mindering brenging van een evenredig aantal roostervrije dagen. Deze regeling dient de goedkeuring te hebben van CAO-partijen. Een besluit hierover zal worden genomen door de Vaste Commissie. Deze goedkeuring zal worden verleend indien en nadat in het betreffende bedrijf over de regeling volledige overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging. De regeling gaat eerst in na goedkeuring door de Vaste Commissie. De Vaste Commissie heeft het recht de goedkeuring te onthouden indien naar de mening van de Vaste Commissie de regeling een zodanige vorm heeft gekregen dat er voor het betrokken personeel geen merkbare verkorting van arbeidsduur optreedt.

ARTIKEL 11 – PLOEGENDIENSTEN

2-en 3-ploegendienst

1.
 - a. Indien de omvang en de aard van de werkzaamheden daartoe aanleiding geven, wordt de werknemer afhankelijk van de duur van de werkzaamheden in een 2- of een 3-ploegendienst ingedeeld.
 - b. Onder een 2- of een 3-ploegendienst wordt verstaan het achtereenvolgens, in verschillende ploegen verdeeld, verrichten van arbeid op eenzelfde locatie op verschillende tijdstippen in 2 respectievelijk 3 diensten. Deze diensten overlappen elkaar in de regel met niet meer dan 1 uur.
2. Voor een 2-ploegendienst gelden de volgende regels:
 - a. Inroostering heeft plaats door middel van diensten van 8 uur.
 - b. Op zaterdag en zondag worden geen diensten gepland.
 - c. De werknemer ontvangt een toeslag van 15% over het bruto basisuurloon over alle in de ploegendienst ingeroosterde uren.
3. Voor een 3-ploegendienst gelden de volgende regels:
 - a. Inroostering heeft plaats door middel van diensten van 8 uur
 - b. De laatste dienst van de vrijdag behoort tot de 3-ploegendienst
 - c. Op zaterdag en zondag worden geen diensten gepland
 - d. De werknemer ontvangt een toeslag van 20% over het bruto basisuurloon over alle in de ploegendienst ingeroosterde uren.
4. Indien werkzaamheden als omschreven in de leden 2 en 3 van dit artikel gedurende een kortere tijd dan 2 weken respectievelijk 3 weken worden verricht, heeft vergoeding plaats overeenkomstig artikel 14.
5. De vergoeding voor overwerk heeft plaats overeenkomstig artikel 14.

volcontinudienst

6. Aan de werknemer die in een volcontinudienst is ingedeeld, worden twee dagen arbeidstijdverkorting toegekend. Indien de werknemer overgaat naar een normale dienstregeling is artikel 15 van overeenkomstige toepassing.
7. In overleg met de Ondernemingsraad kunnen per bedrijf nadere afspraken worden gemaakt over invulling en toepassing van de ploegendiensten.

ARTIKEL 12 – FUNCTIES

1. De werkgever stelt de werknemer aan in een van de functies genoemd in bijlage IV.
2. Aan de werknemer wordt schriftelijk meegedeeld:
 - in welke functie met bijbehorende functieomschrijving hij wordt aangesteld;
 - in welke loongroep hij is ingedeeld en

- welk ervaringsjaar is toegekend.
3. In geval van verschil van mening over de functie-indeling is bijlage VI (Regeling functie-indeling) van toepassing.
 4. a. Jaarlijks per 1 januari heeft een functiebeoordeling plaats waarmee wordt bepaald in welke mate een ervaringsjaar wordt toegekend. De functiebeoordeling heeft plaats overeenkomstig het protocol functiebeoordeling (bijlage VII).
b. Per bedrijf dienen de kwalificaties voor tenminste 2/3 goed, zeer goed of uitstekend te zijn.

ARTIKEL 13 – LONEN

1. De werknemer ontvangt als basisloon het uurloon behorend bij de loongroep en het ervaringsjaar van de functie waarin hij overeenkomstig artikel 12 is aangesteld. Deze basislonen zijn uitgewerkt in bijlage V (loontabel).
2. De loontabel is als volgt opgebouwd:
 - de opbouw per ervaringsjaar voor de groepen 1 tot en met 4 bedraagt 1%.
 - de opbouw per ervaringsjaar voor de groepen 5 tot en met 7 bedraagt 2%.
3. Het uurloon van de werknemer die wordt aangesteld in de groepen 2 tot en met 7 en met wie voor de eerste maal een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, bedraagt gedurende het eerste half jaar 85% van het loon genoemd in de loontabel. Deze uurlonen zijn, gedurende het scholingsprogramma tot maximaal het eerste jaar, eveneens van toepassing op de werknemer als bedoeld in artikel 6 lid 6.
4. Per 1 maart 2007 worden de lonen verhoogd overeenkomstig het in lid 5 van dit artikel bepaalde vermeerderd met 1%-punt; een en ander met een maximum van 3%.
5. Per 1 maart volgend op de CAO-periode worden de lonen verhoogd met eenzelfde percentage als de procentuele stijging van de consumentenprijsindex (CPI) alle huishoudens afgeleid zoals vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek; als percentage geldt de procentuele stijging van de CPI van de maand december van 2 opeenvolgende jaren. Het Sociaal Akkoord van najaar 2003 heeft voor de loonontwikkeling in 2004 geen effect. Het Sociaal Akkoord zal voor de loonontwikkeling in 2005 wel het beoogde effect hebben.
6. Werkonafhankelijke toeslagen die de werknemer structureel ontvangt, worden – voor de betrokken werknemer – als vast bestanddeel opgenomen in de lonen.
7. Indien een bedrijf reeds een vervangend integraal functiebeoordeling- en beloningssysteem, op basis van met partijen aan werknemerszijde danwel met haar OR, was overeengekomen, die ook facetten geregeld in leden 3 en 4 insluit, zal in de hier bedoelde gevallen de totale loonbepaling van artikel 13 en de daarbij behorende bijlagen worden uitgezonderd.
8. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever werkzaamheden in een hoger ingeschaalde functie dient te verrichten, wordt hem het uurloon behorend bij die functie uitbetaald.
9. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever werkzaamheden in een lager ingeschaalde functie dient te verrichten, zonder dat de kwaliteit van zijn werk of zijn gedrag daartoe aanleiding heeft gegeven, behoudt hij het uurloon bij de functie waarin hij is aangesteld.
10. Indien het loon per week wordt betaald, heeft de uitbetaling plaats op een door de werkgever vastgestelde uitbetalingsdag, volgend op de loonweek. Indien bij de werkgever een andere betalingsperiode van toepassing is, heeft de uitbetaling plaats binnen 14 dagen volgende op deze periode.
11. De administratie van de werkgever dient zodanig te zijn ingericht, dat steeds op eenvoudige wijze is na te gaan welke berekening aan de uitbetaalde lonen ten grondslag ligt. Bij elke loonbetaling verstrekt de werkgever aan de werknemer een specificatie.

ARTIKEL 14 – VERGOEDINGEN IN VERBAND MET OVERWERK EN ONREGELMATIG WERK

1. Overwerk
 - a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag boven 8 uur per dag.
 - b. Over het eerste overwerkuur verricht tussen 07.00 en 20.00 uur wordt 25% extra betaald boven het uurloon/basisloon en over ieder volgend overwerkuur 50%.
 - c. Over ieder overwerkuur verricht voor 07.00 uur en na 20.00 uur wordt 50% extra betaald boven het uurloon/basisloon.
2. Tijd-voor-tijdregeling
 - a. De vergoeding voor het verrichten van overwerk geschiedt voor zowel het tijds- als het toeslagdeel in geld.
 - b. Zowel werkgever als werknemer heeft het recht de uitbetaling van het tijdsdeel in tijd te vergoeden respectievelijk te laten vergoeden.
 - c. Indien overeenstemming bestaat tussen werkgever en werknemer het tijdsdeel in tijd te vergoeden, bepaalt de werkgever na overleg met de werknemer het moment waarop de tijdvergoeding wordt opgenomen, met dien verstande dat de tijdvergoeding steeds bestaat uit een periode van 8 uren aaneengesloten.
 - d. Indien geen overeenstemming bestaat tussen werkgever en werknemer het tijdsdeel in tijd te vergoeden, bepalen werkgever en werknemer ieder voor de helft van het aantal uren of de vergoeding in tijd dan wel geld plaats heeft.
 - e. Bij overeenstemming tussen werkgever en werknemer en in geval zoals bedoeld in lid 2 sub d. van dit artikel wordt het uit te betalen gedeelte bij de eerstvolgende loonbetaling betaald. Indien het tijd-voor-tijddeel niet binnen vier maanden na afloop van de betaalperiode waarin het overwerk is ontstaan, is vergoed, heeft alsnog vergoeding in geld plaats. Overeenkomstig de regels van de Wet op de Ondernemingsraden kan op initiatief van de werkgever danwel van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging de periode van vier maanden worden beperkt tot niet minder dan twee maanden. Op een daartoe strekkend verzoek kan de Vaste Commissie de in de vorige alinea genoemde periode van vier maanden uitbreiden tot zes maanden.
3. Slaapurenregeling

Indien overwerk aanvangt vóór of op middernacht en doorgaat tot na middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt of die dag een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan na 11 uur na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Voorzover deze uren geheel of ten dele vallen tussen 07.00 en 20.00 uur op normale werkdagen worden zij tot maximaal 10 uur na het beëindigen van het overwerk als gewerkte uren vergoed.
4. Onregelmatig werk

De vergoeding voor onregelmatig werk heeft plaats overeenkomstig bijlage I bij deze overeenkomst.
5. Samenloop vergoedingen

De vergoedingen overeenkomstig de leden 1 en 4 worden niet gelijktijdig over dezelfde uren toegepast.
6. Maaltijdregeling
 - a. Indien de reguliere arbeidstijd met meer dan 2,5 uur wordt overschreden en de werktijd eindigt na 19.00 uur verstrekt de werkgever aan de werknemer een warme maaltijd. Indien de werkgever de warme maaltijd niet zelf kan verstrekken, dan wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld zelf voor een warme maaltijd te zorgen. De werkgever vergoedt de warme maaltijd onder overlegging van de nota tot een maximum bedrag van €12,- netto.
 - b. Met de belastingdienst en UWV wordt besproken in hoeverre het tijdstip van 19.00 uur genoemd in de maaltijdregeling noodzakelijk is. CAO-partijen conformeren zich aan de besluitvorming van belastingdienst en UWV.
7. Besteld, doch niet tewerkgesteld

Werknemers, welke zijn besteld, doch niet tewerkgesteld, zullen daarvoor de volgende vergoeding ontvangen:

 - a. Binnen de normale arbeidstijd: 2 urenlonen;
 - b. Buiten de onder a bedoelde tijdsgrenzen: 2 urenlonen plus 50% toeslag is 3 urenlonen;
 - c. Op zondagen en de in artikel 16 genoemde feestdagen: 2 urenlonen, plus 100% toeslag is 4 urenlonen;
 - d. Het bestellen zal zo mogelijk alleen tijdens arbeidstijd gebeuren. In ieder geval op vrijdag vóór 16 uur. Indien een werknemer 's avonds thuis wordt medegedeeld dat hij op zaterdag waarvoor hij besteld is, niet hoeft te komen, krijgt hij een vergoeding genoemd onder besteld doch niet te werk gesteld.
8. Extra opkomsten

Niet aan het werk aansluitende opkomsten worden met minimaal 4 uren vergoed.

