COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

YARA SLUISKIL B.V.
YARA VLAARDINGEN B.V.

LOOPTIJD
1 APRIL 2026 – 31 MAART 2027

Inhoud

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen ..... - 4 -
1. Definities ..... - 4 -
2. Verplichtingen partijen ..... - 4 -
3. Vakbondswerk ..... - 9 -
Hoofdstuk 2 Aanvang en einde van de arbeidsovereenkomst ..... - 13 -
1. Indiensttreding ..... - 13 -
2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst ..... - 13 -
Hoofdstuk 3 Dienstrooster en Arbeidsduur ..... - 15 -
1. Dienstrooster, arbeidsduur en rusttijden ..... - 15 -
2. Werken volgens regeling flexibele werktijden ..... - 18 -
3. Deeltijdwerk / Deeltijdarbeid ..... - 18 -
Hoofdstuk 4 Functie-indeling, functiegroepen, salarisschalen en salarissen ..... - 20 -
1. Functiegroepen en salarisschalen ..... - 20 -
2. Kundigheid, opleidingsduur en waarnemen hogere functie ..... - 20 -
3. Functie-indeling ..... - 20 -
4. Beroepsmogelijkheden ..... - 21 -
5. Toepassing van de salarisschalen ..... - 21 -
6. Salarissen ..... - 26 -
Hoofdstuk 5 Beloning van afwijkingen van het dienstrooster ..... - 29 -
1. Algemeen (voor alle diensten van toepassing) ..... - 29 -
2. Dagdienst ..... - 30 -
3. Ploegendienst ..... - 31 -
Hoofdstuk 6 Vakantie, Vakantietoeslag en Afwezigheid ..... - 40 -
1. Vakantie ..... - 40 -
2. Vakantietoeslag ..... - 43 -
3. Afwezigheid ..... - 43 -
Hoofdstuk 7 Diverse regelingen en afspraken ..... - 46 -
1. Oudere Werknemers ..... - 46 -
2. Loondoorbetaling, aanvulling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid ..... - 48 -
3. Pensioenregeling ..... - 49 -
4. Compensatie premiespaarregeling ..... - 50 -
5. Regeling zwangerschaps- en bevallingsverlof ..... - 51 -
6. Zorgverzekering ..... - 51 -
7. Collectieve WIA-hiaatverzekering ..... - 52 -
8. Veiligheid, gezondheid en milieu (VGM) ..... - 53 -

9. Uitzendarbeid ..... - 54 -
10. Ondernemingsraad ..... - 54 -
11. Uitkering bij overlijden ..... - 54 -
12. Buitengewone verhoudingen ..... - 55 -
13. Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd ..... - 55 -
14. Reiskostenvergoeding ..... - 56 -
15. Levensloopregeling ..... - 57 -
16. Maintenance-premies ..... - 57 -
17. Duurzame inzetbaarheid ..... - 58 -
18. Regeling detachering en werken op locatie ..... - 58 -

Hoofdstuk 8 Protocol afspraken behorende bij de looptijd van deze cao (01-04-2026 – 31-03-2027). ..... - 60 -

Bijlage 1 25-35-40-45-50 jarig dienstjubilea ..... - 62 -

Bijlage 2 Regeling Arbeidsduur/arbeidsduurverkorting ..... - 63 -

Bijlage 3 Afspraken Fit over de Finish ..... - 64 -

Bijlage 4 Regeling Non-activiteit ..... - 77 -

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever: Yara Sluiskil B.V. en Yara Vlaardingen B.V. als partij ter ene zijde;
b. vakvereniging: organisaties van werknemers als partij ter andere zijde;
c. werknemer: de persoon (m/v) in dienst van de werkgever wiens (wier) functie op basis van werkclassificatie is c.q. wordt ingedeeld in een van de in hoofdstuk 4 vermelde salarisgroepen welke functies zijn vermeld in de functielijst in hoofdstuk 4, artikel 6.3;
d. etmaal: een kalenderdag;
e. week: een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de desbetreffende dienstroosterperiode;
f. maand: een kalendermaand;
g. dienstrooster: een arbeidsregeling, aangevende op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden beginnen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
h. schaalsalaris: het salaris als geregeld in hoofdstuk 4;
i. maandinkomen: het schaalsalaris (hoofdstuk 4 artikel 6) vermeerderd met eventuele ploegentoeslag (hoofdstuk 5 artikel 3.6 en 3.7) en een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in hoofdstuk 4 artikel 5.3 tot en met 5.6
j. personeelshandboek: het personeelshandboek van Yara Sluiskil B.V.; als in de cao wordt verwezen naar het personeelshandboek wordt voor de werknemers van Yara Vlaardingen B.V. in de regel een verwijzing naar de Local Procedures bedoeld.

Daar waar in deze cao wordt gesproken over ‘hij’ wordt tevens bedoeld ‘zij’.

2. Verplichtingen partijen

2.1. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.

2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in hoofdstuk 7 artikel 12 (buitengewone verhoudingen).

3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in strijd zijn met het in deze cao bepaalde.

4. De werkgever zal in zijn onderneming geen arbeid doen verrichten door personen, die niet in zijn (loon)dienst zijn wanneer dezelfde arbeid mede wordt verricht door eigen personeel, tenzij de beloning voor die arbeid per jaar en in totaliteit bezien voor beide groepen gelijk of nagenoeg gelijk is.

Het in dit lid gestelde zal niet van kracht zijn, indien de toepassing daarvan het bedrijfsbelang, naar het oordeel van de werkgever, gehoord ook de ondernemingsraad, zou schaden.

5. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

2.2. Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.

2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschreven in hoofdstuk 7 artikel 12 (buitengewone verhoudingen) en daarbij hun medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze cao.

2.3. Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van zijn dienstrooster (arbeidslijst) in acht te nemen.

4. De werknemer is gehouden, ook buiten de in zijn dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht worden genomen.

5. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, in ploegendienst te werken, voor zover deze zich schriftelijk bij individuele arbeidsovereenkomst daartoe heeft verplicht.

6. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

7. Indien de werkgever daar tegen bezwaar maakt, is het de werknemer verboden enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.
   De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
   De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in hoofdstuk 7 artikel 2 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld gegevens omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

9. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit zonder uitstel aan de werkgever schriftelijk mede te delen.

10. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever dat wenst, te laten onderzoeken door de bedrijfsarts of, indien de werknemer zulks wenst door een door de werkgever - op diens kosten - aan te wijzen andere arts.

11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard.

12. De werknemer is, voor zover in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen verplicht deel te nemen aan de in hoofdstuk 7 artikel 3 bedoelde pensioenregeling.

13. In geval de werkgever over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien hij dit weigert, heeft hij geen recht op de in hoofdstuk 7 artikel 2 genoemde aanvulling.

2.4. Werkgelegenheid en Organisatie

1. Werkgelegenheid
   a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met de werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.

   b. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot ontslag van werknemers anders dan:

1. om dringende redenen volgens artikelen 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek;
2. indien er omstandigheden ontstaan, waardoor de maatregel in redelijkheid onafwendbaar is en er geen andere alternatieve oplossingen meer voor handen zijn. In dat geval zal hiertoe niet worden besloten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden

c. De werkgever zal de vakverenigingen periodiek en tenminste 1x per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de werkgelegenheidsaspecten.
In dit periodiek overleg kunnen ook afspraken worden gemaakt ten aanzien van relevante schriftelijke informatie.

d. Indien te vervullen vacatures ontstaan, zal door de werkgever aan het eigen personeel voorrang worden gegeven hier naar te solliciteren.
Bij externe vervulling van de desbetreffende vacature zal de werkgever deze mede bij het UWV WERKbedrijf aanmelden en deze na vervulling afmelden.

e. Indien de onderneming overweegt om subsidie voor arbeidsplaatsenverbetering aan te vragen, zal zij de vakverenigingen van dit voornemen op de hoogte stellen.

2. Fusie, sluiting, reorganisatie
De werkgever, die overweegt:
- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting te reorganiseren;
zal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties hierbij betrekken.

a. In verband daarmede zal de werkgever zo spoedig mogelijk, mede gezien het hierna volgende, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen.
Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht.
In overleg met de vakverenigingen kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever en de vakverenigingen de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.

b. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen, alsmede met de ondernemingsraad teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te

beïnvloeden.
De werkgever zal de resultaten van dit beraad meedelen aan de Raad van Commissarissen dan wel aan de daarmee vergelijkbare beleidsinstanties.

c. Mededelingen van de werkgever over fusies en afspraken met de vakverenigingen met betrekking tot de sociale consequenties, waarop reorganisaties en sluiting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel tot stand zullen komen, zullen op verzoek van de vakverenigingen schriftelijk worden vastgelegd.

d. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever - in overleg met de vakverenigingen - 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 daarmede kunnen worden getroffen.
In verband hiermede zal, indien de vakverenigingen zulks verzoeken, hierbij tevens het inzicht van het betreffende UWV WERKbedrijf worden gevraagd, inzake de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers.

3. Organisatiebureaus
De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen over de organisatie van de onderneming, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten in geval daarbij werknemers zijn betrokken.
De procedure over de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg in de ondernemingsraad.

4. Sociaal beleid
<u>Gang van zaken in de onderneming</u>
1. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
Bij de gegevens zullen onder andere mede worden betrokken:
- de personeelsbezetting en de mutaties daarin,
- de programma's wat betreft opleiding en promotie,
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim,
- beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.

2. <u>Verminderen ziekteverzuim</u>
De werkgever zal het beleid ten aanzien van het ziekteverzuim, gericht op bestrijding van het ziekteverzuim en het bevorderen van herplaatsing, vastleggen en over de voortgang van dit beleid periodiek informatie verstrekken aan de ondernemingsraad.

3. <u>Ongewenste omgangsvormen</u>
De werkgever wijst een vertrouwenspersoon aan, aan wie werknemers ongewenste intimiteiten kunnen melden. Deze zijn opgenomen in de regeling “Agressie, geweld en seksuele intimidatie”, te vinden in het TQS doc. HAE

028226 (Sluiskil), dan wel het Arbobeleid Yara Vlaardingen Site (Vlaardingen).

4. Werkgeversbijdrageregeling
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en de Federatie Nederlandse Vakbeweging en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

2.5. Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze cao is voor de duur van 12 maanden overeengekomen en treedt in werking per 1 april 2026 en eindigt per 31 maart 2027 van rechtswege, daarom zonder dat voorafgaande opzegging door partijen vereist is.

3. Vakbondswerk

3.1. Overeenkomst betreffende faciliteiten ten behoeve van het vakbondswerk bij werkgever

Werkgever enerzijds, hierna te noemen directie,
en anderzijds
Federatie Nederlandse Vakbeweging
CNV
hierna te noemen de vakverenigingen, overwegende dat het vakbondswerk binnen de onderneming, het zogenaamde "bedrijvenwerk" een interne organisatie van de vakverenigingen betreft, tot doel hebbende een beter functioneren van de vakbeweging, waarbij partijen van mening zijn, dat van de te verlenen faciliteiten een zinvol gebruik wordt gemaakt binnen de huidige ondernemingsstructuur, communicatiepatronen en overlegstructuur, zijn op grond van bovenstaande overwegingen de in onderstaande regeling opgenomen faciliteiten overeengekomen en dit met inachtneming van de navolgende voorwaarden:

a. De vakverenigingen dienen steeds vooraf de directie schriftelijk te informeren over de samenstelling en de functieverdeling van het statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroepen.
b. De directie behoudt zich het recht voor om in conflictsituaties alsmede in geval dat van deze faciliteiten een ander gebruik zal worden gemaakt dan is afgesproken of bedoeld, deze faciliteiten in te trekken.
c. De vakverenigingen erkennen de overlegorganen van de onderneming en zeggen hun medewerking aan deze overlegorganen toe, onder handhaving van de eigen verantwoordelijkheid van vakverenigingsleden die in deze vertegenwoordigende organen zitting hebben.
d. Overleg tussen de directie en het bestuur van de bedrijfsledengroepen zal uitsluitend plaatsvinden inzake de toepassing van de faciliteiten in onderstaande regeling genoemd.
e. De met deze overeenkomst te verlenen faciliteiten zullen zowel naar aantal als naar inhoud blijven binnen de grenzen, welke in onderstaande regeling met dit doel tussen partijen bij deze overeenkomst zijn vastgelegd.

f. De introductie van het zogenaamde "bedrijvenwerk" er niet toe zal leiden dat een continu onderhandelingsgesprek zal plaatsvinden tussen de vakverenigingen en werkgever; het instituut van de cao behoudt zijn centrale plaats.

3.2. Regeling inzake faciliteiten voor het vakbondswerk bij werkgever

3.2.1. Definities

De onderneming:	Yara Sluiskil B.V. te Sluiskil respectievelijk Yara Vlaardingen B.V. te Vlaardingen
De vakverenigingen:	Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht CNV te Utrecht
De bestuurder:	Door het hoofdbestuur van de afzonderlijke vakverenigingen aangewezen bezoldigd bestuurder.
De bedrijfsledengroep:	Leden van de afzonderlijke vakverenigingen die werkzaam zijn in de onderneming.
De directie:	Directie van de onderneming.
Het bestuur van de bedrijfsledengroep:	Het door de leden van de afzonderlijke bedrijfsgroepen statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroep.

3.2.2. Vergaderruimte

De directie zal voor vergaderingen van besturen van bedrijfsledengroepen of van bedrijfsledengroepen al of niet met de bestuurders van de vakverenigingen, binnen het bedrijf vergaderruimte beschikbaar stellen, voor zover dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van het bedrijf en de huishoudelijke mogelijkheden.

3.2.3. Communicatie

1. De onderneming staat aan de besturen van de bedrijfsledengroepen toe, gebruik te maken van de officiële publicatieborden voor het aankondigen van vergaderingen en het doen van huishoudelijke mededelingen via de gebruikelijke ondernemingskanalen.
   Een exemplaar van genoemde aankondiging c.q. mededeling zal daartoe tevoren aan de directie ter kennisname worden verstrekt.

2. De voorzitter van de bedrijfsledengroep of bij afwezigheid diens plaatsvervanger is het toegestaan om binnen werktijd telefonisch contact op te nemen met de bestuurders van de vakverenigingen.

3. De onderneming staat aan de vakvereniging toe om in de portiersloge een bak, inhoudende een zogenaamd "ledenbulletin" te plaatsen, waaruit de leden van de bedrijfsledengroepen desgewenst een bulletin kunnen nemen. Tevens zullen een aantal exemplaren van het ledenbulletin aan de directie worden toegestuurd.

4. De agenda en het gepubliceerde verslag van de ondernemingsraadsvergaderingen zullen op hetzelfde tijdstip, waarop de ondernemingsraadsleden en het personeel dit ontvangen aan de secretarissen van de

besturen van de bedrijfsledengroepen worden toegezonden.
Toezending van de notulen van de ondernemingsraadsvergaderingen zal afhankelijk worden gesteld van een besluit van de ondernemingsraad.
Tegen een dergelijk besluit van de ondernemingsraad zal de directie geen bezwaar maken, voor zover het althans niet om notulen gaat, waarop de geheimhoudingsplicht van toepassing is.
De directie zal afschriften van algemene mededelingen aan het personeel, die zij op de eigen publicatieborden bekend maakt, aan de secretaris van de besturen van de bedrijfsledengroepen toezenden.

5. De contacten tussen de bestuurders en/of één of meer bestuursleden van de bedrijfsledengroep met de individuele leden dienen als regel plaats te vinden buiten werktijd.
De directie zal vooraf van deze contacten - voor zover deze op het bedrijf plaatsvinden - op de hoogte worden gesteld.

6. Indien door afwijkende werktijden of andere organisatorische moeilijkheden een uitzondering moet worden gemaakt op het beginsel, dat buiten werktijd zal worden vergaderd, zal vrijaf worden gegeven voor zover de voortgang der werkzaamheden hierdoor niet wordt verstoord.
Deze vrije uren zullen in mindering worden gebracht op het aantal voor vakbondswerk binnen de onderneming ter beschikking gestelde uren.
Daartoe zal het bestuur van de bedrijfsledengroep tijdig contact opnemen met de directie.

