

## **CAO Plusregeling voor het Dierenpark Emmen 2007-2011**

De ondergetekenden

**Noorder Dierenpark bv te Emmen**  
als partij ter ene zijde

en

**FNV Bondgenoten te Utrecht**  
**CNV BedrijvenBond te Houten**  
elk als partij ter andere zijde

zijn de volgende CAO-Plusregeling aangegaan.

**'07**  
**'11**

© 2007 CAO-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van de Algemene Werkgevers Vereniging VNO/NCW te Haarlem.

## Inhoudsopgave

<b>Artikel 1</b>	<b>Definities</b>	<b>3</b>
<b>Artikel 2</b>	<b>Werkings sfeer</b>	<b>4</b>
<b>Artikel 3</b>	<b>Dienstrooster en arbeidsduur</b>	<b>4</b>
<b>Artikel 4</b>	<b>Aanpassing van de arbeidsduur</b>	<b>4</b>
<b>Artikel 5</b>	<b>Functiegroepen en salarisschalen</b>	<b>5</b>
	1. Algemeen	5
	2. Functiereeksen	5
	3. Inschaling en persoonlijke toeslag	5
<b>Artikel 6</b>	<b>Toepassing van de salarisschalen</b>	<b>5</b>
	1. Werknemers van 22 jaar en ouder	5
	2. Werknemers jonger dan 22 jaar	6
	3. Overplaatsing naar een andere functiegroep c.q. salarisschaal	6
<b>Artikel 7</b>	<b>Het verrichten van meerwerk en overwerk</b>	<b>6</b>
	1. Meerwerk	6
	2. Overwerk	6
<b>Artikel 8</b>	<b>Arbeid op zon- en feestdagen, gedenkdagen en zaterdag</b>	<b>7</b>
<b>Artikel 9</b>	<b>Beloning voor het werken op feestdagen</b>	<b>7</b>
<b>Artikel 10</b>	<b>Overige beloningen</b>	<b>8</b>
	1. Algemeen	8
	2. Prestatietoeslag	8
	3. Weekendtoeslag	8
	4. Consignatietoeslag	8
	5. Vergoeding projectleiders	8
<b>Artikel 11</b>	<b>Geoorloofd verzuim, calamiteiten en onbetaald verlof</b>	<b>8</b>
<b>Artikel 12</b>	<b>Vakantie</b>	<b>9</b>
	1. Vakantierechten	9
<b>Artikel 13</b>	<b>Vakantietoeslag</b>	<b>9</b>
<b>Artikel 14</b>	<b>Eindejaarsuitkering</b>	<b>10</b>
<b>Artikel 15</b>	<b>Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie</b>	<b>10</b>
	1. Toepassings sfeer	10
	2. Loondoorbetaling	10
	3. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en pensioenopbouw	10
	4. Suppletieregeling	10
<b>Artikel 16</b>	<b>Pensioenverzekering</b>	<b>11</b>
<b>Artikel 17</b>	<b>Vrijwillige vervroegde uittreding</b>	<b>11</b>
<b>Artikel 18</b>	<b>Reiskostenvergoeding</b>	<b>11</b>
<b>Artikel 19</b>	<b>Verhuiskostenvergoeding</b>	<b>11</b>
<b>Artikel 20</b>	<b>Wijzigingen tijdens de duur van de overeenkomst</b>	<b>11</b>
<b>Artikel 21</b>	<b>Duur van de overeenkomst</b>	<b>12</b>
<b>Bijlage 1</b>	<b>Functieraster</b>	<b>13</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>Salarisschalen</b>	<b>16</b>
<b>Bijlage 3</b>	<b>Overzicht arbeidstijden</b>	<b>18</b>
<b>Bijlage 4</b>	<b>Fiscaal vriendelijke betaling vakbondscontributie</b>	<b>19</b>
<b>Bijlage 5</b>	<b>Consignatieregeling techniek</b>	<b>20</b>
<b>Bijlage 6</b>	<b>Protocol werkgelegenheid</b>	<b>21</b>
<b>Bijlage 7</b>	<b>Protocol flexibiliteit</b>	<b>22</b>

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. **Werkgever:**  
Noorder Dierenpark bv, NDP Infra bv en NDP Multimedia bv.
2. **Vakvereniging:**  
FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond.
3. **Maand:**  
een kalendermaand.
4. **Dienstrooster:**  
de tijdstippen waarop werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, onderbreken en beëindigen.
5. **Normale arbeidsduur:**  
het gemiddeld aantal uren per week dat werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
6. **Schaalsalaris:**  
het salaris zoals vermeld in bijlage 2.
7. **Maandsalaris:**  
het salaris vermeerderd met eventuele toeslagen als bedoeld in artikel 7 lid 1.
8. **Maandinkomen:**  
het salaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag (PT) als bedoeld in artikel 4 lid 3 sub 2.
9. **Ondernemingsraad:**  
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
10. **Bijlagen:**  
de bijlagen maken onderdeel uit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

<b>Artikel 2</b>	<b>Werkingsfeer</b>
------------------	---------------------

1. De CAO plusregeling geldt als aanvulling op de CAO voor het Dagattractiebedrijf. Artikelen in deze CAO plusregeling gelden als aanvulling op de reeds bestaande artikelen in de CAO voor het Dagattractiebedrijf of, indien vergelijkbare artikelen ook in de CAO voor het Dagattractiebedrijf opgenomen zijn, ter vervanging van deze artikelen. Bij een zogenaamde overlap of conflicterende artikel(onderdel)en is het artikel in de CAO plusregeling leidend.
2. De CAO plusregeling is slechts geldig voor de medewerkers die tot 1 juli 2007 vielen onder de CAO voor Dierenpark Emmen. Deze CAO plusregeling blijft geldig voor deze medewerker gedurende de lopende arbeidsovereenkomst en eventuele verlenging van de arbeidsovereenkomst, gedurende de looptijd van de CAO plusregeling, tenzij:
  - a. de medewerker vrijwillig op een ander functie binnen Dierenpark Emmen solliciteert en op deze functie wordt aangenomen. Een en ander is niet van toepassing bij het vervallen van de huidige functie
  - b. het dienstverband vroegtijdig wordt beëindigd en er sprake is van een wederkeer na een termijn langer dan 3 maanden.