ARTIKEL 15 – AFBOUWREGELING VERGOEDINGEN

1. Indien de werknemer permanent of voor langere tijd roostermatig vergoedingen voor onregelmatig werk heeft ontvangen, en deze vergoedingen vervallen als gevolg van het vervallen van activiteiten en/of gewijzigde bedrijfsomstandigheden, ontvangt de werknemer van het verschil tussen de genoten beloning en de bij de nieuwe situatie behorende beloning;
 - a. Indien hij de vergoeding onafgebroken heeft ontvangen gedurende meer dan een jaar maar minder dan twee jaar de eerste maand 100%, de tweede maand 66% en tenslotte een maand 33%;
 - b. Indien hij de vergoeding onafgebroken heeft ontvangen gedurende meer dan twee jaar maar minder dan drie jaar de eerste twee maanden 100%, de volgende twee maanden 66% en tenslotte twee maanden 33%;
 - c. Indien hij de vergoeding onafgebroken heeft ontvangen gedurende meer dan drie jaar de eerste vier maanden 100%, de volgende vier maanden 66% en tenslotte vier maanden 33%.
2. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die wegens onbekwaamheid, door eigen toedoen, in werkzaamheden wordt geplaatst waarvoor de toeslag niet van toepassing is.

ARTIKEL 16 – ALGEMEEN ERKENDE CHRISTELIJKE FEESTDAGEN

Op christelijke feestdagen, te weten Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en de beide Kerstdagen alsmede op de nationale feestdagen 30 april en 5 mei (alleen in lustrumjaren), zal als regel geen arbeid worden verricht. Over deze dagen zal het loon niet worden doorbetaald, doch kunnen de daarvoor benodigde vakantiebonnen, zoals bedoeld in artikel 22 worden verzilverd. Op deze dagen kan echter wel op basis van vrijwilligheid arbeid worden verricht, met inachtneming van het gestelde in artikel 14 lid 4.

ARTIKEL 17 – GEOORLOOFD KORT VERZUIM

1. In de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur heeft de werknemer recht op vrijaf, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en zal het voor hem rechtens geldende uurloon/basisloon worden doorbetaald en worden vakantiebonnen verstrekt:
 - a. Over vier dagen: bij overlijden van de echtgenote, echtgenoot of een inwonend kind, tenzij de echtgenote, echtgenoot duurzaam gescheiden leefde, in welk geval slechts over één dag het gederfde uurloon/basisuurloon wordt uitbetaald en een vakantiebon wordt verstrekt.
 - b. Over twee dagen:
 - 1) Bij huwelijk van de werknemer;
 - 2) Bij overlijden en voor het bijwonen van de begrafenis van één der ouders, en uitwonend kind;
 - 3) Bij bevalling van de echtgenote.
 - c. Over één dag:
 - 1) Bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
 - 2) Bij huwelijk van een kind;
 - 3) Bij overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van een der grootouders, zusters, broers, schoonouders, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters of kleinkinderen;
 - 4) Bij huwelijk van een der ouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen;
 - 5) Bij ondertrouw van de werknemer;
 - 6) Voor het afleggen van een vakexamen in het belang van het bedrijf;
 - 7) Bij verhuizing van de werknemer (maximaal 1 maal per 2 jaar).

Het bepaalde onder b.1. en c.1. is echter uitsluitend van toepassing op werknemers, die onmiddellijk aan het verzuim voorafgaande tenminste 2 aaneengesloten maanden bij dezelfde werkgever werkzaam zijn geweest. Gelet op de nieuwe samenlevingsvormen, waarbij om wettelijke of andere redenen geen huwelijk wordt gesloten, past de werkgever in voorkomende gevallen hierop deze regeling toe. Dit echter alleen indien betrokken werknemer tenminste een jaar tevoren deze samenlevingsvorm schriftelijk aan de werkgever heeft medegedeeld, zulks onder opgave van persoonlijke gegevens van zijn levensgezellin of levenspartner.

- d. Over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze persoonlijk moet worden nagekomen en dit niet in vrije tijd kan geschieden, en het niet betreft oproepingen van de voogdijraad, sociale diensten, belastinginstanties en dergelijke of een rechtsgeding waarbij de werknemer als verdachte is opgeroepen.
 - e. Over twee uren bij uitoefening van de kiesbevoegdheid.
 - f. - Over de tijd benodigd voor het bezoek aan een medisch specialist.
- Over ten hoogste 15 uren per jaar (of in overleg tussen werkgever en werknemer langer indien de behandeling in een ziektegeval dit met zich meebrengt) voor overig doktersconsult en medische behandeling van de vaste werknemer, mits tevoren aan de werkgever meegedeeld. Het doktersconsult of de medische behandeling moet de werknemer zelf betreffen en alleen door persoonlijk bezoek kunnen geschieden. De werknemer draagt er zorg voor dat tijdsduur en tijdstip van het doktersconsult of de medische behandeling zo worden ingericht dat daardoor zo min mogelijk verzuimuren ontstaan. Indien de werkgever daarom verzoekt, overlegt de werknemer een schriftelijke bevestiging van het doktersconsult of de medische behandeling.
2. Het bepaalde in artikel 7:628 BW met betrekking tot doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. De invoering van een verkorte werkweek (zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande voldoende;
 - b. De verlenging van een verkorte werkweek (zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub a. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig - dat wil zeggen tenminste een week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
 3. Van de bepalingen van de Wet arbeid en zorg kan niet in negatieve zin worden afgeweken door afspraken te maken met de ondernemingsraad of bij het ontbreken daarvan met de personeelsvertegenwoordiging.

ARTIKEL 18 – VAKBEWEGING EN ONDERNEMING EN FACILITEITEN (KADER)LEDEN VAKBONDEN

1. Jaarlijks overhandigen de vakbonden betrokken bij deze overeenkomst de werkgeversorganisatie betrokken bij deze overeenkomst een overzicht met namen van de werknemers die kaderlid zijn en aan welke activiteiten zij in het kader van deze overeenkomst deelnemen.
2. Deelname aan vergaderingen
 - a. Het kaderlid kan met behoud van het basisdagloon deelnemen aan vergaderingen van (werkgroepen van) Vaste Commissie, Pensioenfondsen en VUT-fonds, Sociaal Fonds en Arboconvenant.
Het aantal dagen dat de gezamenlijke kaderleden die in dienst zijn van dezelfde werkgever aangesloten bij de Werkgeversvereniging SITO, kunnen deelnemen aan de vergaderingen als genoemd in onderdeel a. is afhankelijk van het totaal aantal werknemers in dienst bij die werkgever:
 - voor werkgevers met minder dan 50 werknemers in dienst bedraagt het aantal dagen 7 per jaar;
 - voor werkgevers met 50 tot 100 werknemers in dienst bedraagt het aantal dagen 14 per jaar;
 - voor werkgevers met meer dan 100 werknemers in dienst bedraagt het aantal dagen 20 per jaar.Wanneer het aantal dagen wordt overschreden, dan worden deze dagen verleend zonder behoud van het basisdagloon.
 - b. Naast hetgeen onder a. beschreven is, geldt het volgende.

Het kaderlid kan met behoud van het basisdagloon deelnemen aan de CAO-onderhandelingen en de interne vergaderingen van de vakbonden betrokken bij deze overeenkomst ter voorbereiding daarvan.

Leden van vakbonden betrokken bij deze overeenkomst kunnen met behoud van het basisloon deelnemen aan overleg van deze vakbonden met een individuele werkgever.

c. Naast hetgeen onder a. beschreven is, geldt het volgende.

De werknemer die lid is van de bij deze overeenkomst betrokken vakbonden kan met behoud van het basisdagloon maximaal 3 dagen per jaar deelnemen aan bondscongressen en door de vakbonden georganiseerde cursussen.

d. Naast de hierboven genoemde gevallen kan het kaderlid met behoud van het basisdagloon vrijaf nemen om werkzaamheden voor de vakbonden betrokken bij deze overeenkomst te verrichten. In deze gevallen komen de kosten voor rekening van de betreffende vakbond waarbij het kaderlid is aangesloten.

3. Het kaderlid zal door de werkgever niet worden belemmerd in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult. Indien de werknemer van mening is dat ten opzichte van hem in strijd hiermee wordt of is gehandeld, zal hij zich allereerst hierover in verbinding stellen met zijn vakbond. Algemene of bijzondere wettelijke voorzieningen ten aanzien van ontslag zijn normaal van toepassing.
4. Lid 2 van dit artikel is van toepassing voorzover het bedrijfsbelang van het bedrijf waarbij het kaderlid respectievelijk de werknemer werkzaam is zich daartegen, bij uitzondering, niet verzet en het kaderlid respectievelijk de werknemer het tijdstip van de activiteit heeft afgestemd met de werkgever.
5. Indien de vakbonden betrokken bij deze overeenkomst iets willen mededelen aan hun leden in de onderneming stelt de werkgever hiervoor zijn publicatieborden ter beschikking. De betrokken publicatie wordt echter niet opgehangen alvorens de werkgever haar heeft gelezen en geen bezwaar heeft gemaakt.
6. De leden van de vakbonden betrokken bij deze overeenkomst kunnen gebruik maken van de fiscale faciliteit die geldt voor de betaling van de vakbondscontributie. Een en ander indien en voorzover deze fiscale regeling geldt.