3.2.4 Vrijstelling voor vakbondswerkzaamheden

1. De directie zal ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming aan de vakverenigingen, die partij zijn bij de cao, een bepaald aantal uren naar behoefte per jaar ter beschikking stellen.
Het maximum aantal uren, dat aldus ter beschikking kan worden gesteld, bedraagt per vakbondslid dat in de onderneming werkzaam is, 2 uur per jaar.
Hieronder zijn mede begrepen de uren die aan vergaderen binnen de werktijd worden besteed.
Uren, in het kader van de onderhandelingsdelegatie cao, worden niet in mindering gebracht.

2. Het totaal aantal uren per bedrijfsledengroep zal steeds per 1 januari van ieder jaar aan de afzonderlijke besturen der bedrijfsledengroepen worden meegedeeld.

3. Voor genoemde 1 januari zal de directie aan de betrokken vakverenigingen een lijst sturen, waarop de namen en woonplaatsen vermeld staan van de in de onderneming werkzame personen.

4. Deze lijst zal uitsluitend worden gebruikt ter berekening van het in lid 2 genoemde aantal uren en zal na aanduiding van de daarop voorkomende vakverenigingsleden aan de directie worden teruggestuurd.

5. De registratie van bedoelde uren wordt via de normale urenverantwoording vastgelegd.

6. Het bestuur van de bedrijfsledengroepen stelt vast op welke wijze de ter beschikking gestelde uren zullen worden gebruikt en richt daartoe tijdig een verzoek aan de directie, onder vermelding van de namen en het gewenste aantal uren vrijstelling voor vakbondswerkzaamheden.

3.2.5. Bescherming bestuursleden bedrijfsledengroep

Een bestuurslid van een bedrijfsledengroep zal niet door de directie worden ontslagen of belemmerd in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult.
De directie zal behoudens in geval betrokkene aanleiding geeft tot een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:678 Burgerlijk Wetboek, geen ontslag toepassen wegens het lid persoonlijk betreffende redenen dan na overleg met de bestuurder van de betreffende vakvereniging.

3.2.6. Onderhandelingsdelegatie

Na voorafgaand overleg tussen bestuurders en directie kan één bestuurslid van elke bedrijfsledengroep besprekingen met de directie bijwonen als toehoorder, voor zover deze besprekingen geen betrekking hebben op aangelegenheden welke tot het terrein van de ondernemingsraad behoren.

3.2.7. Duur van de regeling

1. Deze regeling is aangegaan tussen partijen genoemd in artikel 1 van deze regeling.
2. Deze regeling is aangegaan voor de duur van het contract.

3.2.8. Statutaire vergaderingen en vakbondsscholing en -vorming

De onderneming zal - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de onderneming worden ingediend.
De vakbondsactiviteiten, waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de onderneming gestelde lijst (statutaire vergaderingen + scholing en vorming).
Deze uren worden niet verrekend met de uren voor het vakbondswerk in de onderneming.

Hoofdstuk 2 Aanvang en einde van de arbeidsovereenkomst

1. Indiensttreding

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst voor een periode langer dan zes maanden geldt een wederzijdse proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 BW. De proeftijd kan ook in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor korter dan twee jaren maximaal twee maanden bedragen (artikel 7:652 lid 5 sub a en lid 7). Voor de betrokken werknemer wordt de voor hem geldende proeftijd in de individuele arbeidsovereenkomst vastgesteld.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd;
   c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW; dan wel, tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in *artikel 1 lid 1* waarbij de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt dat in alle andere gevallen de arbeidsovereenkomst als volgt eindigt:

   a. *de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege:*
      - op de kalenderdatum; of
      - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

      Werkgever zal aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die zes maanden of langer duurt, als bedoeld onder dit sub lid 1-a, een maand voor het einde van deze arbeidsovereenkomst een schriftelijke aanzegging aan de betreffende werknemer doen, waaruit blijkt of de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de overeengekomen duur wel of niet wordt voortgezet, en in geval van voortzetting onder welke voorwaarden dit zal gebeuren.

      Voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt, dat hij maximaal 18 maanden in dienst kan zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daarbij geldt dat maximaal 2 arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd overeen kunnen worden gekomen. Indien deze termijn van 18 maanden wordt overschreden, dan wordt geacht sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

b. *de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door schriftelijke opzegging* met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.
Zowel werkgever als de werknemer nemen daarbij de wettelijke opzegtermijnen in acht, waarbij geldt dat de termijn van opzegging tenminste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.

2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt in alle gevallen van rechtswege op de eerste dag van de maand direct volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Hoofdstuk 3 Dienstrooster en Arbeidsduur

1. Dienstrooster, arbeidsduur en rusttijden

1.1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

a. Een dagdienstrooster dat een tijdvak van een week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.

b. Een 2-ploegendienstrooster zonder arbeidsuren op zaterdag, dat een tijdvak van twee aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

c. Een 2-ploegendienstrooster met arbeidsuren op zaterdag, dat een tijdvak van twee aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

d. Een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van drie aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

e. Een 2- en 3-ploegendienstrooster Vlaardingen met arbeidsuren van maandag tot en met vrijdag en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week Een gemiddelde van 2,67 uur AVK per week voor personeel in semicontinudienst wordt standaard ingepland via de huidig overeengekomen ploegendienstroosters. Vanaf 2016 is structureel 1 extra ADV-dag en vanaf 2017 is structureel nogmaals 1 extra ADV-dag toegekend. Alle vrij opneembare ADV dagen zullen in overleg (met de Ondernemingsraad) collectief worden ingepland in het laagseizoen.

f. Een semi-volcontinurooster Verlading dat een 4 ploegendienst omvat met een te presteren aantal werkdagen van 223. Het aantal te presteren dagen dient jaarlijks per ploeg te worden berekend, aangezien feestdagen roostervrij zijn. Indien er meer of minder dagen gepresteerd moeten worden, wordt dit gecompenseerd met ERD dagen.

g. Een volcontinurooster dat een 5-ploegendienst omvat met een te presteren aantal werkdagen van 223 en 4 ingeroosterde dagdienstdagen. Vanaf 2021 verwijzen wij voor de 4 ingeroosterde dagdienstdagen naar de bijlage “Afspraken Fit over de Finish” . Voorafgaand aan een middagdienst of aansluitend aan een ochtenddienst zal 2 maal per jaar 2 uur besteed worden aan interne communicatie.

h. Een volcontinurooster Portiers dat een 6-ploegendienst met meer dan 40 dagdiensten per jaar omvat en een te presteren aantal werkdagen van 226 dagen. (26 diensten per 6 weken). Er worden 3 ERD dagen toegekend, welke verplicht opgenomen dienen te worden tijdens de dagdienstweken.Voorafgaand aan een middagdienst of aansluitend aan een ochtenddienst zal 2 maal per jaar 2 uur besteed worden aan interne communicatie.

i. Een volcontinurooster E&I-WTB dat een 7-ploegendienst met meer dan 40 dagdiensten per jaar omvat. Voorafgaand aan een middagdienst of aansluitend aan een ochtenddienst zal 2 maal per jaar 2 uur besteed worden aan interne communicatie.. Vanaf 2021 worden 9 ERD dagen toegekend, welke verplicht opgenomen dienen te worden tijdens de dagdienstweken.

j. Een volcontinurooster Portiers dat een 7-ploegendienst met meer dan 40 dagdiensten per jaar omvat. Voorafgaand aan een middagdienst of aansluitend aan een ochtenddienst zal 2 maal per jaar 2 uur besteed worden aan interne communicatie. Vanaf 2021 worden 9 ERD dagen toegekend, welke verplicht opgenomen dienen te worden tijdens de dagdienstweken.

k. Een volcontinurooster Bevelvoerders – Beveiligers/Brandweerchauffeur dat een 7-ploegendienst met meer dan 40 dagdiensten per jaar omvat en een te presteren aantal werkdagen van 231 dagen (31 diensten per 7 weken). Er worden 8 ERD dagen toegekend, welke verplicht opgenomen dienen te worden tijdens de dagdienstweken.Voorafgaand aan een middagdienst of aansluitend aan een ochtenddienst zal 2 maal per jaar 2 uur besteed worden aan interne communicatie.

l. Een volcontinurooster HESQ dat een 7-ploegendienst met meer dan 40 dagdiensten per jaar omvat. Voorafgaand aan een middagdienst of aansluitend aan een ochtenddienst zal 2 maal per jaar 2 uur besteed worden aan interne communicatie. Vanaf 2021 worden 9 ERD dagen toegekend, welke verplicht opgenomen dienen te worden tijdens de dagdienstweken.

m. Een volcontinurooster HESQ – Ploegenlaboratorium dat een 7-ploegendienst met meer dan 40 dagdiensten per jaar omvat en een te presteren aantal werkdagen van 231 dagen (62 diensten per 14 weken). Er worden 8 ERD dagen toegekend, welke verplicht opgenomen dienen te worden tijdens de dagdienstweken.Voorafgaand aan een middagdienst of aansluitend aan een ochtenddienst zal 2 maal per jaar 2 uur besteed worden aan interne communicatie.

n. Een 24 uurs dienstrooster HESQ – Bevelvoerder Brandweer dat een 7 ploegendienst en een te presteren aantal werkdagen van 104 dagen (14 diensten per 7 weken) omvat. De effectieve arbeidsduur op dag basis bedraagt 17,1 uur. Bij de weging van de rusturen is de factor op 0,54 gezet. Dit resulteert in een effectieve arbeidsduur van 223 dagen op jaarbasis.

1.2. Betreffende de arbeidsduur volgens de in lid 1 vermelde dienstroosters is een aantal arbeidsduurverkortende maatregelen van toepassing, met mogelijkheden voor individuele variatie.

De medewerkers in een dagdienstrooster, 2 ploegendienst Sluiskil en ploegendienst Vlaardingen krijgen per 1 januari 2021 3 extra AVK dagen erbij. Bekeken zal worden hoe gestimuleerd kan worden om deze 3 AVK dagen zoveel mogelijk collectief op te nemen. Dit wordt toegevoegd aan het personeelshandboek.

1.3. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur tot een half uur worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweek. Voor flex-roosters geldt dit buiten de glijdtijden van 06.30 en 18.30.

1.3.1

a. In een dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf werkdagen van de week tussen 08.00 en 16.30 uur.

b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste vijf of op de zes werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst of nachtdienst respectievelijk in een dagdienst en een nachtdienst zijn ingedeeld.

c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op zes werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.

d. In 4-ploegendienst Verlading wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.

e. In 5-ploegendienst Verlading wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen,

f. In 6-ploegendienst Portiers wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen, waarbij in het 6-ploegenrooster 1 dagdienstweek is ingedeeld.

g. In 5-ploegendienst en 7-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen, waarbij in het 7-ploegenrooster 2 dagdienstweken zijn ingedeeld.

h. In 7-ploegendienst Portiers wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen, waarbij 2 dag-dienstweken zijn ingedeeld, waarvan de tweede week een afwijkende dagdienst (07.00 – 15.00 uur) is.

i. In 7-ploegendienst Bevelvoerders – beveiligers/Brandweerchauffeur wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen, waarbij in het 7-ploegenrooster 2 dagdienstweken zijn ingedeeld.

j. In 7-ploegendienst ploegenlaboratorium wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen, waarbij in het 14-ploegenrooster 4 dagdienstweken zijn ingedeeld.

k. In het 24 uurs dienstrooster HESQ – Bevelvoerder Brandweer 7-ploegendienst Bevelvoerders – wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt waarbij de werknemers in een 24 uurs dienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.

1.4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt. Tewerkstelling op een roostervrije dag wordt nimmer beschouwd als een overplaatsing.

1.5. Voor algemene dienstroosterwijzigingen op het niveau van een organisatorische eenheid zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en behoeft hij de instemming van de ondernemingsraad.

2. Werken volgens regeling flexibele werktijden

Vanaf 1 januari 2010 is het onder bepaalde voorwaarden mogelijk om te werken met flexibele tijden. In bijlage ‘Afspraken Fit over de Finish’ zijn aanvullende c.q. gewijzigde voorwaarden opgenomen. De volledige regeling is opgenomen in het Personeelshandboek.

3. Deeltijdwerk / Deeltijdarbeid

3.1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, dan zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld. Op basis van de Wet Flexibel Werken kan een werknemer, die minimaal een jaar bij een werkgever in dienst is, schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen. De werkgever kan dit verzoek afwijzen op grond van bedrijfsomstandigheden. Indien de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur afwijst, dan zal hij de werknemer schriftelijk en gemotiveerd hierover informeren.

3.2. Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, dan worden deze uren aangemerkt als meeruren. In gezamenlijk overleg van de werkgever en de betrokken werknemer, kan besloten worden tot het verrichten van meerwerk, waarbij tot 8 uur per dag, althans voor zover gewerkt wordt op voor voltijdwerkers normale arbeidstijd, een beloning geldt van 150% . In deze toeslag worden hiermee geacht de volgende componenten te zijn opgenomen: Vakantietoeslag, 13^{e} maand, opbouw

vakantie- en AVK dagenen bonus. Vanaf 1 april 2026 vindt er over deze meeruren pensioenopbouw plaats volgens de geldende regeling; reguliere premie (werknemer + werkgever) is verschuldigd Indien meerwerk na de reguliere werktijden plaatsvindt (code: overwerk (in opdracht)), is dit overwerk. Hierop is geen pensioenopbouw van toepassing. Een en ander dusdanig dat bij de toepassing van dit lid de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst over de extra gewerkte uren (meeruren of overwerk) een gelijkwaardige beloning ontvangt als de werknemer met een voltijdarbeidsovereenkomst. De genoemde regeling is niet van toepassing op het Generatiepact.

Hoofdstuk 4 Functie-indeling, functiegroepen, salarisschalen en salarissen

1. Functiegroepen en salarisschalen

De werknemers zijn c.q. worden, op basis van de door hen uitgeoefende functies, welke zijn geclassificeerd volgens het ORBA-systeem - vermeld in de functielijst van artikel 6.3 van dit hoofdstuk - ingedeeld in de hierna genoemde salarisgroepen.

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt de participatieschaal. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120 % WML. Het individuele loonsverhogingspercentage vindt plaats volgens artikel 5.1. De participatieschaal is opgenomen in artikel 6.2. Deze loonschaal is exclusief van toepassingvoor medewerkers die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet en niet voor andere werknemers. Yara medewerkers in een WIA traject of met een WIA uitkering vallen hier niet onder. Rapportage en voortgang wordt in periodiek overleg besproken.

2. Kundigheid, opleidingsduur en waarnemen hogere functie

2.1. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende salarisgroep en salarisschaal geplaatst, met inachtneming van het bepaalde in het hierna genoemde lid.

2.2. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan in eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

a. De werknemer, die een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst, een toeslag op zijn schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt 0,25% van het schaalsalaris.

b. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers bij wier functie-indeling reeds met waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.

3. Functie-indeling

3.1. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, in een lager ingedeelde functie zullen worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de daarop volgende zes maanden, hun oorspronkelijke schaalsalaris behouden (zie verder art. 5.2, sub c van dit hoofdstuk).

d. Werknemers van 55 jaar en ouder, die als gevolg van het bovenstaande in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, ontvangen voor het tekort een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris, maar zal wel meegroeien met de salarisverhogingen conform artikel 6.1 van dit hoofdstuk. Het bepaalde in artikel 5.2, sub c van dit hoofdstuk is van toepassing.

3.2 Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep, waar in zijn functie is ingedeeld en de hoogte van zijn schaalsalaris.

4. Beroepsmogelijkheden

4.1. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van de werkclassificatie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij Human Resources, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn direct leidinggevende.
De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund.
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.

b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen drie maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten.
In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundigen van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de functiedeskundigen van de werkgever aanwezig zijn.
De functiedeskundigen van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

5. Toepassing van de salarisschalen

Door de invoering van People Connect en het wegvallen van het voorgaande beoordelingssystematiek zal het volgende per 1 januari 2025 van toepassing zijn.

5.1. Functiejaren
De schaalsalarissen van de werknemers, die het maximum van de salaristabel nog niet hebben bereikt, worden per 1 juli van ieder jaar aangepast met 2%. Dit zal voor het eerst toegepast worden in het jaar 2025.

Om hiervoor in aanmerking te komen, dient men tenminste 9 maanden in dienst te zijn.

