

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 26 NOVEMBER 2004 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
HOUTEN EN KUNSTSTOFFEN JACHTBOUW, ALSMEDE
WATERRECREATIE ONDERSTEUNENDE ACTIVITEITEN

UAW Nr. 10248

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 02-12-2004, nr. 233

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Partij(en) te ener zijde: HISWA Vereniging;
Partij(en) te anderer zijde: FNV Bouw en Hout- en Bouwbond CNV.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Definities

1. De Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie-ondersteunende activiteiten:
tot de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie-

ondersteunende activiteiten behoort iedere onderneming die zich geheel of in hoofdzaak bezighoudt met het bouwen, afbouwen, aftimmeren, tuigen, uitrusten en vaarklaar maken van pleziervaartuigen voor recreatieve doeleinden, of van onderdelen daarvan of daarvoor, alles voor zover in hout en/of kunststof, echter met uitzondering van ondernemingen die lid zijn van de Metaalunie en uit dien hoofde onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf vallen.

2. Tot de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatieondersteunende activiteiten behoort voorts iedere onderneming die zich geheel of in hoofdzaak bezig houdt met het herstellen, onderhouden en verbouwen van pleziervaartuigen voor recreatieve doeleinden of van onderdelen daarvan of daarvoor, alles voor zover in hout en/of kunststof, echter met uitzondering van ondernemingen die lid zijn van de Metaalunie en uit dien hoofde onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf vallen.
3. Tot de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatieondersteunende activiteiten behoort voorts iedere onderneming die zich naast het in hoofdzaak verrichten van dienstverlenende activiteiten in de waterrecreatie bezig houdt met het herstellen, onderhouden en verbouwen van pleziervaartuigen voor recreatieve doeleinden of van onderdelen daarvan of daarvoor, echter met uitzondering van ondernemingen die lid zijn van de Metaalunie en uit dien hoofde onder de werkingssfeer van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf vallen, en mits deze bedrijven geen andere metaalbewerking en/of verwerkingshandelingen als genoemd in de algemeen verbindend verklaarde werkingssfeerbepaling van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf verrichten.
6. Werkgever:
iedere werkgever in de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatieondersteunende activiteiten.
7. Werknemer:
iedere werknemer (m/v) van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiaire en de vakantiewerker.
9. Schaalsalaris:
het salaris per periode of per maand zoals aangegeven in de salarisschalen welke zijn opgenomen in bijlage IV van deze overeenkomst en vastgesteld op grond van het bepaalde in artikel 7 en artikel 8 lid 1.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

10. Periode- of maandinkomen:
het periode- of maandschaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag (PT) zoals bedoeld in artikel 8 lid 4.b.2 en een eventuele vaste ploegendiensttoeslag zoals bedoeld in artikel 10 lid 4.
11. Uursalaris:
0,66% van het periodeschaalsalaris/0,61% van het maandschaalsalaris.

Artikel 2

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden naar diens voorschriften naar beste krachten te verrichten.
2. De werknemer is verplicht, indien hij door de werkgever daartoe in bijzondere gevallen wordt aangewezen, ook andere dan zijn dagelijkse, niet tot zijn functie behorende arbeid te verrichten, voor zover althans deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden daartoe in staat te zijn.
3. De werknemer is verplicht de eigendommen van de werkgever en aan diens bedrijf door derden toevertrouwde goederen met de grootste zorgvuldigheid te behandelen en iedere beschadiging of vermissing dezer eigendommen of goederen onmiddellijk te melden aan de werkgever.
4. De werkgever kan de werknemer verplichten werkstaten bij te houden en deze in te leveren op een door hem te bepalen tijdstip.
6. De werknemer is verplicht de door de werkgever ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. Introductie bij indiensttreding

De werkgever is verplicht bij het in dienst nemen van een werknemer, zorg te dragen voor een goede introductie.

Deze introductie zal o.a. de volgende punten moeten omvatten:

- a. informatie over de aard en organisatie van het bedrijf
- b. informatie over de aard en de daar door de werknemer te verrichten werkzaamheden
- c. kennismaking met collega's
- d. mondelinge en schriftelijke informatie over de op de werknemer van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden
- e. informatie over voorzieningen op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne
- f. informatie aan jeugdige werknemers over de opleidingsmogelijkheden, zoals het leerlingstelsel
- g. indien in de onderneming een OR is ingesteld, zal informatie gegeven worden over de samenstelling van de OR.

Tevens zal overhandigd worden een reglement van de OR en reglementen van eventuele commissies van de OR.

3. Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.

Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake, zal de werkgever in samenwerking met de Ondernemingsraad regelingen opstellen.

De werkgever zal aan de betrokken werknemers informatie geven over gevaarlijke stoffen en de gevaren die aan het omgaan met deze stoffen verbonden kunnen zijn.

De werkgever zal bij het geven van instructie omtrent veiligheidsmaatregelen, de werknemers uiteenzetten wat de mogelijke gevaren kunnen zijn, die uit het niet opvolgen van de veiligheidsvoorschriften kunnen voortvloeien. De werknemer is verplicht om bij onmiddellijk dreigend gevaar voor hemzelf en/of anderen zulks te melden aan zijn directe chef, resp. aan de plaatselijke veiligheidsfunctionaris, om aan zo'n situatie een einde te kunnen maken.

4. Milieu

De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de Ondernemingsraad en maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd, met inachtneming van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.

5. Jaaropgave verdiend inkomen

De werkgever is verplicht jaarlijks uiterlijk voor 1 maart aan de werknemer een opgave te verstrekken van het door hem verdiende salaris en de daarop ingehouden premies en loonbelasting.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Fusie of bedrijfssluiting
 - a. De werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan of een bedrijf dan wel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties daarvan betrekken en de SER-fusiegedragsregels in acht nemen, ook wanneer bij de onderneming minder dan 100 werknemers werkzaam zijn.
 - b. In verband hiermee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voor dat definitieve besluiten genomen worden met de werknemersorganisaties in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten.
Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersorganisaties.
 - c. Inzake de gevolgen, welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met de fusie of bedrijfssluiting te verwachten zijn, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee moeten worden getroffen.
7. Werkgelegenheid in de onderneming
Ondernemingen met een OR zijn verplicht om op verzoek van de OR in het kader van de bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming een duidelijk inzicht in de toekomstverwachtingen op kortere en langere termijn ten aanzien van de werkgelegenheid, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin, te verschaffen.
8. Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO)
De werknemer van 55 jaar en ouder heeft het recht om eenmaal per 3 jaar op kosten van de werkgever een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) te ondergaan.
9. Deeltijd
De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken in beginsel honoreren tenzij bedrijfs-(organisatorische) redenen zich daartegen verzetten. Desgevraagd zal de werkgever een afwijzing van een verzoek schriftelijk motiveren.
10. Scholing
De werknemer heeft recht op twee scholingsdagen per kalenderjaar met doorbetaling van loon voor het volgen van een cursus, die in

overleg met de werkgever wordt gekozen. De niet genoten scholingsdagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar. Indien echter een verzoek van een werknemer om een cursus te volgen in een kalenderjaar niet wordt gehonoreerd door de werkgever, vervalt een van beide scholingsdagen niet aan het einde van het kalenderjaar, maar kan het volgende jaar worden aangewend. Indien de doorgeschoven scholingsdag tijdens dat jaar niet wordt genoten, vervalt deze aan het einde van het jaar.

Artikel 5

Aanstelling en ontslag

1. Ten aanzien van het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het BW van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald.
2. De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd. Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen, dient deze schriftelijk te worden vastgesteld. Een dergelijke proeftijd mag ten hoogste twee maanden bedragen. Tijdens de proeftijd geldt een termijn van opzegging van een week.
3. a. In afwijking van artikel 7: 668a lid 1 BW geldt onderstaande bepaling. Vanaf het moment dat tussen dezelfde werkgever en werknemer:
arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
b. Vanaf het moment dat tussen dezelfde werkgever en werknemer meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever geldt voor werknemers van 45 jaar en ouder een opzegtermijn van minimaal 2 maanden, onafhankelijk van het aantal dienstjaren.
5. Bij opzegging om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden, zal de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend geschieden binnen 24 uur na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd.
6. Indien in de termijn van opzegging de aaneengesloten vakantie als

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bedoeld in artikel 13 lid 8 dan wel collectieve snipperdagen als bedoeld in artikel 13 lid 9 vallen, wordt de termijn van opzegging met deze dagen verlengd.

Artikel 6

Arbeidsduur en dienstrooster

1. a. De gemiddelde werkweek bedraagt 38 uur op jaarbasis, te verdelen over de eerste 5 werkdagen van de week (maandag t/m vrijdag).
- b. Voor de werknemer die zich bezighoudt met dienstverlenende activiteiten in de waterrecreatie in een onderneming als bedoeld in artikel 1, derde lid, wordt de gemiddelde werkweek verdeeld over 5 dagen van de week. Indien in de werkweek een zondag wordt betrokken wordt dit uiterlijk twee weken tevoren aan de werknemer medegedeeld.
2. a. Voor het inroosteren van de in lid 1 genoemde arbeidsduur kan de werkgever gebruik maken van de in bijlage V opgenomen roostermodellen, met dien verstande dat maximaal gedurende 13 weken per jaar de wekelijkse arbeidsduur maximaal 45 uur kan bedragen.
- b. De wekelijkse arbeidsduur van de werknemer, die zich bezighoudt met dienstverlenende activiteiten in de waterrecreatie in een onderneming als bedoeld in artikel 1, derde lid, kan in afwijking van sub a van dit lid maximaal gedurende 20 weken per jaar maximaal 45 uur bedragen. Deze bepaling geldt alleen gedurende de looptijd van deze CAO. Daarna wordt de periode van 20 weken weer gewijzigd in 13 weken, tenzij partijen anders besluiten.
3. De gewone werktijd is gelegen tussen 07.00 uur en 18.00 uur. Voor de werknemers als bedoeld in lid 1, onder b, van dit artikel is de gewone werktijd gelegen tussen 07.00 uur en 20.00 uur. De individuele arbeidsduur volgens rooster bedraagt maximaal 9 uur per dag.
4. Met inachtneming van het in lid 1, 2 en 3 van dit artikel bepaalde is de vaststelling van de werktijd aan de werkgever voorbehouden, een en ander met inachtneming van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden. Bij gebreke van een Ondernemingsraad vindt be-

doelde vaststelling plaats na overleg met een representatieve vertegenwoordiging van het personeel.

5. a. Voor werknemers van 60 jaar geldt een 36-urige werkweek, voor werknemers van 61 jaar een 34-urige werkweek, voor werknemers van 62 jaar een 30-urige werkweek, voor werknemers van 63 jaar een 26-urige werkweek en voor werknemers van 64 jaar een 22-urige werkweek, onder evenredige aanpassing van de vakantierechten (zie artikel 13, lid 2) en onder volledig behoud van salaris. Dit lid geldt alleen voor werknemers waarop de vroegpensioenregeling niet van toepassing is. Voor werknemers die na 30 april 2004 in dienst zijn getreden van de werkgever, geldt dat zij minimaal 13 jaar in dienst moeten zijn van de werkgever, alvorens zij aanspraak kunnen maken op de in dit lid aangegeven arbeidsduur.
 - b. Werknemers van 60 jaar en ouder krijgen de keuze om de beschikbare arbeidsduurverkortings op de huidige wijze in te zetten voor een kortere werkweek of op te sparen en op te nemen voorafgaand aan de uittredingsleeftijd.
6. Naast hetgeen in lid 1 is geregeld maakt de werknemer aanspraak op twee roostervrije dagen per jaar. De werkgever stelt hiervan één roostervrije dag collectief vast in de periode oktober tot en met maart in overleg met de Ondernemingsraad of bij gebreke daarvan na overleg met een representatieve vertegenwoordiging van het personeel. De andere roostervrije dag stelt de werkgever vast na overleg met de werknemer.
7. a. In afwijking van lid 1 hebben werknemers in de leeftijd van 55 jaar tot en met 61 jaar de mogelijkheid te werken in een werkweek van 4 dagen. Dit wordt gerealiseerd door het inzetten van bovenwettelijke vakantiedagen, het kopen van dagen, zoals geregeld in artikel 13 lid 15 en voor het overige via het aanpassen van de arbeidsovereenkomst in een deeltijdovereenkomst.
 - b. Indien de werknemer door aanpassing van de arbeidsovereenkomst pensioenopbouw mist, zal de werkgever de jaarpremie (het werkgevers- en werknemersdeel) van maximaal 50% van het gemiste deel afdragen.
 - c. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling, heeft geen verdiensten uit nevenarbeid van meer dan € 907,56 per jaar.
 - d. De werknemer heeft de mogelijkheid om vanaf 61 jaar weer terug te gaan naar een fulltime arbeidsovereenkomst en gebruik te maken van lid 5 van dit artikel.
 - e. Voor toekomstige oudere werknemers, op wie de vroegpensioenregeling van toepassing is, geldt bovenstaande regeling voor de leeftijd 55 tot en met 61 jaar. Op hen is lid d niet van toepassing.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers worden op basis van het ORBA-functiewaarderingssysteem ingedeeld in functiegroepen.
De indeling van een aantal veel voorkomende functies is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Verkorte omschrijvingen van deze functies zijn in bijlage II opgenomen. Een verkorte weergave van de wijze van indeling van functies is opgenomen als bijlage III.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een functievouwassenschaal gebaseerd op taakvervulling. De schalen zijn opgenomen in bijlage IV van deze overeenkomst.
3. a. De leeftijdschaal geldt voor de werknemers die de voor de respectieve functiegroepen geldende functievouwassen leeftijd nog niet hebben bereikt.
b. De functievouwassenschaal geldt voor de werknemers die de voor de respectieve functiegroep geldende functievouwassen leeftijd wel hebben bereikt.
4. De uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de wijze van toepassing van de salarisschalen zijn opgenomen in artikel 8 van deze overeenkomst.
5. De salarissen gelden per volle periode van 4 weken of per maand; voor gedeelten van een periode of een maand worden zij naar evenredigheid berekend, waarbij geldt dat de normale beloning voor:
 - 1 uur = 0,66% van de periodebeloning en 0,61% van de maandbeloning;
 - 1 werkdag of dienst = 5,28% van de periodebeloning en 4,88% van de maandbeloning.
6. Bij beëindiging van het dienstverband vindt verrekening van te veel of te weinig genoten salaris plaats op basis van het verschil tussen het feitelijk aantal gewerkte roosteruren en het gemiddeld aantal roosteruren gerekend vanaf 1 januari van enig jaar tot aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
7. Verrekening kan plaatsvinden door korting op de op het moment van