ARTIKEL 19 – SCHOLING

Indien op initiatief van de werkgever of met schriftelijke toestemming van de werkgever een bedrijf- of bedrijfstakvakopleiding wordt gevolgd, geldt de volgende regeling:

- a. De cursus- en examenkosten komen voor rekening van de werkgever. Indien de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na de opleiding wordt beëindigd, heeft gedeeltelijke verrekening plaats overeenkomstig de in het bedrijf geldende regeling. Verrekening heeft niet plaats, indien de arbeidsovereenkomst buiten de schuld van de werknemer wordt beëindigd;
- b. De cursus wordt voor zover mogelijk in de reguliere arbeidstijd gevolgd;
- c. Bij cursussen die voor de eerste maal worden gevolgd, kunnen voor de helft van het aantal opleidingsdagen ATV-dagen worden aangewezen tot een maximum van 5 ATV-dagen per jaar;
- d. De cursussen worden beschouwd als arbeidstijd, waarbij geen overwerk- en onregelmatigheidstoeslag van toepassing is;
- e. De werknemer kan niet worden verplicht op meer dan vijf zaterdagen per jaar een cursus te volgen;
- f. Artikel 26 is van overeenkomstige toepassing.

Indien en voor zolang voor de in artikel 5 lid 2 bedoelde werknemers er via deze CAO en of haar fondsen geen opleidingen worden ingericht, is dit artikel voor deze werknemers uitgezonderd.

ARTIKEL 20 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID

algemeen

1. Dit artikel is van toepassing indien de werknemer arbeidsongeschikt is door ziekte of gebrek, zwangerschap of bevalling daaronder begrepen.
2. De werknemer handelt overeenkomstig de in het bedrijf geldende voorschriften terzake arbeidsongeschiktheid.
3. *loondoorbetaling*
 - a. De werknemer die tenminste gedurende 13 weken onmiddellijk voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid bij de werkgever werkzaam is ontvangt gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid 100% van het netto basisloon (exclusief overwerk en inclusief werkafhankelijke toeslagen).
 - b. De werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste 2 jaar onafgebroken in dienst is van de werkgever, ontvangt gedurende het tweede jaar 70% van het netto basisloon (exclusief overwerk en inclusief werkafhankelijke toeslagen). Het percentage wordt verhoogd tot 100% wanneer de werknemer meewerkt aan de afspraken die hij en zijn werkgever maken om zijn (versnelde) reïntegratie en deelname aan het arbeidsproces te stimuleren.

wachtdagen

4. Per ziektemelding is de eerste dag een wachtdag, waarover geen loon wordt doorbetaald. Er geldt een maximum van 3 wachtdagen per kalenderjaar. Indien de arbodienst of de bedrijfsarts vaststelt dat het een ziektebeeld met een zelfde oorzaak betreft, geldt er geen wachtdag. Indien de werknemer het niet eens is met de vaststelling van de arbodienst of de bedrijfsarts dat het geen ziektebeeld met een zelfde oorzaak betreft, kan hij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Dit deskundigenoordeel geldt als bindend. Dit lid is niet van toepassing indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval.
5. *Dit lid is van toepassing op de werknemer die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden.*
 - a. Indien de werknemer bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste 2 jaar onafgebroken in dienst is van de werkgever, vult de werkgever vanaf het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkering aan;
 - gedurende 1 jaar, vermeerderd met 1 maand per 2 jaar dienstverband tot een maximum van 18 maanden
 - tot 100% netto (uitkeringsgrondslag Ziektewet).De voorwaarde van de termijn van 2 jaar onafgebroken dienstverband is niet van toepassing indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval.
 - b. Indien de werknemer passende arbeid hervat of voortzet, vult de werkgever vanaf het moment van hervatting of voortzetting de WAO-uitkering aan;
 - gedurende 18 maanden tot maximaal 3 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid;
 - tot 100% netto (uitkeringsgrondslag Ziektewet).
 - c. Indien de werknemer een gedeeltelijke WAO-uitkering ontvangt, heeft de aanvulling overeenkomstig dit lid pro rata plaats.
6. Gedurende het derde en vier jaar van de arbeidsongeschiktheid vult de werkgever de loongerelateerde uitkering die de werknemer in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) ontvangt, met 10% aan.
7. CAO-partijen hebben het risico voor uitbreiding van het WAO-gat – het verschil tussen de loondervingsuitkering en de vervolgutkering ingevolge de WAO – bij Centraal Beheer Achmea afgekocht voor die werknemers die reeds per 1 januari 2004 recht hadden op een WAO-uitkering en voor wie een WAO-gatverzekering bij deze verzekeraar liep.
8. WAO-reïntegratie
 - a. De werkgever zal zich inspannen om (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers de bestaande arbeidsplaats te laten behouden door middel van:
 - Aanpassing van de arbeidsplaats;
 - Aanvullende scholing;
 - Andere noodzakelijke dan wel gewenste aanpassingen.
 - b. Indien aanpassing van de arbeidsplaats niet mogelijk is, zal, rekening houdend met belemmeringen vanwege het uitvoeren van werkzaamheden op locatie bij de opdrachtgever/hoofdaannemer, de werkgever, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, een andere passende arbeidsplaats

- aanbieden. Vacatures worden in eerste instantie aangeboden aan de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer. Bij de bepaling van vacatures wordt ook het uitbesteden van werk betrokken.
- c. Partijen betrokken bij deze overeenkomst zullen via de stichting als bedoeld in artikel 6 lid 4 nader overleg plegen over de mogelijkheid (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers een arbeidsplaats aan te bieden bij een andere werkgever in de sector.
 - d. De werknemer zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, al datgene doen dat het herstel van zijn arbeidsongeschiktheid alsmede zijn herplaatsingsmogelijkheid in positieve zin kan beïnvloeden. Een geneeskundig onderzoek is hierbij niet uitgesloten.
 - e. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen die de werkgever neemt in relatie tot de onderdelen a. en b. van dit lid en passende werkzaamheden te aanvaarden, een deeltijdfunctie daarbij niet uitgesloten.

Artikel 20A – Leeftijdsbewust personeelsbeleid

1. De werknemer van 45 jaar en ouder ondergaat periodiek een Keuring leeftijdsbewust personeelsbeleid (KLBP).
2. Voor de werknemer van 45 tot 50 jaar wordt de KLBP na 2,5 jaar herhaald, voor de werknemer van 50 tot 55 jaar heeft de KLBP iedere 2 jaar plaats en voor de werknemer van 55 jaar en ouder heeft de KLBP jaarlijks plaats.
3. Voor deze keuring is de arbeidsgeschiktheid van de werknemer op langere termijn het uitgangspunt. Het resultaat van de KLBP wordt besproken en geëvalueerd met de werknemer. Indien de KLBP aanleiding geeft tot aanpassing van de persoonlijke werksituatie van de werknemer, dan wordt een daarop gericht vervolgtraject afgesproken tussen de werkgever en de werknemer. Eén van de aanpassingen kan zijn de overgang naar een vierdaagse werkweek als bedoeld in lid 5. Bij het maken van de afspraken voor het vervolgtraject kunnen deskundigen worden ingeschakeld.
4. Het Sociaal Fonds Orsima vergoedt de kosten voor de KLBP aan de werkgever. Indien het bestuur van het Sociaal Fonds Orsima dit noodzakelijk acht, wordt de werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds Orsima daartoe verhoogd.
Partijen betrokken bij deze overeenkomst bespreken jaarlijks de voortgang en resultaten van de KLBP.
5. Vierdaagse werkweek
 - a. Dit onderdeel is van toepassing op de werknemer van wie de KLBP aangeeft dat een vierdaagse werkweek noodzakelijk is en op de werknemer van 55 jaar en ouder die daarom zelf verzoekt.
 - b. De werknemer en de werkgever overleggen jaarlijks hoeveel dagen er gekocht moeten worden om de vierdaagse werkweek te realiseren. De waarde van één in te kopen dag bedraagt 0,3% van het vaste bruto jaarloon. Dagen die éénmaal zijn verkocht, kunnen in hetzelfde kalender- of boekjaar niet meer worden ingekocht.
 - c. De arbeidsduur bedraagt inclusief overwerk maximaal 40 uur per week.
6. Partijen betrokken bij deze overeenkomst vinden de verkoop van ATV-dagen door werknemers van 55 jaar en ouder contraproductief. De verkoop van deze dagen door deze groep werknemers zou dan ook niet moeten geschieden. De werkgever zal voor deze groep werknemers zo veel mogelijk bevorderen dat aan het einde van het jaar het saldo van de ATV-dagen minimaal is.

ARTIKEL 21 – VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN, VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantiejaar is gelijk aan de periode vastgesteld voor de geldigheid van de betrokken vakantiebon (= maart tot en met februari). De verstrekking hiervan, tegelijk met de loonbetaling, is verplicht, onder de volgende bepalingen:
 - a. aan de vaste werknemer is een vakantiebon verschuldigd voor iedere gewerkte in het bedrijf gebruikelijke arbeidsperiode tot een maximum van vijf vakantiedagbonnen per week (met uitzondering van het bepaalde onder c. en d. van dit lid) met dien verstande dat over zaterdag en zondagen geen vakantiebonnen verschuldigd zijn, tenzij in verband met de op zaterdag of zondag verrichte arbeid op een andere dag/nacht niet is gewerkt;

