

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**VOOR
NOORDGASTRANSPORT B.V.**

**TE
ZOETERMEER**

1 JULI 2007 TOT EN MET 30 JUNI 2009

**Copyright
© 2007 AAVN**

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd 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 terugzoek mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van de AAVN te Haarlem.

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Pagina
1	Definities	3
2	Verplichtingen van de partijen	3
3	Verplichtingen van de werkgever	4
4	Verplichtingen van de werknemer	5
5	Aanstelling en ontslag	5
6	Arbeidsduur en dienstrooster	6
7	Functiegroepen en salarisschalen	7
8	Toepassing van de salarisschalen	7
9	Bijzondere toeslagen	9
10	Vakantietoeslag	10
11	Extra uitkering	11
12	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid in geval van arbeidsongeschiktheid voor 1 januari 2004	11
12A	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid na 1 januari 2004	12
13	Pensioenregeling en uitkering bij overlijden	12
13A	Doorbetaling inkomen	12
13B	Spaarloon/premiespaarregeling	12
14	Vakantie	13
15	Feestdagen	15
16	Geoorloofd verzuim	15
17	Bijzondere regelingen	16
18	Prepensioenregeling	18
19	Werkgeversbijdrage	18
20	Ziektekostenstelsel	18
21	Vakbondscontributie	19
22	Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst	19
Bijlagen		
I	Indeling in functiegroepen	20
II	Salarisschalen	21
III	Beroepsprocedure	24
IV	Protocol	25

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Noordgastransport B.V. te Zoetermeer
als partij ter ene zijde,

en

FNV Bondgenoten te Utrecht,
CNV BedrijvenBond te Utrecht,

elk als partij ter andere zijde,
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever: Noordgastransport BV, statutair gevestigd te 's-Gravenhage, met haar vestiging in Uithuizen;
- b. de vakvereniging: elk der partijen anderzijds;
- c. werknemer: iedere werknemer, wiens functie is of behoort te zijn opgenomen in de in Bijlage I opgenomen functielijst;
- d. week: een periode van 7 etmalen beginnend bij de aanvang van de eerste dienst op maandagochtend;
- e. maand: een kalendermaand;
- f. dienstrooster: een werktijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week op jaarbasis berekend gedurende welke de werknemers volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. schaalsalaris: het salaris als genoemd in Bijlage II;
- i. maandinkomen: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 9.

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

1. Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die, omschreven in lid 2 van dit artikel en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. a. Ingeval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in deze overeenkomst aan de orde te stellen, welke voorstellen in behandeling zullen worden genomen.

2. b. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, zullen partijen het oordeel van de Stichting van de Arbeid inwinnen.
3. Wordt ook hierna geen overeenstemming bereikt dan zullen partijen zich wenden tot de Stichting van de Arbeid met het verzoek, na partijen te hebben gehoord, een voor partijen bindende uitspraak te doen.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen met betrekking tot werknemers, leden van een vakvereniging, die het in deze overeenkomst te hunnen aanzien bepaalde nakomen.
2. De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen of houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
3. De werkgever is gehouden met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de geldende collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard en hem daarbij van deze collectieve arbeidsovereenkomst een exemplaar uit te reiken.

Interne sollicitaties

4. a. Alvorens over te gaan tot een externe wervingsprocedure, zal de werkgever aan de werknemers in zijn onderneming via de Mededelingsborden de relevante vacatures kenbaar maken.

Vacaturemelding

- b. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende Gewestelijk Arbeidsbureau.

Veiligheid, kwaliteit van de arbeidsplaats en gezondheid

5. a. De werkgever zal trachten alle maatregelen te nemen welke nodig zijn voor de veiligheid, de kwaliteit van de arbeidsplaats en de gezondheid in het bedrijf. Ter bevordering hiervan en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake heeft de werkgever regelingen opgesteld.
- b. De werkgever zal de krachtens deze regelingen nodige persoonlijke beschuttingsmiddelen ten gebruike geven.
- c. Iedereen in het bedrijf zal de kwaliteit van de arbeidsplaats, de eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen.
De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen toe te passen en de persoonlijke beschuttingsmiddelen te gebruiken.
- d. De werknemer kan niet verplicht worden werkzaamheden te verrichten indien de benodigde voorgeschreven beschuttingsmiddelen ontbreken.

6. De werkgever is verplicht zich aan te sluiten bij de Arbo Unie.

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen en de in artikel 3, lid 3 genoemde individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen.
2. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde en de veiligheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
3. De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden zich, voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, te houden aan de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever en de daarvoor bestemde tijden. Hij is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten.
5. Het is de werknemer niet geoorloofd tegen betaling arbeid voor derden te verrichten of een bedrijf uit te oefenen, indien de werkgever daartegen bezwaar heeft.
6. De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de voorschriften en verplichtingen van de Arbo Unie.

Artikel 5

AANSTELLING EN ONTSLAG

1. Onverminderd het onder 2 bepaalde, wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.
Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd zijn aangegaan.
2. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere proeftijd wordt vastgelegd, een proeftijd van 2 maanden.
3. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden, in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 2, kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.