beëindiging van het dienstverband nog openstaande vakantiedagen, -diensten, c.q. -uren en/of op de op dat moment opgebouwde vakantietoeslag.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1. Werknemers die nieuw in dienst treden ontvangen het bij hun functie-groep behorende schaalsalaris, en wel:
 - indien zij functievolwassen zijn voor de desbetreffende functie-groep: het aanvangsschaalsalaris van de functievolwassenschaal tenzij zij op grond van verkregen kundigheden en ervaring bij een vorige werkgever, een hoger schaalsalaris kan worden toegekend, een en ander ter beoordeling van de nieuwe werkgever;
 - indien zij deze functievolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt het schaalsalaris behorende bij hun leeftijd van de leeftijdschaal, een en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
2. a. Aan de in dienst zijnde functievolwassen werknemers zullen in het algemeen met ingang van de 1e periode (met ingang van 1 januari) van elk jaar verhogingen worden toegekend, waarvan de grootte afhankelijk is van hun beoordeling door de werkgever. Indien een werknemer niet wordt beoordeeld, wordt voor de bepaling van de grootte van de verhoging uitgegaan van voldoende taakvervulling.

De beoordelingsmaatstaven zijn opgenomen in artikel 9 lid 1.

- Bij een voldoende taakvervulling zal het gegarandeerde maximum schaalsalaris worden bereikt na ten hoogste:
 - 10 jaren in de schalen I t/m III
 - 11 jaren in de schaal IV
 - 12 jaren in de schaal V
 - 13 jaren in de schaal VI.
- Bij een goede taakvervulling zal het gegarandeerde maximum schaalsalaris worden bereikt na ten hoogste:
 - 7 jaren in de schalen I t/m III,
 - 8 jaren in de schaal IV,
 - 9 jaren in de schaal V,
 - 10 jaren in de schaal VI.
- Bij een uitstekende taakvervulling zal het gegarandeerde maximum schaalsalaris worden bereikt na ten hoogste:
 - 5 jaren in de schalen I t/m III
 - 6 jaren in de schaal IV
 - 7 jaren in de schaal V
 - 8 jaren in de schaal VI.

Indien een werknemer minimaal 2 jaar het gegarandeerde maximum schaalsalaris ontvangt en op grond van de beoordeling uit-

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- stekend functioneert, zal hem het persoonlijk maximum schaalsalaris worden toegekend.
- b. Jeugdige werknemers ontvangen een leeftijdsverhoging op 1 april, indien zij jarig zijn tussen 1 januari en 1 juli, en op 1 oktober indien zij jarig zijn tussen 1 juli en 1 januari van enig jaar. Bij het bereiken van de voor hun functiegroep geldende functievolwassen leeftijd worden zij in de functievolwassenschaal geplaatst met toekenning van het aanvangsschaalsalaris met ingang van de periode (maand) volgend op de desbetreffende verjaardag.
3. Leertijd
- Indien een werknemer bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt om zijn functie volledig te vervullen, kan de werkgever hem gedurende 6 maanden in één salarisschaal lager plaatsen. Deze bepaling geldt niet voor de werknemer in functiegroep I.
4. Overplaatsing naar een andere functiegroep
- a. Bij definitieve promotie naar een functie in een hogere functiegroep wordt de betrokken werknemer met ingang van de periode (maand) volgend op de promotie een bij de hogere functiegroep behorend schaalsalaris toegekend. De verhoging bedraagt ten minste het halve verschil tussen het nieuwe aanvangsschaalsalaris in de hogere groep en het aanvangsschaalsalaris van de groep voorafgaande aan de promotie.
 - b. 1. Bij definitieve terugplaatsing naar een functie in een lagere functiegroep door eigen toedoen of op eigen verzoek van de werknemer, ontvangt de betrokken werknemer met onmiddellijke ingang een bij de lagere functiegroep behorend lager schaalsalaris hetwelk ten hoogste 2% lager is dan het genoten schaalsalaris van de oorspronkelijke functiegroep voor de terugplaatsing.
Is de definitieve terugplaatsing echter een gevolg van bedrijfsomstandigheden of van verminderde arbeidsgeschiktheid op medische gronden zonder dat één en ander de betrokken werknemer kan worden aangerekend, dan wordt in de lagere schaal zijn oorspronkelijke schaalsalaris gehandhaafd, en wel met ingang van de periode (maand) volgend op de terugplaatsing.
 2. Is het maximum schaalsalaris van de lagere schaal voor de terugplaatsingmaatregel niet toereikend, dan wordt het ontbrekende bedrag omgezet in een persoonlijke toeslag (PT).

Deze PT maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet met de algemene verhogingen van de salarisschalen.

De PT wordt als volgt afgebouwd:

- bij elke algemene verhoging van de salarisschalen, wel met het bedrag dat overeenkomt met 1/4 deel van die algemene verhoging van het aanvangsschaal salaris met een maximum van 1% van het aanvangsschaalsalaris.
- bij een eventuele herindeling in een hogere functiegroep met het bedrag van de daarmee gepaard gaande salarisverhoging.

Bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de PT of het restant daarvan niet (verder) afgebouwd.

5. Plaatsing in een functiegroep in het kader van functiewaardering
Indien als gevolg van de toepassing van het vanaf 1 juli 1994 van toepassing zijnde functiewaarderingssysteem een werknemer op grond van het bepaalde in artikel 7, lid 1, van deze CAO een salaris zou ontvangen dat lager ligt dan zijn actuele salaris, dan behoudt deze werknemer zijn actuele salaris. Elke algemene verhoging van de salaris-schalen zal op hem van toepassing zijn. Indien evenwel het actuele salaris 15% of meer boven het persoonlijk maximum van de salarisschaal ligt die op de werknemer van toepassing is geldt het volgende. Er zal een afbouw van het actuele salaris plaatsvinden door elke algemene verhoging van de salarisschalen voor 50% toe te passen tot een niveau is bereikt van 15% boven het persoonlijk maximum van de nieuw geldende salarisschaal.

Artikel 9

Beoordelingsregeling en salarisverhogingen

1. a. De werkgever beoordeelt de wijze waarop de werknemers hun taak vervullen, hetzij op grond van persoonlijke beoordeling, hetzij op grond van een tijd-norm-systeem, of enig ander systeem. Persoonlijke beoordeling geschiedt periodiek, doch ten minste 1 x per jaar en op basis van de functieomschrijving en/of taakstelling welke van toepassing is, of geacht kan worden te zijn op de functie, resp. de taak van de werknemers.
- b. Het vastgestelde schaalsalaris wordt niet verhoogd bij onvoldoende taakvervulling, dat wil zeggen:
 - de werknemer kan zonder evenredig grote aandacht en hulp van zijn chef en/of collega's zijn taak niet normaal in kwantitatief en kwalitatief opzicht vervullen.
- c. Verhogingen van het schaalsalaris zullen worden toegekend in de navolgende gevallen, totdat het maximum schaalsalaris is bereikt van de groep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld, en wel:
 1. voor een voldoende taakvervulling, dat wil zeggen de werk-

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- nemer is onder normale omstandigheden in staat zijn taak zelfstandig te vervullen; bij ongunstige omstandigheden heeft hij weinig hulp nodig van zijn chef en/of collega's;
2. voor een goede taakvervulling, dat wil zeggen de werknemer is ook onder ongunstige omstandigheden volledig in staat zijn taak geheel zelfstandig te vervullen. Zijn kennis en ervaring stellen hem in staat zonder hulp van zijn chef zijn werk te verrichten;
 3. voor een uitstekende taakvervulling, dat wil zeggen de werknemer voldoet aan het onder 2. gestelde. Bovendien is hij in staat om collega's zo nodig bij te staan. Zijn persoonlijke instelling en houding vormen een stimulans op zijn omgeving.
Leidinggevende eigenschappen en vakkennis kunnen tevens aanleiding zijn voor promotie naar een functie in een hogere functiegroep.
 - d. De werknemer die bezwaar heeft tegen de voor hem uitgebrachte beoordeling op grond van het voorgaande, kan zijn bezwaar binnen 1 maand na de uitgebrachte beoordeling bij zijn werkgever kenbaar maken, eventueel met inschakeling van een ingestelde OR, personeelskern of een in het bedrijf aanwezige vertrouwensman van betrokkene. De bezwaren zullen worden besproken, en het resultaat daarvan zal (schriftelijk) aan betrokkene worden medegedeeld met vermelding van de motivering.

Artikel 10

Toeslagen, vergoedingen en spaarloon

1. Overwerk
 - a. Het is de werkgever niet toegestaan overwerk te laten verrichten, behoudens in incidentele gevallen. Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid buiten de grenzen van artikel 6.
 - b. De overuren zullen zoveel mogelijk onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang of onmiddellijk aansluiten aan het einde van de gewone werktijd volgens het voor de werknemer vastgestelde rooster.
 - c. Voor in opdracht van de werkgever verricht overwerk worden, behalve het normaal geldende salaris de volgende toeslagen uitbetaald:
 - voor overuren op maandag t/m vrijdag tot 22.00 uur:

per overuur 0,165% van het periodeschaalsalaris (0,153% van het maand-schaalsalaris)

- voor overwerk op maandag t/m vrijdag vanaf 22.00 uur en op zaterdag tot 22.00 uur:
per overuur 0,33% van het periodeschaalsalaris (0,305% van het maand-schaalsalaris)
- voor overuren op zaterdag vanaf 22.00 uur, op zondagen en op feestdagen welke vallen op maandagen t/m vrijdagen:
per overuur 0,66% van het periodeschaalsalaris (0,61% van het maandschaal-salaris).

Overwerk wordt in principe gecompenseerd in vrije tijd. Compenserende vrije tijd wordt genoten binnen 6 maanden nadat het overwerk is verricht. Indien het overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd worden over deze uren uitsluitend de hierboven genoemde toeslagen betaald.

- d. Indien op verzoek van de werknemer het tijdstip van de aanvang van het overwerk wordt verschoven, wordt het overwerkpercentage uitbetaald dat verschuldigd zou zijn geweest, indien het overwerk op het oorspronkelijk aangezegde tijdstip zou zijn aangevangen.
 - e. Overwerk in watersportbedrijven gedurende het seizoen
Wanneer in het bedrijf van werkgever een watersportbedrijf wordt uitgeoefend, kan van een werknemer van 18 jaar en ouder, die in dit bedrijf of bedrijfsonderdeel werkzaam is, door de werkgever, wanneer dit naar zijn oordeel noodzakelijk is, verlangd worden, dat hij gedurende het seizoen van 1 april tot 1 oktober overwerk verricht, een en ander op basis van een in onderling overleg te treffen overeenkomst, waarin terzake van arbeidstijden, arbeid op zaterdagen en zon- en feestdagen en de betaling kan worden afgeweken van het terzake in deze CAO bepaalde, een en ander met inachtneming van de bepalingen van de standaardregelingen van Arbeidstijdenwet 11 uur per dienst, 54 uur per week, gemiddeld 45 uur per week over 13 weken (585 uur).
2. Werken op karwei
- a. De tijd, nodig voor het gaan en terugkeren van het karwei, wordt met een evenredig gedeelte van het schaalsalaris vergoed, zonder extra toeslag voor eventueel gemaakte overuren tijdens de reis. Wanneer echter de werknemer zich van zijn woning rechtstreeks naar het karwei begeeft en van het karwei rechtstreeks naar zijn woning terugkeert, wordt uitsluitend de tijd vergoed, waarmee de hiervoor nodige reistijd de normale heen- en terugreis van woning naar fabriek of werkplaats overtreft.
 - b. De reis- en verblijfkosten worden door de werkgever betaald.
3. Vergoeding, verzekering, toeslagen
- a. De werkgevers zullen aan de werknemers, voorzover zij het voor hun werk nodige gereedschap niet verstrekken, een tegemoetko-