- b. aan de losse werknemer is een vakantiedagbon verschuldigd voor ieder gewerkte in het bedrijf gebruikelijke arbeidsperiode;
 - c. over vakantie- en snipperdagen en over de feestdagen, genoemd in deze CAO, worden geen vakantiebonnen verstrekt, daar deze dagen in de berekening van de waarde van de vakantiebon zijn opgenomen;
 - d. bij verzuim, anders dan genoemd in artikel 17 (geoorloofd kort verzuim) vervalt de aanspraak op een vakantiebon over die verzuimperiode;
 - e. de werkgever is gehouden tijdens ziekte aan de werknemer vakantiebonnen te verstrekken alsof deze arbeid heeft verricht overeenkomstig het bepaalde in lid 1 a. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 21 lid 4 sub c. ontvangt de werknemer vanaf de zevende maand van de arbeidsongeschiktheid de helft van het aantal vakantiebonnen overeenkomstig het bepaalde in lid 1 a.
2. De werknemer die gedurende een geheel vakantiejaar op alle normale werkdagen bij een of meer leden van de werkgeversvereniging gewerkt heeft, heeft recht op 24 werkdagen vakantie met behoud van loon en een vakantietoeslag van 8%. De gelden die hem deswege toekomen ontvangt hij uit verzilvering der hem door de betrokken werkgevers verstrekte bonnen bij de stichting die deze bonnen aan de werkgevers verkocht. Indien de vakantietoeslag niet door middel van vakantiebonnen wordt uitbetaald, heeft de uitbetaling van de vakantietoeslag plaats met de loonbetaling over de periode mei.
3. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer.
- 4.
- a. Van de vakantie zullen vijftien dagen aaneengesloten zijn (zoveel mogelijk aan te vangen tussen 30 april en 1 oktober). Het restant de zogenaamde snipperdagen zullen niet aaneengesloten zijn, tenzij er in incidentele gevallen met de vakbonden, partijen bij de CAO, anders wordt overeengekomen. Onder snipperdagen vallen alle niet algemeen erkende christelijke en nationale en plaatselijke feestdagen voor zover op deze dagen niet wordt gewerkt. Ook de 1e mei kan als snipperdag worden opgenomen. Snipperdagen die opgenomen zullen worden behoren drie dagen tevoren aan de werkgever bericht te worden. Van de snipperdagen kunnen vier dagen (eventueel aaneengesloten) door de werkgever worden aangewezen.
 - b. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen van de opgebouwde vakantiedagen maximaal 5 vakantiedagen per vakantiejaar gedurende een nader overeen te komen periode worden meegenomen voor het aanwenden van een langer gewenste aaneengesloten vakantieperiode.
 - c. Met in achtneming van het bepaalde in onderdeel b. van dit lid behoren voor 1 juni volgend op het vakantiejaar alle vakantiedagen gegeven (respectievelijk opgenomen) te zijn, tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten deze termijn te verlengen. Indien dit niet is geschied, kan de werkgever aanwijzen wanneer de nog niet opgenomen vakantiedagen dienen te worden opgenomen.
 - d. Ten aanzien van de opbouw van vakantierechten tijdens ziekte of ongeval is artikel 7:635 lid 3 BW van toepassing. Dit betekent dat bij langdurige arbeidsongeschiktheid slechts over de laatste zes maanden vakantierechten worden opgebouwd.

onbetaald verlof

5. De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, mits:
- a. de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
 - b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn;
 - c. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een terzake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
 - d. dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal één maand wordt aangevraagd. Nadere regelgeving (hoe lang van tevoren een aanvraag moet worden ingediend, etc. in overleg met de OR.

ARTIKEL 22 – VAKANTIEBONNEN

1. De werknemer heeft voor iedere gewerkte in het bedrijf gebruikelijke arbeidsperiode volgens de bepalingen in artikel 21 lid 1 recht op een vakantiedagbon (hem recht gevende op uitbetaling van een bedrag, hetwelk gehoord het advies van het bestuur van de vakantiebonnenstichting, elk jaar opnieuw door partijen wordt vastgesteld, behoudens goedkeuring door de bevoegde instanties), ten laste van de betrokken werkgever, voor het nemen van vakantie en/of de viering van de in artikel 16 genoemde feestdagen (voor zover niet op zaterdag en op zondag vallende) mits hij het hierna bepaalde en hetgeen verder ter uitvoering van deze vakantiebonnenregeling tussen partijen nader is of wordt

overeengekomen en bepaald, nakomt. Onder gewerkte in het bedrijf gebruikelijke arbeidsperiode wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan: het uitoefenen van de bedrijfsarbeid gedurende tenminste de normale dagelijkse werktijd of gedurende een kortere periode indien daartoe – buiten schuld of toedoen van de werknemer – door de werkgever opdracht is gegeven of verzuim overeenkomstig een bepaling van deze CAO, mits onomstotelijk aangetoond wordt dat deze bepaling van toepassing is.

2. In de waarden der in lid 1 bedoelde vakantiebonnen is verdisconteerd: het loon, dat de werknemer derft over de in artikel 16 genoemde feestdagen, voor zover deze niet op zaterdag of op zondag vallen en over de vakantiedagen waarop hij recht heeft ingevolge artikel 21 alsmede een vakantietoeslag van 8% en een 'overhead'toeslag. De 'overhead'toeslag bedraagt met ingang van 1 maart 1997 2,5%. Het aantal vakantiebonnen zal zijn gerelateerd aan de functiebasisbeloning (salaris).
3. De werknemer is gehouden de hem bij iedere loonafrekening door de werkgever uit te reiken en door deze te dateren en te waarmerken vakantiebonnen in te plakken in een daartoe bestemd vakantiebonnenboekje.
4. Voordat een werknemer vakantiebonnen ter verzilvering aanbiedt, dient hij een door zijn werkgever afgegeven verklaring te overleggen, waaruit blijkt dat hij een snipperdag heeft opgenomen of vakantie zal opnemen.
5. Nadere voorschriften omtrent de rechten en verplichtingen van werkgevers en werknemers betreffende de vakantiebonnenregeling zijn vastgelegd in een reglement.
6. Bedrijven die per 1 januari 1994 geen vakantiebonnen toepassen, zijn gedispenseerd van de verplichting vakantiebonnen toe te passen. Bedrijven die vanaf 1 januari 1994 lid worden van SITO hebben de keuze al dan niet vakantiebonnen toe te passen.

ARTIKEL 23 – EXTRA VAKANTIEDAGEN

1. Aan de werknemer, die onafgebroken in dienst is van dezelfde werkgever worden de volgende extra vakantiedagen door deze gegeven en betaald:
 - bij langer dan 5 jaar dienstverband 1 dag;
 - bij langer dan 10 jaar dienstverband 2 dagen;
 - bij langer dan 15 jaar dienstverband 3 dagen;
 - bij langer dan 20 jaar dienstverband 4 dagen;Over deze dagen zullen door de werkgever vakantiebonnen worden verstrekt.
2. Aan de werknemer vanaf 55 jaar worden door de werkgever de volgende extra doorbetaalde vakantiedagen gegeven:
 - 55 jaar 1 dag;
 - 56 jaar 2 dagen;
 - 57 jaar 3 dagen;
 - 58 jaar 4 dagen;
 - 59 jaar 5 dagen;
 - 60 t/m 64 jaar 6 dagen.

ARTIKEL 24 – UITKERING OP BASIS VAN RESULTATEN

Voor zover de resultaten dit toelaten - en er geen gereguleerde winstdeling in de onderneming geldt - zal aan werknemers, die op het moment van uitkering in dienst zijn, een uitkering worden gedaan, die verbonden is aan de volgende voorwaarden:

1. Voor iedere werkdag met een maximum van de arbeidstijd als bedoeld in artikel 9, uitgezonderd de dagen als bedoeld in artikel 16 ontvangt de werknemer een uitkering van 2% over het basisdagloon van die dag, tenzij hij minder dan 16 werkdagen als bovenbedoeld onafgebroken in dienst is van zijn werkgever. De uitkering wordt ook gedaan over de verletdagen, ontstaan door bedrijfsongevallen tijdens het verrichten van arbeid (met uitsluiting van reistijden) in opdracht van de werkgever;

2. Indien de dienstbetrekking eindigt om redenen als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 sub c, d, g. en j. BW bij het niet in acht nemen van de voorgeschreven opzegtermijn of bij ontslag op eigen verzoek binnen drie maanden na de datum van indiensttreding vervalt de aanspraak op de in het eerste lid bedoelde uitkering.
3. De uitkering zal worden uitbetaald in de voorlaatste week van het kalenderjaar.
4. Voor het geval er een geschil is over de vraag of de resultaten een uitkering toelaten, gelden de volgende procedureregels:
 - of er een uitkering kan worden gedaan, wordt binnen een half jaar na afloop van het kalenderjaar bepaald op basis van een accountantsverklaring over de jaarresultaten;
 - of de resultaten zulks toelaten, wordt getoetst aan de gangbare normeringen door accountancy;
 - in geval van een geschil zoals hier bedoeld geschiedt de uitkering uiterlijk 1 juli van het jaar volgend op het betreffende kalenderjaar.

ARTIKEL 25 – VERVROEGD UITTREDEN

Per 1 oktober 1986 treedt in werking de "Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden" voor Scheeps-, Industrie-, Milieu- en Technische Onderhoudsactiviteiten, thans geheten voor Onderhoud en Reiniging in Scheepvaart, Industrie en Milieu en Aanverwante activiteiten (VUT-ORSIMA).

Nadere voorschriften omtrent de rechten en verplichtingen van werkgevers en werknemers betreffende de VUT-ORSIMA zijn vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Statuten en huishoudelijk reglement van VUT-ORSIMA zijn op aanvraag verkrijgbaar bij partijen bij deze CAO.

Geboren

1 januari tot en met 31 december 1940
 1 januari tot en met 31 december 1941
 1 januari tot en met 31 december 1942
 1 januari tot en met 31 december 1943
 1 januari tot en met 31 december 1944
 1 juli tot en met 31 december 1945
 1 januari tot en met 30 juni 1946
 1 juli tot en met 31 december 1946
 1 januari 1947 tot en met 31 december 1949

Uittredingsleeftijd

60 jaar
 60 jaar en 3 maanden
 60 jaar en 6 maanden
 60 jaar en 9 maanden
 61
 61,5 jaar
 62 jaar
 62,5 jaar
 63 jaar

ARTIKEL 26 – REISKOSTEN

1. De werknemer ontvangt voor het reizen naar de vestigingsplaats van de werkgever (woon-werkverkeer) een reiskostenvergoeding van €0,60 per dag.
2. Voor het werk-werkverkeer geldt de volgende reiskostenregeling:
 - a. De werkgever bepaalt het middel en de klasse van vervoer.
 - b. De werkelijke reiskosten worden vergoed.
 - c. Indien de werknemer reist met een door de werkgever beschikbaar gesteld middel van vervoer heeft geen reiskostenvergoeding plaats.
3. Indien de werknemer rechtstreeks reist tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht geldt de volgende reiskostenregeling:
 - a. Indien de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht korter is dan de afstand tussen de vestigingsplaats van de werkgever en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht, ontvangt de werknemer de vergoeding overeenkomstig lid 1 van dit artikel.
 - b. Indien de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht langer is dan de afstand tussen de vestigingsplaats van de werkgever en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht, ontvangt de werknemer - naast de vergoeding overeenkomstig lid 1 van dit artikel - voor de langere afstand een vergoeding overeenkomstig lid 2 van dit artikel.