4. De dienstbetrekking voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst neemt een einde:
 - a. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor de werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken.
Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd minimaal één maand bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden, dat het einde van het dienstverband samen valt met het einde van de kalendermaand.
5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag, waarop de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
6. Een dienstbetrekking voor bepaalde tijd eindigt wanneer de tijd is verstreken aangegeven in de individuele arbeidsovereenkomst. Wordt een dienstverband voor bepaalde tijd voortgezet, dan wordt geacht een dienstverband voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Artikel 6 ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

Dagdienst

1. a. De arbeidsduur voor werknemers in dagdienst bedraagt 7,6 uur per dag, en 38 uur per week. Door middel van toekenning van 11,5 roostervrije dagen op jaarbasis bedraagt de normale arbeidsduur 36 uur per week.
De roostervrije dagen zijn in beginsel vrij opneembaar, doch kunnen niet aan vakanties gekoppeld worden.
De werknemer kan zijn voorkeur uitspreken voor de data waarop deze voor hem vastgesteld worden, en waarmee de werkgever zoveel mogelijk rekening zal houden, zonder dat daarbij de bedrijfsvoering in gevaar komt.
- b. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in dagdienst tussen 08.00 uur en 16.05 uur op de eerste 5 werkdagen van de week.

De volcontinudienst

2. a. De normale arbeidsduur voor werknemers in de volcontinudienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis.
- b. De volcontinudienst is werkzaam in een 5-ploegendienst. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door rustdagen.

3. De werkgever zal, indien met de betrokkene werknemers geen overeenstemming wordt bereikt, niet tot uitvoering van een ander dienstrooster overgaan dan na overleg met vakverenigingen en een afvaardiging van het personeel.

Artikel 7

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst.
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd (leeftijdsschaal) en een schaal gebaseerd op functie jaren (functie jaren schaal). De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.
2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het onder c van dit lid bepaalde.
b. Werknemers, die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functies zijn vereist, kunnen gedurende hun proeftijd van 2 maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
c. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 8, lid 4 bepaalde.
d. Werknemers, die bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie vereist zijn, kunnen gedurende een periode van 3 maanden in een lagere schaal worden ingedeeld, dan die met hun functie overeenkomt, met dien verstande dat deze termijn eenmaal met 3 maanden kan worden verlengd.
3. Iedere werknemer ontvangt mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en van het eventuele aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd en van zijn functieomschrijving.

Artikel 8

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. a. De schaalsalarissen van de werknemers, die het maximum van de functie jaren schaal nog niet hebben bereikt, zullen éénmaal per jaar, en wel per 1 januari opnieuw worden vastgesteld.
b. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 3 van dit

artikel, alsmede ten aanzien van werknemers die op grond van het in artikel 7, lid 2 onder b en d bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

2. a. Voor werknemers die beloond worden volgens de leeftijdsschaal, wordt het schaalsalaris per 1 januari, respectievelijk per 1 juli bepaald aan de hand van hun leeftijd in volle jaren, met dien verstande dat hierbij de verjaardag van de betrokken werknemer binnen het tijdvak van 6 maanden ná deze data maatgevend is.
 - b. Het schaalsalaris kan opnieuw worden vastgesteld door toekenning van één of meerdere functiejaarverhogingen met ingang van 1 januari voor zover het einde van de functiejaarschaal nog niet is bereikt.
 - c. Indien bij indiensttreding of bij tussentijdse herzieningen op grond van lid 3 van dit artikel, functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 kunnen worden verhoogd indien de indiensttreding of de tussentijdse herziening heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
3. In afwijking van het in lid 2 b en d bepaalde kan aan werknemers die volgens de functiejaarschaal worden beloond, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:
 - a. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functiejaren worden toegekend;
 - b. bij indeling in een hogere functiegroep zal het nieuwe schaalsalaris tenminste gelijk zijn aan het bedrag van het eerstvolgende functiejaar van de oorspronkelijke salarisschaal. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in een hogere functie heeft plaatsgevonden;
 - c. voor een werknemer, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek in een lagere functiegroep wordt geplaatst, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
4. De werknemer die een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering, mits deze waarneming minstens één dienst geduurd heeft. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken schalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functieindeling reeds met

waarneming in andere functies rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die volgens de functiejaarschaal worden beloond.

5. Het maandinkomen van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandinkomen van voor de vervulling van hun functie minder validen kan door werkgever na overleg met de vakverenigingen in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
6. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, militaire dienst zijnde eerste oproep, schorsing zonder behoud van inkomen of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
7. Werknemers die jonger zijn dan 23 jaar en die door de belastinginspectie als kostwinner worden aangemerkt, hebben in afwijking van het gestelde in lid 2 a van dit artikel, recht op het wettelijk minimumloon. Zodra zij de vakvolwassen leeftijd bereiken, worden zij beloond volgens de functiejaarschaal.
8. Werknemers die 5 jaar op het maximum van de bij hun functiegroep behorende salarisschaal hebben gestaan, krijgen eenmalig een functiejaar extra toegekend; een en ander wordt op 1 januari van enig jaar gerealiseerd, nadat de periode van vijf jaar verstreken is; de verhoging is gelijk aan de laatste trap van de op hen van toepassing zijnde schaal.