5.2. Berekening van de hoogte van het schaalsalaris bij indeling in hogere of lagere salarisschaal

a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris 4%. De indeling in de hogere salarisschaal geschiedt op de eerste van de maand volgend op het besluit.

b. Indien een werknemer door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, blijft voor zover het nieuwe standaard maximum niet wordt overschreden, het salaris ongewijzigd. De indeling in de lagere salarisschaal geschiedt op de eerste van de maand volgend op het besluit.

Indien het nieuwe salaris hoger is dan het standaard maximum van de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld, wordt voor het verschil tussen het oude schaalsalaris (min 4%) en het standaard maximum, een persoonlijke toeslag (PT) toegekend. Deze PT wordt afgebouwd met toekomstige cao verhogingen. Over deze PT wordt geen ploegentoeslag noch overwerk berekend, Deze toeslag maakt geen deel uit van het pensioengevend salaris. Een eventuele studie toeslag heeft geen invloed op de hoogte van deze PT.

c. Bij indeling in een lagere salarisschaal, als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, als bedoeld in artikel 3.1, sub c, van dit hoofdstuk wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt. Indien het schaalsalaris hierdoor het standaard maximum overschrijdt, wordt een persoonlijke toeslag toegekend voor het verschil.

5.3. Werknemers verlading

a. Als gevolg van de omzetting van de voormalige tonpremie in een persoonlijke toeslag is ten behoeve van de werknemers aan wie deze persoonlijke toeslag is toegekend het volgende van toepassing.
   1. Bij werknemers, werkzaam in de afdeling Verlading, zal bij het indelen in een hogere salarisschaal tot en met salarisgroep 5 de persoonlijke toeslag niet gekort worden.
   2. Werknemers in de afdeling Verlading die vanaf salarisgroep 5 in een hogere salarisschaal worden geplaatst zullen daarbij in elke salarisschaal het salaris ontvangen behorende bij het standaard maximum niveau.
   3. Indien een werknemer, werkzaam in de afdeling Verlading in een hogere salarisschaal dan salarisgroep 5 wordt ingedeeld, wordt de persoonlijke toeslag met het verschil tussen het nieuwe en het oude gekort.
   4. Ter stimulans, om moeite te doen een hogere functie te willen vervullen wordt bij het bereiken van elke hogere salarisgroep het oude schaalsalaris incl. persoonlijke toeslag met 1 % verhoogd.

5. Uitgangspunt is dat de persoonlijke toeslag bij het bereiken van salarisgroep 9 verdwenen is.
6. De vastgestelde persoonlijke toeslag wordt telkens met de structurele salaris verhogingen met het daarvoor geldende percentage aangepast.
7. Over de persoonlijke toeslag wordt geen overwerktoeslag en ploegentoeslag betaald.
8. De persoonlijke toeslag ter vervanging van de tonpremie (13,3% van het schaalsalaris) wordt opgenomen in het pensioenreglement hoofdregeling en pensioenreglement vroegpensioen onder de naam “de eventuele tonpremiegarantie” bij vaststelling van de bestanddelen jaarsalaris voor de berekening van de pensioengrondslag”.

b. Voor medewerkers verlading op wie artikel 5.3 niet van toepassing is, geldt artikel 5.2.

5.4. Studietoeslag. (Geldig tot 31.12.2020 voor medewerkers in dienst tot 31.12.2020)

Voor de functie Aspirant Hoofdoperator wordt (indien het opleidingstraject tot Hoofdoperator wordt gevolgd) maandelijks een studietoeslag verstrekt, gekoppeld aan het vastgelegd trainingstraject.

- Voor de functie van 3e aspirant hoofdoperator bedraagt deze € 150,-- bruto. (Deze toeslag maakt onderdeel uit van het schaalsalaris.
- Deze toeslag wordt geïndexeerd met de structurele salarisverhogingen zoals bepaald in artikel 6.1., dat wil zeggen met het daarvoor geldende percentage.
- Deze toeslag wordt opgenomen in het pensioenreglement hoofdregeling en pensioenreglement vroegpensioenregeling onder de naam “Studietoeslag”.

Geldig vanaf 1 januari 2021:
Er wordt een nieuwe functie Paneloperator (in Orba 7) ingevoerd per 01.01.2021
De invoering van deze nieuwe functie is om de doorgroei van Operator naar uiteindelijk Hoofdoperator te optimaliseren.
De hierboven genoemde studietoeslagen zullen bij promotie naar Paneloperator danwel Hoofdoperator worden geintegreerd in het schaalsalaris, zodat deze op dat moment komen te vervallen.
Bij promotie van Operator (Orba 6) naar Paneloperator (Orba 7) zal een salarisaanpassing van 8% gelden.
Bij promotie van Paneloperator naar Hoofdoperator (orba 8) zal nogmaals een salarisaanpassing van 8% gelden.

Voor alle operators die in dienst zijn bij Yara tot 1 januari 2021 en die in aanmerking komen volgens artikel 5.4 studietoeslag tot 1 januari 2021, wordt een individuele berekening gemaakt met als doelstelling dat niemand er financieel op achteruit zal gaan.

Indien de opleiding voor de functie van Hoofdoperator staakt vanwege incompetentie, eigen verzoek of tussentijdse beëindiging van het opleidingstraject, wordt de studietoeslag afgebouwd voor zover de werknemer de bijkomende taken en

verantwoordelijkheden, zoals opgenomen in de functieomschrijving van de Assistent Hoofdoperator functies, niet blijft uitoefenen.
Deze studietoeslag zal afgebouwd worden met de cao verhogingen.
De toegekende toeslag blijft behouden indien er uiteindelijk minder functies zijn, bijvoorbeeld door formatieve afbouw, dan waarvoor de werknemer is opgeleid.

5.5. Arbeidsmarkttoeslag

Aan de functie Hoofdoperator wordt een arbeidsmarkttoeslag gekoppeld.
Deze toeslag bedraagt maximaal het verschil tussen het maximum schaal van Orbaschaal 8 en 9.

- Deze toeslag maakt onderdeel uit van het schaalsalaris, wat inhoudt dat vaste en additionele toeslagen in de cao hierop van toepassing zijn.
- Deze toeslag wordt geïndexeerd met de structurele salarisverhogingen zoals bepaald in artikel 6.1., dat wil zeggen met het daarvoor geldende percentage.
- Deze toeslag is pensioengevend en wordt opgenomen in het pensioenreglement hoofdregeling onder de naam “Arbeidsmarkttoeslag”.

5.6. ORBAtoeslag

a. Indien het schaalsalaris volgens de salaristabel (hoofdstuk 4 artikel 6.2) hoger is dan het standaard wordt voor het verschil een persoonlijke ORBA toeslag toegekend.
   - Deze toeslag maakt onderdeel uit van het schaalsalaris, wat inhoudt dat vaste en additionele toeslagen in de CAO hierop van toepassing zijn.
   - Deze toeslag wordt geïndexeerd met de structurele salarisverhogingen zoals bepaald in artikel 6 lid 1.
   - Deze toeslag is pensioengevend en wordt opgenomen in het pensioenreglement hoofdregeling en pensioenreglement vroegpensioenregeling onder de naam “ORBA toeslag”.

b. De werknemer van Yara Vlaardingen B.V. die op 31 december 2015 recht had op een functietoeslag of persoonlijke toeslag blijft dit recht behouden.
   Als voor hem door de ORBA herclassificatie –volgens de afgesproken systematiek- een achteruitgang in het salaris zou optreden, wordt voor het verschil per 1 januari 2016 een persoonlijke ORBA toeslag (als bedoeld onder a) toegekend.
   Als voor hem door de alignering van de secundaire arbeidsvoorwaarden een achteruitgang in het inkomen zou optreden, wordt voor de achteruitgang per 1 januari 2016 een waardevaste persoonlijke toeslag toegekend die zal meegroeien met de collectieve loonsverhogingen zoals bedoeld in artikel 6.1.

5.7. Toepassing persoonlijke toeslag

a. De persoonlijke toeslag, als gevolg van het bepaalde in artikel 5.2, sub c, van dit hoofdstuk maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de schaalsalarissen.

b. De persoonlijke toeslag, als gevolg van het bepaalde in artikel 5.2, sub c, van dit hoofdstuk aan werknemers van 55 jaar en ouder, maakt geen deel uit van het schaalsalaris, maar zal wel meegroeien met de loonsverhogingen conform artikel 6.1 van dit hoofdstuk.

c. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

d. De persoonlijke toeslag als gevolg van het bepaalde in artikel 5.5, sub b, maakt onderdeel uit van het schaalsalaris, wat inhoudt dat vaste en additionele toeslagen in de cao hierop van toepassing zijn. Deze toeslag stijgt niet mee met de structurele salarisverhogingen zoals bepaald in artikel 6.1. Deze PT wordt afgebouwd met toekomstige cao verhogingen. Deze toeslag maakt deel uit van het pensioengevend salaris.

5.8. Doorgroeitoeslag:
Deze toeslag wordt toegekend aan een medewerker die zowel Ref. D als Ref. E kan belopen als Hoofdoperator en dus de opleiding succesvol heeft afgerond;
- De doorgroeitoeslag bedraagt 2% van het schaalsalaris;.
- Deze toeslag maakt onderdeel uit van het schaalsalaris, wat inhoudt dat vaste en additionele toeslagen in de cao hierop van toepassing zijn;
- Deze toeslag wordt geïndexeerd met de structurele salarisverhogingen;
- Deze toeslag is pensioengevend;
- Bij promotie naar Adjunct Proco vervalt de doorgroeitoeslag en zal dit onderdeel zijn van het percentage loonsverhoging wat op dat moment van toepassing is.

De toeslag is van toepassing vanaf 1 maart 2024.

5.9. De vastgestelde maandinkomens worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

6. Salarissen

6.1. Loonontwikkeling

De schaalsalarissen worden met ingang van 1 april 2026 met 3,5% structureel verhoogd.

6.2. Salaristabellen, gebaseerd op een fulltime dienstverband.

YARA SLUISKIL B.V.
YARA VLAARDINGEN B.V.

SALARIS SCHAAL PER 1 APRIL 2026 (+3,5%)

GROEP	1	2	3	4	5	6	7	8	9
PUNTEN	0-40	40½-60	60½-80	80½-100	100½-120	120½-140	140½-160	160½-180	180½-198
Minimum	3110	3230	3401	3612	3801	3998	4202	4374	4650
Standaard Maximum	3531	3758	3992	4245	4506	4795	5100	5374	5718

Participatieschaal per 1 januari 2026

WML*	2.549,
120%	3.059,68

6.3. Functielijst.

In onderstaande lijst zijn de functies vermeld per salarisgroep als bedoeld in Hoofdstuk 4 artikel 1.

Functieraster van Yara Sluiskil B.V.

FUNCTIERASTER VAN YARA SLUISKIL B.V. - 2026					
GROEP ORBA-punten	**BUSINESS SUPPORT**	**ONDERHOUDSDIENST**	**KAM/R&D**	**PRODUCTIE**	**LOGISTIEK EN VERLADING**
9 **181-198**	CA022 Inkoper CA025 Communicatie specialist CA001 Management assistente CA032 Learning & Development Specialist	CO023 Maintenance Technician 1 CO027 Storingstechnicus CO042 Scheduler Senior Asset Beheerder CO040 Senior Werkvoorbereider CO041 Field Supervisor	CK022 R&D Senior Laboratory Analyst CK024 Hoofdanalist CK020 R&D Senior Technician		
8 **161-180**	CA021 Mw inkoop/voorraadbeheer CA023 Trainingscoordinator CA024 Plant Service Center Specialist CA031 Talent acquisition specialist	CO001 Tekenaar & constructeur E&I CO019 Site planning & cost control officer CO024 Maintenance Technician 2 CO030 Senior Technisch Administratief Medewerker CO032 Tekenaar & Constructeur Piping CO033 Asset beheerder CO038 Werkvoorbereider 1 CO043 Condition Monitoring Technician CA020 Support Mw Interne Logistiek	CK011 Allround analist CK015 Middelbare Veiligheidskundige CK021 R&D Laboratory Analyst CK016 Bevelvoerder Bedrijfsbrandweer CK023 Lab System Officer CK019 R&D Technician	CO031 Support Technician CP012 Hoofdoperator Ammoniak CP013 Hoofdoperator Ureum CP014 Hoofdoperator Nitraat CP015 Hoofdoperator CES	CL011 Hoofdoperator Verlading
7 **141-160**	CA009 Medewerker voorraadbeheer CA029 Ambtelijk secretaris OR CA030 Learning & development organizer	CO025 Maintenance Technician 3 CO039 Werkvoorbereider 2	CK001 Chemisch analist KAM CK003 Bedrijfsverpleegkundige CP020 Operator RePP	CP010 Operator SIPP CP016 Paneloperator Ammoniak CP018 Paneloperator Nitraat CP017 Paneloperator Ureum CP019 Paneloperator CES	CL004 Coördinatie mw logistiek
6 **121-140**	CA026 Plant Service Center Officer HRS Officer General HR Administration	CO018 Tekenaar wtb CO022 Technisch adm. Medewerker CO026 Maintenance Technician 4 CA028 Allround Medewerker Materials Handling	CK017 Beveiligingsbeambte - Brandweerchauffeur	CP001 Operator Ammoniak CP002 Operator Ureum CP003 Operator Nitraat CP009 Operator CES CP007 3e Aspirant hoofdoperator (uitdoof na invoer panel operator)	CL001 Verladingstechnicus
5 **101-120**		CO037 Lubrication technician CO034 Storekeeper maintenance central workshop CA019 Mw Materials Handling	CK004 Beveiligingsbeambte		CL008 Aspirant verladingstechnicus
4 **81-100**	CA010 Mw voorraadadministratie				CL003 1e Operator verlading
3 **61-80**		CA013 Medewerker interne logistiek			CL002 2e Operator verlading
2 **41-60**		CO004 Medewerker bouwkundige dienst CA011 Magazijnier			
1 **0-40**					

Functieraster van Yara Vlaardingen B.V.

FUNCTIERASTER VAN YARA VLAARDINGEN B.V. - 2026						
GROEP ORBA-punten	LAB & PRODUCT DEVELOPMENT	MAINTENANCE	PRODUCTION	SUPPLY CHAIN	SALES	SUPPORT
9 181-198			Shift Supervisor S&L	Business analist/TP coordinator EFC		
8 161-180	Laboratorium engineer Laborant	Werkvoorbereider hoofdmonteur WTB V Hoofdmonteur M-E&I (IV & WV)				
7 141-160		Hoofdmonteur 1 (E&I-WTB) Hoofdmonteur 2 (E&I-WTB)			Branding and Artwork Specialist	
6 121-140		Monteur WTB/beperkt E&I V	Hoofdoperator liquids			
5 101-120			Allround operator S&L Operator liquids			
4 81-100			Junior operator liquids			
3 61-80			Verladingsoperator			
2 41-60						
1 0-40						

Hoofdstuk 5 Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

1. Algemeen (voor alle diensten van toepassing)

1.1. Vervangende vrije tijd bij overwerk:
Overschrijdingen van de arbeidsduur zullen indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze vervangende vrije tijd (uren terug staan) moet binnen twaalf maanden volgende op die, waarin het overwerk is verricht, worden opgenomen.
Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zater-, zon- of feestdagen, behalve voor het volcontinu dienstrooster, indien de betrokken werknemer op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht; in dit laatste geval zal de compenserende vrije tijd, voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten, wel op zaterdag respectievelijk zondag worden opgenomen.

1.2. Verschoven uren:
Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de roostertijdstippen en buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven.
Indien op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever wordt gevraagd om de dienst voortijdig te onderbreken en de te presteren uren op een ander tijdstip van de dag uit te voeren, worden de te presteren uren als overwerk uitbetaald.
Noot: *(dit is niet van toepassing op de 6 en 7 ploegendienst in verband met het feit dat bij de 7 ploegendienst de 31% ploegentoeslag behouden blijft)*

1.3. Uren tekort bij verschoven uren:
Indien een werknemer als gevolg van verschoven uren minder uren werkt dan hij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zal dit urentekort niet behoeven te worden ingehaald.

1.4. Wettelijk voorgeschreven rusttijd:
Wettelijk voorgeschreven rusttijd, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een halfuur als overwerk betaald, tenzij er sprake is van een <u>vergoeding voor extra opkomen</u> zoals in artikel 1.6, sub a, omschreven is.