<b>Artikel 3</b>	<b>Dienstrooster en arbeidsduur</b>
------------------	-------------------------------------

1. De normale arbeidsduur op jaarbasis bedraagt voor werknemers met een voltijddienstverband, 52 weken x 36 uur – 180 verlofuren – feestdagen. De werkweek van gemiddeld 36 uur per week oftewel een werkdag van 7,2 uur wordt gerealiseerd door middel van inroostering van roostervrije tijd (zie voor de uitgangspunten bijlage 3). De dienstroosters zijn vastgelegd in overleg met de betrokken werknemers en met goedkeuring van de ondernemingsraad met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.
2. Werknemers die roostermatig in het weekend werken, hebben om de andere week een vrij weekend vanaf vrijdagavond tot maandagmorgen. In de daarop volgende 12 dagen worden volgens een vast rooster twee compenserende vrije dagen ingeroosterd.
3. Pauzetijden worden niet als werktijd gezien.
4. Wijzigingen van de arbeidstijden zullen in overleg met de OR plaatsvinden, voor zover het gaat om wijzigingen die vallen binnen het kader van de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet. In de overige gevallen wordt eerst met de vakorganisaties overlegd.
5. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene wijzigingen van een dienstrooster.

<b>Artikel 4</b>	<b>Aanpassing van de arbeidsduur</b>
------------------	--------------------------------------

1. De werknemer die tenminste een jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing in dienst is bij werkgever, kan in het kader van de Wet aanpassing Arbeidsduur eenmaal per twee jaar een verzoek indienen om de arbeidsduur te verminderen of te vermeerderen. Dit verzoek moet tenminste vier maanden van tevoren ingediend worden bij de afdeling personeel & organisatie. Werkgever deelt zijn beslissing uiterlijk één maand voor de door de werknemer gewenste ingangsdatum schriftelijk aan werknemer mee. Bij de afdeling p&o is het reglement aanpassing arbeidsduur verkrijgbaar.
2. Deeltijdwerknemers komen bij vrijkomende vacatures en gebleken geschiktheid in principe in aanmerking voor een uitbreiding van het aantal arbeidsuren van hun individuele arbeidsduur.
3. De meerwerk tijden van deeltijdwerknemers zullen over een periode van drie maanden gemiddeld niet boven de overeengekomen arbeidsduur liggen. Is dit wel het geval, dan heeft

werknemer het recht te verzoeken de uren die in de eerder bedoelde periode gewerkt zijn in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Werkgever moet dit verzoek honoreren tenzij hij kan aantonen dat het een incidentele uitbreiding van uren betreft.

<b>Artikel 5</b>	<b>Functiegroepen en salarisschalen</b>
------------------	---

1. *Algemeen*

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie volgens de ORBA-methode gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, die in bijlage 1 zijn opgenomen.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die opgedeeld is in een aantal functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.
3. Iedere werknemer krijgt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld en het daarbij behorende schaalsalaris. Wanneer hij het niet eens is met de indeling, kan hij in beroep gaan. De beroepsprocedure ligt ter inzage bij de afdeling Personeel & Organisatie.

2. *Functiereeksen*

1. Voor een aantal functies geldt dat zij deel uitmaken van een functiereeks. Voor die functiereeksen gelden doorlooptijden. Er kan van afgeweken worden wanneer dit van tevoren, bijvoorbeeld bij aanstelling, is bepaald of als uit functioneringsgesprekken voortijdig blijkt dat de werknemer niet naar behoren functioneert. Afwijkingen worden altijd schriftelijk gemeld aan de ondernemingsraad.
2. Wanneer een functie geen deel uitmaakt van een functiereeks geldt dat de indeling in de functiegroep tevens eindschaal is.

3. *Inschaling en persoonlijke toeslag*

1. Wanneer ten gevolge van functieherwaardering blijkt dat het geldende loon hoger is dan het maximumloon in de betreffende nieuwe functiegroep, wordt een persoonlijke toeslag (PT) toegekend.
2. Een eenmaal toegekende PT zal niet meer gewijzigd worden. Mocht de individuele arbeidsduur, waarop de PT is gebaseerd, afnemen dan neemt eveneens de PT naar evenredigheid af.
3. In afwijking van het gestelde onder lid 2 geldt dat op een PT die ontstaan is door de actualisatie van de functiewaardering in 2000 en/of door reorganisatie, eventuele algemene loonsverhogingen conform de CAO van toepassing blijven.

<b>Artikel 6</b>	<b>Toepassing van de salarisschalen</b>
------------------	---

1. *Werknemers van 22 jaar en ouder (functievolvassen werknemers)*

1. a. Deze werknemers ontvangen het schaalsalaris bij 0 functiejaren behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld.  
b. Dit schaalsalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar, tenzij het maximum aantal functiejaren is bereikt.  
c. Voor werknemers die voor 1 juli van het lopende kalenderjaar in dienst zijn getreden, de vakvolwassen leeftijd bereiken (22 jaar) of zijn ingedeeld in een hogere functiegroep, geldt dat zij aanspraak hebben op toekenning van een functiejaar als omschreven onder lid b.

2. Indien, in afwijking van het in lid 1.1.a bepaalde, aan de werknemer een schaalsalaris behorende bij één of meer functie jaren is toegekend, zal de eerstvolgende functie jarenverhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1.1.b en c.
2. *Werknemers jonger dan 22 jaar* (jeugdige werknemers)
    1. Deze werknemers ontvangen het schaalsalaris behorende bij hun leeftijd en bij de functie groep waarin zij zijn ingedeeld, zoals aangegeven in de voor hen toepasselijke salarisschaal (zie bijlage 2).
    2. Vervolgens ontvangen zij de bij de respectievelijke hogere leeftijden behorende hogere schaalsalarissen met ingang van de maand waarin zij die hogere leeftijd bereiken.
3. *Overplaatsing naar een andere functie groep c.q. salarisschaal*
    1. Bij definitieve overplaatsing in een hogere functie groep c.q. hogere salarisschaal van een functie volwassen werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functie groepen met zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
    2. Herzieningen van de schaalsalarissen in het kader van promoties die het gevolg zijn van de afgesproken doorlooptijd of functie herwaardering kunnen ook plaatsvinden met ingang van 1 juli van elk kalenderjaar.
    3. Herzieningen van de schaalsalarissen die het gevolg zijn van interne sollicitaties vinden plaats met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de andere functie groep heeft plaatsgevonden.
    4. Voor werknemers die voor 1 juli van het lopende kalenderjaar een promotie hebben gemaakt, geldt dat zij aanspraak hebben op toekenning van een functie jaar als omschreven onder lid 1.1.b.

<b>Artikel 7</b>	<b>Het verrichten van meerwerk en overwerk</b>
------------------	--

1. *Meerwerk*

Indien een deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen het dienstrooster van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst blijft, wordt over deze meeruren een toeslag van 25% (incl. vakantietoeslag en vakantiedagen) van het voor de deeltijdwerknemer geldende uurloon betaald. De uren inclusief toeslag worden in principe uitbetaald.