Artikel 9

BIJZONDERE TOESLAGEN

A. Ploegentoeslag

1. De werknemers, die volgens dienstrooster arbeid in 5-ploegendienst verrichten, ontvangen een toeslag op het schaalsalaris van 28%.
2. Werknemers van 55 jaar en ouder alsmede werknemers met medische bezwaren die in dagdienst werken kunnen niet worden verplicht om in ploegendienst te gaan werken.
3. Wanneer een werknemer van 55 jaar of ouder te kennen geeft de ploegendienst te willen verlaten, zal de werkgever met de hoogste prioriteit trachten een passende oplossing te vinden.

B. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren aansluitend op of voorafgaand aan de dagelijkse werktijd die het aantal uren van het dienstrooster overschrijden.
2. Overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, in de lopende of de daarop volgende maand. Indien de dienst compensatie in vrije tijd niet toelaat zullen de overuren worden uitbetaald.

Daarbij wordt de toeslag genoemd in lid 3 uitbetaald.

3. a. Voor werknemers in de dagdienst wordt overwerk betaald met een toeslag op het uurloon van:
 - 50% voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
 - 100% voor uren op zaterdag, zondag en feestdagen;
- b. voor werknemers in de volcontinudienst wordt overwerk betaald met een toeslag op het uurloon van:
 - 50% voor de uren op de dagen van het dienstrooster;
 - 100% voor de uren op de roostervrije dagen.
4. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.

C. Call out

1. Indien een werknemer buiten het voor hem geldende dienstrooster opgeroepen wordt werkzaamheden te komen verrichten (de zogenaamde call out) zal voor deze extra opkomst tenminste 4 overuren vergoed worden.
2. De werknemer is verplicht gehoor te geven aan de call out en verplicht zo spoedig mogelijk op het bedrijf aanwezig te zijn.
3. De door de onder 1 genoemde omstandigheden gemaakte reiskosten zullen worden vergoed te weten:
 - a. met gebruik van eigen vervoer €0,29 per km
 - b. daadwerkelijk gemaakte reiskosten met inachtneming van de door de fiscus voorgeschreven maatregelen.

D. Uurloon

Onder uurloon wordt in dit artikel verstaan:

- voor de dagdienst: het schaalsalaris gedeeld door 156;
- voor de volcontinudienst: het schaalsalaris plus de ploegentoeslag gedeeld door 147.

Artikel 10

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. a. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het door de werknemer over het voorafgaande vakantietoeslagjaar verdiende jaarinkomen (exclusief overwerkverdiensten) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van ziekte of ongeval.
- b. Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 x het geldende maandinkomen per 1 mei van enig jaar.
- c. Uitbetaling vindt plaats gelijk met de salarisbetaling van de maand mei.
3. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer aanspraak op een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van het door hem verdiende inkomen (exclusief overwerkverdiensten) en van de

ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van ziekte of ongeval, over de maanden te rekenen vanaf 1 mei waarover nog geen vakantietoeslag was uitgekeerd.

Artikel 11

EXTRA UITKERING

1. Aan elke werknemer, die ten minste 1 jaar in dienst is geweest van de werkgever zal als regel per eind december van elk jaar een extra uitkering worden verstrekt ter grootte van het schaalsalaris van de maand december (exclusief overwerk, doch inclusief ploegentoeslag).
2. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling niet een vol jaar in dienst van de werkgever is geweest, zal een evenredig gedeelte van deze uitkering ontvangen. Degene, die anders dan wegens dringende redenen ingevolge artikel 678 BW de dienstbetrekking heeft verlaten, zal eveneens een evenredig gedeelte van deze uitkering ontvangen, gebaseerd op het aantal maanden dienstverband in het betreffende uitkeringsjaar.
3. Deze extra uitkering wordt gelijk met de salarisbetaling van de maand december uitbetaald.

Artikel 12

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID IN GEVAL VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID VOOR 1 JANUARI 2004

1. a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem zulks in afwijking van het in artikel 7a: 629 BW bepaalde uitsluitend de bepalingen van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- b. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid, indien de ziekmelding volgens de geldende voorschriften is geschied, gedurende maximaal 1 jaar en bij voortgezette arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 2 jaren (dat wil zeggen 1 jaar ZW en 1 jaar WAO) het bruto maandinkomen worden doorbetaald. Een en ander onder aftrek van aan de werknemer verstrekte uitkeringen in het kader van de sociale verzekeringen.

Verzuim in verband met ziekte

2. De werknemer wordt verzuim met behoud van inkomen toegestaan gedurende een naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huis en tandarts, specialist of polikliniek dan wel een ander medisch noodzakelijk onderzoek/bezoek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.
3. Werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een verzekering afgesloten, teneinde het zogenaamde "WAO-hiaat" te verzekeren. Aan de regeling kunnen deelnemen, degenen die deelnemer zijn aan de pensioenverzekering en op 26 januari 1993 de leeftijd van 59 jaar nog niet hebben bereikt. De premie is geheel voor rekening van de werknemer.