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- ming van € 9,75 per periode of € 10,28 per maand verlenen in de kosten van aanschaffing en onderhoud daarvan. Indien dit fiscaal is toegestaan, wordt deze tegemoetkoming netto verstrekt.
- b. De werknemer draagt er zorg voor, dat zijn gereedschap zich bij voortdurend in goede staat bevindt.
 - c. De werkgever is verplicht de eigen gereedschappen en/of werkkleding van de werknemer, voor zover deze in de onderneming voor de werknemer opgedragen werkzaamheden worden gebruikt en voorkomen op de door de werknemer ingediende en de bij de werkgever berustende inventaris, ten name van de werknemer voor maximaal € 1.134,45 tegen brandschade en diefstal te verzekeren. De werknemer is verplicht van wijzigingen in zijn gereedschappen en/of werkkleding terstond kennis te geven aan de werkgever ter wijziging van de inventaris. Bij diefstal geldt voor de werknemer bij de eerste keer een eigen risico van € 22,69 en daarna een eigen risico van € 45,38 per gebeurtenis.
 - d. Voor het gebruik van een in het bezit van de werknemer zijnd vervoermiddel ten behoeve van de door de werkgever opgedragen karweiwerkzaamheden zullen de werkelijk gemaakte kosten worden vergoed.
 - e. Aan iedere werknemer die in de werkplaats of op de werf in of aan schepen werkzaamheden verricht zal op zijn verzoek door de werkgever werkkleding verschaft worden. Aan werknemers die polyester verwerken worden voor rekening van de werkgever schoenen verstrekt.
 - f. De werkgever zal, zo dit voor de werknemer in verband met zijn werk noodzakelijk is, regenkleding, waaronder waterlaarzen, verstrekken. Deze kleding blijft eigendom van de werkgever.
 - g. De werknemer die in het bezit is van een EHBO-diploma ontvangt voor het behoud van dat diploma een onkostenvergoeding van € 9,75 per periode of € 10,55 per maand.
Op deze toeslag heeft slechts één werknemer recht in een onderneming met minder dan 25 werknemers; in een onderneming met 25 of meer werknemers kunnen ten hoogste 2 werknemers op deze toeslag aanspraak maken. Indien een keuze noodzakelijk is wijst de werkgever de desbetreffende werknemer(s) aan.
 - h. De werkgever is verplicht voor alle werknemers een ongevallenverzekering af te sluiten. Deze verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende bedragen per persoon:
 - bij overlijden een uitkering van € 22.689,01
 - bij volledige invaliditeit een uitkering van € 34.033,52
 - bij gedeeltelijke blijvende invaliditeit wordt een percentage

van het hierboven genoemde bedrag bij volledige invaliditeit uitgekeerd.

Het ongevallenrisico dient 24 uur per etmaal te zijn gedekt, dus zowel tijdens als buiten werktijd.

4. Ploegendienst
Indien in een 2-ploegdienst wordt gewerkt (ochtend- en middag-ploeg), tussen 05.00 uur en 23.00 uur zal aan de werknemer een ploegentoeslag worden betaald van 15% van het schaalsalaris over de in de ploegdienst gewerkte tijd.
5. Meerwerktoeslag deeltijdwerkers
De deeltijdwerker, die meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar niet het aantal uren behorend bij een voltijddienstverband overschrijdt, ontvangt over deze uren een toeslag van 10% op het uursalaris.
6. Toeslag verschoven werkweek
Voor de werknemer als bedoeld in artikel 6, 1e lid onder b, geldt bij vaststelling van een werkweek waartoe de zondag behoort een toeslag van 7,5% van het uursalaris voor de op zondag gewerkte uren.
7. Toeslag leermeesters
Erkende leermeesters ontvangen een toeslag van € 10,08 per week.
8. Spaarloon
De werkgever zal zijn werknemers in de gelegenheid stellen deel te nemen aan een spaarloonregeling, waarbij de werkgever periodiek een bepaald bedrag op het bruto loon van de werknemer inhoudt.
9. Reiskosten woon-werkverkeer
Werknemers die met eigen vervoer reizen krijgen een vergoeding conform onderstaande staffel.

Reisafstand woon-werk (enkele reis)

Meer dan	Maar niet meer dan	Bedrag per maand
–	10 km	0
10 km	11 km	€ 61,50
11 km	15 km	€ 65,=
15 km	20 km	€ 91,=
20 km	22 km	€ 123,50
22 km	–	€ 130,=

Deze staffel is bedoeld als minimumregeling. Indien werknemers een gelijkwaardige of betere regeling hebben, blijft deze gehandhaafd.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Voor deeltijdwerkers gelden bovenstaande bedragen naar rato van het aantal werkdagen per week.
Werknemers die met het openbaar vervoer reizen krijgen de werkelijke kosten vergoed.

Artikel 11

Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan:
Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag, en in lustrumjaren de dag ter viering van de Nationale Bevrijding (5 mei).
2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, met behoud van het periode- of maandinkomen.

Artikel 12

Kort verzuim

1. Doorbetaald verlof
De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de partner als deze op een werkdag valt (zie ook lid 3);
 - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
 - c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster van de werknemer;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner, inwonende ouders of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;
 - e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet

- onder d genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens partner, schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d van dit artikellid is genoemd;
- f. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - g. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden; bij bezoek aan de huisarts geldt verder een maximum van 2 uur per keer. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - b. gedurende maximaal 5 dagen bij stervensbegeleiding van bloedverwanten in de eerste graad;
 - c. gedurende 1 dag of dienst bij ontslag, wegens bedrijfsomstandigheden, van een werknemer, die ten minste 3 achtereenvolgende maanden in dienst is, voor het zoeken van een andere werkgever;
 - d. gedurende de voor het bezoek aan de Arbodienst, periodiek geneeskundig onderzoek of medische keuring op verzoek van de werkgever benodigde tijd; bij het afleggen van het bezoek zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de voor de werknemer geldende arbeidstijden; de reiskosten hiervoor worden door de werkgever vergoed;
 - e. gedurende één dag of dienst maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
 3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de partner of degene van wie hij het kind erkent (zie ook lid 1a). Deze dagen dienen binnen 4 weken te worden opgenomen.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Rouwverlof
Aansluitend aan het doorbetaald verlof in verband met het overlijden van de partner, inwonende ouder of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer heeft de werknemer recht op 2 dagen doorbetaald rouwverlof.
De werknemer heeft verder de mogelijkheid 5 dagen onbetaald rouwverlof op te nemen.
5. Voor de toepassing van de leden 1 tot en met 4 van dit artikel wordt onder partner verstaan: de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer duurzaam samenleeft op eenzelfde adres.
6. Onbetaald palliatief verlof
De werknemer heeft recht op maximaal zes maanden onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een terminaal zieke. De werknemer dient de noodzaak van het verlof voor dit doel aannemelijk te maken.

Artikel 13

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli van enig jaar tot 1 juli van het volgende jaar.
2. Per volledig vakantiejaardienstverband verwerven de werknemers vakantiedagen of -diensten c.q. vakantie-uren als volgt:
 - a. werknemers jonger dan 18 jaar: 28 werkdagen of diensten van gemiddeld 7,6 uur, derhalve 212,8 uren op jaarbasis.
 - b. werknemers van 18 en 19 jaar: 27 werkdagen of diensten van gemiddeld 7,6 uur, derhalve 205,2 uren op jaarbasis. Voor werknemers van 18 en 19 jaar die vóór 1 mei 2004 in dienst zijn getreden van de werkgever geldt het aantal vakantiedagen volgens sub a.
 - c. werknemers van 20 t/m 54 jaar: 24 werkdagen of diensten van gemiddeld 7,6 uur, derhalve 182,4 uren op jaarbasis.
 - d. werknemers van 55 jaar t/m 59 jaar: 28 werkdagen of diensten van gemiddeld 7,6 uur, derhalve 212,8 uren op jaarbasis.
 - e. werknemers van 60 jaar: 28 werkdagen of diensten van gemiddeld 7,2 uur, derhalve 201,6 uren op jaarbasis.

- f. werknemers van 61 jaar: 28 werkdagen of diensten van gemiddeld 6,8 uur, derhalve 190,4 uur op jaarbasis.
 - g. werknemers van 62 jaar: 28 werkdagen of diensten van gemiddeld 6 uur, derhalve 168 uur op jaarbasis.
 - h. werknemers van 63 jaar: 28 werkdagen of diensten van gemiddeld 5,2 uur, derhalve 145,6 uur op jaarbasis.
 - i. werknemers van 64 jaar: 28 werkdagen of diensten van gemiddeld 4,4 uur, derhalve 123,2 uur op jaarbasis.
3. Bij het opnemen van vakantie worden per dag of dienst zoveel vakantie-uren afgeschreven als het vastgestelde rooster per dag of dienst aangeeft.
4. a. Is de werknemer slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van een werkgever, dan verwerft hij vakantiedagen of -uren naar evenredigheid berekend.
Per periode van 4 weken worden door de in lid 2 onder b genoemde werknemers 1,77 vakantiedagen of 13,4 vakantie-uren opgebouwd. Per periode van 4 weken worden door de in lid 2 onder a en c genoemde werknemers 2,2 vakantiedagen of 16,4 vakantie-uren opgebouwd.
- b. Hierbij wordt voor de vaststelling van de duur van het dienstverband afgerond naar boven op een volle periode (maand), indien het dienstverband ten minste 2 weken in een periode (ten minste 15 dagen in een maand) heeft geduurd.
- c. Heeft het dienstverband korter geduurd dan de onder b genoemde termijnen, dan wordt naar beneden afgerond op een volle periode (maand).
5. Aan een werknemer, wiens arbeidsverhouding in de loop van het vakantiejaar is ontstaan, worden op diens tijdig daartoe kenbaar gemaakt verlangen, extra vakantiedagen of -uren verleend, evenwel zonder doorbetaling van salaris, zodat hij evenveel vakantiedagen of -uren geniet als waarop hij recht zou hebben gehad indien zijn arbeidsverhouding reeds bij de aanvang van het vakantiejaar had bestaan.
6. a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie, indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- 1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, tenzij door opzet van de werknemer veroorzaakt;
 - 2. zwangerschaps- en bevallingsverlof
 - 3. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire dienst;
 - 4. het opnemen van verlof als bedoeld in lid 5 van dit artikel;

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
6. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de dienstbetrekking (short-time);
7. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7: 643 BW (politiek verlof);
8. het bijwonen van een cursus ter voorbereiding van zijn pensionering (maximaal 2 dagen), als de werknemer 62 jaar of ouder is.

In de hiervoor onder 1 bedoelde geval wordt nog vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengesteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats, indien de ziekte het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

7. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken verwerft de werknemer vakantierechten naar rato van werken.
8. Ten minste 15 vakantiedagen of diensten worden aaneengesloten gegeven in de maanden mei, juni, juli, augustus of september, in overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen.
9. De overige vakantiedagen of -uren kunnen als zgn. snipperdagen ofuren worden opgenomen, waarbij ten hoogste 3 collectieve snipperdagen aangewezen kunnen worden.
10. Aan het begin van het kalenderjaar worden door de werkgever in overleg met de werknemers of hun vertegenwoordiging de data van de aaneengesloten vakantie en van de collectieve snipperdagen voor dat jaar vastgesteld. Indien er een bedrijfsvakantie is, moet de werkgever aan de werknemer die op grond van de duur van zijn arbeidsverhouding of werkzaamheid geen recht heeft op de volle vakantie-tijd, het inkomen doorbetalen over de ontbrekende dagen, tenzij de werknemer op grond van zijn arbeidsverhouding met een vorige

werkgever vakantie-rechten heeft meegekregen. Hetzelfde geldt voor collectieve snipperdagen. Het bepaalde in artikel 27 van de WOR dient hierbij in acht genomen te worden.

11. De andere snipperdagen of -uren worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Zij dienen ten minste 1 week tevoren worden aangevraagd.
12. Ieder vorderingsrecht tot toekenning van vakantie of van verlof zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 5, verjaart na afloop van 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Is vakantie of verlof reeds toegekend, doch kan de werknemer deze door omstandigheden buiten zijn schuld niet of niet geheel opnemen, dan heeft hij daartoe in zoverre alsnog het recht gedurende het volgende vakantiejaar en wat de snipperdagen of -uren betreft gedurende de eerste 3 maanden daarvan.
13. De werknemer heeft wegens hem bij het einde van de arbeidsverhouding toekomstige vakantie-uren aanspraak op een uitkering in geld tot een bedrag van het inkomen over een tijdvak gelijk aan die vakantie-uren; de werkgever is alsdan verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt de duur van de vakantie en het verlof zonder behoud van salaris welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomen.
14. Bij de in lid 13 van dit artikel bedoelde uitkering in geld kan verrekening plaatsvinden met eventueel teveel genoten salaris, zoals geregeld in artikel 7, lid 6 en 7.
15. De werknemer kan jaarlijks in overleg met de werkgever maximaal 4 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen of maximaal 6 vakantiedagen bijkopen. De waarde van een dag bedraagt het uursalaris van de werknemer op 1 januari van het betreffende kalenderjaar maal 7,6. Indien de werknemer dagen verkoopt, kan hij voor dit bedrag een extra pensioenstorting doen of kiezen voor een uitkering ineens.