1.5. Toeslag verschoven uren per gewerkt uur:

maandag tot vrijdag (22.00 uur)	0,29 % van het schaalsalaris;
Vrijdag (22.00 uur) tot en met zondag	0,58 % van het schaalsalaris;
feestdag	1,16 % van het schaalsalaris.

Indien een werknemer in de 5-ploegendienst op een rooster dagdienst toch in ploegendienst moet werken, is deze regeling <u>verschoven uren</u> van toepassing.

1.6. Vergoeding voor extra opkomen:
a. Indien een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk in een etmaal een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij een vergoeding over het schaalsalaris

van:

maandag t/m zaterdag	1,50 % van het schaalsalaris;
zondag	2.00 % van het schaalsalaris;
feestdagen	3.00 % van het schaalsalaris.

b. De werknemer heeft geen aanspraak op de onder a. van dit lid geregelde vergoeding indien:
   1. speciale voorzieningen zijn getroffen voor het extra opkomen
   2. de extra reis een gevolg is van overplaatsing naar een andere ploeg.

c. Er geldt voor dagdienst personeel een aanvullende vergoeding per etmaal voor één of meerdere oproepen in het weekend of op feestdagen: Normale weekendvergoeding € 2,27 en op feestdagen € 3,40. Dit geldt ook voor doorwerken na beëindiging van de normale diensttijd op vrijdag.

2. Dagdienst

2.1. Algemeen

a. De schaalsalarissen of maandinkomens, bepaald op grond van hoofdstuk 4, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris, maandinkomen of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

b. Onder normale functievervulling wordt mede verstaan incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur tot een halfuur.

c. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst, worden beloond volgens "verschoven uren" artikel 1.2 van dit hoofdstuk, totdat zij in ploegendienst worden geplaatst.
Daartoe geconsigneerde werknemers van E&I ontvangen daarenboven een toeslag van 6% per week van het maandinkomen zoals in artikel 3.9 van dit hoofdstuk is geregeld.

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden of gewijzigd geldt de volgende regeling.

2.2. Invallen in ploegendienst:
Dit wordt betaald als verschoven uren (artikel 1.5 van dit hoofdstuk).

2.3. Overwerk per gewerkt uur:
Deze overwerkuren kunnen zowel aansluiten aan de weekse werkdag als vallen op een zaterdag, zondag en feestdag en worden als volgt beloond:

maandag t/m vrijdag	0,87 % van het schaalsalaris;
zaterdag en zondag	1,16 % van het schaalsalaris;
feestdag	1,74 % van het schaalsalaris.

2.4. Opgenomen compenserende vrije tijd:
Deze wordt in mindering gebracht voor uren op:
maandag t/m vrijdag: 0,58 % van het schaalsalaris
Indien de werknemer zulks wenst, moet het overwerk worden uitbetaald.

2.5. Incidenteel gewerkte uren:
Incidenteel gewerkte uren op maandag tussen 00.00 uur en 06.00 uur worden per gewerkt uur extra beloond met een toeslag van 0,58 % van het schaalsalaris.

2.6. Slaapuren dagdienst:
Onverminderd het in de bovenstaande tekst is bepaald (dus zonder dat er een mindering plaatsvindt in de hiervoor omschreven overwerkbepalingen) dat de overwerkuren van een werknemer in dagdienst die zijn gewerkt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst, doch hiermee begon voor 05.00 uur, plus 1 uur aangeduid worden als slaapuren. De periode waarbinnen slaapuren genoten kunnen worden is 12 uur na het beëindigen van het overwerk gerekend van af de aanvang van de dagdienst, met een maximum van 8 uur.

Deze slaapuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgende op de hier bedoelde overschrijding.

Niet of niet tijdig opgenomen slaapuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

2.7. Uren tekort bij slaapuren:
Indien een werknemer in de dagdienst, ten gevolge van overwerk en de daaruit voortvloeiende slaapuren op 14.00 uur of later zijn normale arbeid zou moeten beginnen, zal hij die dag niet meer behoeven op te komen.

In het Personeelshandboek (doc. HAE-027255 staan voorbeelden genoemd als toelichting.

3. Ploegendienst

3.1. Algemeen

a. De schaalsalarissen of maandinkomens, bepaald op grond van hoofdstuk 4, vermeerderd met de daarbij van toepassing zijnde ploegentoeslag, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in ploegendienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of maandinkomen of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in ploegendienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling wordt mede verstaan incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een halfuur of minder.

b. De beloning van roosterarbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend volgens de bepalingen van artikel 3.8 van dit hoofdstuk.

c. Wettelijk voorgeschreven rusttijd, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een halfuur als overwerk betaald, behalve wanneer er sprake is van vergoeding voor extra opkomen, tenzij het in artikel 1.6, sub a, van dit hoofdstuk bepaalde van toepassing is.
Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden of gewijzigd geldt de volgende regeling.

3.2. Vergoeding voor ploegwisselen:

a. Werknemers in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 2,32% respectievelijk 1,74% van het schaalsalaris, indien de rust tussen de twee wachten 8 uur respectievelijk meer dan 8 uur bedraagt.

b. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende zeven diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt, een en ander met inachtneming van het in hoofdstuk 3 artikel 1.4 bepaalde.

c. Indien een werknemer in volcontinudienst op een roosterdagdienst toch in ploegendienst moet werken, is de regeling verschoven uren zoals vastgelegd in hoofdstuk 5 artikel 1.5 van toepassing.

d. Recht op deze toeslag heeft men alleen als de overplaatsing geschiedt in opdracht van de werkgever. Bij onderlinge ruil kan men geen rechten claimen.

3.3. Slaapuren ploegendienst

De werknemer in ploegendienst, die in aansluiting op zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan vier uur, heeft recht op doorbetaald verzuim over de uren, waarmede deze vier overuren worden overschreden. Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst vier uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan negen uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op slaapuren. (In dit geval zijn de uren om aan de negen uur rust te komen wel slaapuren.)

Indien vooraf gepland vanuit de dagdienst in de nachtdienst moet worden opgekomen dient de betrokken werknemer op de bedoelde dag niet meer in zijn normaal rooster op te komen.
Beloning van de nachtdienst geschiedt conform de bepalingen hierover in de CAO.

3.4. Opgenomen compenserende vrije tijd
Deze wordt in mindering gebracht voor uren

op maandag t/m vrijdag	0,58 % van het schaalsalaris;
op zaterdag	0,87 % van het schaalsalaris;
op zondag	1,16 % van het schaalsalaris;

Indien de werknemer zulks wenst, moet het overwerk worden uitbetaald.

3.5. Ploegendiensten

3.5.1. 2-ploegendienst

Ploegentoeslag: 12% van het schaalsalaris
Deze verhoging is specifiek bedoeld om een goede (individuele) wachtoverdracht te faciliteren, voor én na de normale werktijd van 8 uur. Yara hecht veel belang aan deze wachtoverdracht zowel in het kader van veiligheid als reliability.

Overwerk per gewerkt uur:
(aansluitende aan de werkdag en op roostervrije dagen)

maandag t/m zaterdag	0,87% van het schaalsalaris
zondag	1,16% van het schaalsalaris
feestdag	1,74% van het schaalsalaris

Incidenteel gewerkte uren op maandag tussen 00.00 uur en 06.00 uur worden per gewerkt uur extra beloond met een toeslag van 0,58 % van het schaalsalaris.

3.5.2. 2-ploegendienst met lapweek

Ploegentoeslag: 15,89% van het schaalsalaris
Deze verhoging is specifiek bedoeld om een goede (individuele) wachtoverdracht te faciliteren, voor én na de normale werktijd van 8 uur. Yara hecht veel belang aan deze wachtoverdracht zowel in het kader van veiligheid als reliability.

Overwerk per gewerkt uur:
(aansluitende aan de werkdag en op roostervrije dagen)

maandag t/m zaterdag	0,87 % van het schaalsalaris;
zondag	1,16 % van het schaalsalaris;
feestdag	1,74 % van het schaalsalaris;

Incidenteel gewerkte uren op maandag tussen 00.00 uur en 06.00 uur worden per gewerkt uur extra beloond met een toeslag van 0,58 % van het schaalsalaris.

3.5.3. 3-ploegendienst (Verlading Sluiskil, Vlaardingen, driewekelijks rooster)

Ploegentoeslag: 21% van het schaalsalaris
Deze verhoging is specifiek bedoeld om een goede (individuele) wachtoverdracht te faciliteren, voor én na de normale werktijd van 8 uur. Yara hecht veel belang aan deze wachtoverdracht zowel in het kader van veiligheid als reliability.

Overwerk per gewerkt uur:
(aansluitende aan de werkdag en op roostervrije dagen)

maandag t/m zaterdag	1,16 % van het schaalsalaris;
zondag	1,45 % van het schaalsalaris;
feestdag	2,03 % van het schaalsalaris.

Incidenteel gewerkte uren op maandag tussen 00.00 uur en 06.00 uur worden per gewerkt uur extra beloond met een toeslag van 0,58 % van het schaalsalaris.
Door de verhoging van de ploegentoeslag van 16,25% naar 19% is de PT met betrekking tot de afgeschafte tonpremie (hoofdstuk 4 artikel 5.3) evenredig verlaagd.
Indien de ploegentoeslag van 21% om welke reden dan ook verminderd wordt, zal de PT, zoals hiervoor omschreven, weer aangevuld worden tot het percentage van het salaris, als wanneer geen verhoging van de ploegentoeslag zou hebben plaatsgevonden.

Afgezegde diensten
- Wanneer een werknemer in de semi-continudienst voor een bepaalde dienst in overwerk wordt besteld en de dienst gaat wegens onvoorziene omstandigheden niet door of duurt tot maximaal 2 uur, zal er een vergoeding plaats vinden van totaal 2 overuren tegen de vergoeding van het voor die dag geldende overurentarief.
- Wanneer de dienst na 2.1/2 of meer uren overwerk wordt beëindigd zal er geen vergoeding plaats vinden wegens afgezegde dienst.

De beslissing voor het beëindigen van de dienst berust te allen tijde bij de afdelingsleiding.
Afzegging van de geplande dienst dient te geschieden minimaal 2 uur voor aanvang van de dienst.

Overgangsregeling
De werknemer van Yara Vlaardingen B.V. behoudt, zolang hij in de semi-continudienst blijft werken, recht op de toeslag als bedoeld in artikel 3.5.3. ook al wordt er tijdelijk, gedurende overeengekomen periodes per jaar, overgeschakeld van een 3- naar een 2-ploegendienst en andersom.

3.5.4. 4-ploegendienst (Verlading, vierwekelijks rooster)
Ploegentoeslag: 26,5 % van het schaalsalaris
Deze verhoging is specifiek bedoeld om een goede (individuele) wachtoverdracht te faciliteren, voor én na de normale werktijd van 8 uur. Yara hecht veel belang aan deze wachtoverdracht zowel in het kader van veiligheid als reliability.

Overwerk per gewerkt uur:
(aansluitend aan de werkdag en op roostervrije dagen)

maandag t/m zaterdag	1,16 % van het schaalsalaris;
zondag	1,45 % van het schaalsalaris;
feestdag	2,03 % van het schaalsalaris.

Incidenteel gewerkte uren op maandag tussen 00.00 uur en 06.00 uur worden per gewerkt uur extra beloond met een toeslag van 0,58 % van het schaalsalaris.

Afgezegde diensten
- Wanneer een werknemer in de 4 ploegendienst voor een bepaalde dienst in overwerk wordt besteld en de dienst gaat wegens onvoorziene omstandigheden niet door of duurt tot maximaal 2 uur, zal er een vergoeding plaats vinden van totaal 2 overuren tegen de vergoeding van het voor die dag geldende overurentarief.
- Wanneer de dienst na 2.1/2 of meer uren overwerk wordt beëindigd zal er geen vergoeding plaats vinden wegens afgezegde dienst.

De beslissing voor het beëindigen van de dienst berust te allen tijde bij de afdelingsleiding.
Afzegging van de geplande dienst dient te geschieden minimaal 2 uur voor aanvang van de dienst.

Feestdagen
Feestdagen zoals genoemd in artikel 3.8a worden roostervrij ingepland. Werken op een feestdag wordt uitbetaald als overwerk.

3.5.5. 5- 6- 7- 14 ploegendienst (volcontinu)
Ploegentoeslag: 31 % van het schaalsalaris
Deze verhoging is specifiek bedoeld om een goede (individuele) wachtoverdracht te faciliteren, voor én na de normale werktijd van 8 uur. Yara hecht veel belang aan deze wachtoverdracht zowel in het kader van veiligheid als reliability.

Overwerk per gewerkt uur:
(aansluitend aan de werkdag of op roostervrije dagen

maandag t/m zaterdag	0,87% van het schaalsalaris;
zondag	1,16% van het schaalsalaris;
feestdag	1,74% van het schaalsalaris;

Opkomen op roostervrije dag
per gewerkt uur:

maandag t/m vrijdag	1,16% van het schaalsalaris;
zaterdag	1,45% van het schaalsalaris;
zondag	1,74% van het schaalsalaris;
feestdagen	2,32% van het schaalsalaris.

3.6. Afbouw Ploegentoeslag

Werknemers, jonger dan 55 jaar, die anders dan door eigen toedoen, dan wel op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in afwijking van het bepaalde onder artikel 3.5 van dit hoofdstuk, de percentages van de ploegentoeslag zoals neergelegd in sub a t/m d van dit lid.

a. Indien zij korter dan zes maanden in ploegendienst hebben gewerkt: de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand.

b. Indien zij langer dan zes maanden, doch korter dan drie jaar in ploegendienst hebben gewerkt:
de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daarop volgende vijf maanden.

c. Indien zij langer dan drie jaar, doch korter dan vijf jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand en de daarop volgende 5 maanden, plus gedurende:
2 maanden: 80%
2 maanden: 60%
1 maand: 40%
1 maand: 20%
van deze ploegentoeslag.

d. Indien zij langer dan vijf jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand en de 5 daaropvolgende maanden plus gedurende:
- 4 maanden: 80%
- 4 maanden: 60%
- 3 maanden: 40%
- 3 maanden: 20%

van deze ploegentoeslag.
Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegen toeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing.

Werknemers van 55 jaar en ouder, die in opdracht van het bedrijf worden overgeplaatst uit de ploegendienst, maar nu met een lager percentage beloond dienstrooster, behouden het bedrag van de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende toeslag, welke mee zal groeien met de algemene loonaanpassingen op grond van het vermelde in hoofdstuk 4 artikel 6.1. (zie ook hoofdstuk 7 artikel 1).

3.7. Beloning feestdagen

a. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, jaarlijks 5 mei voor zover deze dag door de overheid als dag ter viering van de nationale bevrijding wordt aangemerkt, Koningsdag of de dag die voor de viering daarvan door de overheid is aangewezen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen.

b. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden de zon- en feestdagen geacht te lopen volgens dienstrooster.

c. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in het volcontinudienstrooster betreft volgens het geldende dienstrooster.

d. Werknemers in 3-ploegendienst hebben ten alle tijde recht op evenveel uren vrij als zij volgens dienstrooster op een feestdag, als bedoeld in sub a van dit lid, zouden hebben moeten werken.
Ten aanzien van het vrijaf geven voor de nachtdienst is het de werkgever geoorloofd, in overleg met de ondernemingsraad, hetzij incidenteel, hetzij permanent, een zodanige regeling te treffen dat de nachtdienst vrijaf heeft:
- of de wacht aanvangende op de avond voor de feestdag,
- of de wacht aanvangende op de avond van de feestdag.

Voor de op een feestdag als voren bedoelde gewerkte uren, alsmede voor de gewerkte uren in de nachtdienst voorafgaande aan een feestdag, zal dan echter een toeslag van 0,58% van het schaalsalaris worden betaald.

e. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

f. Werknemers in een volcontinudienstrooster die volgens dienstrooster op een hen geldende feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand, waarin die feestdag valt, een toeslag per op die feestdag gewerkt uur op:
zaterdag of zondag: 1,16% van hun schaalsalaris
maandag tot en met vrijdag: 0,58% van hun schaalsalaris.
Voor het werken in de nachtdienst (22.00 - 06.00 uur) op 24 december (kerstnacht) en 31 december (oudejaarsnacht) wordt deze toeslag uitbetaald, in plaats van voor het werken in de nachtdienst beginnend op 26 december en de nachtdienst beginnend op 1 januari.

g. De feestdagentoeslag wordt alleen toegekend op een ATW-rustdag indien op dringend verzoek van de werkgever een ATW dag moest opgenomen worden.