Artikel 12 A

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID NA 1 JANUARI 2004

1. Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen te verrichten, gelden voor hem of haar de bepalingen in artikel 7.629 BW even als de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
2. Gedurende het eerste arbeidsongeschiktheidsjaar, zal het salaris voor 100% worden doorbetaald; in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid wordt in beginsel 70% van het salaris doorbetaald, met dien verstande, dat dit salaris met 30% wordt aangevuld, als de werknemer in het tweede jaar aantoonbaar meewerkt aan zijn of haar re-integratie.
3. Met inachtneming van de daarvoor geldende bepalingen (met name de Wet Poortwachter) zal Noordgastransport een uiterste inspanning leveren om (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers te re-integreren. Voor zover dit niet intern kan, zullen ook extern de mogelijkheden worden onderzocht. Er wordt onderzocht of er mogelijkheden zijn tot het aanbieden van een collectieve verzekering in het kader van de WIA.

Artikel 13

PENSIOENREGELING EN UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. De werkgever zal de werknemers, voor onbepaalde tijd in dienst, opnemen in het pensioenfonds conform de bepalingen van het pensioenfondsreglement.
2. De werkgever zal aan iedere deelnemer van het pensioenfonds een reglement uitreiken.
3. Voor de werknemer, die in ploegendienst werkzaam is, zal de ploegentoeslag in de pensioengrondslag worden opgenomen, zolang betrokkene in de ploegendienst werkzaam is. Hiervoor is een aparte verzekering afgesloten. Werkgever en betrokkene dragen ieder 50% van de kosten.

Artikel 13 A

DOORBETALING INKOMEN

Indien een werknemer, gehuwd of kostwinner zijnde, overlijdt, zal de werkgever aan de weduwe, de weduwnaar, respectievelijk diegene(n) voor wie de werknemer kostwinner(ster) was, gedurende 3 maanden, waarin begrepen de maand van overlijden, het volle inkomen doorbetalen.

Artikel 13 B

SPAARLOON/PREMIESPAARREGELING

- De onderneming stelt de werknemers onder de daarvoor geldende contractvoorwaarden in de gelegenheid deel te nemen aan de spaarloonregeling.
- Tevens stelt de onderneming de medewerkers onder de daarvoor geldende contractvoorwaarden in de gelegenheid deel te nemen aan een premiespaarregeling, met inachtneming van de fiscale maatregelen. De bijdrage van de werkgever zoals die gold op 1 januari 2003 blijft ongewijzigd en geldt als belastbaar inkomen.

Nieuwe deelnemers worden niet meer toegelaten. Tevens geldt dat, indien een werknemer de deelname stopt daarna geen hernieuwde deelname mogelijk is.

Voor zover deelnemers minder inleggen is de werkgeversbijdrage naar rato.

Er blijft een blokkeringstermijn van 1 jaar van kracht.

- Aanpassingen in de regelingen zullen niet worden doorgevoerd, dan nadat daarover met de vakorganisaties overleg is gevoerd, behoudens voor zover de aanpassingen gebaseerd zijn op door de overheid genomen maatregelen of door financiële instellingen aan te geven wijzigingen op de contractvoorwaarden.

Artikel 14 VAKANTIE

Vakantiejaar

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Duur der vakantie

2. a1 Onder werkdagen wordt verstaan alle dagen/diensten waarop de werknemers volgens dienstrooster moeten werken.
a2 De vakantie wordt opgenomen in uren, met inachtneming van hetgeen hierna wordt bepaald.
3. Bij het bepalen van het recht op vakantie per vakantiejaar wordt 1 werkdag gelijkgesteld aan 7,6 uur.
 - b. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 182,4 uur vakantie met behoud van inkomen.
 - c. Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende uren vakantie met behoud van inkomen:
van 36 tot en met 40 jaar: 15,2 uur extra;
van 41 tot en met 45 jaar: 22,8 uur extra;
van 46 tot en met 50 jaar: 30,4 uur extra;
van 51 tot en met 55 jaar: 38 uur extra;
vanaf 56 jaar en ouder: 45,6 uur extra.
Als peildatum geldt de leeftijd die de werknemer op 1 januari in het vakantiejaar bereikt.
 - d. Jeugdige werknemers, die bij de aanvang van het vakantiejaar de 21-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, ontvangen 22,8 uur extra vakantie indien zij sedert 1 januari van het betreffende vakantiejaar in dienst zijn geweest.

Aantal vakantiedagen ingeval van aanvang en/of einde van het dienstverband tijdens het vakantiejaar

3. a. De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die vóór 31 december van het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de vakantie.