Bij indiensttreding mag niet in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen, dat de bovenwettelijke vakantiedagen standaard door de werknemer verkocht worden.
De werknemer kan besluiten om in overleg met de werkgever de bovenwettelijke vakantiedagen en de eventueel bij te kopen dagen te sparen voor langdurig verlof. Het sparen geschiedt in tijd. De dagen worden dus niet omgezet in geld.
16. Het is de werkgever en werknemer verboden om af te wijken van de bepalingen in dit artikel ten aanzien van de opbouw van vakantie.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 14

Vakantietoeslag

1. a. De werknemer die gedurende een vol vakantiejaar, lopende van 1 juli–1 juli in dienst is heeft recht op een vakantietoeslag ter grootte van 8% van het in dat vakantiejaar verdiende inkomen zoals bedoeld in artikel 1, lid 10, incl. eventuele uitkeringen ingevolge arbeidsongeschiktheid, en vermeerderd met eventuele beloningen voor overwerk, zoals bedoeld in artikel 10, lid 1.
- b. De werknemer die slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst is geweest, heeft recht op een naar evenredigheid berekend deel van de vakantietoeslag, gebaseerd op het feitelijk volgens rooster gewerkt aantal uren, c.q. overuren.
2. De uitbetaling van de vakantietoeslag zal plaatsvinden uiterlijk vóór 1 juni.
3. Bij het eindigen van de arbeidsverhouding zal de werknemer de hem nog toekomende vakantietoeslag terstond worden uitbetaald, waarbij verrekening kan plaatsvinden met eventueel teveel genoten salaris, een en ander zoals geregeld in artikel 7, lid 6 en 7.

Artikel 15

Arbeidsongeschiktheid

1. A. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziekte-dag voor 1 januari 2004 ligt
Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziekte-dag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - a. Wettelijke loondoorbetaling
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW van maximaal 52 weken eventueel op grond van artikel 7:629 leden 11 en 12 BW verlengd tot maximaal 104 weken 70% van het periode(maand)-inkomen (tot maximaal het voor de

werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV en minimaal het wettelijk Minimumloon worden doorbetaald.

Bij de tweede en volgende ziekmelding van een werknemer binnen één kalenderjaar geldt de eerste dag als wachtdag. Wachtdagen gelden niet indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval dan wel van een beroepsziekte als bedoeld in artikel 9 van de Arbowet, dan wel indien er sprake is van zwangerschap of bevalling, orgaandonatie of ziekte binnen 5 jaar na indiensttreding van een arbeidsgehandicapte werknemer.

- b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling
Gedurende de (verlengde) wachttijd c.q. ziekteperiode voor de toekenning van de WAO-uitkering of herziening daarvan, ontvangt de werknemer boven op de wettelijke loondoorbetaling respectievelijk de wettelijke uitkering een aanvulling tot 100% van het netto periode(maand)-inkomen.
- c. Aanvulling WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd c.q. ziekteperiode zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkering gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het netto periode (maand)-inkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
- d. Aanvulling WAO-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd c.q. ziekteperiode zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, gedurende maximaal 52 weken een aanvulling worden verstrekt op het dan geldende maandinkomen en de WAO-uitkering tot 100% van het netto periode-(maand)-inkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
- e. Aanvulling WAO-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werkloosheid
Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd c.q. ziekteperiode zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering of een reïntegratie-uitkering ontvangt, gedurende maximaal 52 weken op deze uitkeringen een aanvulling worden verstrekt tot 100% van het netto periode-(maand)-inkomen. Voor de berekening van deze aanvulling wordt uitgegaan van ongekorte uitkeringen.
- f. Voor de hierboven onder a, b, c, d en e genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- B. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004
Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
Bij de tweede en volgende ziekmelding van een werknemer binnen één kalenderjaar geldt de eerste dag als wachtdag. Wachtdagen gelden niet indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval dan wel van een beroepsziekte als bedoeld in artikel 9 van de Arbowet, dan wel indien er sprake is van zwangerschap of bevalling, orgaanodonatie of ziekte binnen 5 jaar na indiensttreding van een arbeidsgehandicapte werknemer.
 - b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 - d. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

2. Onder periode-(maand)-inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen zoals bedoeld in artikel 1 lid 10 van deze CAO, dat netto genoten zou zijn, indien de betrokken werknemer volledig arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
3. De in de leden 1A en 1B bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
4. Indien ten gevolge van een ongeval op het werk de werknemer door de behandelend arts naar een specialist wordt verwezen zal de werkgever de wettelijk vastgestelde eigen bijdragen van het consult vergoeden.
6. WAO-herverzekering
 - a. Partijen zijn met Delta Lloyd Levensverzekering NV te Amsterdam een collectief branchecontract overeengekomen dat voorziet in een aanvulling op de WAO-uitkering tot 70% van het laatstgenoten jaarsalaris voor zover dit jaarsalaris de maximum WAO-uitkeringsgrondslag niet overstijgt.

De werkgever is verplicht de aangegeven brancheverzekering aan te bieden aan iedere werknemer voor het inkomensdeel tussen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag en het wettelijk minimumloon (Daarbij worden de polisvoorwaarden desgevraagd verstrekt.). Als uitgangspunt geldt dat de werknemer aan de verzekering zal deelnemen tenzij hij uitdrukkelijk kenbaar maakt daarvan afstand te doen. De premie voor de verzekering is voor rekening van de werknemer en is procentueel voor alle werknemers binnen het toepassingsgebied van deze CAO gelijk. De regeling voorziet in een indexatie van ingegane aanvullende uitkeringen vanuit een gerealiseerde overrente. De werknemer van 58 jaar en ouder is vrijgesteld van premiebetaling.
 - b. De onder a. vermelde verplichting tot aanbidding van de aangegeven brancheverzekering geldt niet voor de werkgever van wie de werknemers vallen binnen de werkingssfeer van een verplicht gesteld bedrijfspensioenfonds waarin een WAO-voorziening is getroffen die qua uitkeringsniveau minstens gelijkwaardig is aan de aangegeven brancheverzekering.
 - c. Van de „onder a” genoemde verplichting/verzekering kan tevens worden uitgezonderd de werkgever en/of werknemer die een gelijkwaardige verzekering tegen gelijke of lagere premie bij een andere verzekeringsmaatschappij dan in lid 6, onder a, genoemd heeft afgesloten of zal afsluiten. De desbetreffende verzekeringspolis zal ter beoordeling van de gelijkwaardigheid moeten worden voorgelegd aan partijen bij deze CAO.
7. Controle en sancties bij ziekte

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. Tenzij binnen de onderneming daarvan afwijkende regelingen worden vastgesteld gelden terzake van controle van zieke werknemers de in bijlage VIII onder A opgenomen controleregels.
- b. Inzake eventuele sancties bij ziekte gelden de in bijlage VIII onder B opgenomen voorschriften. Binnen ondernemingen bestaande regelingen inzake sanctionering, die tot stand zijn gebracht vóór 1 april 1996, blijven gehandhaafd.

Artikel 16

Uitkering bij overlijden

Ingeval van overlijden van de werknemer zal de werkgever aan de nagelaten betrekkingen de uitkering verstrekken zoals bepaald in artikel 7: 674 BW.

Artikel 17

Bedrijfsgezondheidszorg/arbeidsomstandigheden

1. Er geldt een zogenaamde mantelovereenkomst met een gecertificeerde Arbodienst (gedurende de looptijd van deze CAO is dit ArboNed) inzake bedrijfsgezondheidszorg. Ondernemingen zijn verplicht gebruik te maken van de diensten die door de gecontracteerde organisatie worden verricht in het kader van een aantal wettelijke verplichtingen. Ten behoeve van mogelijke andere verrichtingen gelden geen verplichtingen. Van deze bepaling bestaat een dispensatiemogelijkheid voor ondernemingen op voorwaarde, dat aangetoond kan worden, dat voldoende ondersteuning plaatsvindt door een andere gecertificeerde Arbodienst. Dispensatieverzoeken dienen te worden gericht aan HISWA Vereniging. Partijen bij deze CAO beslissen over verzoeken tot dispensatie.

De verplichte verrichtingen als bedoeld in dit artikel zijn de navolgende:

- Risico Inventarisatie Evaluatie (RIE)
- periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- Ondersteuning bij verzuim (sociaal medische begeleiding)

De OR of de contactpersoon wordt betrokken bij de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE).

2. Contactpersoon arbeidsomstandigheden

In elk bedrijf van 10 of meer werknemers, waar geen ondernemingsraad is, komt een contactpersoon voor arbeidsomstandigheden. Deze contactpersoon dient een grote betrokkenheid met de werkvloer te hebben.

Artikel 17A

Sociaal Fonds

- a. Binnen de sector bestaat een sociaal fonds dat wordt bestuurd door partijen bij deze CAO.
- b. Het sociaal fonds heeft ten doel:
 1. het financieren van scholings- en ontwikkelingsactiviteiten in de meest ruime zin in de bedrijfstak, vallende onder de werkingssfeer van deze CAO;
 2. het financieren van werkgelegenheidsprojecten ten behoeve van specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt in de bedrijfstak, vallende onder deze CAO.
 3. het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstak, vallende onder deze CAO.
- c. Het sociaal fonds tracht het doel te bereiken door gelden te innen bij de ondernemingen vallend onder de werkingssfeer van deze CAO en deze met andere baten van de stichting te gebruiken voor de financiering van activiteiten als genoemd in artikel 5 van het financieringsreglement.
- d. De werkgever is over het brutoloon-SV, dat geldt voor de periode 1 januari 2004 tot en met 31 december 2004 een bijdrage van 0,7% verschuldigd aan het fonds. Eenzelfde bijdrage geldt voor de periode van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005.
- e. De Statuten en het Financieringsreglement van het sociaal fonds zijn opgenomen in bijlage IX van deze CAO en worden geacht van deze overeenkomst deel uit te maken.

Artikel 17B

Kinderopvang

Voor de sector geldt een voorziening voor kinderopvang. Deze voorziening dient ten behoeve van werknemers met kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar. Om voor de voorziening in aanmerking te komen, dient het kind te worden geplaatst in een kinderdagverblijf, dat beschikt over een geldige vergunning, die is verstrekt door de betrokken gemeente of bij een gastouder via een erkend bemiddelingsbureau. De regeling is alleen

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van toepassing op opvanguren tijdens de werktijd van de werknemer (inclusief de tijd nodig voor woon-werk verkeer). Het aantal opvangdagen mag niet meer bedragen dan het aantal dagen dat beide ouders gelijktijdig, buitenshuis werkzaam zijn.

De werknemer ontvangt een bijdrage van 17% van de opvangkosten. Eenoudergezinnen ontvangen een bijdrage van 34% van de opvangkosten.

De voorziening wordt gefinancierd uit het Sociaal Fonds, zoals vermeld in artikel 5 lid q van het Financieringsreglement. De totale kosten (inclusief uitvoeringskosten) bedragen maximaal 0,2% van het brutoloon-SV in het kalenderjaar 2004. Bij overschrijding van dit budget zal een wachtlijst worden aangelegd.

De uitvoering van deze regeling is uitbesteed aan Kintent. In het reglement kinderopvang voor werknemers in de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie-ondersteunende activiteiten is de voorziening beschreven. Het reglement kan bij Kintent worden aangevraagd.

Artikel 17C

Ziektekostenverzekering

De werknemer ontvangt van de werkgever een bijdrage in de ziektekostenverzekering ten bedrage van 50% van de premie van de ziektekostenverzekering op basis van een verzekeringsklasse III exclusief huisarts en tandheelkundige hulp maar inclusief de wettelijke bedragen MOOZ/WTZ tot een maximum van de werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie.

Artikel 20

Dispensatie CAO

Verzoeken voor dispensatie van deze CAO dienen te worden gericht aan HISWA Vereniging. De dispensatieverzoeken worden voor advies voorgelegd aan een commissie, die bestaat uit leden, die zijn aangewezen door partijen betrokken bij deze CAO, aangevuld met een onafhankelijk voorzitter.

Indien het advies van de commissie unaniem is, nemen partijen het advies over. Indien het advies niet unaniem is, kunnen partijen alleen gemotiveerd afwijken van het advies van de commissie.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

als bedoeld in artikel 7, lid 1 van de CAO voor de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatieondersteunende activiteiten

LIJST VAN VEEL VOORKOMENDE FUNCTIES
(REFERENTIEFUNCTIES)

Functiegroep

- I Medewerker alg. diensten
- II Algemeen medewerker (schoonmaker)
- II Lakker
 - Polyesterslijper
 - Machinaal houtbewerker
 - Gelcoater
 - Glas/harsspuitser
 - Schuurder
 - Assistent verkoper detailhandel
- IV Polyester monteur afbouw
 - Polyester monteur voormontage
 - Tuiger
 - Medewerker onderh./gebouw./groen
 - Telefoniste/receptioniste
 - Monteur houten onderdelen
 - Meubelmaker
 - Mastenmaker (aluminium)
 - Medewerker eindcontrole/afwerking
 - Magazijnbeheerder
 - Polyesterbewerker
 - Schilder
 - Mastenmaker (hout)
 - Beslagmaker RVS
 - Assistent havenmeester/havenmedewerker
- V Watersportmonteur
- VI Verhuurmedewerker (adm.)
 - Verhuurmedewerker (techn.)

Scheepsbouwer/metaalbewerker
Verkoper (detailhandel)
Medewerker reparatie en onderhoud
Rep./onderh. medewerker
Mallenbouwer
Allround monteur

VII Kwaliteitsmedewerker
Administratief medewerker
Jachttekenaar
Jachtbouwer hout/kunststof/composiet
Groepsleider bankwerkerij
Houtenjachtbouw (traditioneel)
Allround secretaresse
Havenmeester
Meewerkend voorman reparatie en onderhoud

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

behorend bij de CAO voor de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatieondersteunende activiteiten

OVERZICHT VERKORTE FUNCTIEOMSCHRIJVINGEN

Salarisklasse 1

Medewerker algemene diensten

Verricht algemene ondersteunende en assisterende werkzaamheden ten behoeve van productie: aan- en afvoer materialen, assisteren bij bewerking materialen, schoonmaak-werkzaamheden

Salarisklasse 2

Algemeen medewerker/scheepsschoonmaker

Maakt interieur van (verhuur)schepen schoon. Controleert en verzorgt inventaris van (verhuur)schepen. Houdt kantoorruimten schoon.