3.8. Uitzonderingen en bijkomende bepalingen

Consignatie: voor bedrijfsverpleegkundigen, voor werknemers betrokken bij het aan- en afmeren van schepen en voor E&I en WTB werknemers gevraagd voor het vervangen van E&I en WTB ploegendienstwerknemers.
Voor het van dienst zijn van de betrokken werknemers geldt de volgende regeling:
- Per geheel weekeinde dat betrokkene beschikbaar moet zijn, wordt een vergoeding toegekend van 3% van het schaalsalaris.
- Indien betrokkene in een weekeinde alleen op zaterdag beschikbaar moet zijn, bedraagt de vergoeding 1,25% van het schaalsalaris.
- Indien betrokkene in een weekeinde alleen op zondag beschikbaar moet zijn, bedraagt de vergoeding 1,75% van het schaalsalaris.
- Indien betrokkene op een op maandag t/m vrijdag vallende feestdag beschikbaar moet zijn, bedraagt de vergoeding 2% van het schaalsalaris.

- Indien betrokkene beschikbaar moet zijn in een weekeinde, waarin ook een feestdag valt, bedraagt de vergoeding voor dat weekeinde 4% van het schaalsalaris.
- Voor het van dienst zijn van de werknemers van de medische dienst op dagen van maandag t/m vrijdag geldt een vergoeding van 0,6% van het schaalsalaris per dag.
- Voor E&I en WTB werknemers zijn de vergoedingspercentages dezelfde als in dit artikel bepaald, namelijk 6% per week van het maandinkomen.
- Voor een extra opkomen binnen deze regeling wordt kilometervergoeding toegekend.
- Extra opkomen (Hoofdstuk 5 art.1 lid 6 van de CAO) wordt toegekend.
- Overwerkregeling is van toepassing
- Er zal altijd minimaal een half uur overwerk vergoed worden, ook indien het effectieve overwerk minder dan een half uur bedraagt. Boven het halve uur wordt het effectieve overwerk afgerond op een kwartier.
- Gezien de extra gesprekskosten die aan deze regeling verbonden zijn, zullen 25% van de gesprekskosten vergoed worden. *Declaratie kan gebeuren via SAP Concur*.
- De betaling van het beschikbaar zijn wordt geregeld via een maandelijkse opgave door de afdelingsleiding aan *HR Service*.

3.9. 13e maand (Regeling uitkering ineens)

Aan een werknemer, die op 1 december tenminste 12 kalendermaanden bij de werkgever in dienst is, wordt uitgekeerd: een bedrag gelijk aan een maandinkomen. De periode waarop de uitbetaling betrekking heeft is een kalenderjaar (januari – december).

Indien de werknemer op deze datum tenminste 6, doch nog geen 12 kalender maanden bij de werkgever in dienst is: zoveel 12e gedeelten van voornoemd maandinkomen, als de dienstbetrekking kalendermaanden heeft geduurd.
Indien de werknemer op deze datum nog geen zes kalendermaanden in dienst is, zal na zes maanden zoveel 12e gedeelten van voornoemd maandinkomen worden betaald als de dienstbetrekking voor 1 december kalendermaanden heeft geduurd.
Indien de werknemer ontslag neemt, dan wel wordt ontslagen, zal hem op het moment van vertrek voor zover zijn dienstverband tenminste zes kalendermaanden heeft geduurd, zoveel 12e gedeelten van voornoemd maandinkomen betaald worden, als de dienstbetrekking kalendermaanden heeft geduurd na 1 december.
Indien de werkgever gebruik maakt van zijn recht ingevolge artikel 7:677, lid 3, Burgerlijk Wetboek, kan het te claimen bedrag verminderd worden met de ingevolge deze regeling te verkrijgen uitkering.

1. Waar in deze regeling wordt gesproken van "kalendermaanden", in verband met het antwoord op de vraag of de betrokken werknemer recht heeft op de volledige uitkering of op een gedeeltelijke uitkering, zal uitsluitend rekening worden gehouden met volle kalendermaanden.
   Slechts bij de berekening van de hoogte van het bedrag van een gedeeltelijke uitkering zullen ook kalendermaanden, waarin de betrokkene meer

dan 15 dagen in werkelijke dienst is geweest, als volle maanden worden geteld.

2. Voor een werknemer, die op de uitkeringsdatum door ziekte of ongeval niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, zal het gestelde onder 1. van toepassing blijven gedurende maximaal twee jaren van arbeidsongeschiktheid, zulks met dien verstande, dat de uitkering in elk geval niet verder zal worden voortgezet dan tot het moment, waarop de betrokkene zijn AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Hoofdstuk 6 Vakantie, Vakantietoeslag en Afwezigheid

1. Vakantie

1.1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

1.2. De werknemer verwerft over een volledig kalenderjaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen van vier keer de gemiddelde arbeidsduur per week (zijnde 20 dagen van 8 uur bij een voltijd arbeidsovereenkomst).

1.3. Naast de vakantiedagen zoals bedoeld in lid 1.2, verwerft de werknemer over een volledig kalenderjaar bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van het voor hem geldende maandinkomen. Voor de werknemer die op 1 januari van het betreffende vakantiejaar:

a. tot en met 5 jaren in dienst is, 5 bovenwettelijke dagen;
b. 6 tot en met 10 jaren in dienst is, 7 bovenwettelijke dagen;
c. 11 of meer jaren in dienst is, 8 bovenwettelijke dagen

Vanaf 1 januari 2019 geldt voor de medewerker die valt onder de roosters zoals genoemd in Hoofdstuk 3 lid 1.1 a t/m e) die:

d. 1 tot en met 5 jaren in dienst is, 6 bovenwettelijke dagen;
e. 6 tot en met 10 jaren in dienst is, 8 bovenwettelijke dagen;
f. 11 of meer jaren in dienst is, 9 bovenwettelijke dagen.

Een vakantiedag bedraagt 8 uur bij een voltijds arbeidsovereenkomst
De peildatum voor de vaststelling van de leeftijd en de berekening van de duur van het dienstverband is 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Het betreffende aantal dienstjaren dient bij dezelfde werkgever te zijn doorgebracht. Cumulatie van leeftijds- en dienstjarenvakantie vindt niet plaats.

1.4. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, dan wel waarbij op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur is gewijzigd, heeft recht op een evenredig deel van de onder leden 1.2 en 1.3 bedoelde vakantie.
Bij de toepassing van dit lid geldt, indien de werknemer nog geen vol vakantiejaar in dienst is van de werkgever, geldt dat per maand dienstverband 1/12 gedeelte van het voor hem volgens leden 1.2 en 1.3 van dit artikel geldende vakantierechten worden verworven. In afwijking van dit lid zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

1.5. Van de som van wettelijke en bovenwettelijke vakantie zullen twee dienstweken aaneengesloten worden genoten. De werknemer heeft recht op 3 kalenderweken aaneengesloten vakantie, daarbij inbegrepen weekenddagen en eventueel roostervrije dagen, vast te stellen in overleg met de afdelingsleiding.

1.6. Werkwijze aanvraag vakantie:
Elke medewerker dient in principe zijn vakantie op te geven voor 1 april van enig jaar.
Vakantie-aanvragen die hebben plaatsgevonden voor 15 december zullen met voorrang behandeld worden. Definitieve toezeggingen zullen uiterlijk 31 december daaropvolgend volgen. Aanvragen na 15 december zullen in volgorde van binnenkomst worden behandeld.
Werknemers die vroegtijdig hun vakantie buiten de vakantieperiode wensen vast te leggen, geven hiervan onmiddellijk kennis aan de afdelingsleiding. Deze aanvragen worden met spoed behandeld, waarbij na toezegging van de afdelingsleiding, de betrokkene een bindende afspraak kan maken.

In principe zullen medewerkers met schoolgaande kinderen tijdens de schoolvakanties voorrang genieten

1.7. De werkgever bepaalt - na instemming met de ondernemingsraad - het tijdstip, waarop de aaneengesloten vakantie zal worden genoten.

1.8. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij de bedrijfsomstandigheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten.
De werkgever kan in afwijking van de vorige volzin in overleg met de ondernemingsraad een termijn van maximaal vijf dagen te stellen, binnen welke een verzoek om een vakantiedag in te roosteren moet worden gedaan.

1.9. Indien over een tijdvak geen loon is verschuldigd, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij een van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet, te weten:
a. volledige arbeidsongeschiktheid;
b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
d. andere redenen genoemd in artikel 7: 635 BW.
In de onder a. en b. bedoelde gevallen worden wettelijke vakantierechten verworven over de wettelijk vastgestelde periode, en bovenwettelijke vakantierechten slechts over de laatste twaalf (12) maanden waarin geen arbeid wordt verricht.

1.10. *Samenvallen van vakantie met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht*
a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 1.9 van dit artikel, alsmede in artikel 3.2 gelden niet als vakantiedagen.

b. Indien een van de in sub a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantiedag, dan zal deze dag, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedag worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 3.2, sub f, g, h, i en k. van dit hoofdstuk, ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantiedag. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

c. De werkgever en de werknemer stellen in onderling overleg vast, op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het sub a. en b. bepaalde nog toekomende vakantiedagen alsnog zullen worden genoten.

1.11. Voor de werknemer die bij werkgever in dienst treedt, geldt dat hij bij aanvang van het dienstverband een schriftelijke verklaring kan verstrekken, zoals afgegeven door de vorige werkgever aangaande zijn hoeveelheid onbetaalde vakantiedagen waarop hij aanspraak heeft.

1.12. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal werknemer, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toestaan in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantierechten op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld. Een eventueel tekort of overschot aan vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst, zal bij de eindafrekening worden verrekend.

1.13. De werkgever is op verzoek van de werknemer verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens een verklaring zoals bedoeld in de vorige volzin nog aanspraak op vakantie heeft.

1.14. Wettelijke vakantiedagen verworven vanaf 1 januari 2015 vervallen conform de wet. Bovenwettelijke vakantiedagen kunnen worden gespaard tot een maximum. Het maximum totaal aantal dagen dat gespaard kan worden is afhankelijk het aantal dienstjaren van de werknemer:

Aantal dienstjaren	Maximum totaal te sparen dagen
- tot en met 25 jaar	40 dagen
- 25 jaar of meer	40 dagen + 4 dagen voor ieder jaar dienstjaar boven de 25

Bovenwettelijke vakantiedagen boven dit aantal vervallen per 1 januari volgend op het jaar waarin deze situatie is ontstaan.

Het saldo bovenwettelijke vakantiedagen (oud recht) dat tot en met 31.12.2015 is opgebouwd telt voor de bepaling of het maximum wordt overschreden niet mee.

1.15. De werknemer heeft voor elke vakantiedag recht op een vergoeding van het gederfde maandinkomen. Behoudens het bepaalde in lid 12 (einde dienstverband) zullen vakantiedagen niet worden uitbetaald in geld.

2. Vakantietoeslag

2.1. a. De werknemer, die ten tijde van de uitbetaling een vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt - ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie – in de maand mei een vakantietoeslag. De periode waarop de uitbetaling betrekking heeft is een kalenderjaar (januari – december).

b. Deze vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen.
Onder jaarinkomen wordt verstaan 12x het inkomen volgens rooster over de maand mei zodat over de vergoeding voor overwerk geen vakantietoeslag wordt betaald (op basis van artikel 16 lid 1 WML).
Bij overplaatsing naar een ander soort dienstrooster, wordt voor de toeslag over het dagdienstinkomen het inkomen van de maand mei als basis genomen. De vakantietoeslag over de ploegentoeslag zal proportioneel worden vastgesteld op basis van de laatstgenoten ploegendiensttoeslag.

c. Wat betreft de werknemer, die arbeidsongeschikt is en een uitkering ontvangt ingevolge de WAO en WIA, geldt uitsluitend het bepaalde in de “Regeling Arbeidsongeschiktheid”, welke is opgenomen in het personeelshandboek.

2.2. De werknemer die op bovenbedoeld tijdstip nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig gedeelte van deze toeslag.
Hetzelfde geldt wat betreft de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt.
Het bepaalde in artikel 1.1, sub c, is over de berekening van overeenkomstige toepassing.

3. Afwezigheid

Met in achtneming van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek bepaalde geldt het volgende:

3.1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemers is het in hoofdstuk 7 artikel 2 bepaalde van toepassing

3.2. In de volgende gevallen heeft de werknemer, indien hij door de betreffende gebeurtenis de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd.
Voor de toepassing van de bepalingen in dit sub-lid wordt met gehuwd of met

echtgenoot/echtgenote gelijkgesteld: niet gehuwde personen van verschillend of van gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat alsmede de geregistreerde partners.
In dit kader wordt onder huwelijk ook het geregistreerd partnerschap verstaan. Bij geregistreerd partnerschap gaat het om een vorm van samenleven die wettelijk is geregeld voor twee mensen van gelijk of verschillend geslacht, die daarnaast formeel bij een ambtenaar van de burgerlijke stand wordt geregistreerd en vrijwel dezelfde gevolgen (uitgezonderd de familierechtelijke betrekkingen met kinderen) heeft als het huwelijk.

a. bij ondertrouw of melding voorgenomen huwelijk van de werknemer: gedurende één dag;
b. bij huwelijk van de werknemer: gedurende drie dagen;
c. bij huwelijk van één der ouders of schoonouders, kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: gedurende één dag;
d. bij priesterwijding van een zoon of bij de grote professie van een kind of pleegkind: gedurende één dag;
e. bij 25-, 40-, 50-, 55-, 60-, 65- en 70-jarige bruiloft van de werknemer, zijn ouders of schoonouders: gedurende de dag waarop de viering plaatsvindt;
f. na de bevalling van de partner binnen een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont: eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof (d.w.z. 5 dagen geboorteverlof bij full-time). Voor het aanvullend geboorteverlof (minimaal 1 week en maximaal 5 weken) wordt de wettelijke regeling gevolgd.
g. Voor adoptieverlof wordt de wettelijke regeling gevolgd, waarbij de eerste week van het verlof 100% van het salaris wordt doorbetaald (voor de duur van deze CAO).
h. Bij overlijden van de partner, alsmede van (klein)kinderen heeft de werknemer rouwverlof van de dag van het overlijden tot en met twee dagen na de uitvaart;
i. Bij overlijden van één der ouders, schoonouders, partners van kinderen, alsmede van andere inwonende familieleden: gedurende één dag verlof, alsmede gedurende één dag verlof bij de begrafenis, indien de plechtigheid wordt bijgewoond. Indien de werknemer is belast met de organisatie van de uitvaart heeft werknemer rouwverlof van de dag van overlijden tot en met twee dagen na de uitvaart.
j. Bij de uitvaart van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters of grootouders kan men twee dagen rouwverlof opnemen indien de uitvaart wordt bijgewoond.
k. Indien de werknemer is belast met de organisatie van een uitvaart (anders dan H en I) dan contacteert medewerker afdelingsmanager en treden zij in overleg.
l. bij militaire inspectie of bij het vervullen van andere militaire verplichtingen, voor zover door de overheid geen vergoeding wordt verleend: gedurende de daarvoor benodigde tijdsduur met een maximum van één dag;
m. bij de uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere buiten de schuld van de werknemer opgelegde burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, voor zover nodig gedurende maximaal twee uur;

n. in dit lid worden onder zwagers en schoonzusters uitsluitend verstaan broers en zusters van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer zolang als zijn (haar) huwelijk in stand blijft;
o. werknemers in de nachtdienst zullen bij de in dit lid genoemde gevallen, zowel voor als na het buitengewoon verlof vrij kunnen zijn;
p. Bezoek aan huisarts, tandarts en specialist:

1. *Huis- en tandarts*
Zoveel mogelijk zal er door de werknemer bij het maken van afspraken met huis- en tandarts naar gestreefd moeten worden deze afspraken buiten werktijd plaats te laten vinden.
In geval van noodzakelijk bezoek aan huis- of tandarts wordt het verzuim vergoed tot ten hoogste één uur, terwijl daarnaast het verzuim voor de heen- en terugreis vergoed wordt tot ten hoogste een half uur per reisrichting voor werknemers die 10 km of minder van het bedrijf wonen en tot ten hoogste één uur per reisrichting voor werknemers die méér dan 10 km van het bedrijf wonen.