2. *Overwerk*

1. De werknemer is gehouden ook buiten de normale arbeidstijd arbeid te verrichten, indien de bedrijfsomstandigheden dat naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen
2. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
3. Wanneer roostervrije dagen van maandag tot en met vrijdag in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden verschoven, wordt dat niet als overwerk gezien.
4. Werkgever zal het opdragen van overwerk zoveel mogelijk beperken.
5. Voor deeltijdwerknemers is lid 1 van toepassing met dien verstande dat zij gehouden zijn boven hun normale arbeidsduur gemiddeld 50% extra te werken gedurende maximaal vier weken en gemiddeld 25% extra gedurende maximaal 13 weken.
6. Er is sprake van overwerk voor deeltijdwerknemers indien de werknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de gemiddelde arbeidsduur per week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.

7. Werknemers van 50 jaar of ouder die te kennen geven niet te willen overwerken, zullen daartoe niet verplicht worden, tenzij het bedrijfsbelang zich daar uitdrukkelijk tegen verzet.
8. Indien de bedrijfsomstandigheden dat naar het oordeel van de werkgever toelaten, zal overwerk bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en wordt in principe binnen drie maanden opgenomen.
9. Per gewerkt overuur is het volgende tarief van toepassing:
  - a. Voor de eerste twee overuren vallend op maandag tot en met vrijdag met een maximum van vier per maand geldt een tarief van 100%.
  - b. Voor de volgende uren geldt het volgende tarief van het geldende uurloon (0,61% van het geldende schaalsalaris inclusief eventuele PT):
    - van maandag tot en met vrijdag 130%
    - op zaterdag 150%
    - op zondag 200%
    - op erkende Christelijke feestdagen van maandag tot en met vrijdag als vermeld in artikel 12 lid 2.a. een tarief van 250%

<b>Artikel 8</b>	<b>Arbeid op zon- en feestdagen, gedenkdagen en zaterdagen</b>
------------------	--

1. Gezien de aard van het bedrijf wordt er op alle dagen van de week arbeid verricht.
2. Op de volgende dagen wordt in de regel geen arbeid verricht:
  - a. op de algemeen erkende Christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag);
  - b. de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
3. Bepaalde werknemers zullen, indien dit onderling tussen werknemer en werkgever overeengekomen is, in het belang van de bedrijfsvoering arbeid verrichten op feestdagen en gedenkdagen. De beloning hiervoor is vastgelegd in artikel 13.
4. Werknemers die er prijs op stellen Goede Vrijdag, bid- en gedenkdagen of 1 mei te vieren, worden in de gelegenheid gesteld een vrije dag op te nemen.

<b>Artikel 9</b>	<b>Beloning voor het werken op feestdagen</b>
------------------	---

- 1) Voor werknemers die volgens rooster ook op zon- en feestdagen werken, geldt voor het werken op erkende Christelijke feestdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag van maandag tot en met vrijdag als vermeld in artikel 12 lid 2a de volgende regeling.
  - a. Een werknemer ontvangt jaarlijks een aantal extra vrije dagen, zoveel als bovengenoemde dagen er dat jaar vallen op maandag tot en met vrijdag, de zogenaamde f-dagen.
  - b. Iedere keer dat hij op een feestdag die hij volgens rooster zou moeten werken vrij is, of als compensatie voor het werken op een feestdag een vervangende vrije dag opneemt, gebruikt hij daar een f-dag voor.
  - c. Voor werknemers met een parttime dienstverband geldt dat met hen afgesproken wordt welke dagen ze niet werken vanwege hun parttime dienstverband. Als deze dagen samenvallen met doordeweekse feestdagen worden ze op de f-dagen in mindering gebracht.
  - d. Wanneer de werknemer aan het einde van het jaar niet alle f-dagen heeft hoeven gebruiken, worden de resterende dagen als snipperdagen aangemerkt.

- e. Voor het werken op een erkende Christelijke feestdag van maandag tot en met vrijdag, die volgens het rooster op een normale werkdag valt, krijgt de werknemer een toeslag van 100% uitbetaald.
- f. Wanneer een werknemer op een erkende Christelijke feestdag van maandag tot en met vrijdag moet werken, terwijl hij volgens rooster vrij zou zijn, geldt de volgende regel: De werknemer ontvangt daarvoor een vervangende vrije dag en krijgt een toeslag van 100% uitbetaald.

<b>Artikel 10</b>	<b>Overige beloningen</b>
-------------------	---------------------------

1. *Algemeen*

De maandsalarissen, bedoeld in de artikelen 9 en 10, worden geacht een beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een maand.

Overige beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. *Prestatietoeslag*

De werkgever is bevoegd aan werknemers, die op grond van hun inzet en/of capaciteiten daarvoor in aanmerking komen, een prestatietoeslag c.q. waarderingstoeslag te geven van maximaal 15% van het geldende loon.

3. *Weekendtoeslag*

Werknemers die roostermatig iedere twee weken een volledige zaterdag en zondag arbeid verrichten, ontvangen daarvoor een toeslag van 10% op het maandsalaris. Werknemers die een deel van het weekend werken, ontvangen daarvoor een percentage naar rato.

4. *Consignatietoeslag*

Binnen de afdeling techniek zijn consignatieregelingen van toepassing. Op de consignatieregelingen zijn eventuele procentuele loonsverhogingen conform de CAO van toepassing. De consignatieregeling storingsdiensten techniek zijn opgenomen in bijlage 8.

5. *Vergoeding projectleiders*

Werknemers die tijdelijk werkzaam zijn als projectleider kunnen bij de uitvoering van het tweede project, afhankelijk van de indeling van hun eigen functie, in aanmerking komen voor een vergoeding. De vergoedingsregeling is opgenomen in bijlage 9.

<b>Artikel 11</b>	<b>Geoorloofd verzuim, calamiteiten- en onbetaald verlof</b>
-------------------	--

1. *Geoorloofd verzuim*

Aanvullend op het in artikel 629b van het Burgerlijk Wetboek bepaalde (behalve in geval van arbeidsongeschiktheid) geldt het volgende:

De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek vrij te geven en het voor hem geldende tijdloon door te betalen in de hieronder beschreven gevallen. Onder de in dit artikel genoemde aanduidingen

“ouders” wordt tevens verstaan pleeg- en stiefouders en ouders van de echtgenote;

“grootouders” wordt tevens verstaan grootouders van de echtgenote;

“echtgenote” wordt tevens verstaan echtgenoot en levenspartner;



“kinderen” wordt tevens verstaan adoptie-, pleeg-, stief- en aangehuwde kinderen en kinderen van de levenspartner;

“broers en zusters” wordt tevens verstaan broers en zusters van de echtgenote.