Salarisklasse 3

Lakker

Controleert te lakken onderdelen (op gaafheid). Lakt geschuurde houten onderdelen met behulp van roller/kwast alsook met verfspuit.

Polyesterslijper

Controleert te bewerken vormstukken op gaafheid. Tekent vormstukken af en voert hier, met behulp van gereedschappen, bewerkingen op uit (uitzagen, frezen, boren en slijpen).

Machinaal houtbewerker

Vervaardigt standaardonderdelen uit hout en kunststof met behulp van houtbewerkingsmachines. Maakt lijstwerk, verlijmd materialen. Verzorgt voormontage van diverse onderdelen.

Gelcoater

Voert te bewerken mallen aan en controleert deze (op gaafheid). Maakt de mallen schoon, brengt lossingsmiddel aan en plakt niet te bespuiten maldelen af. Brengt gelcoatlaag aan zowel met behulp van spuitinstallatie als handmatig.

Glas-/harsspuitser

Controleert te gebruiken materialen op compleetheid en controleert te bewerken materialen (gelcoatlaag).

Bouwt polyester laminaat op in de mallen en verzorgt opspuiten van glashars met behulp van spuitinstallatie.

Schuurder

Sorteert te schuren onderdelen voor (bijv. op kleur, nerf).

Schuurt houten onderdelen, zowel handmatig als met machine.

Assistent verkoper detailhandel

Verkoopt watersportartikelen. Staat klanten te woord, beantwoordt vragen m.b.t. het assortiment. Inventariseert voorraden. Plaatst bestellingen.

Ontvangt, controleert, prijst en plaatst artikelen. Maakt touw/staaldraad op lengte, bevestigt klemmetjes e.d. Bedient de kassa.

Salarisklasse 4

Polyestermonteur afbouw

Maakt verbindingen en verlijmt onderdelen in de afbouwfase van polyester jachten. Mengt harsen, knipt matten en brengt deze aan. Plaatst geprefabriceerde onderdelen. Werkt constructies af door schuren en slijpen. Werkt met handgereedschappen.

Polyestermonteur voormontage

Bewerkt casco's van polyester jachten: zaagt uitsparingen voor ramen, luiken e.d. Verricht voormontagewerkzaamheden: trekt kabels en leidingen, plaatst scheepsbeslag. Schuurt en slijpt ruwe/bewerkte oppervlakken. Werkt met handgereedschappen.

Tuiger

Bouwt masten op en tuigt deze. Monteert beslag, bevestigt tuien en vallen, monteert verlichting, antenne, radar en legt benodigde bekabeling aan. Verzorgt inscheren van vallen en lijnen, maakt verstagingen op lengte. Plaatst en tuigt masten op schepen. Plaatst zeilen. Werkt met handgereedschap.

Medewerker onderhoud/gebouwen/voorzieningen/groen

Onderhoudt groenvoorzieningen. Onderhoudt (vaar)wegen: baggert, repareert beschoeiing, repareert bestrating. Onderhoudt gebouwen: ontstopt riolering, repareert waterleiding, legt kabels, repareert sanitaire voorzieningen. Werkt met handgereedschappen, baggermachine, kettingzaag, freesmachine.

Telefonist/receptionist

Verzorgt afhandeling van telefoon- en faxcontacten. Verzorgt doorverbinding. Noteert boodschappen en geeft deze door. Staat bezoekers te

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

woord. Verricht type- en kopieerwerk. Maakt gebruik van 2 vreemde talen. Bedient telefooncentrale, fax, PC.

Monteur houten onderdelen

Bouwt voorbereekte interieurdelen in en betimmerd met voorbereide delen in casco's. Tekent onderdelen af en maakt ze passend. Maakt eenvoudige houtverbindingen. Verzorgt voormontage van diverse onderdelen. Werkt met timmergereedschap/-machines.

Meubelmaker

Maakt houten constructies als keukenblokken, kasten, kaarttafels. Be- en verwerkt materialen, maakt houtverbindingen, verzorgt lamineren/fineren, maakt delen pasklaar en stelt samen. Werkt met handgereedschap en houtbewerkingmachines.

Mastenmaker (aluminium)

Vervaardigt aluminium masten. Zaagt mastprofielen op lengte, verlengt profielen met behulp van verbindingstukken. Bouwt mast op en tuigt deze: monteert beslag, lieren, verlichting, bevestigt tuien en vallen, verzorgt inscheren van vallen en tuien. Werkt met handgereedschap/-machines.

Medewerker eindcontrole/afwerking

Repareert oneffenheden/schade aan (nieuw) polyesterwerk in de afbouw-fase. Mengt harsen, brengt gelcoat op kleur. Brengt glasvezel- en plamuurlagen aan. Schuurt, slijpt en polijst bewerkte oppervlakken. Werkt met handgereedschappen.

Magazijnbeheerder

Verzorgt ontvangst van en controle op inkomende goederen/materialen. Verzorgt de uitgifte en stelt materiaalpakketten samen. Houdt voorraadmutaties administratief bij. Plaatst bestellingen en bewaakt levertijden. Bedient PC.

Polyesterbewerker

Vervaardigt polyester casco's en onderdelen met behulp van mallen. Knijpt matten, maakt hars aan en mengt gelcoat. Brengt gelcoat, polyester-mat en harslaag aan. Verlijmd sandwichmateriaal. Schuurt en slijpt materialen. Werkt met handgereedschappen.

Schilder

Brengt verf op kleur. Bouwt evt. stellingen. Ontvet, schuurt, plamuurt en lakt te schilderen oppervlakken. Voert schilderwerk uit. Zet letters. Brengt belijningen aan. Werkt met verfspuit, kwast en roller.

Mastenmaker (hout)

Vervaardigt houten masten. Zaagt planken op lengte en verlijmd tot ruwe masten. Schaaft en schuurt ruw materiaal, brengt katrollen aan. Lakt masten. Monteert beslag. Werkt met handgereedschap en houtbewerkingsmachines.

Beslagmaker RVS

Vervaardigt roestvrij stalen mast-, dek-, en luikbeslag. Snijdt/zaagt onderdelen uit, boort. Voegt onderdelen samen. Last onderdelen aan elkaar. Polijst onderdelen. Werkt met snij-, zaag- en boormachines, lasapparatuur en handgereedschap.

Assistent havenmeester/havenmedewerker

Assisteert bij het beheer van de jachthaven. Beheert ligplaatsen: maakt tijdelijke huurovereenkomsten op, wijst ligplaatsen toe. Ziet mede toe op goede gang van zaken in de haven (veiligheid, orde, netheid), treedt op als gastheer. Assisteert bij de najaars- en voorjaarsberging; strijken/plaatsen van masten, takelen, afsputten en plaatsen van schepen. Werkt mee aan het in goede staat houden van gebouwen, voorzieningen, steigers, rijdend materieel, e.d. Bestuurt/bedient/manoeuvreert trekker, heftruck, bootwagen. Werkt met handgereedschappen.

Salarisklasse 5

Watersportmonteur

Verricht volgens verstrekte opdrachten onderhoud aan dieselmotoren: ververst olie, stelt kleppen, V-snaren, vervangt filters. Repareert dieselmotoren: doet storingsonderzoek en verhelpt storing. Verricht onderhoud aan keukeninstallaties, sanitair, pompen, verlichting, water- en brandstoftanks. Werkt met handgereedschap, las- en meet- & regelapparatuur.

Salarisklasse 6

Verhuurmedewerker (administratief)

Verstrekt info aan potentiële huurders. Verzorgt boeking, reservering en huurcontract. Sluit annuleringsverzekering af, stelt polissen op. Verzorgt financiële afwikkeling huurcontracten: stelt factuur op, voert debiteurenadministratie, verwerkt betalingen. Geeft uitleg aan huurders over gebruik van schepen. Bedient PC.

Verhuurmedewerker (technisch)

Maakt schepen vaarklaar. Verricht reparaties en onderhoud (evt. op locatie): verhelpt storingen aan motoren, bedrading, schroef(as), casco,

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

staand/lopend want en interieur. Repareert polyester schades, verricht houtreparaties, voert schilderwerk uit. Voert winteronderhoud uit. Geeft uitleg aan huurders over gebruik van schepen. Werkt met handgereedschap en bewerkingsmachines.

Scheepsbouwer/metaalbewerker

Bouwt casco stalen rompen aan de hand van tekeningen: brengt geprefabriceerde delen aan op romp, slijpt en strekt materiaal. Tekent, snijdt en vormt wrangen, spanten en platen. Last dwarsverbindingen, bekleedt gevormde platen en last platen af.

Werkt met las- en snijapparatuur, persen, walsen, zaagmachine en handgereedschap.

Verkoper detailhandel

Verkoopt watersportartikelen. Adviseert klanten over toepassing van artikelen/producten. Beheert assortiment en voorraad artikelen. Plaatst bestellingen. Bezoekt beurzen en overlegt met leveranciers. Verzorgt ontvangst, controle en plaatsing van inkomende artikelen. Bedient kassa, PC.

Medewerker reparatie en onderhoud

Verricht reparaties aan scheepsmotoren: spoort defect op, meet door, wisselt onderdelen, stelt af. Repareert, monteert en sluit hulpapparatuur aan (boegschroef, stroominstallatie e.d.). Plaatst motoren en lijnt deze uit. Verzorgt aansluiting van motoren/instrumenten. Maakt schepen vaaren winterklaar. Verricht hellingwerkzaamheden. Werkt met handgereedschap en lasapparatuur.

Reparatie-/onderhoudsmedewerker

Repareert en past kajuiten en rompen van stalen jachten aan: maakt mallen, tekent platen af, snijdt platen op maat, buigt spanten, brengt schotten en platen aan, vervaardigt beugels en scheepsbeslag en brengt dit aan. Bouwt motoren en hulpapparatuur in: brengt motorfundatie aan, plaatst motoren en aggregaten, monteert schroefassen, brengt brandstoftanks aan, legt leidingen aan. Verricht sleep-, stalling- en hellingwerk. Werkt met las- en snijapparatuur, handgereedschap en kraan.

Mallenbouwer

Vervaardigt c.q. verzorgt aanpassing van houten, metalen en polyester mallen. Neemt tekeningen door, beoordeelt technische realiseerbaarheid, slaat spanten uit en vervaardigt mallen.

Voert onderhoud en reparatie aan mallen uit. Werkt met timmergereedschap, houtbewerkingsmachines en handgereedschap.

Allround monteur

Installeert dieselmotoren: verzorgt inbouw, aansluiting en uitlijnen van de motor. Verricht onderhoud en reparaties aan dieselmotoren: ververs olie, stelt kleppen en V-snaar, vervangt filters, verhelpt storingen. Voert complexe reparaties uit aan instrumenten/voorzieningen op elektronisch, mechanisch en hydraulisch gebied. Werkt met handgereedschap, las- en meet- & regelapparatuur.

Salarisklasse 7

Kwaliteitsmedewerker

Zet kwaliteitssysteem op opdat vervaardigde producten aan gestelde eisen voldoen en voert dit systeem in.

Verzamelt info over werkmethoden en werkinstructies, gaat na of deze voldoen aan ISO-norm en geeft noodzaak tot aanpassing aan. Stelt kwaliteitshandboek met werkmethoden/werkinstructies op en houdt dit actueel. Zet geautomatiseerd systeem met betrekking tot technische tekeningen, technische gegevens e.d. op dat voldoet aan ISO-norm. Werkt met PC.

Administratief medewerker

Verricht boekhoudkundige werkzaamheden ten behoeve van het innen van vorderingen en het betalen van leveranciers. Stelt facturen op, boekt betalingen, verstuurt aanmaningen. Controleert inkomende facturen, boekt gegevens in, zorgt voor betaalbaarstelling.

Stelt periodiek cijfermatige overzichten op ten behoeve van info-verstrekking. Werkt met PC.

Jachttekenaar

Werkt in detail de vormgeving van jachten uit aan de hand van voorontwerpen. Berekent sterkten van verbanddelen, stabiliteit en benodigd vermogen. Tekent vormgeving van jachten in detail uit en lost technische detailleringvraagstukken op. Verzorgt archivering en documentatie van ontwerpen en tekeningen.

Werkt met CAD/CAM programmatuur. Hanteert tekengereedschap.

Jachtbouwer hout-/kunststof (composiet)

Bouwt casco's in hout/kunststof composiet aan de hand van tekeningen: assisteert bij maken van mallen voor spanten, zaagt latten op lengte, schaaf en verlijmd op mal, knipt matten en maakt harsen aan, brengt rovingmatten en epoxylagen aan. Bouwt hout/kunststof casco's af: verzorgt aanbrengen van schotten en vloerdelen, lamineren en verlijmen van onderdelen, maakt verbindingen, dekspanners, brengt houten dek aan en maakt rompverbindingen. Werkt met handgereedschappen.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groepsleider bankwerkerij (< 10 medewerkers)

Verzorgt werkvoorbereiding van werkzaamheden met betrekking tot de vervaardiging van roestvrij stalen mast-, dek- en luikbeslag: aanwezigheid materialen, beschikbaarheid machines/apparatuur. Coördineert uitvoering werkzaamheden: verdeelt en plant werk, ziet toe op kwaliteit en voortgang. Houdt registratie bij van uitgevoerde werkzaamheden en rapporteert hierover.