2. *Specialist*
In geval van noodzakelijk bezoek aan een specialist, op verwijzing van de huisarts, wordt het verzuim vergoed:
- tot ten hoogste een halve dag; indien een specialist bezocht wordt in de provincies Zeeland, Antwerpen, Oost- en West-Vlaanderen door de werknemers van Yara Sluiskil B.V of indien een specialist wordt bezocht in de provincie Zuid-Holland door de werknemers van Yara Vlaardingen B.V.,
- tot ten hoogste een volle dag; indien een specialist bezocht wordt in andere provincies.

Uiteraard geldt ook hier dat afspraken met specialisten zoveel mogelijk buiten werktijd dienen plaats te vinden.

3.3. Betaald verzuim onder bijzondere omstandigheden
Onder bijzondere omstandigheden kan de werkgever betaald verzuim toestaan; in andere gevallen dan hierboven vermeld c.q. langer verzuim toestaan dan in de hierboven genoemde gevallen vermeld, indien hij de afwezigheid van de werknemer wegens zodanige omstandigheden gerechtvaardigd acht.

3.4 Onbetaald ouderschapsverlof
Opname van een dag onbetaald ouderschapsverlof heeft naast de waarde van de dag zelf (4,64%) ook invloed op vakantietoeslag, 13e maand, bonus, verlofdagen en pensioen. Derhalve wordt bij opname van een dag onbetaald ouderschapsverlof vanaf 1 januari 2026 een percentage van 5,75% geminderd.

Hoofdstuk 7 Diverse regelingen en afspraken

1. Oudere Werknemers

1.1. In het kader van het leeftijdsbeleid en de participatie verhogende maatregelen voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt, bestaat de mogelijkheid hun werktijd als volgt te verminderen:

57-jarigen:	2 seniorendagen per jaar;
58-jarigen:	4 seniorendagen per jaar;
59-jarigen:	7 seniorendagen per jaar;
60-jarigen:	10 seniorendagen per jaar;
61-jarigen en ouder:	15 seniorendagen per jaar.

Deze dagen worden voor een volledig kalenderjaar toegekend per 1 januari, te beginnen vanaf 01.01.2027. Per 01.04.2026 worden deze dagen voor 9 maanden toegekend (tot 31 december 2026).
De aan het eind van het kalenderjaar niet opgenomen uren vervallen.
Bepalend voor het in aanmerking komen van deze faciliteit is de leeftijd die bereikt wordt tijdens de duur van het kalenderjaar.
Over de niet gewerkte tijd zal het maandinkomen voor 85% worden doorbetaald.
Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik gemaakt zal worden, op voorwaarde dat deze uren in ieder geval niet mogen worden opgenomen in de periode van 1 juni tot 1 september.
Bij ziekte vervallen deze uren zonder verdere compensatie. Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

1.2. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen éénmalig deelnemen aan een door de werkgever aangeboden cursus ter voorbereiding op de pensionering van maximum 3 dagen. Voor de tijd van het bijwonen van deze cursus wordt 100% van het salaris doorbetaald. De eventuele partner zal worden uitgenodigd voor het bijwonen van deze cursus.

1.3. a. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen op hun verzoek worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.
Onder overwerk wordt in dit verband verstaan, indien meer uren moeten worden gewerkt dan het normale rooster aangeeft, op voorwaarde dat het werken op roostervrije dagen in geen geval als overwerk wordt aangemerkt.

b. Werknemers van 55 jaar en ouder en werkzaam in dagdienst zullen zonder hun toestemming niet in een ploegendienstrooster worden geplaatst.

1.4. a. Werknemers van 55 jaar en ouder, die in opdracht van het bedrijf worden overgeplaatst uit de ploegendienst, maar nu met een lager percentage beloond dienstrooster, behouden het bedrag van de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende toeslag, welke mee zal groeien met de algemene loonaanpassingen op grond van het vermelde in hoofdstuk 4, artikel 6.1.

b. Werknemers van 55 jaar en ouder, die onder bepaalde omstandigheden, zoals opheffing van de functie, wijziging van de opleidingseisen, reorganisatie van een of meer afdelingen, in een lager beloonde functie en/of in een dienstrooster met een lagere of geen ploegentoeslag worden geplaatst, behouden hun inkomen. De werknemer wordt dan een persoonlijke toeslag toegekend, welke mee zal groeien met de verhogingen, op grond van het bepaalde in hoofdstuk 4 artikel 6.1.

c. Werknemers van 55 jaar en ouder van wie, op grond van een individuele sociale dan wel medische indicatie in redelijkheid niet meer kan worden geëist te werken in een functie en/of in een 3- of 5-ploegendienstrooster, die/dat zijn lichamelijke of geestelijke capaciteiten te boven gaat, kunnen zulks ter beoordeling van de werkgever, in een lager beloonde functie en/of in een dienstrooster met een lagere of geen ploegentoeslag worden geplaatst en behouden hun inkomen in dezelfde zin als bedoeld in 1.4, sub a, van dit artikel. Deze regeling kan alleen van toepassing zijn indien een medewerker een AOP verzekering heeft.

d. Werknemers van 55 jaar en ouder, die als gevolg van het bepaalde in artikel 3.1, sub c, of artikel 5.2, sub c, van hoofdstuk 4 in een lagere salarisschaal worden geplaatst en voor wie het toekennen van functiejaren niet toereikend is, ontvangen voor het tekort een persoonlijke toeslag conform artikel 3.1, sub d van hoofdstuk 4.
Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris, maar zal wel meegroeien met de loonsverhogingen conform artikel 6.1 van hoofdstuk 4. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij de toekenning van de verhoging ingevolge de functiejarenschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

e. Voor werknemers van 55 jaar en ouder die uit de ploegendienst worden overgeplaatst naar een dienst met een lagere of geen ploegentoeslag geldt de volgende regeling.
Op het moment van verval of vermindering van de ploegendiensttoeslag worden de volgende bedragen vastgesteld:
   a. het bedrag aan ouderdomspensioen waarop de deelnemer reglementair volgens de pensioenregeling aanspraak zou hebben verkregen, indien de deelnemer tot de pensioendatum in dienst zou zijn gebleven met handhaving van de ploegentoeslag op dat moment;
   b. het bedrag aan ouderdomspensioen dat op het moment van verval of vermindering van de ploegentoeslag reeds is opgebouwd op basis van reeds doorgebrachte ploegentoeslagjaren.

Minimaal houdt de deelnemer aanspraak op bedrag b.

Bedraagt op het moment van verval of vermindering van de ploegendiensttoeslag het aantal opgebouwde ploegentoeslagjaren:	dan wordt de onder 2 genoemde aanspraak verhoogd met:
10 of meer, maar minder dan 15	50% van (a minus b)
15 of meer, maar minder dan 20	75% van (a minus b)
20 of meer	100% van (a minus b)

De verhoging van weduwen-, weduwnaars-, partner- en wezenpensioen wordt als in de artikelen 7, 8, 9 en 10 van het pensioenreglement omschreven, afgeleid van het ouderdomspensioen op grond van de ploegentoeslagregeling.

Voor deze ploegentoeslagregeling is de deelnemer geen bijdrage verschuldigd. Deze regeling is in werking getreden op 1 april 2001.

f. Op werknemers van 60 jaar en ouder, waarvoor - zulks ter beoordeling van de werkgever - geen zinvolle overplaatsing binnen de onderneming mogelijk is, is de in het Personeelshandboek opgenomen "Non-activiteitsregeling" van toepassing.

2. Loondoorbetaling, aanvulling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

2.1. Loondoorbetaling en aanvulling bij verzuim waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt.

Indien een werknemer ten gevolge van verzuim, 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 Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg, de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)/Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) bestaande uit onder meer de IVA (Inkomensvoorziening bij volledige Arbeids-ongeschiktheid) en de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)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 Burgerlijk Wetboek 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV) worden doorbetaald.

b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV), 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 Burgerlijk Wetboek ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, zijnde 70% van het maandinkomen, een aanvulling tot

100% van het maandinkomen ingeval voldaan wordt aan de voorschriften van de Wet verbetering poortwachter. Om te kunnen beoordelen of voldaan wordt aan de wettelijke voorschriften, is een procedure uitgewerkt, genaamd “Poortwachterstoets”. Deze procedure is beschreven in het personeelshandboek, hoofdstuk 5: Verzuimbegeleiding en Arbeidsongeschiktheid.

e. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

f. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   i. Door opzet arbeidsongeschikt is geworden,
   ii. Arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd,
   iii. Zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd,
   iv. Zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht,
   v. Zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten,
   vi. Zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.
   Loondoorbetaling en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer, die:
   vii. Zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
   Aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   viii. Weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
   ix. Weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt, heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

3. Pensioenregeling

Het verzoek/aanvraag en beslissing tot pensionering moet minstens 1 jaar op voorhand worden vastgelegd, dit biedt de mogelijkheid aan de werkgever om tijdig te zorgen voor vervanging.

De DB regeling (voor medewerkers in dienst tot 01.08.2014) is vanaf 2025 bij pensioenfonds PGB ondergebracht. De nieuwe solidaire pensioenregeling gaat naar verwachting in per 01.01.2027.

1. Het ouderdomspensioen is gebaseerd op de PGB middelloonregeling en kent een opbouw van 1,875% van de pensioengrondslag en heeft een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar.

2. Het maximaal te verwerven partnerpensioen bedraagt per 1 januari 2025 70% van het ouderdomspensioen zoals dat vanaf laatstgenoemde datum wordt opgebouwd en dat bereikt kan worden indien het dienstverband bij de Werkgever ongewijzigd tot aan de pensioendatum wordt voortgezet. Het jaarlijks op te bouwen partnerpensioen bedraagt 70% van het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen.

3. Als grondslag voor de pensioenopbouw wordt het pensioengevend salaris ultimo vastgesteld als zijnde: 12 maal het vaste maandsalaris vermeerderd van de vakantietoeslag, de 13e maand, de eventuele persoonlijke toeslag, de eventuele tonpremie garantie (gemaximeerd op 13,3% van het schaalsalaris), de eventuele studietoeslag, de eventuele arbeidsmarkttoeslag, de eventuele doorgroeitoeslag en de eventuele orbatoeslag. Het maximum pensioengevend salaris bedraagt € 137.800 (niveau 2024). Het maximum pensioengevend salaris wordt jaarlijks aangepast conform de ontwikkeling van het maximum pensioengevend loon als bedoeld in artikel 18ga Wet op de loonbelasting 1964

4. De franchise bedraagt € 19.172 (niveau 2026). De franchise wordt jaarlijks, per 1 januari, aangepast conform de ontwikkeling van de enkelvoudige AOW. De aldus vastgestelde franchise kan niet lager zijn dan de fiscaal minimale franchise

5. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenregeling op grond van de Pensioenovereenkomst(en) premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de volgende tabel:

klasse mate	AO	mate van pvi
1	15-35%	0%
2	35-45%	40%
3	45-55%	50%
4	55-65%	60%
5	65-80%	72,5%
6	80-100%	100%

6. Na ingang van de premievrije voortzetting van een deelnemer wordt de pensioengrondslag, waarop de premievrije voorzetting gebaseerd is, jaarlijks per 1 januari verhoogd met de prijsindex, zijnde de prijsontwikkeling volgens de consumentenprijsindex (CPI) zoals vastgesteld en bekend gemaakt door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

4. Compensatie premiespaarregeling

Dit artikel is alleen van toepassing voor de werknemer van Yara Sluiskil B.V.

Aan werknemers die op 16 december 2002 deelnamen aan de premiespaarregeling zal het maximum bruto jaarbedrag van € 615,- worden toegekend.

5. Regeling zwangerschaps- en bevallingsverlof

Er is een regeling zwangerschaps- en bevallingsverlof, welke is opgenomen in het personeelshandboek.

6. Zorgverzekering

6.1. De werkgever heeft vanaf 1 januari 2006 via de Stichting BGZC (Belangenverenging Grensoverschrijdend Zorg Collectief) voor haar werknemers een collectief contract tegen de geldelijke gevolgen van medische kosten afgesloten bij Aevitae. De uitvoeringsbepalingen hiervan zijn opgenomen in het personeelshandboek.

6.2 Deze zorg kan grensoverschrijdend genoten worden zowel in Nederland als in Belgie. Kostprijsdekking geldt voor alle algemene, academische en universitaire ziekenhuizen binnen een straal van 55 kilometer van de Nederlandse grens (incl. UZ te Leuven/België), prive-klinieken uitgezonderd. Overig in België en Duitsland: 200% Nederlands tarief

6.3. De verzekerde werknemer en zijn daarvoor in aanmerking komende gezinsleden kunnen zich verzekeren middels een basisverzekering op restitutiebasis voor noodzakelijke zorg, een en ander overeenkomstig de bepalingen van de betreffende polis, waarnaar hier wordt verwezen. Aangezien de verzekering op restitutiebasis is afgesloten dient de werknemer zelf zorg te dragen dat de rekeningen bij de verzekeraar worden ingediend.

6.4. Aan de werknemer wordt de mogelijkheid geboden om op basis van algehele acceptatie een aanvullende verzekering (Basis plus, Intro, Start, Royaal of Excellent pakket) bij Avitae af te sluiten. Enkel indien men zijn/haar bestaande dekking wenst te uit te breiden naar Excellent, is medische selectie van toepassing. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de werkgever.

Daarnaast is het mogelijk om op individuele basis en voor rekening van de werknemer een aanvullende tandartsverzekering af te sluiten bij Avitae. Voor de tandartsverzekeringen T-Royaal en T-Excellent met uitzondering van de T-Basis, T-Start en T-Extra geldt medische selectie.

6.5. Bij deelname aan de collectiviteit bij Avitae heeft de in Nederland wonende werknemer (ook de vroegpensioen genietende) alsmede de echtgenote/partner recht op een werkgeversbijdrage van € 750 bruto per verzekerde per jaar. Per verzekerd in Nederland wonend kind van 18 tot 23 jaar, en in België wonend kind van 0 tot 23 jaar bedraagt de werkgeversbijdrage € 350 bruto per jaar. Voor de werknemer van Yara Vlaardingen B.V. geldt dat hij ook recht heeft op de genoemde vergoedingen bij verzekering bij CZ en DSW. Local Procedure LP-12 is van toepassing.

6.6. Werknemers die woonachtig zijn in België zijn verplicht zich in Nederland tegen dezelfde tarieven te verzekeren. Gezinsleden en kinderen dienen zich te verzekeren in het woonland bij een Belgische mutualiteit. Er geldt een aanvullende

overgangsregel voor alle Belgische werknemers die reeds per 1 januari 2006 in dienst van werkgever waren.

6.7. Werknemers kunnen individueel kiezen voor een extra hoger eigen risico conform de polisvoorwaarden.
De korting op de basisverzekering bedraagt 50% van het gekozen eigen risico.

6.8. Bij een geregistreerd en erkend bedrijfsongeval wordt het wettelijk eigen risico van de zorgverzekeraar aan de werknemer vergoed.

Aanvullende compensatie ziektekostenverzekering voor medewerkers in Belgie

In Belgie woonachtig zijnde medewerkers die op 31 december 2005 in dienst waren bij Yara Sluiskil B.V. of Yara Shared Services B.V en die op 31 december 2005 particulier (collectief) verzekerd waren bij Delta Lloyd krijgen voor hun (niet-verzekerde) gezinsleden een extra compensatie bovenop de in de CAO afgesproken compensatie die voor alle werknemers geldt.

Voor gehuwden met 1 kind jonger dan 24 jaar:	€ 700,- bruto per jaar
Voor gehuwden met 2 kinderen jonger dan 24 jaar:	€ 1.000,- bruto per jaar
Voor gehuwden met 3 kinderen jonger dan 24 jaar:	€ 1.275,- bruto per jaar
Voor gehuwden met 4 kinderen jonger dan 24 jaar:	€ 1.550,- bruto per jaar
Voor gehuwden met 5 kinderen jonger dan 24 jaar:	€ 1.825,- bruto per jaar

Aanpassing van bovengenoemde bedragen n.a.v. de gezinssituatie vindt plaats in de maand volgend waarop de situatie wijzigt.
Deze bedragen zijn nominaal en worden niet geindexeerd

7. Collectieve WIA-hiaatverzekering.

Per 1 januari 2025 heeft de werkgever een aanvullende collectieve WIA verzekering afgesloten bij ASR voor alle medewerkers die vanaf 1 januari 2025 ziek worden. Het inlooprisico (zijnde lopende ziektegevallen vóór 2025) en het uitlooprisico (lopende uitkeringen) worden ook door ASR overgenomen. Zij blijven echter wel vallen onder de oude AOP regeling zoals die van toepassing was bij het pensioenfonds. Indexatie van de uitkeringen vindt plaats op basis van WIA index voor het inkomensdeel tot de SVloongrens. Voor het inkomensdeel boven de SV-loongrens geldt een vaste indexatie van 2%.