ARTIKEL 27 – REISUREN

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de vergoeding van reizen binnen de Benelux en zegt dus niets over de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en werk-werkverkeer.
2. Als reizen worden beschouwd de uren die de werknemer direct voorafgaand of direct aansluitend aan de dienst reist van de vestigingsplaats van de werkgever naar het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht of vice versa indien en voor zover dit geschiedt met door de werkgever beschikbaar gesteld rijdend materieel of een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel dat geschikt is voor het vervoer van meer dan 5 personen en/of eventueel materiaal en in de regel als zodanig wordt benut. Reizen worden niet beschouwd als arbeidstijd.
3. De reizen van de chauffeur van rijdend materieel zoals vacuümwagens worden vergoed tegen loon op basis van de feitelijke reistijd. Dit betekent, indien aan de orde, onder toepassing van artikel 14 leden 1, 3 en 6.
4. In de overige gevallen geldt het volgende;
 - 4.1.a. Het aantal reizen voor de werknemer die het voertuig, zoals bedoeld in artikel 27 lid 2, bestuurt wordt vastgesteld op basis van onderstaande tabel.

<i>Aantal kilometers enkele reis</i>	<i>Totaal aantal reizen per dag</i>
0 – 30	½
31 – 60	1
61 – 100	1½
101 – 150	2
151 – 200	2½
> 200	3

- 4.1.b. Voor de overige gevallen alsmede voor de werknemers anderen dan bedoeld onder 4.1.A wordt het aantal reizen vastgesteld op basis van onderstaande tabel:

<i>Aantal kilometers enkele reis</i>	<i>Totaal aantal reizen per dag</i>
0 – 30	0
31 – 60	1
61 – 100	1½
101 – 150	2
> 150	2½

De bepaling van de afstand in kilometers geschiedt aan de hand van door de ANWB gehanteerde tabellen.

- 4.2. Reizen worden vergoed overeenkomstig het basisuurloon.
- 4.3. Reizen tellen niet mee voor de toepassing van artikel 14 leden 1, 3 en 6.
5. Indien de werknemer rechtstreeks reist tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht gelden de volgende regels:
 - a. Indien de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht korter is dan de afstand tussen de vestigingsplaats van de werkgever en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht, dan geldt voor de toepassing van dit artikel deze kortere afstand.
 - b. Indien de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht langer is dan de afstand tussen de vestigingsplaats van de werkgever en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht, dan geldt voor de toepassing van dit artikel als afstand het verschil in kilometers tussen enerzijds de feitelijke woonplaats van de werknemer en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht en anderzijds de vestigingsplaats van de werkgever en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht.

ARTIKEL 28 – OVERNACHTINGSVERGOEDING

1. Dit artikel is van toepassing indien de werknemer in opdracht van de werkgever in een hotel of pension verblijft.
2. De kosten van het hotel of pension worden vergoed.
3. Voor de overige onkosten ontvangt de werknemer een vergoeding van €22,69 per dag.

ARTIKEL 29 – TOESLAG VOOR BIJZONDER VUIL WERK

Een toeslag van €0,17 cent per uur op het basisloon (met een minimum van het aantal uren dat de arbeidstijd ex artikel 9 van die dag uitmaakt) zal aan de werknemer worden gegeven voor:

- a. Het uitspuiten en uitpompen van ladingtanks, sewagetanks, pompkamers, cofferdams, machinekamertanktoppen, bunkers, dubbele bodem- en consumptie-olietanks; het uitzaagselen van stookoliecompartimenten, het uitdrogen met lappen van gas- en dieseloliecompartimenten; het schoonmaken in- en uitwendig van machines en motoren; het schoonmaken van andere ruimten, waarin aanzienlijke resten van olie, rubberzwart, zwavelpoeder, fosfaat, steenkolen, ertsen of andere stoffen, die kennelijk zeer schadelijk op de kleding inwerken, aanwezig zijn en voor het bitumastieken van dubbele bodemtanks;
- b. Voor het schoonmaken van fabrieken, industriële installaties, terreinen, daken, kelders, muren, gevels, enzovoort, zulks ter beoordeling van de werkgever;
- c. Het behandelen met vetten van dubbele bodemtanks, dieptanks voor eetbare oliën, door middel van vetspuiten of anderszins.

ARTIKEL 30 – TOESLAGEN VOOR BIJZONDERE SOORTEN VAN ARBEID

Aan de werknemer zal een toeslag gegeven worden op het basisuurloon:

1. Van €0,16 cent per uur: voor het schoonmaken van ladingruimten waarin zwavel is verladen;
2. Van €0,20 cent per uur:
 - a. voor zolang hij ketelwerk verricht aan vlampijpen en/of waterpijpketels met hand- of mechanische kracht.
 - b. gedurende de tijd, dat hij werkt aan het olie- en gasvrijmaken c.q. spuiten met heet water van tanks en horizontale scheepsspanen gelegen boven manshoogte;
3. Van €0,27 cent per uur: voor het spuiten van verf, cement, zand en straalgrit.

ARTIKEL 31 – TOESLAGEN VOOR BIJZONDERE SOORTEN VAN ARBEID

Aan de werknemer zal een toeslag gegeven worden op het basisuurloon:

1. Van €0,16 cent per uur: voor alle soorten arbeid op losse of vaste stellingen;
2. Van €0,20 cent per uur: voor het sjourwerk, te weten het losmaken en vastzetten van ladingen aan boord en aan de wal.

ARTIKEL 32 – STIKSTOFTOESLAG

Met ingang van 1 maart 1992 geldt een toeslag van €6,81 bruto per uur gewerkt onder perslucht. De toeslag wordt verleend bij daadwerkelijk persluchtwerk, dat wil zeggen in inerte omstandigheden of bij het dragen van beschermende gaspakken, gecombineerd met persluchtmaskers.

ARTIKEL 33 – ASBESTTOESLAG

De werknemer ontvangt een asbesttoeslag wanneer hij met behulp van daartoe voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen asbesthoudende isolatie verwijderd. De toeslag bedraagt €1,82 per in die omstandigheden gewerkt uur.

ARTIKEL 34 – CONSIGNATIETOESLAG

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder consignatie verstaan een periode tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.
2. De werknemer ontvangt een consignatietoeslag;
 - a. Van maandag tot en met vrijdag: €0,57 bruto per uur
 - b. Van vrijdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur: €1,02 bruto per uur

ARTIKEL 35 – JUBILEUMTOESLAG

Indien de werknemer 25 respectievelijk 40 jaar in dienst is bij de werkgever, verstrekt de werkgever aan de werknemer een uitkering overeenkomstig hetgeen met betrekking tot fiscale vrijdom is toegestaan conform de ‘Wet Vermeend-Vreugdenhil’.

ARTIKEL 36 – SPAARLOONREGELING

De werkgever biedt de werknemer aan deel te kunnen nemen aan een spaarloonregeling.

ARTIKEL 37 – WERKKLEDING

De werkgever stelt naar redelijkheid, zijn eigendom blijvende, werkkleding ter beschikking, welke de werknemer tijdens het werk verplicht dient te dragen en na afloop van het dienstverband weer bij de werkgever inlevert. Bij in gebreke blijven kan de werkgever daarvoor een redelijke vergoeding eisen en compenseren met het laatste loon.

ARTIKEL 38 – VEILIGHEID

De werkgever treft bij de werkzaamheden van zijn werknemer, op welke terreinen ook verricht, alle maatregelen die noodzakelijk zijn ter naleving van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, arbeidsplek, gezondheid en milieu.

Dit houdt in dat hij alle vereiste beschermingsmiddelen ter beschikking stelt en controleert dat deze ook inderdaad benut worden en dat hij alle informatie over de werksituatie, de te gebruiken werktuigen en materialen alsmede goederen verstrekt, die noodzakelijk zijn. De werknemer leeft alle wettelijke voorschriften en door de werkgever gegeven instructies inzake veiligheid, arbeidsplek, gezondheid en milieu nauwgezet na en hij draagt steeds de voorgeschreven beschermingsmiddelen.

Indien de werkgever in gebreke blijft de vereiste beschermingsmiddelen te verstrekken, is de werknemer niet verplicht de bedongen arbeid te verrichten.

Indien de werknemer in gebreke blijft de vereiste beschermingsmiddelen te gebruiken, wordt hij geacht de bedongen arbeid niet te willen verrichten en wordt het loon over de periode dat hij in gebreke blijft niet uitbetaald.

ARTIKEL 39 – SOCIAAL STATUUT

1. Integratie buitenlandse werknemers

De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:

- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
- deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

2. Gelijke kansen voor mannen en vrouwen

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 CAO-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken. De werknemer kan conform het terzake in de CAO bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.

3. Gehandicapten

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 werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de terzake van toepassing zijnde wetgeving. Per bedrijf zal in overleg met de Vakorganisaties en OR bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

4. Ongewenste intimiteiten

Partijen bij deze CAO achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, een en ander in overleg met de vakorganisaties en OR, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie. Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der CAO-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met vakorganisaties en OR een klachtenprocedure ontwikkelen. Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
- het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

5. Etnische minderheden

Werkgevers bevorderen gelijke doorstromingskansen van alle werknemers binnen het bedrijf. De doelstelling daarbij is, dat - rekening houdend met geschiktheid in relatie tot o.a. opleiding, kennis en veilige arbeidsplaatsen - in de hogere en leidinggevende functies een reële afspiegeling van het totale personeelsbestand bestaat.

De werkgever zal daartoe, los van de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer in dit kader, met name

- de scholingsmogelijkheden voor functiebehoud en -doorgroei van de allochtone werknemer bevorderen;
- eventuele belemmerende weerstanden bij andere werknemers in overlegsituaties bespreekbaar stellen;
- bij sollicitatieprocedures erop toezien dat geen directe dan wel indirecte nadelige beoordelingscriteria ten aanzien van allochtone werknemers worden gehanteerd.