- b. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van de maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15^e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het onder a bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest, tenzij aanvang en beëindiging van het dienstverband in dezelfde kalendermaand geschiedt.
- c. Bij indiensttreding van de werknemer ná de 15e van een maand evenals bij beëindiging van het dienstverband vóór of op de 15e van een maand, wordt hij voor toepassing van het onder a bepaalde geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.
- d. In afwijking van het gestelde onder b en c zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Aaneengesloten vakantie

- 4. Van de genoemde basisvakantiedagen genoemd in lid 2 sub a kunnen 15 vakantiedagen aaneengesloten worden genoten en de resterende dagen als snipperdagen, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen, kunnen deze snipperdagen ook in uren worden opgenomen.

Snipperdagen

- 5. a. De snipperdagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij worden verworven.
- b. Als regel geldt, dat de werkgever per kalenderjaar voor werknemers in dagdienst maximaal 2 dagen als collectieve snipperdag kan aanwijzen en dat de aanwijzing bij aanvang van het kalenderjaar in overleg met een afvaardiging van het personeel zal geschieden.
- c. De data der overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld, met dien verstande dat snipperdagen eerst kunnen worden opgenomen, nadat de werknemer deze ten minste 2 dagen van tevoren heeft aangevraagd.
- d. Indien een werknemer niet in de gelegenheid is geweest de snipperdagen op te nemen in het vakantiejaar waarin zij werden verworven, zal hij zo mogelijk deze snipperdagen opnemen vóór 31 januari van het jaar, volgend op het vakantiejaar waarin zij dienden te worden opgenomen. Indien ook dit laatste niet mogelijk zou zijn, geldt het bepaalde in lid 6 van dit artikel.

Vakantie buiten het vakantiejaar

- 6. Indien de werknemer niet alle vakantie en/of snipperdagen heeft opgenomen vóór de afloop van het betreffende vakantiejaar, is de werkgever gerechtigd na overleg met de werknemer data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

Vakantie bij ontslag

- 7. a. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien

verstande, dat deze vakantiedagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen tenzij met wederzijdse instemming.

- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft genoten zal hem voor elke vakantiedag een overeenkomend deel van het maandinkomen worden uitbetaald.
 - c. Bij ontslagneming door de werknemer of bij ontslag op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW heeft de werkgever het recht de vergoeding welke de werknemer over de eventueel teveel genoten vakantiedagen heeft ontvangen, terug te vorderen en eventueel te verrekenen met het inkomen.
8. Bovenwettelijke vakantiedagen
Bovenwettelijke vakantiedagen, die in het vakantiejaar niet worden opgenomen, kunnen worden aangewend voor extra opbouw in de levensloopregeling.

Artikel 15 FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, paasmaandag, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag en de beide kerstdagen;
 - b. de door de overheid aangewezen nationale feestdagen;
 - c. 5 mei eens per 5 jaar conform de richtlijnen van de Stichting van de Arbeid.
2. De feestdagen worden voor toepassing van dit en de andere artikelen van deze overeenkomst geacht te lopen van 06.00 tot 06.00 uur de dag daaropvolgend.
3. Op feestdagen wordt door de werknemers in dagdienst als regel niet gewerkt.
4. Werknemers, in 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster wel op feestdagen werken, ontvangen een zodanig aantal extra vrije dagen, dat het aantal vrije dagen voor dag- en 5-ploegendienst gelijk is.

Artikel 16 GEOORLOOFD VERZUIM

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg met in achtneming van de navolgende bepalingen:
 - A. Bij ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 12 bepaalde;
 - B. in de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van inkomen voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan en indien zo mogelijk de werkgever 1 dag van tevoren op de hoogte is gesteld.

In gevallen genoemd onder b, c en h tot en met j geldt deze regeling indien de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten en de gebeurtenis c.q. de plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. bij overlijden en/of begrafenis/crematie van: echtgeno(o)t(e), een tot het gezin behorend kind of pleegkind: dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie tot ten hoogste 4 dagen;
 - b. bij overlijden en/of begrafenis/crematie van: niet onder a genoemde kinderen of pleegkinderen, schoonzoons/-schoondochters, ouders, schoonouders, broers en zusters/zwagers of schoonzusters: dag van overlijden en dag van begrafenis/crematie of 2 dagen;
 - c. bij overlijden of begrafenis/crematie van: grootouders, kleinkinderen: 1 dag;
 - d. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
 - e. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
 - f. bij huwelijk van: kinderen/pleegkinderen/kleinkinderen, ouders, schoonouders, broers/zusters, zwagers/schoonzusters: 1 dag;
 - g. bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen;
 - h. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag; bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van: ouders/schoonouders van de werknemer: 1 dag;
 - i. bij 25-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag; bij 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: 2 dagen;
 - j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is voor een korte tijdsduur zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke hij van derden hiervoor kan ontvangen.
- C. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan het gederfde inkomen over de door afwezigheid vervallen werkuren van het dienstrooster.

Vakbondsactiviteiten

2. Aan de werknemer wordt vrijaf met behoud van loon toegekend, mits naar het oordeel van de werkgever de dienst het toelaat en door de vakverenigingen een schriftelijk verzoek is ingediend, in de navolgende gevallen:
 - a. indien de werknemer als afgevaardigde deelneemt aan de in de statuten van de vakverenigingen voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen;
 - b. voor deelneming aan scholings- en of vormingscursussen van de vakverenigingen.