De totale premie bedraagt 0,95%, waarvan de werknemer 1/3 voor zijn rekening neemt (0,32%). Tot 1 januari 2028 wordt dit premiepercentage niet aangepast. Het maximum te verzekeren salaris bedraagt EUR 137.800.

Dit betreft een verplichte deelname. 2 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd stopt standaard de deelname aan de verzekering. Indien een medewerker voor de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen wenst te gaan en dit vastlegt, dan kan op verzoek van de werknemer deelname tot verzekering gestopt worden. Dit kan uiterlijk 2 jaar voor ingang pensioen.

8. Veiligheid, gezondheid en milieu (VGM)

8.1. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake de Arbowet, alsmede bijkomende maatregelen op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu en de bedrijfsvoorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu, alsmede aan de naleving van deze voorschriften door de werknemers.

8.2. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats en treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken. Hij kan echter niet volledig garant zijn dat de werknemer geen schade aan persoon en goed zal lijden. De werkgever is gehouden de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in diens arbeidssituatie optreden en van de veiligheidsmaatregelen die met het oog daarop getroffen worden en ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften. De werkgever zal ten sterkste bevorderen dat onderzoek wordt verricht naar de toxische eigenschappen van de stoffen, die in de productieprocessen van de onderneming worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemers, die daarvoor in aanmerking komen.

8.3 Ter uitvoering van het in lid 1. gestelde, heeft de werkgever de navolgende maatregelen getroffen:
a. de instelling van een veiligheidsdienst,
b. de instelling van een Medische dienst
c. de aanstelling van een milieudeskundige.

8.4. Naast de regelmatige uitwisseling van informatie wordt jaarlijks via de management review een jaaroverzicht gemaakt op HESQ gebied, dat als basis gebruikt wordt voor het opstellen van de nieuwe Business plannen en KPI’s van de verschillende afdelingen. Via de HESQ-team van de afdelingen worden de relevante HESQ zaken besproken en opgepakt, die ook aan alle medewerkers gecommuniceerd worden via de DOV vergaderingen.

8.5. <u>Procedure bij toepassing handhavingsbeleid</u>
De werkgever legt duidelijke regels vast en communiceert deze naar alle werknemers aangaande het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen. Door middel van borden worden de verschillende veiligheidszones aangegeven en via een of meerdere pictogrammen de grootste gevaren binnen het gebied, alsmede de voor een bepaalde veiligheidszone geldende verboden en de noodzakelijke persoonlijke beschermingsmiddelen.
In overleg met, en onder goedkeuring van de ondernemingsraad van de werkgever, is tevens een handhavingsbeleid opgesteld dat de mogelijkheid biedt om handhavend op te treden bij het herhaaldelijk overtreden van de voorschriften.

Het handhavingsbeleid, dat werd ingevoerd per 1 november 2003, maakt deel uit van het personeelshandboek van Yara Sluiskil B.V., danwel het Arbobeleid Yara Vlaardingen Site.

Met de vakverenigingen zal jaarlijks het handhavingsbeleid worden besproken.

9. Uitzendarbeid

9.1. Uitzendkrachten, anders dan contractors die op projectbasis worden ingeleend, kunnen alleen in de onderneming ingezet worden voor extra en tijdelijke werkzaamheden, die door (bedrijfs)omstandigheden niet uitgevoerd kunnen worden door het bestaande werknemersbestand. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om nieuwe medewerkers waarvan Yara er niet in slaagt om die zelf te rekruteren, welke via het uitzendbureau worden voorgedragen, als uitzendkracht aan te werven.

9.2. Werkgever werkt alleen met gecertificeerde uitzendbureaus die ingeschreven staan in het SNA-register. Hierbij wordt verwezen naar de NEN-4400 norm, die eisen bevat waarmee beoordeeld kan worden of een uitzendonderneming aan zijn verplichtingen zoals afdracht loonbelasting, omzetbelasting en sociale verzekeringspremies en het administreren van identiteitsdocumenten heeft voldaan.

9.3. a. De werkgever zal tewerkstelling van uitzendkrachten afzonderlijk beperken tot ten hoogste 12 maanden achtereen.
b. Tewerkstelling voor een langere termijn van maanden is slechts mogelijk in uitzonderlijke situaties en indien zowel de ondernemingsraad als de vakverenigingen zich daarmede tevoren akkoord verklaard hebben.

9.4. Voor de beloning van de uitzendkrachten volgen wij de inlenersbeloning zoals geregeld in de cao voor Uitzendkrachten.

9.5. Yara zal zich er van vergewissen dat het uitzendbureau de correcte arbeidsvoorwaarden toepast.

9.6. De werkgever zal de vakbond, op diens verzoek doch minimaal één maal per kalenderjaar informeren over de inzet van uitzendwerknemers.

10. Ondernemingsraad

In de onderneming van de werkgever is een ondernemingsraad ingesteld als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

11. Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de drie daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt, ingevolge de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), de wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
De langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld:
Niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan:
Het laatstelijk genoten salaris, vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de ZW/WAO/WIA.

12. Buitengewone verhoudingen

12.1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao wijzigingen in deze overeenkomst aan de orde te stellen.

12.2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.

12.3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij, welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze cao met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle partijen op te zeggen.

13. Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd

Partijen betrokken bij het overleg over de vernieuwing van de cao hebben geconstateerd dat bepalingen in deze cao zijn opgenomen die een onderscheid maken op grond van leeftijd.
Partijen zijn van mening dat ten tijden van het tot stand komen van deze bepalingen voldoende objectieve gronden aanwezig waren tot het maken van onderscheid op

basis van leeftijd in deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Ook zijn zij van mening dat deze objectieve gronden nog steeds aanwezig zijn. Zij zien dan ook voor alsnog geen redenen deze cao bepalingen te herzien.

14. Reiskostenvergoeding

1. Kilometervergoeding:
   De kilometervergoeding voor zakenreizen, extra opkomen, e.d. bedraagt € 0,35 per kilometer onbelast.

2. Reiskostenvergoeding bij extra opkomen:
   Effectief en naar redelijkheid gemaakte reiskosten in verband met extra opkomen naar het bedrijf buiten het normale dienstrooster zullen vergoed worden op basis van de op het moment van opkomen geldende kilometervergoeding.

   Degenen, die van dienst zijn en degenen die op een roostervrije dag opkomen ontvangen hun vergoeding aan extra gereden kilometers (a € 0,35 per km.) automatisch bij de eerstvolgende salarisbetaling.

3. Reiskosten bij slaapuren:
   Voor werknemers die ten gevolge van slaapuren buiten de normaal geldende arbeidstijden het werk dienen te hervatten worden de reiskosten vergoed op basis van de op dat moment geldende kilometervergoeding.

   Werknemers ontvangen hun vergoeding aan extra gereden kilometers (a € 0,35 per km.) automatisch bij de eerstvolgende salarisbetaling.

4. Reiskostenvergoeding bij bezoek spreekuur bedrijfsarts
   Effectief en naar redelijkheid gemaakte reiskosten in verband met het bezoek op het spreekuur van de bedrijfsarts zullen vergoed worden op basis van de op het moment van opkomen geldende kilometervergoeding. Declaratie kan gebeuren via SAP Concur.

5. Woon-werkvergoeding:
   Voor werknemers, die geen carpoolauto tot hun beschikking hebben, gelden vanaf 1 april 2024 de volgende vergoedingen voor woon-werkverkeer:

afstand woonplaats-bedrijf		onbelaste tegemoetkoming op jaarbasis
meer dan	doch niet meer dan	
5	10 km	€ 717,60
10	15 km	€ 1.196,00
15	20 km	€ 1.674,40
20	25 km	€ 2.152,80
25	30 km	€ 2.631,20
30	35 km	€ 3.109,60
35	40 km	€ 3.588,00
40	45 km	€ 4.066,40
45	50 km	€ 4.544,80
50	55 km	€ 5.023,20
55		€ 5.501,60

Bovenstaande cijfers zijn gebaseerd op een (onbelaste) kilometervergoeding van 23 cent per kilometer. De uitbreiding van de tabel vanaf 50 km is geldig vanaf de maand oktober 2024.

Na een aaneengesloten periode van afwezigheid van 4 weken wordt de vergoeding opgeschort.

15. Levensloopregeling

Dit artikel is alleen van toepassing voor de werknemer van Yara Sluiskil B.V.

Werkgever faciliteert individuele deelname van de werknemer aan de levensloopregeling. De aanvraag van levensloopverlof voorafgaande aan de pensionering kan niet door werkgever worden geweigerd. Het levensloopreglement is opgenomen in het Personeelshandboek. Vanaf 1 januari 2012 is instroom in de Levensloopregeling niet meer mogelijk. Werkgever zal de werkgeversbijdrage van de levensloopregeling van 2% handhaven.
Deze bijdrage kan door de werknemers worden aangewend voor de Levensloopregeling, dan wel uitbetaling.

16. Maintenance-premies

Per 1 april 2024 vervalt het toekennen van Maintenance Premies voor de afdelingen Onderhoud Nitraat/Ureum/Verlading voor nieuwe medewerkers. Medewerkers die deze premie al reeds ontvingen, blijven vallen onder het bestaande uitdoofscenario voor Maintenance Premies:

- WTB monteurs NUV: € 500,-
- E&I monteurs NUV: € 500,-
- WTB monteurs NH3 € 80,-
- E&I monteurs NH3 € 0,-
- WTB monteurs CES € 0,-
- E&I monteurs CES € 0,-
- WTB monteurs CM 'binnen' € 0,-
- WTB monteurs CM 'buiten' € 80,-

- WTB monteurs storingsdienst € 500,-
- E&I monteurs storingsdienst € 500,-
- Smeerders CM € 200,-

17. Duurzame inzetbaarheid

Hiervoor verwijzen wij naar de Bijlage ‘Afspraken Fit Over De Finish’

18. Regeling detachering en werken op locatie

Onder detachering wordt verstaan:
Het in opdracht van de werkgever, het tijdelijk verrichten van werk op een andere locatie dan de standplaats van de onderneming waarmee de arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Korte detachering:
Hieronder wordt verstaan een periode van tenminste één nacht tot en met 10 nachten met inbegrip van de reisdagen; Bij een korte detachering bedraagt de vergoeding voor een nacht € 50,00 binnen Europa. De vergoeding voor een nacht bedraagt € 80,00 buiten Europa.

Lange detachering:
Hieronder wordt verstaan een periode van 1 nacht tot het einde van de detachering doch langer dan de duur van de korte detachering en tot ten hoogste 6 kalendermaanden met inbegrip van de reisdagen. Indien er sprake is van een lange detachering of verlengde lange detachering bedraagt de vergoeding € 110,00 binnen Europa per nacht. De vergoeding buiten Europa bedraagt € 170,00 per nacht.

Periodiek zal geëvalueerd worden of bovengenoemde bedragen aanpassing behoeven.

Van de hierboven genoemde totale vergoeding kan volgens de huidige fiscale regelgeving € 10,00 per nacht netto worden uitgekeerd. Het meerdere wordt als bruto bedrag uitbetaald. Tevens kunnen kleine onkosten (minder dan € 5,00 per aangekocht artikel) niet worden gedeclareerd. Indien deze fiscale bepalingen worden gewijzigd, dient dit opnieuw besproken te worden.
Onkostennota’s met uitzondering van kleine onkosten (minder dan € 5,00 per aangekocht artikel) betreffende detachering onder art.2 lid a. en b. worden vergoed via Sap Concur.

Per gewerkte dag op een in Nederland geldende feestdag en geplande brugdag wordt een compensatie gegeven middels een vervangende dag. Voor de uitbetaling van het werken op een feestdag is het bepaalde in de CAO van toepassing. Dit is niet van toepassing indien men op de feestdag wel in het buitenland verblijft doch die dag niet werkt.
De vaste bedragen worden jaarlijks per 1 april met de CAO salarisaanpassingen verhoogd.

19. Yara Thuiswerk Beleid

Yara wil haar werknemers in een dagdienstfunctie de mogelijkheid bieden om regelmatig thuis te werken. Onder thuiswerken wordt verstaan: het (gedeeltelijk) werken op een andere locatie dan de normale werkplek, waarbij met name de woning van de werknemer wordt bedoeld.

Vergoeding

- Thuiswerken heeft geen invloed op het salaris of voordelen die aan de werknemer worden toegekend.
- Betaling van de onkosten voor een hele dag thuiswerken: voor de extra kosten die een thuiswerker maakt om thuis te werken, wordt aan de werknemer een vast bedrag van 4,00 EUR netto per dag betaald. Deze vergoeding dekt de professionele kosten van de eigen internetverbinding, koffie/thee, extra energiekosten (verwarming en elektriciteit, extra gebruik van water) etc.
- De reiskostenvergoeding wordt bij structureel thuiswerken naar rato aangepast.
- Thuiswerkers die geen vaste werkplek hebben in Sluiskil of Vlaardingen krijgen een vaste maandelijkse vergoeding van EUR 100.

Er worden verder geen andere kosten in verband met thuiswerken vergoed.

20. Nominale BHV bedragen Yara Vlaardingen

De nominale vergoedingen voor brandweer- EHBO, BHV- en/of ander hulpverleningsprogramma voor Yara Vlaardingen B.V. worden met ingang van 1 april 2026 verhoogd met 3,5%.

Hoofdstuk 8 Protocol afspraken behorende bij de looptijd van deze cao (01-04-2026 – 31-03-2027).

a. Duurzame Inzetbaarheid
De werkgroep Fit over de Finish wordt opnieuw geactiveerd.

b. AWVN-werkgeversbijdrageregeling
De AWVN-werkgeversbijdrageregeling zal gedurende de looptijd van de cao worden gecontinueerd.

c. Participatiewet
Werkgever heeft het streven uitgesproken om 5 arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor personen (m/v) zoals bedoeld in de participatiewet binnen de onderneming van werkgever.

d. PAWW
Voor Yara Sluikil en Yara Vlaardingen is deze regeling die per oktober 2022 afloopt, verlengd. Yara zal de door de verzekeraar vastgestelde premies (per jaar) inhouden.

e. ATW
Yara volgt de ATW wetgeving echter heeft Yara ook een inspanningsverplichting om rust in 7 dagen te kunnen geven d.m.v. een Yara rustdag. Dit vereist inspanning van zowel de werkgever als de medewerkers in de teams.

f. Verlofsparen
Indien er meer duidelijkheid komt vanuit de overheid over het onderwerp Verlofsparen en de mogelijkheid om opgebouwde verlofrechten te deponeren buiten Yara, zal Yara dit onderwerp met vakbonden bespreken.

g. RVU
Indien er vanuit landelijk overleg tussen sociaalpartners en de overheid meer duidelijkheid komt over de toekomst van de RVU regeling, zal Yara dit onderwerp met betrekking tot de eigen organisatie met vakbonden bespreken.

h. Pensioenregeling
Partijen spreken af te onderzoeken om de huidige beschikbare premieregeling voor werknemers die vanaf 1 augustus 2014 in dienst zijn getreden te verbeteren. Onderdeel van deze verbetering is het aanwenden van de besparing in uitvoeringskosten ten gevolge van het beëindigen van het Pensioenfonds Yara. Gezamenlijk spannen partijen zich in om dit in Q3 2026 afgerond te hebben.

i. WGA premie
De gedifferentieerde WGA premie wordt voor de duur van deze overeenkomst volledig door de werkgever betaald en derhalve niet verhaald op de werknemer.

j. Vakbondscontributie
De fiscale faciliteit verrekening vakbondscontributie wordt voor de looptijd van de cao via de werkkostenregeling van de betreffende vestiging (Sluiskil en Vlaardingen) verlengd, tenzij fiscale regelgeving zich hier tegen verzet.

k. Loopbaan coaching
Eens per 3 jaar wordt aan medewerkers een loopbaan coaching aangeboden via een eigen vaste partner.

l. Storingsdienst en pesoneelsplanning
Plant Manager Sluiskil zet gerichte stappen om te voldoen aan de gemaakte afspraken rondom personeelsplanning en het mogelijk maken van diverse verlofvormen.