- a. Bij het overlijden van de echtgenoot en eigen inwonende kinderen of inwonende ouders gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- b. Bij het overlijden van uitwonende kinderen en ouders: 1 dag;
- c. Bij begrafenis of crematie van uitwonende kinderen, ouders, grootouders, broers en zusters, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond: 1 dag;
- d. Bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen aaneengesloten aan de gebeurtenis;
- e. Bij het huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
- f. Bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
- g. Bij het huwelijk van de kinderen en broers en zusters van de werknemer, voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond en met dien verstande dat ten aanzien van Rooms Katholieken het kerkelijk huwelijk onder huwelijk wordt verstaan: 1 dag;
- h. Bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer of de ouders van de werknemer: 1 dag;
- i. In geval van noodzakelijke medische verzorging gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 1 dag, voor zover de verzorging niet buiten werktijd kan plaatsvinden;
- j. In geval van een wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting gedurende de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 1 dag, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
- k. Bij een verhuizing op verzoek van de werkgever: 1 dag.

<b>Artikel 12</b>	<b>Vakantie</b>
-------------------	-----------------

1. *Vakantierechten*

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Iedere werknemer met een volledig dienstverband heeft per vol vakantiejaar dienstverband recht op 180 verlofuren met behoud van salaris. Per maand wordt 1/12 deel van het totale aantal verlofuren opgebouwd.
3. De werknemer die voor het einde van het lopende jaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft in dat vakantiejaar onverminderd het in lid 2 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de vakantie.

<b>Artikel 13</b>	<b>Vakantietoeslag</b>
-------------------	------------------------

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot 1 mei van het volgende jaar.
2. Aan werknemer wordt over een periode van 12 maanden, aanvangende met de maand mei van het voorafgaand kalenderjaar het volledige vakantiegeld, zijnde 1 maandinkomen (8 1/3 %) uitgekeerd.
3. Werknemers die korter in dienst zijn, ontvangen het vakantiegeld naar rato of bij het einde van het dienstverband.
4. Voor werknemers die op 30 april 2000 1 jaar in dienst waren, blijft de oude regeling van toepassing. Deze luidt:  
Aan werknemers die in mei van het lopende jaar 1 jaar in dienst zijn geweest, wordt over dat lopende jaar (1 januari tot en met 31 december) het volledige vakantiegeld, zijnde 1 maandinkomen (8 1/3%) uitgekeerd.
5. Bij beëindiging van het dienstverband zal eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag alsnog worden verrekend.

**Artikel 14****Eindejaarsuitkering**

1. Aan werknemers met een contract voor onbepaalde tijd, die op 1 december van het contractjaar in dienst zijn, zal in december een eindejaarsuitkering verstrekt worden van 2%, te berekenen over de in het betreffende kalenderjaar verdiende maandinkomens.
2. Aan werknemers als bedoeld in lid 1 met wie het dienstverband beëindigd wordt door pensionering of om andere redenen die hen niet te verwijten zijn, zal de uitkering naar rato van de gewerkte periode bij beëindiging van het dienstverband worden uitbetaald.

**Artikel 15****Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie***1. Toepassingssfeer*

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek voor zover hierna niet anders is bepaald.

*2. Loondoorbetaling*

- a. Door de werkgever wordt gedurende de eerste 26 weken van arbeidsongeschiktheid, het maandsalaris aangevuld tot 100% van het gemiddelde brutoloon over de afgelopen 6 maanden voorafgaande aan de eerste ziektedag (uitgaande van de arbeidsomvang zoals contractueel is vastgelegd tijdens de ziekteperiode).
- b. De uitkering van de werkgever, bedoeld in lid 3, wordt verminderd met het bedrag van de eventueel aan de werknemer krachtens de Ziektewet toekomende uitkering.
- c. Voorzover en voor zolang de arbeidsongeschiktheid na 26 weken nog voortduurt, wordt door de werkgever aan de werknemer gedurende 26 weken het maandsalaris aangevuld tot 97,5% van het brutoloon. In de daaropvolgende 52 weken wordt door de werkgever 70% van het brutoloon uitgekeerd aan de werknemer. Hierop wordt een aanvulling gegeven van 20% van het brutoloon op voorwaarde dat wordt voldaan aan de reïntegratieverplichtingen zoals die zijn geregeld in de Wet Poortwachter.
- d. Wanneer de medewerker actief reïntegreert: voor het gedeelte dat arbeid wordt verricht, door “gedeeltelijk herstel of werken op arbeidstherapie”: minimaal 100% van het functieniveau waarop deze werkzaamheden plaatsvinden.
- e. Indien er sprake is van een dermate hoge mate van arbeidsongeschiktheid dat de betreffende medewerker voor de IVA (volledig arbeidsongeschiktheid) in aanmerking gaat komen, wordt het gedurende de eerste twee ziektejaren 100% van het brutoloon uitgekeerd.
- f. Indien er sprake is van een bedrijfsongeval, waarbij de medewerker zich heeft gehouden aan alle veiligheidsvoorschriften, wordt het gedurende de eerste twee ziektejaren 100% van het brutoloon uitgekeerd.

*3. Gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid en pensioenopbouw*

Voor werknemers die tijdens hun dienstverband met werkgever gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geraakt, geldt dat zij ook over het uitkeringsdeel dat is ontstaan door de arbeidsongeschiktheid pensioen opbouwen. Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 2001.

*4. Suppletierегeling*

De aanvulling op het salaris in het eerste en tweede jaar (zie lid 2c) wordt ook aangewend bij externe reïntegratie.

<b>Artikel 16</b>	<b>Pensioenverzekering</b>
-------------------	----------------------------

1. Er is een pensioenregeling afgesproken waarvan elke medewerker een reglement heeft ontvangen. Tevens ligt dit reglement ter inzage bij de afdeling Personeel & Organisatie.
2. Wijzigingen en/of verlengingen van de pensioenregeling worden in overleg met de vakbonden vastgesteld.

<b>Artikel 17</b>	<b>Vrijwillige vervroegde uittreding</b>
-------------------	--

1. Werkgever is ten behoeve van de vrijwillige vervroegde uittreding (VUT) van de werknemers aangesloten bij de Stichting Uittreding Werknemers Agrarische Sector (SUWAS I).
2. De premiekosten voor SUWAS I ten behoeve van de werknemers, worden voorgeschreven door de uitvoerder van de regeling, Colland en passen binnen de financiële kaders zoals omschreven in artikel 21, gedurende de uitloop van deze regeling (tot maximaal 31 december 2015).
3. Het SUWAS-reglement ligt voor elke werknemer ter inzage bij de financiële administratie.
4. Werknemers kunnen vervroegd uittreden conform de SUWAS-bepalingen.