ARTIKEL 40 – VASTE KOMMISSIE ORSIMA

1. Er is een Stichting Vaste Commissie ORSIMA.
2. De Vaste Commissie is gevestigd Stephensonweg 14, Postbus 693, 4200 AR GORINCHEM (telefoon: 0183-622 414, telefax 0183-619 617).
3. De statuten en reglementen van de Stichting Vaste Commissie maken onderdeel uit van deze overeenkomst.

ARTIKEL 41 – SOCIAAL FONDS

1. Er is een Stichting Sociaal Fonds ORSIMA, hierna te noemen Sociaal Fonds.
2. De statuten en reglementen van het Sociaal Fonds worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
3. De werkgever is vanaf 1 januari 2003 een bijdrage voor het Sociaal Fonds verschuldigd van 0,55% en vanaf 1 januari 2006 0,45% van het vaste bruto loon op 1 januari van het kalenderjaar of per latere datum in diensttreding, vermeerderd met de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 21 van de CAO, de uitkering op basis van resultaten als bedoeld in artikel 24 van de CAO en de schriftelijk overeengekomen 13^e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare andere toeslagen indien en voor zover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat.
4. De werknemer draagt vanaf 1 januari 2003 0,15% en vanaf 1 januari 2006 0,10% bij van het vaste bruto loon op 1 januari van het kalenderjaar of per latere datum in diensttreding, vermeerderd met de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 21 van de CAO, de uitkering op basis van resultaten als bedoeld in artikel 24 van de CAO en de schriftelijk overeengekomen 13^e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare andere toeslagen indien en voor zover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat. De werkgever houdt daartoe deze bijdrage in op het loon van de werknemer.

ARTIKEL 42 – PENSIOENEN

1. Er is een 'Bedrijfspensioenfonds voor onderhoud en reiniging in scheepvaart, industrie en milieu en aanverwante activiteiten'.
2. Er geldt een verplichte deelneming aan het in lid 1 genoemde bedrijfspensioenfonds.

3. De pensioenregeling wordt uitgevoerd overeenkomstig de statuten en reglementen van het in lid 1 genoemde bedrijfspensioenfonds.
4.
 - a. Met ingang van 1 januari 2004 bedraagt de pensioenpremie 5,8% van het vaste bruto loon op 1 januari van het kalenderjaar of per latere datum van indiensttreding, vermeerderd met de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 21 van de CAO, de uitkering op basis van resultaten als bedoeld in artikel 24 van de CAO en de schriftelijk overeengekomen 13^e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare andere toeslagen indien en voor zover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat. Ten behoeve van deze pensioenpremie wordt 3,3% ingehouden op het loon van de werknemer.
 - b. Over de periode 1 maart tot en met 31 december 2005 wordt een extra pensioenpremie gegeven van 0,6% van het vaste bruto loon als genoemd in onder a. Deze extra pensioenpremie mag niet worden ingehouden op het loon van de werknemer.
 - c. Met ingang van 1 januari 2006 bedraagt de pensioenpremie 19,5% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag bestaat uit het vast bruto loon vermeerderd met vakantietoeslag, de uitkering op basis van resultaten (artikel 24 CAO-Orsima) en de schriftelijk overeengekomen 13^e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare toeslagen indien en voorzover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat minus de franchise. De franchise wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het in lid 1 genoemde bedrijfspensioenfonds en bedraagt per 1 januari 2006 €9.566. Ten behoeve van deze pensioenpremie wordt 8,9% van de pensioengrondslag ingehouden op het loon van de werknemer.

ARTIKEL 42A – VROEGPENSIOEN

1. Er is een ‘Stichting Vroegpensioenfonds voor onderhoud en reiniging in scheepvaart, industrie en milieu en aanverwante activiteiten’.
2. Er geldt een verplichte deelneming aan het in lid 1 genoemde vroegpensioenfonds.
3. De vroegpensioenregeling wordt uitgevoerd overeenkomstig de statuten en reglementen van het in lid 1 genoemde vroegpensioenfonds.
4. Van 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 bedraagt de vroegpensioenpremie 3,3 % van het vaste bruto loon op 1 januari van het kalenderjaar of per latere datum van indiensttreding, vermeerderd met de vakantietoeslag als bedoeld in Artikel 21 van de CAO, de uitkering op basis van resultaten als bedoeld in Artikel 24 van de CAO en de schriftelijk overeengekomen 13^e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare andere toeslagen indien en voor zover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat. Ten behoeve van deze vroegpensioenpremie wordt 1,85% ingehouden op het loon van de werknemer. Vanaf 1 januari 2006 maakt de premie onderdeel uit van de in het kader van het in artikel 42 genoemde bedrijfspensioenfonds verschuldigde premie.
5. In 2006 wordt het in lid 1 genoemde vroegpensioenfonds opgeheven en samengevoegd met het in artikel 42 genoemde bedrijfspensioenfonds.

ARTIKEL 42B – CAO-OP-MAAT

1. Eénmaal per jaar heeft de werknemer het recht het saldo van de ATV-dagen te verkopen.
2. De prijs per ATV-dag bedraagt 0,4% van het vast loon inclusief vakantietoeslag.
3. De opbrengst kan worden aangewend voor geld, verlofsparen of (vroeg)pensioen. Ten behoeve van het verlofsparen faciliteren CAO-partijen een regeling op brancheniveau.

4. De werkgever maakt bekend op welk moment en op welke wijze de werknemer van dit recht gebruik kan maken. De werknemer geeft aan waarvoor hij de opbrengst wil aanwenden.

ARTIKEL 43 – RECHT OP DEELTIJDARBEID

1. De werkgever honoreert in beginsel een schriftelijk verzoek van de werknemer tot aanpassing van zijn arbeidstijd. Een eventuele afwijzing van het verzoek dient met redenen te zijn omkleed en kan slechts geschieden op grond van zodanige zwaarwegende redenen van organisatorisch- of bedrijfsbelang, dat inwilliging van de werkgever niet kan worden gevegd.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder aanpassing zowel een vermindering als een vermeerdering van de arbeidstijd verstaan. Bij vacatures heeft de werknemer die te kennen heeft gegeven een vermeerdering van zijn arbeidstijd te wensen, de voorkeur. Vacatures worden eerst aangeboden aan deze werknemers voordat de vacature wordt gepubliceerd.
3. De werknemer kan aan deze overeenkomst als zodanig geen recht op deeltijdarbeid in een concrete situatie ontleen.

ARTIKEL 44 – ALGEMENE EN SLOTBEPALINGEN

1. Scholing en opleiding
Scholing en opleiding worden op sectorniveau aangestuurd, begeleid en gefaciliteerd. Daartoe zal er een branche-opleidingsplan worden ontworpen waarbij wordt uitgegaan van opleiding en opleidingsinitiatief op ondernemingsniveau. In de CAO zal op basis daarvan worden vastgesteld welke cursussen kunnen worden gevolgd op kosten van de werkgever. In een opleidingsreglement zullen daarbij geldende voorwaarden en uitvoeringsbepalingen worden vastgelegd waarbij onder meer zal worden opgenomen dat indien cursussen in bedrijfstijd moeten worden gevolgd deze bedrijfstijd wordt doorbetaald.
2. Arboconvenant
Partijen komen overeen dat de afspraken gemaakt in het Arboconvenant Industriële reiniging en scheepsonderhoud (Orsima) zoveel als maar mogelijk beschouwd zullen worden als onderdeel van de CAO. Eén en ander in nauw overleg met het ministerie van SZW vast te stellen i.v.m. met het verkrijgen van een AVV.
Met betrekking tot de kosten die gemoeid zullen zijn met de uitvoering en implementatie van de in het convenant overeengekomen afspraken, zullen partijen zich inspannen om, onder behoud van kwaliteit van afspraken en begeleiding, te komen tot een zo beperkt mogelijke overschrijding van het door partijen hiervoor gereserveerde budget. Op basis van de door het projectbureau gevoerde financiële administratie zal in overleg tussen partijen besloten worden of en in hoeverre aanvullende financiering noodzakelijk is. Indien noodzakelijk wordt daarbij dan met name gedacht aan een hogere heffing van het sociaal fonds waarbij uitgangspunt is gelijke verdeling van kosten over partijen. De kosten zullen via een tijdelijke en doelheffing van het sociaal fonds worden gefinancierd. Deze worden begroot op 0,05% voor beide partijen gedurende de looptijd van het convenant. Partijen zullen zich inspannen eventuele andere financieringsbronnen te vinden.
3. Aanvullende overeenkomsten per onderneming
Per onderneming kunnen CAO-partijen aanvullende overeenkomsten afsluiten met betrekking tot bemanningssterkte op pompboten, arbeidstijden, continutoeslag, nadere omschrijving van de werkingssfeer, functies en bedrijfseigen zaken.
4. Ouderschapsverlof en calamiteiten/zorgverlof
De mogelijkheden voor het invoeren van een ouderschapsverlof en een calamiteiten/zorgverlof worden nader besproken. Hierbij wordt betrokken het project CAO-op-maat, alsmede het toekennen van eventuele additionele rechten door de werkgever.
5. Algemeen verbindend verklaring
Partijen bij deze overeenkomst zetten zich maximaal in voor het verkrijgen van een algemeen verbindend verklaring van deze overeenkomst en voor het naleven respectievelijk bevorderen van de naleving van deze overeenkomst door niet-leden van SITO.
6. Naleving van deze overeenkomst