Zorgverlof (kortdurend)

3. Werkgever stelt, met inachtneming van het in lid 1 van dit artikel bepaalde, in het kader van de eventuele behoefte aan zorgverlof, dat elke werknemer jaarlijks een maximum van 9 dagen verlof kan opnemen, welke dan volgens onderstaande methode zullen worden afgerekend. Ter vaststelling of een werknemer van deze regeling ook

werkelijk gebruik kan maken zullen de wettelijke bepalingen die in de wetgeving daaromtrent zullen worden neergelegd, maatgevend zijn.

Berekeningsmethode: Teller = (het overeengekomen maandsalaris minus het minimumloon) x 0.70 x 3 plus het minimumloon x 3.

Noemer = 65 (13 weken van vijf dagen).

Voor parttimers zal gelden dat het parttime percentage daarbij zal worden gehanteerd, zoals ook ter vaststelling van het aantal dagen zorgverlof.

Artikel 16 A

Op basis van de Wet Kinderopvang (1 januari 2005) draagt Noordgastransport in principe maximaal 1/6 deel bij aan de kosten van kinderopvang. In het geval dat de werkgever van de partner niet financieel bijdraagt aan de kinderopvang, betaalt Noordgastransport 1/4 deel.

Artikel 17

BIJZONDERE REGELINGEN

A. Reiskostenvergoeding woon-werk

1. Per 1 januari 2006 wordt er een nieuwe reiskostenvergoeding woon-werk gehanteerd die er als volgt uitziet: met inachtneming van de fiscale regels wordt er €0,19 netto per kilometer vergoed. Afgesproken is tot en met december 2006 het huidige systeem toe te passen en in december 2006 verrekening te laten plaatsvinden op basis van het nieuwe systeem (€0,19 netto per km). Eventuele wijzigingen in de afstand woning-werk door bijvoorbeeld verhuizing dienen door u schriftelijk aan de salarisadministratie te worden doorgegeven.
2.
 - a. Indien de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden uitvoert buiten de vestigingsplaats van het bedrijf worden de gemaakte reiskosten aan de hand van de werkelijk gemaakte kosten vergoed.
 - b. Indien de werknemer in overleg met de werkgever in het onder 2 sub a genoemde geval gebruik maakt van eigen vervoer wordt per gereden kilometer €0,29 vergoed, met inachtneming van de fiscale regelgeving.

B. Telefoonvergoeding

Werknemers, die in verband met hun functie van bedrijfswege noodzakelijk telefonisch te bereiken moeten zijn ontvangen een telefoonvergoeding. Het op 1 april van enig jaar geldende twee maandelijks tarief van het basis telefoonabonnement van KPN zal als grondslag voor de vergoeding gelden. Per maand zal 50% van dit met de B.T.W. verhoogde tarief worden gebruteerd en uitgekeerd.

C. Studiekostenvergoeding

1. Indien een werknemer op eigen initiatief een studie volgt en de werkgever daarmee instemt, komt hij in aanmerking voor navolgende vergoeding:
 - vooraf 50 % van de totaal gemaakte studiekosten en
 - achteraf 50 % van de totale studiekosten, bij afronding.

2. Onder studiekosten wordt verstaan: lesmateriaal, examen- en cursusgeld, alsmede vrijaf indien noodzakelijk voor het doen van een examen ten nutte van de werkgever.
3. De werkgever heeft het recht zich op de hoogte te stellen van de gemaakte vorderingen bij de desbetreffende instantie.
4. Kosten verbonden aan niet direct functiegebonden opleidingen kunnen in aanmerking komen voor vergoeding door de werkgever. De opleidingen dienen de employability van de medewerker te vergroten en aan te sluiten op reeds genoten (voor) opleidingen.

D. Vergoeding voor EHBO, BHV en Perslucht

Werknemers die trainingen volgen en die afsluiten met het behalen van certificaten, ontvangen hiervoor een vergoeding van € 120,00 netto per certificaat. De peildatum om te inventariseren wie in het bezit is van deze certificaten is op 1 januari 2008; de uitbetaling van de vergoeding vindt plaats in oktober 2008. De daarop volgende jaren zal 1 januari als peildatum worden gehanteerd en de uitbetaling in oktober.

Voor de werknemers die in aanmerking komen van meerdere vergoedingen (omdat ze in het bezit zijn van meerdere certificaten) neemt NGT de brutering van het bedrag voor haar rekening. Deze vergoeding is ook van toepassing op bezitters van het certificaat kernvaardigheden.

Artikel 18

PREPENSIOENREGELING/LEVENSLLOOP

In verband met van overheidswege getroffen maatregelen is de prepensioenregeling beëindigd en vervangen door een levensloopregeling. Inhoudelijk is deze levensloopregeling gelijk aan de regeling zoals deze geldt bij GDF Production Nederland B.V. De regeling is vastgelegd in een afzonderlijk reglement.