<b>Artikel 18</b>	<b>Reiskostenvergoeding</b>
-------------------	-----------------------------

1. Aan de werknemers zal een reiskostenvergoeding worden verstrekt volgens onderstaande regeling:  
10 tot 15 kilometer : € 1,82 per dag  
15 kilometer of meer : € 2,27 per dag
2. De bepaling in lid 1 is niet van toepassing als tijdens het dienstverband op initiatief van de werknemer door verhuizing de afstand tussen werk- en woonplaats wordt vergroot.
3. Bij noodzakelijke extra opkomst op verzoek van of namens de werkgever zal een reiskostenvergoeding worden betaald op basis van openbaar vervoer of, indien men gebruik maakt van een eigen auto, een bij de werkgever gebruikelijke kilometervergoeding.

<b>Artikel 19</b>	<b>Verhuiskostenvergoeding</b>
-------------------	--------------------------------

Werknemers die vanuit een woonplaats die op meer dan 10 kilometer afstand van Emmen is gelegen, op verzoek van de werkgever verhuizen naar Emmen of naar een woonplaats binnen een straal van 10 kilometer rond Emmen, ontvangen een tegemoetkoming in de verhuiskosten. Deze tegemoetkoming bedraagt een bruto maandsalaris, echter niet eerder dan na afloop van de proeftijd. Bij beëindiging van het dienstverband binnen een jaar dient een tijdsevenredig deel van de tegemoetkoming aan de werkgever te worden terugbetaald.

<b>Artikel 20</b>	<b>Wijziging tijdens de duur van de overeenkomst</b>
-------------------	--

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van de collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen aan de orde te stellen.
2. Indien besprekingen over die voorstellen niet tot overeenstemming leiden, wordt het geschil ter beslissing voorgelegd aan een arbitragecommissie. Deze commissie bestaat uit een vertegenwoordiger van de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken partijen en een gezamenlijk te benoemen voorzitter.

**Artikel 21****Duur van de overeenkomst**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2007 en eindigt op 31 december 2011.

*Eenzijds*

*Anderzijds*

**Dierenpark Emmen**

**FNV Bondgenoten**

**CNV BedrijvenBond**

H. Hiddingh  
Algemeen directeur

H. Vellenga  
Bestuurder

N. Engmann  
Bestuurder

Functie	Functie-groep	Afspraak m.b.t. doorlooptijd
Afwasser dieetkeuken	1	
Facilitair medewerker dierenverzorging	2	
Medewerker civiele techniek	2	
Medewerker dieetkeuken B	2	
Medewerker planten A	2	
Medewerker parkonderhoud A	2	
Medewerker magazijn	2	
Medewerker controle (toegang & gebouwen)	2	
Medewerker schoonmaakdienst	2	
Allround medewerker civiele techniek	3	
Medewerker personeelskantine	3	
Hovenier A	3	In deze functie wordt de werknemer ingedeeld die het diploma van de MTuS heeft behaald en/of de medewerker die de opleiding tot aankomend hovenier heeft afgerond. Laatstgenoemde medewerker stroomt na 2 jaar door naar de functie van hovenier.
Medewerker dierenverzorging	3	In deze functiegroep wordt de werknemer ingedeeld die de opleiding aan de MAS heeft afgerond. Indeling in deze functiegroep duurt 1 jaar.
Medewerker EHBO	3	
Medewerker kassa & controle	3	
Medewerker parkonderhoud B	3	Deze functie is gelimiteerd tot 2 personen
Medewerker planten A	3	
Medewerker merchandise	3	
Voorman magazijn	3	
Allround schilder	4	In deze functie wordt de werknemer ingedeeld die de opleiding gezelschap schilder heeft afgerond of zich de vereiste vaardigheden door jarenlange ervaring eigen heeft gemaakt.
Hovenier B	4	
Medewerker dierenverzorging	4	Een werknemer valt 3 jaren in deze functiegroep alvorens hij/zij doorstroomt naar functiegroep 5.
Medewerker kassadienst B	4	
Medewerker transport	4	
Medewerker planten B	4	
Telefoniste/receptioniste	4	

**Vervolg functieraster:**

<b>Functie</b>	<b>Functie-groep</b>	<b>Afspraak m.b.t. doorlooptijd</b>
Allround medewerker metaaltechniek	5	
Allround timmerman (nieuw- & verbouw)	5	In deze functie wordt de werknemer ingedeeld die de opleiding gezel timmerman heeft afgerond of zich de vereiste vaardigheden door de jarenlange ervaring eigen heeft gemaakt.
Allround timmerman (onderhoud & werkplaats)	5	In deze functie wordt de werknemer ingedeeld die de opleiding gezel timmerman heeft afgerond of zich de vereiste vaardigheden door de jarenlange ervaring eigen heeft gemaakt.
Eerste medewerker publieksservice	5	
Elektromonteur	5	Een werknemer bekleedt deze functie 3 jaar alvorens hij/zij doorstroomt naar de functie van allround elektromonteur.
Hovenier C	5	
Management secretaresse	5	
Medewerker diëtkeuken C	5	
Medewerker dierenverzorging	5	
Medewerker educatie	5	
Medewerker financiële administratie	5	
Medewerker personeelsadministratie	5	
Medewerker planten C	5	
Medewerker secretariaat	5	
Voorman civiele techniek	5	Deze functie is gelimiteerd tot 1 persoon.
Voorman schilder	5	Deze functie is gelimiteerd tot 1 persoon.
Allround elektromonteur (audiovisuele techniek)	6	In deze functie wordt de werknemer ingedeeld die de opleiding tot monteur sterkstroominstallaties of de MTS richting elektrotechniek heeft afgerond en zich de vereiste vaardigheden door jarenlange ervaring heeft eigen gemaakt.
Allround elektromonteur (beveiligings- en telecominstallaties)	6	In deze functie wordt de werknemer ingedeeld die de opleiding tot monteur sterkstroominstallaties of de MTS richting elektrotechniek heeft afgerond en zich de vereiste vaardigheden door jarenlange ervaring heeft eigen gemaakt.
Allround elektromonteur (meet- en regeltechniek)	6	In deze functie wordt de werknemer ingedeeld die de opleiding tot monteur sterkstroominstallaties of de MTS richting elektrotechniek heeft afgerond en zich de vereiste vaardigheden door jarenlange ervaring heeft eigen gemaakt.
Administrateur	6	
Boekhouder	6	
Elektrotechnisch tekenaar / ontwerper	6	
Hoofd merchandise	6	
Hovenier D	6	Deze functie is gelimiteerd tot 1 persoon