1. Deze bepaling heeft tot doel de naleving van deze overeenkomst te bevorderen. Er wordt vanuit gegaan dat alvorens een beroep op dit artikel wordt gedaan, voor zover van toepassing, het betreffende geschil tussen betrokken werknemer(s) en werkgever binnen de gebruikelijke omgang aan de orde is gesteld.
 2. De werkgever is gehouden binnen vier weken na het schriftelijk verzoek van belanghebbende, daaronder mede begrepen de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst, aan te tonen dat deze overeenkomst op de in geding zijnde punten correct is nageleefd.
 3. Indien uit ad-hocmatig dan wel periodiek onderzoek is komen vast te staan, dat de werkgever deze overeenkomst niet of niet juist naleeft, kunnen de volgende sancties al dan niet in combinatie worden getroffen:
 - a) Waarschuwing met gunning van een termijn voor herstel, welke waarschuwing niet openbaar wordt gemaakt;
 - b) Waarschuwing met gunning van een termijn van herstel, welke waarschuwing openbaar wordt gemaakt;
 - c) Het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3 lid 4 Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst. De schadevergoedingsactie kan slechts worden ingesteld nadat een waarschuwing als bedoeld onder a. of b. is gegeven en in geen effect heeft geresulteerd in de periode die daarbij is aangegeven;
 - d) Het vaststellen van een boete welke bij een eerste overtreding 10% van het in het geding zijnde bedrag bedraagt, bij een tweede overtreding 25% en bij een derde overtreding 100%.
 4. Buiten het in de voorgaande leden bepaalde hebben de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst, zelfstandig de bevoegdheid naleving van de algemeen verbindend verklaarde bepalingen te vorderen.
7. Arbeidsmarkt en opleidingen
- Partijen zullen tijdens de looptijd van de CAO zich gezamenlijk gaan richten op de middelen en mogelijkheden die noodzakelijk dan wel wenselijk zijn teneinde nieuwe instroom in de sector te bevorderen en reeds ingestroomde werknemers voor de sector te behouden. Daarbij wordt in ieder geval gedacht aan een sectoraal en paritair aangestuurd scholingsfonds c.q. scholingsregeling. Hiertoe zal met de huidige personen, bedrijven en instituten die bij de opleidingen een rol spelen, contact worden opgenomen ter uitwerking van een branchegericht opleidingsprogramma en zo mogelijk ter uitvoering aansluiting zoeken bij algemene landelijke opleidingsstructuren, zoals regionale opleidingsinstituten.
8. Pensioenen en leeftijdsbewust personeelsbeleid
- a. Sociale partners zien het belang in van een goed ingericht leeftijdsbewust personeelsbeleid. Dit beleid dient gericht te zijn op werknemers die in de sector werkzaam zijn om op een goede, gezonde en met hun levensfase in overeenstemming zijnde wijze hun werk te laten verrichten. Bijzondere aandacht dient daarbij gericht te worden op de oudere werknemers.
 - b. Sociale partners zullen daarom de wijziging van de functie-inhoud, de functie-uitoefening en de arbeidsorganisatie van het bedrijf beschouwen om een leeftijdsbewust personeelsbeleid mogelijk te maken.
 - c. Het leeftijdsbewust personeelsbeleid is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:
 1. Het leeftijdsbewust personeelsbeleid dient in samenhang te zijn met de effecten van het (landelijk) verzuim-/WAO-/ en arbeidsplaatsenbeleid.
 2. Het leeftijdsbewust personeelsbeleid dient in samenhang te zijn met de effecten van het prepensioneringsbeleid.
 3. Het leeftijdsbewust personeelsbeleid dient in de beleidsdoelstellingen van het arboconvenant te worden opgenomen / verwerkt.
 4. Het leeftijdsbewust personeelsbeleid dient in samenhang te zijn met de systeemwijzigingen in verzuim en WAO en met de regelgeving rond kosten-/risico-effecten van werkgevers.
 5. Het leeftijdsbewust personeelsbeleid dient een geïndividualiseerd karakter (werknemersniveau) te hebben binnen organisatorisch acceptabele grenzen.
 6. De individuele dossiervorming omtrent leeftijdsbewust personeelsbeleid geschiedt alleen in dit kader. Het dossier kan nimmer worden aangewend in een procedure of als onderbouwing van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

7. De invulling van het leeftijdsbewust personeelsbeleid is de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

d. Partijen betrokken bij deze overeenkomst zullen zich inspannen om de employability in de sector vorm te geven. Hierbij valt te denken aan een actief programma op sectoraal niveau waarmee bijvoorbeeld invulling wordt gegeven aan een door- en uitstroombesluit alsmede een sectorale arbeidspool.

9. VUT-CAO

De VUT-CAO zal telkenmale worden verlengd tot en met uiterlijk 31 december 2014. Wanneer deze datum is bereikt zal de dan vrijkomende premielast van de VUT-CAO worden aangewend voor de verhoging van het opbouwpercentage van de pensioenregeling.

10. Flexibiliteit

Partijen constateren dat het werkaanbod een steeds wisselender patroon kent. Dit patroon zal zich in de toekomst voortzetten. Met het oog hierop zal een studie worden verricht naar de wijze waarop de organisatie van de arbeid het beste kan worden aangepast. Bij deze studie worden eventueel extern deskundigen betrokken.

Aldus overeengekomen tussen partijen in 2006

Vereniging van werkgevers in Scheeps-, Industrie-, Milieu- en Technische Onderhoudsactiviteiten

Naam: De heer mr. J.C. van Zundert Naam: Mevrouw D.V. Holtappel

Functie: Voorzitter Functie: Penningmeester

Handtekening: Handtekening:

FNV Bondgenoten

Naam: Naam:

Functie: Functie:

Handtekening: Handtekening:

CNV BedrijvenBond

Naam: Naam:

Functie: Functie:

Handtekening: Handtekening:

BIJLAGE I - MATRIX ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG

Van:	Tot:	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA
0:00	1:00	100	100	50	50	50	50	50
1:00	2:00	100	100	50	50	50	50	50
2:00	3:00	100	100	50	50	50	50	50
3:00	4:00	100	100	50	50	50	50	50
4:00	5:00	100	100	50	50	50	50	50
5:00	6:00	100	100	50	50	50	50	50
6:00	7:00	100	100	50	50	50	50	50
7:00	8:00	100	0	0	0	0	0	50
8:00	9:00	100	0	0	0	0	0	50
9:00	10:00	100	0	0	0	0	0	50
10:00	11:00	100	0	0	0	0	0	50
11:00	12:00	100	0	0	0	0	0	50
12:00	13:00	100	0	0	0	0	0	50
13:00	14:00	100	0	0	0	0	0	50
14:00	15:00	100	0	0	0	0	0	50
15:00	16:00	100	0	0	0	0	0	50
16:00	17:00	100	0	0	0	0	0	50
17:00	18:00	100	0	0	0	0	0	50
18:00	19:00	100	0	0	0	0	0	50
19:00	20:00	100	0	0	0	0	0	50
20:00	21:00	100	50	50	50	50	50	100
21:00	22:00	100	50	50	50	50	50	100
22:00	23:00	100	50	50	50	50	50	100
23:00	0:00	100	50	50	50	50	50	100

NB. Een feestdag wordt gelijk gesteld met een zondag en vangt voor de toepassing van deze matrix aan om 20:00 uur op de voorafgaande dag en eindigt om 7:00 uur op de volgende dag.

Over deze uren ontvangt de werknemer een vergoeding overeenkomstig dezelfde uren op zaterdag en zondag.

BIJLAGE II - PROCEDURE SCHORSING ZONDER BEHOUD VAN LOON

1. Bij constatering door of vanwege de werkgever van de eerste overtreding der werknemer wordt de werknemer hiervan zowel mondeling als aangetekend schriftelijk mededeling gedaan onder opgave van redenen. Tevens wordt meegedeeld welke stap(pen) bij herhaling van de overtreding worden genomen.
2. Bij geconstateerde herhaling van de overtreding wijst de werkgever de werknemer erop, dat hij zich ondanks de waarschuwing wederom schuldig heeft gemaakt aan de overtreding. Er heeft bevestiging plaats door middel van een aangetekende brief, waarbij de werknemer tevens op de hoogte wordt gebracht van de kans op schorsing - zonder behoud van loon - indien hij zich wederom aan het geconstateerde gedrag schuldig maakt.
3. Indien de werknemer zich binnen twee jaar na de eerste overtreding ten derde male schuldig maakt aan de geconstateerde overtreding, kan de werknemer met onmiddellijke ingang worden geschorst.
4. De werkgever bevestigt de schorsing per aangetekende brief onder opgave van de datum van de eerste, tweede en derde overtreding, alsmede het aantal dagen dat de schorsing zal duren. Tenslotte deelt de werkgever mede, dat een volgende herhaling aanleiding kan geven tot ontslag.
5. De werknemer heeft bij deze procedure te allen tijde het recht bezwaren bij de werkgever in te dienen of zich tot de Vaste Kommissie te wenden voor het vragen van een bindend advies.
6. De in deze bijlage omschreven procedure staat los van een schorsingsprocedure in het kader van een onderzoek naar een eventueel ontslag op staande voet.

BIJLAGE III - OVERZICHT VAN DE UITWERKING VAN DE ARBEIDSTIJDENWET VOOR DE ORSIMA-CAO

- in de tabel is aangegeven de wettelijke situatie per 1 januari 1997. Gedurende de looptijd van de CAO kunnen er als gevolg van wijziging van wet- en regelgeving veranderingen optreden
- in de tabel zijn aangegeven de normen voor werknemers van 18 jaar en ouder

onderwerp	invulling volgens ORSIMA-CAO
minimum rusttijden <ul style="list-style-type: none"> • wekelijkse rust • dagelijkse rust 	<ul style="list-style-type: none"> • hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) • 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
zondagsarbeid <ul style="list-style-type: none"> • arbeidsverbod • uitzondering 1 arbeidsverbod • uitzondering 2 arbeidsverbod • zondagsbepaling 	<ul style="list-style-type: none"> • op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ... • tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit • tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt • in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken
maximum arbeidstijden (structureel) <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst • arbeidstijd per 4 weken • arbeidstijd per 13 weken 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 uur • gemiddeld 50 uur per week (200 uur) • gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
nachtdiensten <ul style="list-style-type: none"> • minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur • minimum rust na een reeks (=minimaal 3 en maximaal 7) nachtdiensten • maximum arbeidstijd per nachtdienst • maximum arbeidstijd per 13 weken • maximum aantal nachtdiensten • maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten 	<ul style="list-style-type: none"> • 14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur) • 48 uur • 9 uur • gemiddeld 40 uur per week (520 uur) • 28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen) • 7
maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel) <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst • arbeidstijd per week • arbeidstijd per 13 weken 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 uur • 60 uur • gemiddeld 48 uur per week (520 uur)
aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten <ul style="list-style-type: none"> • maximum arbeidstijd per nachtdienst • maximum arbeidstijd per 13 weken 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 uur • gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
pauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur) <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst > 5½ uur • arbeidstijd per dienst > 8 uur • arbeidstijd per dienst > 10 uur 	<ul style="list-style-type: none"> • ½ uur • ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten • 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
consignatie <ul style="list-style-type: none"> • periode zonder consignatie per 4 weken • consignatie voor en na een nachtdienst • maximum arbeidstijd per 24 uur • maximum arbeidstijd per week • maximum arbeidstijd per 13 weken • maximum arbeidstijd per 13 weken, indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 en 06.00 uur omvat • minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur • niet toegestaan • 13 uur • 60 uur • gemiddeld 45 uur per week (585 uur) • gemiddeld 40 uur per week (520 uur) • ½ uur