Bestelt benodigd gereedschap en apparatuur. Werkt met snij-, boor- en zaagmachines, lasapparatuur en handgereedschap.

Houten jachtenbouwer (traditioneel)

Bouwt houten casco's van jachten aan de hand van tekeningen: vervaardigt mallen en uitslagen voor houten gangen, verzorgt zagen, buigen, pas maken en vastzetten van gangen aan de mal, stelt spanten, brengt dekbalken en kajuitopbouw aan. Bouwt casco's af: brengt betimmeringen aan, fabriceert mast en zijwanden, brengt primers en laklagen aan, monteert beslag en brengt staand en lopend want aan. Werkt met houtbewerkingmachines.

Allround Secretaresse

Verzorgt mondelinge en schriftelijke communicatie ten behoeve van chef/afdeling: behandelt post, verzorgt uitgaande correspondentie, handelt telefoongesprekken af, verzorgt faxberichten. Bereidt vergaderingen voor, notuleert deze en distribueert verslagen. Ziet toe op naleving procedures. Begeleidt projecten in administratief/voortgangstechnisch opzicht. Stelt voortgangsrapportages/overzichten op. Beheert agenda, archieven/documentatie, handboeken, prijslijsten e.d.

Gebruikt 2 vreemde talen. Werkt met PC, fax e.d

Havenmeester

Zorgt voor het beheer van de jachthaven. Exploiteert ligplaatsen: maakt huurovereenkomst op, wijst ligplaatsen toe, houdt ligplaatsenbestand bij, controleert feitelijke havenbezetting ten opzichte van administratieve bezetting. Ziet toe op goede gang van zaken in haven (veiligheid, orde, netheid), treedt op als gastheer. Verzorgt helling- en transportwerkzaamheden. Geeft leiding aan havenmedewerker/hulpkrachten winterberging. Organiseert voorjaars- en najaarsberging. Zorgt voor goede staat van onderhoud van gebouwen, steigers, havenmaterialen e.d.

Werkt met handgereedschappen. Bedient PC.

Meewerkend voorman reparatie en onderhoud (3 medewerkers)

Neemt opdrachten aan met betrekking tot reparatie en onderhoud aan schepen. Calculeert kosten. Bepaalt werkaanpak. Plant werkzaamheden in. Bestelt onderdelen/materialen. Geeft leiding aan uitvoering werkzaamheden, bewaakt kwaliteit en voortgang.

Neemt deel aan uitvoering van werkzaamheden zoals omschreven bij „medewerker reparatie en onderhoud” c.q. „reparatie-/onderhoudsmedewerker”.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

als bedoeld in artikel 7, lid 2 van de CAO voor de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatieondersteunende activiteiten

WIJZE VAN INDELING VAN FUNCTIES (VERKORTE
WEERGAVE)

Onder een functie dient te worden verstaan: het geheel van werkzaamheden/verantwoordelijkheden dat door een persoon wordt verricht of uitgeoefend.

Functiebenamingen zijn op zich niet maatgevend voor het niveau van functies. Bepalend voor het niveau is de inhoud van een functie, niet de daaraan gegeven titel. Bij het inschalen van functies in de salarisschalen gaat het om de inhoud van de functie. De wijze waarop de functievervuller de functie uitoefent speelt geen rol bij het inschalen van een functie.

Indien er binnen de organisatie sprake is van een combinatie van functies (of delen daarvan), dient de totaliteit ervan te worden vergeleken met een of meer geschikte voorbeeldfuncties. Indien dit niet mogelijk is wordt de vuistregel gehanteerd dat het zwaarste onderdeel/de zwaarste onderdelen binnen een functie bepalend is/zijn voor het niveau.

Om functies te kunnen inschalen in de CAO-salarisschalen is in bijlage I een aantal (voorbeeld)functies opgenomen die relatief veel voorkomen in de bedrijfstak. Veelal zullen de in te schalen functies niet geheel overeenkomen met een van de voorbeelden, soms met meer dan een voorbeeldfunctie en soms met geen enkele.

BIJLAGE IV

als bedoeld in artikel 7 van de CAO voor de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatieondersteunende activiteiten

SALARISAANPASSINGEN

- a. Per 1 januari 2005 worden de schaalsalarissen verhoogd met 0,25%.
- b. Per 1 juli 2005 worden de schaalsalarissen verhoogd met 0,25%.
- c. Per 1 januari 2006 worden de schaalsalarissen verhoogd met 0,25%

Resultaatafhankelijke uitkering

Als de meldingsfrequentie van het ziekteverzuim van de HISWA-bedrijven in 2004 volgens de rapportage van ArboNed lager is dan 69% van de meldingsfrequentie van alle bedrijven die bij ArboNed zijn aangesloten in 2004, dan ontvangen de werknemers een eenmalige uitkering van € 200. Deze uitkering vindt plaats met de salarisbetaling van april 2005 en wordt uitgekeerd aan de werknemers die op dat moment (ijkdatum 1 april 2005) in dienst zijn. Deeltijders ontvangen deze uitkering naar rato.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Hiswa-CAO: Salarisschalen per periode van 4 weken per 1 mei 2004 in Euro's

Leeftijdsgroep	%	I	%	II	%	III	%	IV	%	V	%	VI	%	VII
Leeftijd														
16 en 17 jaar	55	669	55	823	55	846	55	878						
18 jaar	65	791	65	973	65	1000	65	1038	65	1083				
19 jaar	75	913	75	1123	75	1154	75	1198	75	1250	75	1304		
20 jaar	87	1059	87	1302	87	1338	87	1389	87	1449	87	1513	87	1596
21 jaar							93	1485	93	1549	93	1617	93	1706
22 jaar											97	1687	97	1779
23 jaar														
Functionievolwassenschaal		I		II		III		IV		V		VI		VII
Functioniegroep														
Functionie volwassen leeftijd		21		21		21		22		22		23		23
Aanvang		1217		1497		1538		1597		1666		1739		1834
Gegarandeerd maximum		1350		1697		1750		1819		1925		2049		2163
Persoonlijk maximum		1350		1750		1806		1875		1983		2110		2233

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Hiswa-CAO: Salarisschalen per periode van 4 weken per 1 januari 2005 in Euro's (inclusief een verhoging van 0,25%)

Leeftijdsgroep	%	I	%	II	%	III	%	IV	%	V	%	VI	%	VII
Leeftijd														
16 en 17 jaar	55	671	55	826	55	848	55	881						
18 jaar	65	793	65	976	65	1002	65	1041	65	1086				
19 jaar	75	915	75	1126	75	1157	75	1201	75	1253	75	1307		
20 jaar	87	1061	87	1306	87	1342	87	1393	87	1453	87	1516	87	1600
21 jaar							93	1489	93	1553	93	1621	93	1710
22 jaar												1691	97	1784
23 jaar														
Funcievolschalen	I	II	III	IV	V	VI	VI							
Funcievolschaal														
Funciegroep														
Funcie volwassen														
leeftijd	21	21	21	22	22	23	23							
Aanvang	1220	1501	1542	1601	1670	1743	1839							
Gegarandeerd maximum	1353	1701	1754	1824	1930	2054	2168							
Persoonlijk maximum	1353	1754	1811	1880	1988	2115	2239							

Hiswa-CAO: Salarisschalen per maand (periode/0.92) per 1 januari 2005 in Euro's (inclusief een verhoging van 0,25%)

Leeftijdsgroep	%	I	%	II	%	III	%	IV	%	V	%	VI	%	VII
Leeftijd														
16 en 17 jaar	55	729	55	898	55	922	55	957						
18 jaar	65	862	65	1061	65	1089	65	1131	65	1180				
19 jaar	75	995	75	1224	75	1257	75	1305	75	1361	75	1421		
20 jaar	87	1154	87	1420	87	1458	87	1514	87	1579	87	1649	87	1739
21 jaar							93	1618	93	1688	93	1762	93	1859
22 jaar														
23 jaar														1939

Leeftijdsgroep	I	II	III	IV	V	VI	VI
Leeftijd							
21	21	21	21	22	22	23	23
Aanvang	1326	1632	1676	1740	1815	1895	1999
Gegarandeerd maximum	1471	1849	1907	1983	2098	2233	2357
Persoonlijk maximum	1471	1907	1968	2043	2161	2299	2434

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Hiswa-CAO: Salarisschalen per periode van 4 weken per 1 juli 2005 in Euro's (inclusief een verhoging van 0,25%)

Leeftijdsschaal Functiegroep	%	I	%	II	%	III	%	IV	%	V	%	VI	%	VII
Leeftijd														
16 en 17 jaar	55	673	55	828	55	850	55	883						
18 jaar	65	795	65	978	65	1005	65	1043	65	1088				
19 jaar	75	917	75	1129	75	1160	75	1204	75	1256	75	1310		
20 jaar	87	1064	87	1309	87	1345	87	1396	87	1456	87	1520	87	1604
21 jaar							93	1493	93	1557	93	1625	93	1715
22 jaar														1789
23 jaar														
Functievolwassenschaal Functiegroep		I		II		III		IV		V		VI		VI
Functie volwassen leeftijd		21		21		21		22		22		23		23
Aanvang		1223		1505		1546		1605		1674		1747		1844
Gegarandeerd maximum		1356		1705		1758		1829		1935		2059		2173
Persoonlijk maximum		1356		1758		1816		1885		1993		2120		2245

Hiswa-CAO: Salarisschalen per maand (periode/0.92) per 1 juli 2005 in Euro's (inclusief een verhoging van 0,25%)

Leeftijd Functiegroep	%	I	%	II	%	III	%	IV	%	V	%	VI	%	VII
Leeftijd														
16 en 17 jaar	55	731	55	900	55	924	55	960						
18 jaar	65	864	65	1063	65	1092	65	1134	65	1183				
19 jaar	75	997	75	1227	75	1260	75	1309	75	1365	75	1424		
20 jaar	87	1156	87	1423	87	1462	87	1518	87	1583	87	1652	87	1743
21 jaar							93	1623	93	1693	93	1766	93	1864
22 jaar														
23 jaar														1944

Functievolwassenschaal Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI	VI
Functie volwassen							
leeftijd	21	21	21	22	22	23	23
Aanvang	1329	1636	1680	1745	1820	1899	2004
Gegarandeerd maximum	1474	1853	1911	1988	2103	2238	2362
Persoonlijk maximum	1474	1911	1974	2049	2166	2304	2440

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Hiswa-CAO: Salarisschalen per periode van 4 weken per 1 januari 2006 in Euro's (inclusief een verhoging van 0,25%)

Leeftijdsschaal Functiegroep	%	I	%	II	%	III	%	IV	%	V	%	VI	%	VII
Leeftijd														
16 en 17 jaar	55	674	55	830	55	853	55	885						
18 jaar	65	797	65	981	65	1008	65	1046	65	1091				
19 jaar	75	920	75	1132	75	1163	75	1207	75	1259	75	1313		
20 jaar	87	1067	87	1313	87	1349	87	1400	87	1460	87	1523	87	1609
21 jaar							93	1496	93	1561	93	1628	93	1720
22 jaar													97	1698
23 jaar														97
Functievolwassenschaal Functiegroep		I		II		III		IV		V		VI		VI
Functie volwassen leeftijd		21		21		21		22		22		23		23
Aanvang		1226		1509		1550		1609		1678		1751		1849
Gegarandeerd maximum		1359		1709		1762		1834		1940		2064		2178
Persoonlijk maximum		1359		1762		1821		1890		1998		2125		2251

Hiswa-CAO: Salarisschalen per maand (periode/0.92) per 1 januari 2006 in Euro's (inclusief een verhoging van 0,25%)

Leeftijdsgroep	%	I	%	II	%	III	%	IV	%	V	%	VI	%	VII
Leeftijd														
16 en 17 jaar	55	733	55	902	55	927	55	962						
18 jaar	65	866	65	1066	65	1095	65	1137	65	1186				
19 jaar	75	1000	75	1230	75	1264	75	1312	75	1368	75	1427		
20 jaar	87	1160	87	1427	87	1466	87	1522	87	1587	87	1656	87	1749
21 jaar							93	1627	93	1696	93	1770	93	1869
22 jaar														
23 jaar														1950

Leeftijdsgroep	I	II	III	IV	V	VI	VI
Functioneelwagenaars							
Functioneelwagenaars							
leeftijd	21	21	21	22	22	23	23
Aanvang	1333	1640	1685	1749	1824	1903	2010
Gegarandeerd maximum	1477	1858	1915	1993	2109	2243	2367
Persoonlijk maximum	1477	1915	1979	2054	2172	2310	2447

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE V

als bedoeld in artikel 6, lid 2 van de CAO voor de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten

Roostermodellen

Voor het inroosteren van de arbeidsduurverkorting kan gekozen worden uit een van de volgende modeljaarroosters. Daarnaast kan de werkgever, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 van deze CAO alsmede artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden, zelf een jaarrooster vaststellen.

38 uur gemiddeld per week betekent dat per periode van 4 weken gemiddeld 152 werkuren beschikbaar zijn.
Op jaarbasis zijn dat $13 \times 152 = 1976$ uren.