Daarbij geldt nog het volgende:

1. Werknemers, die op 1 januari 2005, 55 jaar of ouder waren, kunnen onverkort van de geldende prepensioenregeling gebruikmaken.
2. Voor werknemers, die op 1 januari 2005 nog geen 55 jaar waren is het volgende van kracht:
 - a. indien zij in dienst zijn getreden vóór 1 oktober 1996 geldt de huidige staffel (met korting);
 - b. indien zij in dienst zijn getreden na 1 oktober 1996 geldt de staffel, maar is er geen korting;
 - c. indien men na 1 januari 2006 in dienst is getreden, is er geen sprake van een staffel en is er een werkgeversbijdrage van 1%. Het percentage zal worden berekend over maandsalaris X 13.96 + eventuele ploegentoeslag.

Artikel 19

WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgever betaalt gedurende de contractperiode per werknemer een bedrag aan het Fonds Industriële Bedrijven overeenkomstig de met de AWWN overeengekomen regeling.

Artikel 20

ZIEKTEKOSTENSTELSEL

Er zal collectief een ziektekostenverzekering bij een verzekeraar worden

aangeboden. Werkgever betaalt de rekening vooraf en verrekent met de deelnemers per maand. Werkgever zal de werkgeversbijdrage betalen, echter de huidige betaling van 50% aan de premie door werkgever komt te vervallen. Gedurende de looptijd van de CAO betaalt Noordgas-transport een bijdrage van €30 bruto per maand per medewerker.

Artikel 21

VAKBONDSCONTRIBUTIE

De bestaande regeling (fiscaalvriendelijke verrekening) ter zake van de vakbondscontributie wordt voortgezet. De bonden zullen uiterlijk begin januari de benodigde bescheiden aan de HR-afdeling doen toekomen zodat de betaling met de salarissen van januari verwerkt kan worden.

Artikel 22

DUUR, OPZEGGING EN VERLENGING VAN DEZE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst vangt aan op 1 juli 2007 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2009.

Aldus overeengekomen op respectieve woonplaatsen,
enerzijds: anderzijds:

Noordgastransport BV FNV Bondgenoten
te Zoetermeer te Utrecht

CNV BedrijvenBond
te Utrecht

BIJLAGE I
INDELING IN FUNCTIEGROEPEN VOLGENS HET ISF/SAO-SYSTEEM

Functiegroep: Punten:

Functiegroep I	0	-	90	
Functiegroep II	90	-	140	
Functiegroep III	140	-	190	Ass. Verlader Onderhoudsman
Functiegroep IV	190	-	240	Receptioniste Fitter
Functiegroep V	240	-	290	Condensaat Verlader Admin. Medewerker Magazijnbeheerder
Functiegroep VI	290	-	335	Operator B Lasser/Fitter Onderhoudsmonteur Laborant Elektrotechnicus
Functiegroep VII	335	-	380	Meet- en Regeltechnicus Hoofdmonteur
Functiegroep VIII	380	-	425	Operator A

**BIJLAGE II
SALARISSCHALEN**

**NOORDGASTRANSPORT BV
SALARISSCHALEN 1 JANUARI
2007**

1,00%

PERIODIEK	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
0	1.694	1.771	1.829	1.893	1.968	2.073	2.260	2.460	
1	1.721	1.799	1.875	1.937	2.018	2.128	2.318	2.523	
2	1.747	1.830	1.905	1.977	2.066	2.183	2.381	2.599	
3	1.773	1.862	1.944	2.018	2.118	2.234	2.443	2.645	
4	1.798	1.891	1.981	2.060	2.165	2.287	2.506	2.709	
5		1.924	2.025	2.099	2.214	2.340	2.564	2.770	
6				2.140	2.265	2.393	2.626	2.832	
7						2.448	2.688	2.893	
8								2.958	
EXTRA	1.823	1.957	2.069	2.181	2.316	2.503	2.750	3.023	
LEEFIJD %									
20	77,5%	1.313	1.373						
21	85,0%	1.440	1.505	1.555					
22	92,5%	1.567	1.638	1.692	1.751				
23	100,0%	1.694	1.771	1.829	1.893	1.968	2.073	2.260	2.460

**NOORDGASTRANSPORT BV
SALARISSCHALEN 1 JANUARI
2008**

3,00%

PERIODIEK	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL	SCHAAL
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0	1.745	1.825	1.884	1.950	2.028	2.136	2.328	2.534
1	1.773	1.853	1.932	1.996	2.079	2.192	2.388	2.599
2	1.800	1.885	1.963	2.037	2.128	2.249	2.453	2.677
3	1.827	1.918	2.003	2.079	2.182	2.302	2.517	2.725
4	1.852	1.948	2.041	2.122	2.230	2.356	2.582	2.791
5		1.982	2.086	2.162	2.281	2.411	2.641	2.854
6				2.205	2.333	2.465	2.705	2.917
7						2.522	2.769	2.980
8								3.047

EXTRA	1.878	2.016	2.132	2.247	2.386	2.579	2.833	3.114
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

LEEFIJD %								
20	77,5%	1.353	1.415					
21	85,0%	1.484	1.551	1.602				
22	92,5%	1.615	1.688	1.743	1.804			
23	100,0%	1.745	1.825	1.884	1.950	2.028	2.136	2.328
								2.534