**Vervolg functieraster:**

<b>Functie</b>	<b>Functie-groep</b>	<b>Afspraak m.b.t. doorlooptijd</b>
Medewerker museaal collectiebeheer & beeld(archief)	6	
Medewerker ongediertebestrijding	6	
Medewerker groepsreserveringen	6	
Projectleider A	6	
Voorman installaties	6	
Voorman metaaltechniek	6	
Voorman timmerman	6	De functie is gelimiteerd tot 2 personen.
Accountmanager interne relaties	7	
Accountmanager sales	7	
Assistent curator	7	
Beheerder onderhoud, water en energie	7	
Beleidsmedewerker educatie	7	
Biologisch gewasbeschermer	7	
Diëtist diervoeding	7	
Directiesecretaresse algemeen directeur	7	
Eerste medewerker dierenverzorging	7	
Hoofd publieksservice	7	
Medewerker management informatie	7	
Medewerker marketing & communicatie	7	
Projectleider B	7	
Senior engineer ontwikkeling en innovatie	7	
Systeembeheerder	7	

Deze functiegroepindeling is vastgesteld aan de hand van de ORBA-methode (uitgevoerd door de AAVN).

De afspraken met betrekking tot de doorlooptijden uit de voorgaande CAO worden voorlopig gecontinueerd.

Functies die niet in dit raster genoemd staan en/of die nog niet zijn beschreven, worden voorlopig ingedeeld en op basis van de functiebeschrijving ingedeeld in één van de functiegroepen.

<b>Bijlage 2</b>	<b>Salarisschalen</b>
------------------	-----------------------

*Functiejaarschaal per 1 december 2006*

<b>Functiegroep</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Groepsmidden ORBA	30	50	70	90	110	130	150
0 functiejaar	1460,01	1515,50	1578,36	1651,53	1738,46	1846,49	1984,00
1 functiejaar	1494,87	1552,33	1617,65	1690,33	1782,65	1898,55	2041,46
2 functiejaar	1528,76	1587,69	1656,93	1730,11	1827,83	1949,62	2100,39
3 functiejaar	1563,63	1625,01	1695,24	1769,39	1871,54	2002,66	2158,34
4 functiejaar	1597,51	1660,86	1733,54	1807,21	1916,23	2052,26	2218,25
5 functiejaar	1631,40	1696,22	1773,32	1847,48	1961,41	2103,33	2276,20
6 functiejaar	1666,26	1732,56	1811,14	1887,75	2005,61	2154,41	2334,64
7 functiejaar	1700,15	1769,39	1849,93	1925,07	2048,82	2205,97	2392,59
8 functiejaar				1966,32	2093,51	2258,03	2452,01
9 functiejaar					2138,20	2309,10	2511,43
10 functiejaar						2361,16	2569,38
11 functiejaar							2629,29

*Leeftijdschaal*

<b>Functiegroep</b>	<b>%</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
16 jaar	40%	583,90	606,00	631,54	660,51	695,38	738,60	793,60
17 jaar	50%	730,25	757,75	789,18	826,01	869,23	923,25	992,00
18 jaar	60%	876,10	909,50	946,82	991,02	1043,07	1107,90	1190,40
19 jaar	70%	1021,96	1060,75	1104,95	1156,02	1216,92	1292,55	1388,80
20 jaar	80%	1167,81	1212,50	1262,59	1321,03	1390,76	1477,20	1587,20
21 jaar	90%	1314,15	1363,75	1420,72	1486,53	1564,61	1661,85	1785,60
22 jaar	100%	1460,01	1515,50	1578,36	1651,53	1738,46	1846,49	1984,00

*Functiejaarschaal per 1 juli 2007 (inclusief een verhoging van 1,75%)*

<b>Functiegroep</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Groepsmidden ORBA	30%	50%	70%	90%	110%	130%	150%
0 functiejaar	1.485,56	1.542,02	1.605,98	1.680,43	1.768,88	1.878,80	2.018,72
1 functiejaar	1.521,03	1.579,50	1.645,96	1.719,91	1.813,85	1.931,77	2.077,19
2 functiejaar	1.555,51	1.615,47	1.685,93	1.760,39	1.859,82	1.983,74	2.137,15
3 functiejaar	1.590,99	1.653,45	1.724,91	1.800,35	1.904,29	2.037,71	2.196,11
4 functiejaar	1.625,47	1.689,93	1.763,88	1.838,84	1.949,76	2.088,17	2.257,07
5 functiejaar	1.659,95	1.725,90	1.804,35	1.879,81	1.995,73	2.140,14	2.316,03
6 functiejaar	1.695,42	1.762,88	1.842,83	1.920,79	2.040,71	2.192,11	2.375,50
7 functiejaar	1.729,90	1.800,35	1.882,30	1.958,76	2.084,67	2.244,57	2.434,46
8 functiejaar				2.000,73	2.130,15	2.297,55	2.494,92
9 functiejaar					2.175,62	2.349,51	2.555,38
10 functiejaar						2.402,48	2.614,34
11 functiejaar							2.675,30

*Leeftijdschaal*

<b>Functiegroep</b>	<b>%</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
16 jaar	40%	594,22	616,81	642,39	672,17	707,55	751,52	807,49
17 jaar	50%	742,78	771,01	802,99	840,22	884,44	939,40	1.009,36
18 jaar	60%	891,34	925,21	963,59	1.008,26	1.061,33	1.127,28	1.211,23
19 jaar	70%	1.039,89	1.079,41	1.124,19	1.176,30	1.238,22	1.315,16	1.413,10
20 jaar	80%	1.188,45	1.233,62	1.284,79	1.344,35	1.415,11	1.503,04	1.614,98
21 jaar	90%	1.337,00	1.387,82	1.445,38	1.512,39	1.591,99	1.690,92	1.816,85
22 jaar	100%	1.485,56	1.542,02	1.605,98	1.680,43	1.768,88	1.878,80	2.018,72



Per oktober 2007 zal er een eenmalige uitkering van 1,25% over het beoogde jaarsalaris (= 12 maanden x schaalsalaris) uitgekeerd worden. In geval van latere indiensttreding, vroegere uitdiensttreding en deeltijd: naar rato.