BIJLAGE IV - OVERZICHT FUNCTIES

Loongroep 1 < 40 ORBA	ARTIKEL Loon groep 2 40 t/m 49 ORBA	Loongroep 3 50 t/m 64 ORBA	Loongroep 4 65 t/m 69 ORBA	Loongroep 5 70 t/m 95 ORBA	Loongroep 6 96 t/m 109 ORBA	Loongroep 7 110 t/m 124 ORBA
Corveeër	Cleaner (handmatig)	<ul style="list-style-type: none"> • Magazijnmedewerker • Algemeen medewerker/matroos • Cleaner • Heftruckchauffeur • All-round medewerker asbestverwijdering 	<ul style="list-style-type: none"> • Hulpmachinist • Hulpmachinist rioolreiniging • Medewerker industriële reiniging/sjorren 	<ul style="list-style-type: none"> • Zelfstandig cleaner • Straler-coater • Straler-coater/cleaner • Kolkenzuigmachinist 	<ul style="list-style-type: none"> • Monteur straal-/coatmaterieel • Meewerkend voorman algemene werkzaamheden • Machinist vacuümwagen • Machinist hogedrukwagen • Automonteur • All-round machinist • All-round machinist rioolreiniging • Gecertificeerd toezichthouder asbestverwijdering 	<ul style="list-style-type: none"> • Meewerkend voorman (scheeps)onderhoud /reiniging • Monteur materieel • Schipper

Bijlage V – Loongebouw CAO Orsima per 1 januari 2005**Volwassen boven 23 jaar**

Loongroep	1	2	3	4	5	6	7
Ervaringsjaren							
0 jaar	€9,60	€10,10	€10,40	€10,62	€10,85	€11,25	€11,59
1 jaar	€9,70	€10,20	€10,50	€10,73	€11,07	€11,48	€11,82
2 jaar		€10,30	€10,61	€10,84	€11,29	€11,71	€12,06
3 jaar				€10,95	€11,52	€11,94	€12,30
4 jaar					€11,75	€12,18	€12,55
5 jaar						€12,42	€12,80
6 jaar						€12,67	€13,06
7 jaar							€13,32
8 jaar							€13,59

Jeugdlonen

Loongroep	1	2	3	4	5	6	7
17-18 jaar	€7,90	€8,31	€8,55	€ 8,73	€ 8,82	€ 9,15	€ 9,42
19-20 jaar	€8,52	€8,97	€9,25	€ 9,43	€ 9,52	€ 9,87	€10,17
21-22 jaar	€9,20	€9,70	€9,99	€10,18	€10,29	€10,67	€10,98

Loongebouw CAO Orsima per 1 januari 2006 (0,6% verhoging)							
<i>Volwassen boven 23 jaar</i>							
Loongroep	1	2	3	4	5	6	7
Ervaringsjaren							
0 jaar	€ 9,66	€ 10,16	€ 10,46	€ 10,68	€ 10,92	€ 11,32	€ 11,66
1 jaar	€ 9,76	€ 10,26	€ 10,56	€ 10,79	€ 11,14	€ 11,55	€ 11,89
2 jaar		€ 10,36	€ 10,67	€ 10,90	€ 11,36	€ 11,78	€ 12,13
3 jaar				€ 11,01	€ 11,59	€ 12,02	€ 12,37
4 jaar					€ 11,82	€ 12,26	€ 12,62
5 jaar						€ 12,51	€ 12,87
6 jaar						€ 12,76	€ 13,13
7 jaar							€ 13,39
8 jaar							€ 13,66
<i>Jeugdlonen</i>							
Loongroep	1	2	3	4	5	6	7
17-18 jaar	€ 7,95	€ 8,36	€ 8,60	€ 8,78	€ 8,87	€ 9,20	€ 9,48
19-20 jaar	€ 8,57	€ 9,02	€ 9,31	€ 9,49	€ 9,58	€ 9,93	€ 10,23
21-22 jaar	€ 9,26	€ 9,76	€ 10,05	€ 10,24	€ 10,35	€ 10,73	€ 11,05

Loongebouw CAO Orsima per 1 juli 2006 (2,1% verhoging)							
<i>Volwassen boven 23 jaar</i>							
Loongroep	1	2	3	4	5	6	7
Ervaringsjaren							
0 jaar	€ 9,86	€ 10,37	€ 10,68	€ 10,90	€ 11,15	€ 11,56	€ 11,90
1 jaar	€ 9,96	€ 10,47	€ 10,79	€ 11,01	€ 11,37	€ 11,79	€ 12,14
2 jaar		€ 10,57	€ 10,90	€ 11,12	€ 11,60	€ 12,03	€ 12,38
3 jaar				€ 11,23	€ 11,83	€ 12,27	€ 12,63
4 jaar					€ 12,07	€ 12,52	€ 12,88
5 jaar						€ 12,77	€ 13,14
6 jaar						€ 13,03	€ 13,40
7 jaar							€ 13,67
8 jaar							€ 13,94
<i>Jeugdlonen</i>							
Loongroep	1	2	3	4	5	6	7
17-18 jaar	€ 8,12	€ 8,54	€ 8,78	€ 8,96	€ 9,06	€ 9,39	€ 9,68
19-20 jaar	€ 8,75	€ 9,21	€ 9,51	€ 9,63	€ 9,78	€ 10,14	€ 10,44
21-22 jaar	€ 9,45	€ 9,96	€ 10,26	€ 10,46	€ 10,57	€ 10,96	€ 11,28

BIJLAGE VI - REGELING FUNCTIE-INDELING

1. Iedere werknemer wordt aangesteld in een van de functies genoemd in bijlage IV.
2. Aan de werknemer wordt schriftelijk meegedeeld in welke functie met bijbehorende functieomschrijving hij wordt aangesteld en in welke loongroep hij is ingedeeld.
3. Indien de werknemer het niet (meer) eens is met de functie-indeling, of indien hij van mening is dat zijn functie zodanig gewijzigd is dat de indeling moet worden herzien, dan dient de werknemer – alvorens hij bezwaar indient – eerst te trachten in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen. Dit overleg geschiedt via de gebruikelijke kanalen binnen het bedrijf.
4.
 - a. Indien het overleg niet leidt tot een oplossing, kan de werknemer bezwaar indienen tegen de functie-indeling bij het College van Deskundigen. Het College van Deskundigen bestaat uit een door de werkgeversorganisatie en de vakorganisaties aangewezen deskundige. Het College wordt bijgestaan door de secretaris van de Vaste Commissie.
 - b. Het bezwaar dient schriftelijk te worden ingediend bij de secretaris van de Vaste Commissie en bevat tenminste
 - een omschrijving van de werkzaamheden die worden verricht;
 - een gemotiveerde omschrijving van de beslissing die wordt gewenst;
 - een afschrift van de mededeling van de functie-indeling.
 - c. Het bezwaar dient te worden ingediend binnen maximaal 6 maanden nadat de bezwaren tegen de functie-indeling zijn ontstaan.
5. Het College van Deskundigen doet binnen 6 weken uitspraak over het bezwaar.
6. De kosten verbonden aan de bezwaarprocedure bedragen €34,03.
7. Indien de werknemer het niet eens is met de uitspraak van het College van Deskundigen kan de werknemer binnen twee weken na de uitspraak van het College van Deskundigen om een bindend advies verzoeken van de Vaste Commissie. Deze procedure geschiedt overeenkomstig het Reglement Bindend Advies Vaste Commissie.

BIJLAGE VII - PROTOCOL FUNCTIEBEOORDELING

1. Het systeem functiebeoordeling is gekoppeld aan het gedifferentieerd kunnen toepassen van de ervaringsjaar verhogingen zoals gemeld in de CAO onder artikel 12 lid 4.
2. Functiebeoordeling is alleen van toepassing op de werknemer die zijn functie gedurende 6 maanden van een beoordelingsperiode heeft uitgeoefend.
3. De leidinggevende die de werknemer beoordeelt dient tenminste een periode van 3 maanden als leidinggevende van de betrokken werknemer te functioneren.
4. De beoordelingsperiode is maximaal 1 jaar.
5. Het beoordelingssysteem zal tenminste 3 en ten hoogste 7 beoordelingscriteria kennen.
6. De werknemers worden vooraf schriftelijk op de hoogte gesteld van de criteria in het vorige punt bedoeld waarop zij worden beoordeeld.
7. De beoordeling zal worden gekwalificeerd als onvoldoende, voldoende, goed, zeer goed of uitstekend:
 - bij beoordeling onvoldoende betekent dit toekenning van 0 ervaringsjaar;
 - bij beoordeling voldoende leidt dat tot de toekenning van ½ ervaringsjaar;
 - bij beoordeling goed leidt dat tot toekenning van 1 ervaringsjaar;
 - bij beoordeling zeer goed leidt dat tot toekenning van 1½ ervaringsjaar;
 - bij beoordeling uitstekend leidt dat tot toekenning van 2 ervaringsjaren.
8. De beoordeling wordt in een schriftelijke weergave voor gezien getekend door de beoordelaar en de beoordeelde en bewaard in het personeelsdossier van de betrokken werknemer.
9. De werknemer kan beroep instellen tegen de gevolgde procedure bij de beoordeling. Het beroep staat open bij de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Het beroep dient te worden ingesteld binnen 6 maanden na de beoordeling. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging doet binnen 6 weken uitspraak.
10. Indien de werknemer van mening is dat dit protocol niet of onjuist is toegepast staat beroep open bij de Vaste Commissie Orsima. Niet of onjuiste toepassing van dit protocol leidt tot dezelfde gevolgen als bij niet beoordeling, dus de toekenning van enig ervaringsjaar.