NOORDGASTRANSPORT BV

SALARISSCHALEN 1 JULI 2008

3,50%

PERIODIEK	SCHAAL I	SCHAAL II	SCHAAL III	SCHAAL IV	SCHAAL V	SCHAAL VI	SCHAAL VII	SCHAAL VIII	
0	1.807	1.889	1.950	2.019	2.099	2.211	2.410	2.623	
1	1.836	1.918	2.000	2.066	2.152	2.269	2.472	2.690	
2	1.863	1.951	2.032	2.109	2.203	2.328	2.539	2.771	
3	1.891	1.986	2.074	2.152	2.259	2.383	2.606	2.821	
4	1.917	2.017	2.113	2.197	2.309	2.439	2.673	2.889	
5		2.052	2.160	2.238	2.361	2.496	2.734	2.954	
6				2.283	2.415	2.552	2.800	3.020	
7						2.611	2.866	3.085	
8								3.154	
EXTRA	1.944	2.087	2.207	2.326	2.470	2.670	2.933	3.223	
LEEFIJD %									
20	77,5%	1.401	1.465						
21	85,0%	1.536	1.606	1.659					
22	92,5%	1.672	1.748	1.805	1.868				
23	100,0%	1.807	1.889	1.950	2.019	2.099	2.211	2.410	2.623

BIJLAGE III

BEROEPSPROCEDURE

1. Als een werknemer het niet of niet meer eens is met zijn functie-indeling, dan kan hij via zijn chef schriftelijk een met redenen omkleed bezwaar indienen bij de directie.
2. De directie stelt een onderzoek in naar het bezwaar en geeft betrokkene en zijn chef de mogelijkheid om hun visie op het bezwaar te geven.
3. Binnen 2 maanden, nadat het bezwaar is ingediend, ontvangt de werknemer een met redenen omkleed schriftelijk antwoord.
4. Als de werknemer het niet eens is met het antwoord van de directie, dan kan hij zijn bezwaar voorleggen aan zijn vakvereniging.
5. Alsdan kan de deskundige van de vakvereniging in samenwerking met de deskundige van de werkgever een onderzoek instellen. Binnen 2 maanden ontvangt de werknemer een antwoord op zijn bezwaar.
6. Als de functiewaarderingsdeskundigen van beide partijen een eensluidend advies uitbrengen, dan zal dit advies voor betrokken partijen bindend zijn.
7. Als het bezwaar van de werknemer wordt ingewilligd en dit financiële consequenties heeft voor de werknemer, dan zullen die worden geëffectueerd op de eerste dag van de periode, volgend op die, waarin de werknemer zijn bezwaar heeft ingediend.

BIJLAGE IV PROTOCOL

1. Eenmalige uitkering

Zo mogelijk met de salarisbetaling van februari 2008 wordt aan de werknemers een eenmalige uitkering verstrekt van €500 bruto.

2. Salarissysteem

Met handhaving van de huidige systematiek en omvang van de periodieken zullen per 01-01-2009 de huidige salarisschalen worden uitgebreid met één periodiek. De huidige nullijn komt te vervallen en huidige extra lijn wordt laatste periodiek. Een voorstel voor de nieuwe tabel zal worden voorgelegd aan de beide vakbonden.

3. WIA/WGA-verzekering

Bij NGT geldt dat het salaris gedurende het eerste ziektejaar voor 100% wordt doorbetaald en voor het tweede ziektejaar 70%. Als de werknemer aantoonbaar meewerkt aan zijn re-integratie zal er in het tweede ziektejaar vooraf een aanvulling zijn van 30%. Werkt de werknemer niet aantoonbaar mee aan zijn integratie, dan zal gedurende de ziekteperiode in het tweede jaar 70% worden uitbetaald.

De WIA gaat in na twee jaar ziekte. De WIA kent twee regelingen: de IVA (Inkomens- Voorziening Volledig Arbeidsongeschikten) en de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Bij de WGA-uitkering treedt al relatief snel een terugval op in de hoogte van de uitkering (het zogenoemde WGA-hiaat). Het WGA-hiaat kan grote financiële gevolgen hebben. Daarom heeft NGT een collectieve inkomensverzekering afgesloten, te weten de WGA-hiaatverzekering.

4. WGA-hiaatverzekering

Deze verzekering houdt in dat een aanvulling wordt gegeven op de eventuele WGA-uitkering tot een niveau van 70% van het laatstverdiende loon (tot het maximale premieloon). De verzekering keert uit zolang de werknemer een WGA-uitkering ontvangt. Iedere werknemer wordt bij indiensttreding automatisch meeverzekerd. De premie wordt volledig betaald door NGT.

5. WGA-premie

NGT behoudt zich het recht voor om gebruik te maken van het wettelijke recht om de gedifferentieerde WGA-hiaat-premie voor 50% te verhalen bij de werknemer. Echter de afspraak geldt, dat gedurende de looptijd van deze CAO (tot en met 30 juni 2009), NGT geen gebruik maakt van dit verhaalsrecht.