*Funciejarenschaal per 1 juli 2008 (inclusief een verhoging van 1,50%)*

<b>Funciegroep</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Groepsmidden ORBA	30%	50%	70%	90%	110%	130%	150%
0 functiejaar	1.507,84	1.565,15	1.630,07	1.705,64	1.795,42	1.906,99	2.049,00
1 functiejaar	1.543,85	1.603,19	1.670,65	1.745,71	1.841,05	1.960,75	2.108,34
2 functiejaar	1.578,85	1.639,71	1.711,22	1.786,79	1.887,71	2.013,49	2.169,20
3 functiejaar	1.614,86	1.678,25	1.750,78	1.827,36	1.932,86	2.068,27	2.229,05
4 functiejaar	1.649,85	1.715,27	1.790,34	1.866,42	1.979,01	2.119,50	2.290,93
5 functiejaar	1.684,85	1.751,79	1.831,42	1.908,01	2.025,67	2.172,24	2.350,77
6 functiejaar	1.720,85	1.789,32	1.870,48	1.949,60	2.071,32	2.224,99	2.411,13
7 functiejaar	1.755,85	1.827,36	1.910,54	1.988,14	2.115,94	2.278,24	2.470,98
8 functiejaar				2.030,74	2.162,10	2.332,01	2.532,34
9 functiejaar					2.208,25	2.384,75	2.593,71
10 functiejaar						2.438,52	2.653,56
11 functiejaar							2.715,43

*Leeftijdsschaal*

<b>Funciegroep</b>	<b>%</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
16 jaar	40%	603,14	626,06	652,03	682,26	718,17	762,79	819,60
17 jaar	50%	753,92	782,58	815,04	852,82	897,71	953,49	1.024,50
18 jaar	60%	904,71	939,09	978,04	1.023,38	1.077,25	1.144,19	1.229,40
19 jaar	70%	1.055,49	1.095,61	1.141,05	1.193,95	1.256,79	1.334,89	1.434,30
20 jaar	80%	1.206,27	1.252,12	1.304,06	1.364,51	1.436,33	1.525,59	1.639,20
21 jaar	90%	1.357,06	1.408,64	1.467,06	1.535,07	1.615,87	1.716,29	1.844,10
22 jaar	100%	1.507,84	1.565,15	1.630,07	1.705,64	1.795,42	1.906,99	2.049,00

Vanaf 1 januari 2009 zullen de loonafspraken gevolgd worden volgende de CAO voor het Dagattractiebedrijf.

Onderstaande regeling geldt voor werknemers van 18 jaar en ouder.

Maximum arbeidstijd (structureel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9 uren per dienst</li> <li>• 45 uren per week of 90 uren per 2 weken</li> <li>• per periode van 4 weken gemiddeld 45 uren per week (180 uren)</li> <li>• per periode van 13 weken gemiddeld 40 uur per week (520 uren)</li> </ul>
Maximum arbeidstijd bij overwerk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 uren per dienst</li> <li>• 54 uren per week</li> <li>• per periode van 4 weken gemiddeld 54 uren per week (216 uren)</li> <li>• per periode van 13 weken gemiddeld 45 uren per week (585 uren)</li> </ul>
Zondagsarbeid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken</li> </ul>
Wekelijkse rust	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hetzij 36 uren per periode van 7 x 24 uren</li> <li>• hetzij 60 uren per periode van 9 x 24 uren</li> <li>• 1 x per 5 weken in te korten tot 32 uren</li> </ul>
Dagelijkse rust	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 uren per 24 uren</li> <li>• 1 x per periode van 7 x 24 uren in te korten tot 8 uren</li> </ul>
Pauze	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bij een dienst van meer dan 5 <math>\frac{1}{4}</math> uren <math>\frac{1}{2}</math> uur aaneengesloten</li> <li>• bij een dienst van meer dan 8 uren <math>\frac{3}{4}</math> uur waarvan <math>\frac{1}{2}</math> uur aaneengesloten</li> </ul>
Consignatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• periode zonder consignatie per 4 weken 2 tijdsruimten van elk minimaal 7 x 24 uren</li> <li>• maximum arbeidstijd per 24 uren 13 uren</li> <li>• maximum arbeidstijd per week 60 uren</li> <li>• maximum arbeidstijd per 13 weken 45 uren per week (585 uren)</li> <li>• minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie <math>\frac{1}{2}</math> uur</li> </ul>

Op basis van vrijwilligheid kunnen vakbondsleden de betaalde vakbondscontributie met hun brutoloon laten verrekenen conform geldende fiscale regelgeving. Op het moment dat deze regelgeving wijzigt, wijzigt deze faciliteit evenredig, op het moment dat deze regeling in de fiscale wetgeving wordt afgeschaft, zal Dierenpark Emmen zal deze regeling niet meer uitvoeren.

De salarisadministratie zal de verrekening met het brutoloon van bij een vakbond aangesloten medewerkers uitvoeren in de maand december van ieder kalenderjaar. Voorwaarde hiervoor is dat zij de salarisadministratie voor 1 december van dat jaar voorzien van een voor akkoord ondertekende bewijsstuk van betaling dat hen door de betreffende vakbond wordt verstrekt. Uit dit bewijsstuk blijkt duidelijk het in dat kalenderjaar betaalde contributiebedrag en het feit dat zij akkoord gaan met eventuele consequenties voor eventueel volgende uitkeringen van de uitvoering van deze regeling.

De werkgever verstrekt een bijdrage in de kosten van het vakbondswerk. Motief is de erkenning van de waarde van een goed georganiseerd overleg en het feit dat de door de vakbondsleden betaalde contributie gedeeltelijk wordt besteed ten behoeve van werknemers die geen vakbondslid zijn. De vakorganisaties verbinden zich, het van Dierenpark Emmen te ontvangen bedrag te zullen besteden voor het rechtenpakket van hun leden en voor algemene activiteiten ten behoeve van die leden. Zij garanderen dat deze bijdrage niet zal worden gebruikt voor stortingen in de weerstandskassen of daarmee gelijk te stellen activiteiten. De vakorganisaties verplichten zich tevens om af te zien van bevoordeling in enige vorm van georganiseerde werknemers bij onderhandelingen met het Noorder Dierenpark. Gedurende het contract is de bijdrage € 10,00 per werknemer per jaar. Deze bijdrage geldt alleen voor de medewerkers waarbij deze CAO-plusregeling van kracht is. FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond maken onderling uit hoe het totaalbedrag over beide organisaties wordt verdeeld. Het totaalbedrag wordt overgemaakt op een door FNV Bondgenoten aan te geven rekening.