Model I

3 x 4 weken (3 perioden): 45 uur per week
1 x 4 weken (1 periode): 42 uur per week
9 x 4 weken (9 perioden): 35,22 uur per week gemiddeld.

Model II

2 x 4 weken (2 perioden): 45 uur per week
2 x 4 weken (2 perioden): 42 uur per week
9 x 4 weken (9 perioden): 35,55 uur per week gemiddeld.

Model III

1 x 4 weken (1 periode): 45 uur per week
3 x 4 weken (3 perioden): 41 uur per week
9 x 4 weken (9 perioden): 36,22 uur per week gemiddeld.

BIJLAGE VIII

behorend bij de CAO voor de Waterrecreatie en Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatieondersteunende activiteiten

A. Controle richtlijnen

1. Melding
De werknemer dient zo vroeg mogelijk zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe chef; bij voorkeur vóór aanvang van de normale werktijd, doch uiterlijk binnen twee uur na aanvang van de normale werktijd. Bij afwezigheid van de chef dient de melding plaats te vinden bij de administratie.
Indien het verpleegadres afwijkt van het woonadres dient ook dit gemeld te worden.
2. Thuisblijven
De werknemer dient thuis te blijven tot het moment waarop door of namens de werkgever de eerste controle heeft plaatsgehad echter maximaal 5 dagen. De werknemer mag alleen van huis gaan voor een bezoek aan de huisarts of de bedrijfsarts of om zijn werkzaamheden te hervatten.

Na het eerste controlebezoek of na 5 dagen mag de werknemer zich buitenshuis begeven, echter hij dient gedurende 3 weken thuis te zijn 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur.

Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan hij de bedrijfsarts of zijn werkgever vrijstelling vragen van de verplichting om gedurende de bovengenoemde tijden thuis te blijven.
3. Eigen verklaring
De werknemer dient onmiddellijk doch uiterlijk op de 5e werkdag van zijn arbeidsongeschiktheid een eigen verklaring omtrent de arbeidsongeschiktheid aan de Arbodienst te sturen. De werkgever zal tijdig aan de werknemer hiertoe een standaardformulier ter hand stellen.
4. Het juiste adres
Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, bijvoorbeeld door opname in een ziekenhuis, behoort de werknemer dit binnen 12 uur te melden aan zijn werkgever.
5. Maak bezoek mogelijk
De werknemer dient controlebezoek in zijn woning of op het verpleegadres door of namens de werkgever mogelijk te maken.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Indien in de woning van de werknemer niemand thuis is of indien de bel defect is, dient de werknemer maatregelen te treffen waardoor controlebezoek mogelijk wordt. Bij afwezigheid dient de werknemer ervoor te zorgen dat op zijn adres bekend is waar de werknemer zich bevindt.

6. Op het spreekuur komen
De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of op indicatie van de bedrijfsarts aangewezen specialist. Deze verplichting vervalt niet indien de werknemer van plan zou zijn op die dag of op een latere dag zijn werkzaamheden ter hervatten. Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft, bijvoorbeeld ziekenhuisopname, dient de werknemer dit onmiddellijk aan zijn werkgever mede te delen. De werknemer behoeft niet op het spreekuur te verschijnen, indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.
7. Genezing niet belemmeren
De werknemer mag zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid niet zodanig gedragen dat daarvoor naar het oordeel van de bedrijfsarts zijn genezing kan worden belemmerd.
8. Het verrichten van werkzaamheden
De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve werkzaamheden die de werknemer door of namens de werkgever worden aangeboden. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden en worden in overleg met de bedrijfsarts vastgesteld.
9. Verblijf in het buitenland
De werknemer dient zich bij arbeidsongeschiktheid in het buitenland onmiddellijk doch uiterlijk na één dag van arbeidsongeschiktheid telefonisch te melden bij zijn werkgever of bij diens afwezigheid bij de Arbo-dienst waarbij de werkgever is aangesloten. Tevens dient de werknemer het ziekteverzekeringsorgaan van het vakantieland, voor zover het een land betreft waar Nederland een verdrag mee heeft gesloten, van zijn arbeidsongeschiktheid op de hoogte te stellen. Direct na thuiskomst dient de werknemer een verklaring van een arts te overleggen, waaruit de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de reden van de arbeidsongeschiktheid blijkt.
Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid een meerdaagse

periode in het buitenland wil verblijven, dient hij voor vertrek toestemming van zijn werkgever te hebben gekregen.

10. Hervatten bij herstel

Zodra de werknemer daartoe in staat is, dient hij zijn werkzaamheden onmiddellijk te hervatten. De werknemer behoeft geen speciale opdracht daartoe af te wachten.

11. Second opinion

Indien de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid aan zijn werkgever heeft medegedeeld en zijn werkgever deze melding van arbeidsongeschiktheid niet accepteert, waarna de werknemer persisteert in zijn arbeidsongeschiktheid, kan de werknemer een second opinion omtrent zijn arbeidsongeschiktheid aanvragen bij de bedrijfsvereniging. Indien de bedrijfsarts van de bedrijfsvereniging de werknemer arbeidsgeschikt acht, dient de werknemer, zijn werkzaamheden onmiddellijk te hervatten. Indien de werkgever om een second opinion verzoekt, is de werknemer verplicht mee te werken, indien daaraan voorafgaand de werknemer is gezien door de bedrijfsarts.

12. De werknemer dient de Arbo-dienst te machtigen inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand in te winnen bij de behandelend arts.

13. Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een aansprakelijke derde, dient de werknemer het eventuele verhaal op deze derde te cederen aan de werkgever.

B. Sancties

Algemene opmerkingen ten aanzien van het opleggen van sancties:

Indien de werknemer geen verwijt kan worden gemaakt bij de naleving van de controle voorschriften zal geen sanctie worden opgelegd door de werkgever.

Te late melding:

0 tot 4 uur te laat, 1e maal waarschuwing

0 tot 4 uur te laat bij recidive en vanaf 4 uur: loonbetaling vanaf melding.

Geen controle mogelijk gemaakt (onjuist verpleegadres, niet thuis op voorgeschreven tijden):

Geen loonbetaling tenzij uit een verklaring van een arts de arbeidsongeschiktheid blijkt.

Niet tijdig insturen Eigen Verklaring:

Loonbetaling beperken tot 70%, echter niet minder dan het wettelijke minimumloon vanaf de 5e werkdag tot dag waarop de Eigen Verklaring is ingestuurd.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Belemmering genezing:

Indien de werknemer zich zodanig gedraagt dat daardoor naar het oordeel van de bedrijfsarts de genezing wordt belemmerd: Loonbetaling staken.

Niet verschijnen op het spreekuur:

Indien de werknemer geen gehoor geeft aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of de op indicatie van de bedrijfsarts aangewezen specialist: Loonbetaling staken tenzij de werknemer een deugdelijke verklaring geeft.

Weigeren passende arbeid te verrichten:

Indien de werknemer andere passende arbeid weigert: Loonbetaling staken, tenzij uit een verklaring van een arts blijkt dat die arbeid om gezondheidsredenen niet kan worden verricht.

Verblijf in het buitenland zonder toestemming:

Indien de werknemer bij arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van de werkgever in het buitenland verblijft: Loonbetaling staken.

Werkhervatting na herstel:

Indien de bedrijfsarts de werknemer arbeidsgeschikt acht en de werknemer desondanks geen werkzaamheden verricht: Loonbetaling staken, tenzij ziekte uit verklaring van een andere arts blijkt.

Cessie:

Indien de werknemer weigert verhaal op een aansprakelijke derde te cederen aan de werkgever: Loonbetaling beperken tot 70%, echter tenminste wettelijke minimumloon.

Machtiging Arbodienst:

Indien de werknemer weigert de Arbo-dienst te machtigen inlichtingen in te winnen bij de behandelend arts: Loonbetaling beperken tot 70% echter tenminste wettelijk minimumloon.

Onjuiste gegevens omtrent gezondheidstoestand bij sollicitatie:

Indien het verzuim wordt veroorzaakt door een ziekte die bij de sollicitatie al aan de werknemer bekend was en hij daarvan na er door de werkgever om gevraagd te zijn geen melding heeft gemaakt: Geen loonbetaling.

Weigering naleving veiligheidsvoorschriften:

Indien de werknemer – na herhaalde schriftelijke waarschuwing – weigert de veiligheidsvoorschriften na te leven en de voorgeschreven en verstrekte beschermingsmiddelen te gebruiken: verlaging van loonbetaling tot 70%, echter tenminste wettelijke minimumloon.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IX

behorend bij de CAO voor de Waterrecreatie en Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatieondersteunende activiteiten

STATUTEN

Artikel 1

Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam: „Stichting Sociaal Fonds voor de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatieondersteunende activiteiten”, zoals bedoeld in artikel 17A van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten (hierna te noemen: HISWA-CAO), afgekort SF-HISWA, verder te noemen: de stichting.
2. De stichting heeft haar zetel te Amsterdam.

Artikel 2

Doel

1. De stichting heeft ten doel:
 - a. het financieren van scholings- en ontwikkelingsactiviteiten in de meest ruime zin in de bedrijfstak, vallende onder de werkingsfeer van de HISWA-CAO;
 - b. het financieren van werkgelegenheidsprojecten ten behoeve van specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt in de bedrijfstak, vallende onder de HISWA-CAO;
 - c. het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstak, vallende onder de HISWA-CAO.
2. De activiteiten binnen bovenstaand doel van de Stichting zijn beschreven in artikel 5 van het Financieringsreglement van de Stichting.

Artikel 3

Geldmiddelen

1. De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:
 - a. bijdragen die door de ondernemingen, vallend onder de HISWA-CAO, worden verstrekt, ingevolge het bepaalde in die overeenkomst; en
 - c. eventuele andere baten.
2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

Artikel 4

Bestuur

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit zes leden.
De leden van het bestuur worden benoemd door de organisaties die partij zijn bij de HISWA-CAO.
Drie leden worden benoemd door de werkgeversorganisatie Hiswa, gevestigd te Driebergen.
Drie leden worden benoemd door de werknemersorganisaties, te weten twee leden door de FNV Bouw, gevestigd te Woerden en één lid door de Houten Bouwbond CNV, gevestigd te Odijk, gemeente Bunnik.
2. De organisaties wijzen voor elk lid dat zij hebben aangewezen een plaatsvervanger aan, die bij ontstentenis of verhindering van dat lid diens plaats inneemt. Een plaatsvervangend lid dat benoemd is door de werkgeversorganisatie kan echter ook een ander lid van het bestuur vervangen dan degene wiens plaatsvervanger hij is. Omgekeerd kan ook een plaatsvervangend lid dat benoemd is door een werknemersorganisatie een ander lid van het bestuur vervangen dan degene wiens plaatsvervanger hij is, met dien verstande dat plaatsvervangers die een werkgeversorganisatie zijn benoemd slechts bestuursleden kunnen vervangen die door een werkgeversorganisatie zijn benoemd, terwijl plaatsvervangers die door een werknemersorganisatie zijn benoemd slechts bestuursleden kunnen vervangen die door een werknemersorganisatie zijn benoemd. Datgene wat is bepaald ten aanzien van bestuursleden geldt evenzeer voor hun plaatsvervangers.
3. De leden en plaatsvervangende leden worden benoemd voor een periode van twee jaar. Zij treden af volgens een door het bestuur vast te stellen rooster en zijn terstond herbenoembaar. Bij tussentijdse beëindiging van het (plaatsvervangend) bestuurslidmaatschap wordt de opvolger voor de resterende periode benoemd.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Het (plaatsvervangend) bestuurslidmaatschap eindigt:
 - a. door schriftelijk opzeggen dan wel door overlijden van het bestuurslid;
 - b. door het intrekken der benoeming door de organisatie, die de vertegenwoordiger heeft benoemd;
 - c. indien de organisatie die de vertegenwoordiger heeft benoemd niet langer partij is bij de HISWA-CAO;
 - d. door ontslag door de rechtbank.

Artikel 5

Bevoegdheden van het bestuur

1. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting en het beheer van haar vermogen; het bestuur is bevoegd om, met inachtneming van het in deze statuten bepaalde, over het vermogen van de stichting te beschikken.
2. De stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur danwel de voorzitter en de vice-voorzitter gezamenlijk. Bij verhindering van de voorzitter respectievelijk de vice-voorzitter treedt de plaatsvervanger in de plaats.
3. Het bestuur kan besluiten één of meer der bestuursleden, alsook derden, volmacht te verlenen om de stichting binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.
4. Het bestuur is bevoegd tot het verrichten van alle rechtshandelingen, daaronder met name begrepen die bedoeld in artikel 2:291, lid 2, van het Burgerlijk Wetboek.
5. Het bestuur beslist in alle zaken, waarin de beslissing niet is opgedragen of gedelegeerd aan anderen.
6. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en vice-voorzitter. Deze functies worden afwisselend voor een jaar door een werkgeverscasus quo een werknemerslid vervuld. De functie van voorzitter wordt in het eerste kalenderjaar door een werkgeverslid vervuld. De functie van vice-voorzitter wordt in het eerste kalenderjaar door een werknemerslid vervuld.

Artikel 6

Bestuursvergaderingen

1. Het bestuur vergadert minimaal eenmaal per jaar en verder zo dikwijls de voorzitter het nodig oordeelt of ten minste twee bestuursleden daartoe de wens te kennen geven. Een vertegenwoordiger van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan als waarnemer de bestuursvergaderingen bijwonen en zal daartoe alle vergaderstukken ontvangen.
2. De wijze en termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.