## Consignatieregeling voor storingsmonteurs

### Profiel

De storingsmonteur heeft tot taak om gedurende de afgesproken periode te zorgen en te garanderen dat hij/zij:

- persoonlijk telefonisch bereikbaar is als geconsigneerde storingsmonteur, gedurende één week per zes weken van maandag 7.00 uur tot maandag 7.00 uur van de volgende week.
- de opgetreden storingsen in zowel technische als veiligheidstechnische zaken zoveel mogelijk verhelpt.
- voor assistentie of oplossingen voor specifieke situaties contact opneemt met zijn collega die in deze storing gespecialiseerd is. Deze collega is niet geconsigneerd en is dus niet verplicht beschikbaar en bereikbaar te zijn. Op het moment dat er geen of niet de juiste storingsmonteur beschikbaar is voor het verlenen van assistentie overlegt de storingsmonteur met de leidinggevende van de afdeling die de storing treft. Mocht dit geen oplossing bieden dat belt hij zijn leidinggevende voor het zoeken naar een andere oplossing.

### Eisen

- Uiterlijk binnen 30 minuten na telefonische melding in het park aanwezig kunnen zijn.
- Werken volgens een van tevoren opgesteld rooster. Dit rooster wordt door de groep storingsmonteurs zelf opgesteld, onder verantwoordelijkheid van hun leidinggevende.
- Bij eventuele afwijkingen van het rooster draagt de betreffende storingsmonteur, in overleg met zijn leidinggevende, zorg voor een vervanger.

### Vergoeding

- Voor consignatie geldt een zogenaamde consignatietoeslag. De consignatietoeslag bedraagt € 27,68 bruto per geconsigneerde dienst (prijspeil januari 2006). Deze toeslag wordt uitbetaald in de maand nadat de consignatiedienst is gewerkt op basis van de werkelijk gewerkte diensten. Op deze consignatietoeslag zijn eventuele procentuele loonsverhogingen conform de CAO Dierenpark Emmen van toepassing.
- Wanneer er wordt gewerkt buiten de normale werktijden is de overwerkregeling in artikel 11, CAO Dierenpark Emmen van toepassing. Voor elke oproep waaraan gehoor moet worden gegeven, geldt de werkelijk gewerkte en gereisde tijd met een minimum van een half uur, dit geldt ook voor een oproep voor telefonische assistentie door een storingsmonteur die niet geconsigneerd is.
- Wanneer binnen een half uur na de eerste oproep een tweede oproep volgt, wordt de tijd als aaneengesloten beschouwd.
- Uitgangspunt voor het vaststellen van de rooster is: de storingsdienst is onderdeel van de functies van elektromonteur en allround elektromonteur. De diensten worden zoveel mogelijk gelijkelijk over deze medewerkers verdeeld, zodat allen voldoende ingewerkt blijven.
- Telefonische bereikbaarheid middels een, door Dierenpark Emmen verstrekte, mobiele telefoon.
- Gedurende de gehele week en de weekenddienst wordt een auto, herkenbaar als bedrijfswagen, door Dierenpark Emmen beschikbaar gesteld. Door de week, op werktijden, is de auto beschikbaar voor de bedrijfsvoering.
- Wanneer de medewerker echter om andere redenen dan ziekte geen consignatiedienst meer verricht, vervalt de aanspraak op de vergoeding.

De volgende uitgangspunten gelden voor de toekomst van de werkgelegenheid voor de medewerkers van Dierenpark Emmen zijn de volgende uitgangspunten van toepassing.

Onderstaande uitgangspunten zijn van toepassing op medewerkers, welke “normaal / goed” functioneren.

1. De medewerkers die op het moment van overgang een functie bekleeden binnen Dierenpark Emmen en welke functie ook bij het nieuwe concept beschikbaar is, zullen “1 op 1” benoemd worden in de nieuwe organisatie, zonder dat daarvoor gesolliciteerd hoeft te worden.
2. Voor de medewerkers die op het moment van overgang een functie bekleeden binnen Dierenpark Emmen, welke in grote lijnen overeenkomt met een functie in het nieuwe concept geldt hetzelfde, met als aanvulling dat werkgever en werknemer zich maximaal zullen inspannen om het verschil te overbruggen (bijvoorbeeld door middel van training, opleiding etc).
3. medewerkers kunnen vrijwillig solliciteren naar eventueel nieuwe functies binnen het nieuwe concept.

Wij gaan ervan uit dat het overgrote deel van de groep medewerkers die op het moment van overgang in dienst zijn, behoort tot de drie bovenstaande groeperingen.

4. Bij plaatsing in het nieuwe concept zullen de op de medewerker van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden geen selectie criterium vormen.

Om elke schijn van subjectiviteit bij toetsing van de vergelijkbaarheid van de functies te voorkomen, zal er een onafhankelijke commissie worden benoemd bestaande uit een vertegenwoordiger van de vakorganisaties, een vertegenwoordiger van de werkgever en een onafhankelijke voorzitter. Bij deze commissie kan bezwaar of beroep worden aangetekend waarna deze commissie een bindend advies kan geven.

In het kader van flexibel werken en de mogelijkheden hieromtrent zal er door een externe specialist (De heer F. van de Bos van AWWN) gevraagd worden om een onderzoek te doen naar de mogelijkheden. De resultaten hiervan, welke uiterlijk eind maart 2008 gereed dienen te zijn, zullen onderwerp zijn van overleg met de vakorganisaties.

CAO partijen onderkennen de noodzaak van flexibel roosteren binnen Dierenpark Emmen als dagattractiebedrijf.

Begin 2008 zullen zij overleg voeren met als doel de "pieken en dalen" in het werkaanbod / bezoekersaantallen meer in balans te brengen met de beschikbaarheid van de medewerkers. Tevens zal op een verantwoorde wijze rekening worden gehouden met de individuele wensen en behoeften van de medewerkers.

Partijen streven er naar om voor 1 april 2008 het onderzoek te hebben afgerond en de afspraken te hebben vastgelegd.

Onder andere de volgende punten zullen bij dit overleg door de werkgever ingebracht worden:

- De jaarurennorm is voor de werkgever uitgangspunt
- De werkgever verlangt een flexibiliteit ten opzichte van het rooster van de medewerker. Als dagattractiebedrijf ben je afhankelijk van de dagelijkse operatie, waarbij bezoekers, dieren en andere omstandigheden hun invloed hebben. Uitgangspunt is daarbij dat er van de medewerker verlangd wordt dat de eindtijd van een werkdag een richtlijn is, zodat de mogelijkheid bestaat dat de werkgever mag verlangen (binnen alle redelijkheid en billijkheid) dat de medewerker op een dag langer kan doorwerken of eerder naar huis kan gaan zonder dat dit tot kenmerking van overuren leidt.
- Tevens verlangt de werkgever flexibiliteit op weekbasis: als er door omstandigheden (bijvoorbeeld ziekte) verlangt wordt dat een medewerker een dag extra ten opzichte van het rooster komt werken en de medewerker is hiermee akkoord, deze gewerkte uren niet als overuren worden gekenmerkt.