Artikel 7

Besluitvorming

1. Het bestuur kan slechts geldige besluiten nemen in vergaderingen, waarin ten minste vier leden aanwezig zijn, waarvan ten minste twee leden zijn benoemd door de werkgeversorganisatie en twee leden zijn benoemd door een werknemersorganisatie.
2. De leden van het bestuur hebben in vergaderingen van het bestuur ieder één stem, indien de aantallen der ter vergadering aanwezige werkgeversleden en werknemersleden even groot zijn. Is dit niet het geval, dan brengt ieder van de werkgevers-, respectievelijk van de werknemersleden van het bestuur evenveel stemmen uit als er leden van de andere groep aanwezig zijn.
3. Voor zover in deze statuten niet anders is bepaald, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met volstrekte meerderheid van stemmen.
4. Stemming over zaken geschiedt mondeling. Bij de bepaling van de stemmenmeerderheid worden zij die zich van stemming onthouden geacht tegengestemd te hebben.
5. Stemming over personen geschiedt schriftelijk. Bij de bepaling van de stemmenmeerderheid blijven blanco stemmen en stemmen van onwaarde buiten beschouwing.
6. Indien een voorstel zaken betreft, wordt dat voorstel bij staking van stemmen als verworpen beschouwd.
7. Indien bij stemmen over personen bij eerste stemming geen meerderheid wordt verkregen, zal een herstemming plaatsvinden tussen de

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

twee personen die bij de eerste stemming de meeste stemmen hebben verworven. Staken de stemmen, dan beslist het lot.

8. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden en de artikelen 13, lid 1 en 14, lid 2, kan besluitvorming door het bestuur ook schriftelijk tot stand komen, mits het besluit met algemene stemmen genomen wordt en alle bestuursleden hun stem uitbrengen. Indien het besluit niet unaniem is, dient het voorstel in de eerstkomende vergadering aan de orde te worden gesteld.

Artikel 8

Administrateur

Het administratief en geldelijk beheer wordt onder toezicht van het bestuur gevoerd door een door het bestuur te benoemen administrateur. De kosten van dit beheer komen voor rekening van het bestuur.

Artikel 9

Begroting

1. Het bestuur van de stichting stelt jaarlijks een begroting van inkomsten en uitgaven van de stichting voor het komende jaar vast. De begroting is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 5 van het financieringsreglement bedoelde bestedingsdoelen.
2. De begroting van inkomsten en uitgaven wordt ter kennisneming toegezonden aan de betrokken partijen bij de laatst tot stand gekomen HISWA-CAO. De begroting van inkomsten en uitgaven kan door het bestuur worden goedgekeurd indien binnen één maand na toezending door de stichting geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen.
3. Het bestuur is verantwoordelijk voor het beheer van de gelden van de stichting. De wijze en het tijdstip van inning van de bijdragen verschuldigd aan de stichting, alsmede eventuele boetebepalingen, worden door het bestuur vastgesteld.

Artikel 10

Financieringsreglement

Het bestuur stelt een financieringsreglement vast, waarin tenminste zijn geregeld de grondslag, de hoogte van de bijdragen, de wijze van incasieren, de te financieren en te subsidiëren projecten en de wijze, waarop men gelden uit het fonds kan aanvragen.

Artikel 11

Boekjaar, rekening en verantwoording

1. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar, met dien verstande dat het eerste boekjaar loopt vanaf de datum van oprichting tot en met eenendertig december negentienhonderdvijfennegentig.
2. Binnen zes maanden na afloop van het boekjaar legt het bestuur omtrent het gevoerde beleid rekening en verantwoording af aan partijen betrokken bij de totstandkoming van de laatste HISWA-CAO. Deze rekening en verantwoording kan door het bestuur worden goedgekeurd indien binnen één maand na toezending geen schriftelijke bezwaren van betrokken partijen zijn ontvangen. Door het bestuur wordt een externe registeraccountant aangewezen, die tot taak heeft het financiële jaarverslag van de stichting te controleren. Uit deze stukken moet blijken dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zoals bedoeld in artikel 5 van het financieringsreglement, zijn gedaan. Ten blijke van de goedkeuring worden de rekening en verantwoording en het financiële jaarverslag door voorzitter en vice-voorzitter ondertekend.

Artikel 12

Besteding en beheer van geldmiddelen

1. Voor zover gelden van de stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
2. Gereede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur. De titels betreffende geldleningen op onderhandse schuldbekentenis worden bewaard in de kluis van de administrateur.
3. Effecten en andere geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 13

Statutenwijziging en ontbinding

1. Een besluit tot wijziging van de statuten respectievelijk ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin ten minste twee/derde der bestuursleden aanwezig is, nadat goedkeuring is verkregen voor de voorgenomen wijziging van de werkgevers- en werknemersorganisaties, welke partij waren bij de laatst tot stand gekomen HISWA-CAO.
2. Het ontbindingsbesluit duidt tevens de bestemming van een eventueel batig saldo van de vereffening aan. Deze bestemming zal zoveel mogelijk in overeenstemming zijn met het doel van de stichting.
3. Een besluit tot ontbinding van de stichting treedt niet eerder in werking dan nadat één jaar is verstreken sinds de dag waarop het voorstel tot ontbinding is goedgekeurd door de bij de stichting betrokken organisaties.
4. De stichting wordt bovendien ontbonden door haar insolventie, nadat zij in staat van faillissement is verklaard of door opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel, zomede door rechterlijke uitspraak in de bij de wet genoemde gevallen.

Artikel 14

Reglement

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak één of meer reglementen vaststellen.
De bepalingen hiervan mogen niet in strijd zijn met deze statuten of met de HISWA-CAO.
2. Besluiten tot vaststelling of wijziging van een reglement kunnen slechts worden genomen met algemene stemmen in een bestuursvergadering waarin ten minste twee/derde der bestuursleden aanwezig is.

Artikel 15

Vereffening

1. De vereffening geschiedt door het bestuur. Het bestuur bepaalt de bestemming van een eventueel overschot na vereffening van de stichting, op de wijze als in artikel 7 voorzien.
2. De stichting blijft na haar ontbinding voortbestaan, indien en voor zover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
3. Gedurende haar vereffening blijven de bepalingen van de statuten voor zover mogelijk en nodig van kracht.

Artikel 16

Slotbepalingen

In alle gevallen waarin statuten of reglementen van de stichting niet voorzien, beslist het bestuur.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

FINANCIERINGSREGLEMENT

Artikel 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder

- a. „Fonds”: Stichting Sociaal Fonds voor de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede water-recreatie-ondersteunende activiteiten
- b. „Werkgever”: de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 6 van de CAO voor de Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede water-recreatie-ondersteunende activiteiten (hierna te noemen: HISWA-CAO).

Artikel 2

Grondslag en wijze van incasseren van de bijdrage

De werkgever is over het brutoloon-SV, dat geldt voor de periode van 1 januari tot en met 31 december van het voorafgaande jaar, van de werknemers, als bedoeld in artikel 1 van de CAO, een bijdrage verschuldigd aan het Fonds.

Deze bijdrage zal worden geheven door de door partijen aan te wijzen administrateur.

Artikel 3

Hoogte van de bijdrage

De bijdrage bedraagt 0,7%.

Artikel 4

Begroting

In aanvulling op artikel 9 van de statuten, stelt het bestuur jaarlijks een begroting van inkomsten en uitgaven van de stichting voor het komende jaar vast, die voor de werkgevers en werknemers te allen tijde beschikbaar is.

Artikel 5

Realisering doelstelling

De te financieren en subsidiëren projecten kunnen binnen de doelstelling van het fonds bestaan uit:

- a. het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers vallend onder de HISWA-CAO over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de HISWA-CAO en/of andere wettelijke voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen;
- b. een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de HISWA-CAO en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van deze CAO
- c. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het georganiseerde overleg – met uitzondering van CAO-overleg tussen sociale partners – ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak, vallend onder de HISWA-CAO;
- d. het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van het fonds;
- e. het verzorgen van algemene informatie en publiciteit aan werknemers, werkgevers en direct belanghebbenden aangaande de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de opleidingsmogelijkheden in de bedrijfstak, vallend onder de HISWA-CAO;
- f. de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers exclusief CAO-boekjes – ten behoeve van alle werknemers en werkgevers, vallend onder de HISWA-CAO in het belang van de arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak;
- g. de inzet van adviseurs voor activiteiten in het kader van voorlichting en informatie op het gebied van scholing, vorming, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid gericht op ondernemingen in de bedrijfstak, vallend onder de HISWA-CAO;
- h. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen in bedrijven in de bedrijfstak, vallend onder de HISWA-CAO op het terrein van arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid;
- i. het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, personeelsvergaderingen, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden als vormen van overleg tussen werknemers en werkgevers op ondernemingsniveau, in de bedrijfstak vallend onder de HISWA-CAO;
- k. in het kader van inzetbaarheid van werknemers het verrichten en subsidiëren van het opleidingsplan, vooropleidingstraject en werkervaringsplaatsen, alsmede de opleiding van werknemers;
- l. het verrichten en subsidiëren van opleidingen ten behoeve van werkgevers in het kader van de verbetering van de arbeidsverhoudingen;
- m. het stimuleren en subsidiëren van het Arboconvenant, voorzover verband houdend met arbeid, alsmede van andere projecten of activiteiten

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- ten gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de bedrijfstak of op de totstandkoming of verbetering van bedrijfsbeleid op dit terrein;
- n. het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt, onder meer via het stimuleren van een betere aansluiting van de bedrijfstak op de arbeidsmarkt;
 - o. het stimuleren en subsidiëren van de reïntegratie van arbeidsongeschikte of met werkloosheid bedreigde werknemers in de bedrijfstak, vallend onder de HISWA-CAO;
 - p. het stimuleren en subsidiëren van projecten of onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak, vallend onder de HISWA-CAO;
 - q. de voorziening voor kinderopvang, zoals bedoeld in artikel 17B van de HISWA-CAO.

Artikel 6

Werkwijze

- a. Degene(n) die het bestuur vraagt gelden uit het Fonds ter beschikking te stellen voor een project als bedoeld in artikel 5 dient dit verzoek schriftelijk aan het bestuur kenbaar te maken. Financiering van projecten uit het Fonds staat open voor alle werkgevers en werknemers, vallende onder de werkingssfeer van de HISWA-CAO.
- b. Bij de aanvraag dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden meegezonden. De begroting dient te zijn gespecificeerd volgens de in artikel 5 bedoelde bestedingsdoelen.
- c. Verzoeken voor periodieke financiering dienen jaarlijks vóór 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar, waarop het verzoek betrekking heeft, aan het bestuur kenbaar te zijn gemaakt. De toewijzing geldt telkens voor één jaar.
- d. Degene(n) aan wie krachtens een besluit van het bestuur gelden uit het Fonds ter beschikking worden gesteld, dient aan het bestuur rekening en verantwoording af te leggen voor de wijze, waarop de gelden zijn besteed. Deze verantwoording dient zo spoedig mogelijk na de besteding van de gelden, doch in ieder geval voor 1 april van het jaar volgend op het jaar waarop de financiering betrekking heeft, schriftelijk, door overlegging van een door een (register) accountant gecontroleerde verklaring, waaruit blijkt dat de ter beschikking ge-

stelde gelden besteed zijn in overeenstemming met de doelstelling van de stichting, aan het bestuur te worden toegezonden. De verklaring dient te zijn gespecificeerd volgens de in artikel 5 bedoelde bestedingsdoelen en geïntegreerd onderdeel uit te maken van het financieel jaarverslag.

- e. Niet gebruikte gelden vloeien terug naar het Fonds tenzij het bestuur uitdrukkelijk anders beslist.
- f. Omtrent de beslissing van het bestuur over de toekenning van de gelden kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 7

Jaarverslag

- 1. In aanvulling op artikel 11 van de statuten, worden het financiële jaarverslag en de accountantsverklaring ter inzage neergelegd:
 - a. bij de organisaties zoals genoemd in artikel 4.1 van de statuten;
 - b. ten kantore van de administrateur;
 - c. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
- 2. Het jaarverslag dient volgens de in artikel 5 bedoelde bestedingsdoelen te zijn gespecificeerd.
- 3. Op verzoek van een bij het Fonds betrokken werkgever of werknemer wordt, tegen vergoeding van de daaraan verbonden kosten, een exemplaar van het jaarverslag en de accountantsverklaring toegezonden.
- 4. Het financiële jaarverslag en de accountantsverklaring worden uiterlijk 6 maanden na afloop van het boekjaar waarop het verslag betrekking heeft in 3-voud toegezonden aan het Centraal Kantoor van de Arbeidsinspectie.

Houten en Kunststoffen Jachtbouw, alsmede waterrecreatie ondersteunende activiteiten 2004/2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 1 januari 2006.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Op grond van een daartoe strekkend verzoek van CAO-partijen is dit besluit niet van toepassing op de werkgevers en de daarbij in dienst zijnde werknemers, die vallen onder de CAO voor de Zeilmakerijen, Dekkledenvervaardiging, Dekkledenverhuur, Scheepstuigerij en Scheepsbenodigdhedenhandel „SZS”.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 2 januari 2006.

Dictum VII

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 26 november 2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.