Bijlage 1 25-35-40-45-50 jarig dienstjubilea

Gratificatie
Voor werknemers, die respectievelijk 25 of 35 jaar ononderbroken in dienst zijn van de werkgever, geldt, conform de huidige wetgeving, de volgende regeling met betrekking tot gratificaties bij dienstjubilea:

25- jarig dienstjubileum
Eenmaal het maandsalaris van de maand november.
Deze uitkering is vrijgesteld van heffing van loonbelasting en sociale verzekeringspremies en wordt derhalve netto uitbetaald.

35- jarig dienstjubileum
Anderhalf maal het maandsalaris van de maand november. Deze uitkering is volledig belast.

De uitbetaling vindt plaats in de maand november van het jaar waarin men 25, respectievelijk 35 jaar ononderbroken in dienst is.

40 jarig dienstjubileum
Medewerkers die een 40-jarig dienstjubileum bij Yara bereiken ontvangen een maandsalaris van de maand november. Deze uitkering is onder de huidige fiscale wetgeving vrijgesteld van loonbelasting en sociale premies en wordt derhalve netto uitbetaald. Deze toezegging gebeurt enkel onder de opschortende voorwaarde, dat de werknemer de eerder ontvangen bruto-uitkering, welke is toegekend na het bereiken van een diensttijd van 35 jaar, in zijn geheel terugbetaalt aan de werkgever. Voor iedere medewerker wordt hiervoor een individueel addendum opgesteld, dat ter ondertekening wordt voorgelegd.

Vrije diensten bij 25-, 35- 40-, 45- of 50-jarig dienstjubileum
Iedere jubilaris krijgt in principe een werkdag extra vrij van dienst. Valt de jubileumdag van een werknemer in dagdienst of semicontinudienst op zaterdag of zondag dan is hij de vrijdag voorafgaand of de maandag daaropvolgend vrij van dienst. Is iemand op zijn jubileumdag arbeidsongeschikt wegens ziekte, dan krijgt hij na zijn herstel alsnog een dag vrij.

Indien een werknemer in volcontinudienst op de dag van zijn jubileum nachtdienst heeft dan krijgt hij de nacht aansluitend aan de jubileumdag vrij van dienst.
Zij die morgen- of middagdienst hebben, krijgen die dienst vrij.

Valt de jubileumdag van een werknemer in volcontinudienst op een roostervrije dag dan krijgt hij de dag voorafgaand of aansluitend aan zijn roostervrije dag(en) vrij van dienst.

Op de dag van de officiële huldiging is iedere jubilaris vrij van dienst. De jubilaris die dan nachtdienst heeft is de nacht voor en de nacht aansluitend aan de huldigingsdag vrij van dienst. Medewerkers die de dag na het officiële jubilarissenfeest ochtenddienst hebben zijn vrij van dienst zolang het feest volgens het nu gebruikelijke concept verloopt.

Bijlage 2 Regeling Arbeidsduur/arbeidsduurverkorting

COLLECTIEVE ARBEIDSDUURVERKORTING

Dagdienst, 2 ploegendienst Sluiskil en ploegendienst Vlaardingen:

- 20 Dagen vrij opneembaar.
- 2 brugdagen, namelijk Goede Vrijdag en de dag na Hemelvaartsdag.

Op verzoek van de werknemer kunnen deze ook uitbetaald worden. De uitbetaling bedraagt 5% van het maandinkomen per niet op te nemen dag.

INDIVIDUELE ARBEIDSDUURVERKORTING

Alle werknemers kunnen per jaar maximaal 10 zogenaamde individuele a.d.v.-dagen (AVI) kopen/opnemen.

Het opnemen van AVI dagen is slechts mogelijk indien:

a. op 31 december van het voorgaande jaar het saldo van maximaal 15 vrije dagen niet wordt overschreden;
b. wanneer alle wettelijke verlofdagen van het lopende jaar (20 dagen) zijn opge-nomen.

Voor de looptijd van deze cao geldt, bij wijze van pilot, het volgende:
Bovenstaande voorwaarden gelden niet in de laatste 7 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer. AVI dagen moeten in overleg en in het geldende kalenderjaar worden opgenomen.Het doel is de arbeidsduur voor deze groep te verkorten.

Opname van AVI-dagen dient plaats te vinden buiten de vakantieperiode.
Voor de opname van een individuele a.d.v.-dag dient een aanvraag te worden ingediend zoals de aanvraag voor een snipperdag; deze aanvraag wordt op dezelfde wijze behandeld.

Wijze van verrekening
Per opgenomen individuele a.d.v.-dag (AVI) vindt een korting plaats op het maandinkomen van 5%.
Dit geldt voor opname op elke dag van de week, met inbegrip van feestdagen.
Bij opname op een feestdag vervalt de feestdagentoeslag.
Op verzoek kan de verrekening achteraf, in overleg met de werknemer, geschieden. Dit is mogelijk bij een opname van 2 dagen of meer in 1 maand.

VERKOOPDAGEN

Aan iedere werknemer wordt de mogelijkheid geboden, op vrijwillige basis, maximaal 5 vakantiedagen te "verkopen".
Per verkoopdag zal een toeslag van 5% van het maandinkomen worden uitbetaald.

Bijlage 3 Afspraken Fit over de Finish

4.1. Roosters

4.1.1 Rooster volcontinu

Eerste afspraak:

Op basis van de evaluatie van Déhora wordt het huidige 5-ploegen volcontinurooster per 01.01.2022 behouden. Dit rooster moet wel uitgevoerd worden zonder de vaste extra dagen die Yara hieraan had toegevoegd. (bijv. de opleidingsdag vast in het rooster op dinsdag, momenteel kunnen opleidingsuren flexibel ingepland worden.

Tweede afspraak:

Dagdienstdagen voor opleidingen

Principe
De vast ingeroosterde dagdienstdagen voor opleidingen worden vervangen door een saldo aan opleidingsuren die moeten gepresteerd worden op jaarbasis. Deze uren zijn onderdeel van de contractuele arbeidsduur.

Planning
De werkgever zal een planning opmaken waarin een duidelijk overzicht wordt gegeven van wanneer welke opleidingen kunnen worden gevolgd. Per kwartaal zal deze planning beschikbaar moeten zijn.
De werkgever zal de planning zo maken dat de opleidingen zoveel mogelijk in hele dagdelen worden aangeboden. Lukt het niet en ligt het aan de werkgever, dan schrijven we de 8 geplande uren af. Werknemer en werkgever zijn beiden verantwoordelijk om met deze beschikbare tijd verplichte opleidingen af te werken. Om dagen vol te maken kan medewerker deze tijd ook inzetten voor een on the job training, dit in overleg met trainingscoördinator. Dit geeft meer flexibiliteit en eigen regie aan de medewerker. Werkgever zal er voor zorgen dat er voldoende beschikbare trainingen zijn om deze uren te presteren.

Ook e-learning maakt deel uit van het totale aanbod aan opleidingen. Deze e-learnings kunnen bij Yara of ook thuis worden gevolgd. In overleg met trainingscoördinator en leidinggevende kan e-learning op initiatief van de medewerker ook thuis gevolgd worden. Per e-learning is vastgesteld hoeveel opleidingsuren hiervoor afgeschreven kunnen worden.

Planning opleidingsdagen/uren
De werknemer zal in overleg met de trainingscoördinator en met de leidinggevende deze dagen inplannen. Het inplannen mag geen overtreding van Nederlandse Arbeidstijdenwet in het rooster veroorzaken en nooit aanleiding geven tot een tekort binnen de ploeg.

Het is aan de werknemer om dit saldo op te volgen en om ervoor te zorgen dat het saldo op het eind van het jaar inderdaad ook gepresteerd is.
Indien het saldo op het einde van het jaar niet is gepresteerd dan wordt het saldo verrekend met verlofdagen, overwerk of uren terugstaan. Ook de huidige twee brandweeroefendagen kunnen worden gebruikt voor deze uren,.

Het is toegestaan om training te volgen tijdens werkuren als de bezetting dit toe laat. Trainingen die gevolgd worden tijdens de werkuren tellen niet mee voor het gepresteerde saldo. Het is de bedoeling dat de opleidingsuren/dagen ook effectief als extra uren/dagen worden gepresteerd.

Beginrecht aan te presteren opleidingsuren proportioneel aanpassen vanwege ziekte:

- Basis te presteren 32 uur te presteren;
- Indien 3 tem 5 maanden afwezig wegens ziekte: 24 uur te presteren;
- Indien 6 tem 8 maanden afwezig wegens ziekte: 16 uur te presteren;
- Indien 9 tem 11 maanden afwezig wegens ziekte: 8 uur te presteren;
- Indien 12 maand afwezig wegens ziekte: 0 uur te presteren;

Derde afspraak:

De externe adviseur Déhora zal worden ingeschakeld wanneer een onderzoek wordt uitgevoerd om een aanpassing uit te voeren op een rooster.

Vierde afspraak:

In het Personeelshandboek wordt het volgende opgenomen:
Een verzoek tot roosterwijziging dient uit te gaan van de leiding van een organisatorische eenheid. Hij kan dit doen op eigen initiatief of op verzoek van het personeel. In dit laatste geval moet het verzoek evenwel ondersteund worden door 1/3 van de medewerkers van de betrokken organisatorische eenheid. Op verzoek van de leiding wordt de enquête georganiseerd door HR. Indien 50% + 1 van de medewerkers in de organisatorische eenheid het verzoek in de enquête ondersteunen, is de wijziging een feit.

4.1.2 Rooster Verlading Sluiskil

Eerste afspraak:

Het 4-ploegenrooster per 01.01.2022 van de Verlading wordt gecontinueerd.

Tweede afspraak:

Uiterlijk eind Q1 2021 zal bekeken worden hoe de trainings- en opleidingsnamiddagen maandag middagdienst ingepland kunnen worden. Dit onder te brengen onder coördinatie van de trainingscoördinator.

4.1.3 Rooster Dagdienst

Algemeen:

- De toepasbaarheid van flexibel rooster zal per functie bekeken worden. Indien niet toepasbaar dan wordt een vast dagdienstrooster behouden met vijf werkdagen van de week tussen 08.00 en 16.30 uur en een normale arbeidsduur van 40 uur per week. Buiten deze uren geldt de huidig geldende overwerkregeling.

- Deze regeling is bedoeld om werk en privé op elkaar af te stemmen.

1. Flexibele werktijden

Blok- en glijtijden:
Glijtijd: 06:30 – 09:30
Bloktijd: 09:30 – 14:30
Glijtijd: 14:30 – 18:30
Pauze: standaard half uur pauze bij aanwezigheid tussen 12:00 en 13:30
Werktijd: is gelijk aan badgetijd voor een flexibel rooster.

Behandeling Flex-uren:
- Deze uren kunnen enkel worden opgenomen in de glijtijden van het rooster.
- Flex-uren zijn niet bedoeld om elke dag een half uur langer te werken. We geven flexibiliteit om met een juiste privé-werkbalans de contracturen zelf in te vullen. Dit in overleg met je leidinggevende.
- Afwezigheden (anders dan verlof) voor een gedeelte van een dienst aan het begin of einde van de dienst worden geacht te zijn aangevangen om 08.00 uur of te eindigen om 16.30 uur. Te denken valt aan consult dokter (2 uur max), specialist (4 uur max)
- Flexuren worden in halfjaarlijkse perioden opgevolgd welke lopen van 01/04 – 30/09 en van 01/10 - 31/03;
- Uitgangspunt is dat de medewerker zorgt dat het flex-uren saldo aan het eind van de 6 maanden op 0 staat.
- Deze flexuren worden standaard niet uitbetaald, maar gesaldeerd in een potje. Het saldo aan het einde van de halfjaarlijkse periode mag maximaal 20 uur in de plus of in de min zijn. De uren tot 20 uur worden na 6 maanden uitbetaald. De te weinig gewerkte uren worden verrekend.
- Indien iemand door omstandigheden meer uren moet werken, dan moet in overleg met HR besproken kunnen worden hoeveel extra uren je kunt opbouwen.
- Wanneer in de flex-uren de werknemer expliciet de vraag krijgt van de werkgever om te werken voor 8.00 uur of na 16.30, dan worden deze uren wel behandeld als overwerk.
- Voor een hele dag afwezigheid kunnen geen flex-uren worden ingezet, maar moet een hele dag verlof worden aangevraagd.

Bijkomende afspraken per afdeling:
- M.b.t. servicetijd: tijd waarbinnen elke dienst bereikbaar moet zijn, dit is dus in feite de openingsuren van de afdeling;
- M.b.t. bijkomende glijtijden: indien dit nodig is om efficiëntere servicetijd te verlenen kunnen glijtijden worden afgesproken.
- M.b.t. afspraken tot deelname aan (afdelings) vergaderingen: indien deze binnen de vastgestelde glijtijden vallen, dienen deze bijgewoond te worden;
- De mogelijkheid om op verzoek van de werkgever in uitzonderlijke situaties toch een vast rooster te lopen.
- Bijkomende afspraken per afdeling worden schriftelijk vastgelegd en afgestemd met de Ondernemingsraad

2. Part-time regeling, géén onderdeel van Generatiepact:

Blok- en glijtijden:
Bij uren parttime worden, afhankelijk van het gekozen parttime rooster aparte blok- en glijtijden met betrokkene afgesproken en vastgelegd.

4.1.4 Rooster semi-continu Vlaardingen

Afspraak
Het huidig rooster continueren.

4.2. Bezetting

Eerste afspraak:

Yara heeft een tool die het mogelijk maakt om binnen elke afdeling de bezetting per functie of per groep van functies te evalueren. Dit op minimumbezetting met bijbehorende reserves.

Deze tool is verder uitgewerkt om de minimumbezetting (op lange termijn) te kunnen bepalen (shiftfactormodel). Elk jaar voor de start van het maken van het Business Plan (inclusief Work Force Planning) moet deze tool gebruikt worden om objectief te evalueren wat de stand van zaken is, op basis hiervan kunnen dan verdere beslissingen worden genomen.

4.3. Generatiepact

4.3.1. Dagdienst en ploegen roosters Sluiskil

Toetreding: Vanaf 60 jaar (mag ook op later tijdstip ingaan). Verzoek om deelname 1 jaar op voorhand kenbaar maken.

Duur: Maximaal 5 jaar. Dit betekent dat bij afloop van de 5 jaar medewerkers hun huidige werkuren (60% of 80%) blijven voortzetten, maar dan onder de geldende parttime reglement en niet meer onder de GP voorwaarden.

Opbouw: De arbeidsvoorwaarden (m.u.v. pensioenopbouw), vakantierechten, AVK dagen inclusief brugdagen of enig ander recht zullen pro rato worden bepaald van de totaal te werken tijd op jaarbasis (keuze 60% of 80%)

SR-dagen: Deze zijn opgenomen in het plan, dus niet meer beschikbaar. Indien men vanaf 61 jaar gebruik gaat maken van GP, behoudt men recht op 1 SR-dag per jaar.

Feestdagen: Voor feestdagen welke samenvallen met de vastgestelde vrije tijd zal geen feestdagvergoeding gelden of aanspraak gemaakt kunnen worden op vervangende vrije tijd

Brugdagen (Dagdienst): Deze worden bij AVK recht toegevoegd. Op de vastgestelde brugdag(en) dient dan wel een AVK-dag te worden opgenomen indien dit niet samenvalt met de vastgestelde GP-dag

Uitstap-clausule: Indien zich een significante wijziging voordoet in de persoonlijke leefsituatie van de deelnemer, kan in overleg met de werkgever besloten worden om terug te keren naar het oorspronkelijke rooster.

Keuze: Dagdienst en semi-continudienst Vlaardingen:
- Optie 1: 80% werken - 93,4% salaris - 100% pensioenopbouw.
- Optie 2: 60% werken - 78% salaris - 100%, pensioenopbouw.

Inbreng deelnemer bij optie 2: 19 AVK dagen (de overige AVK-dagen zijn proportioneel vrij opneembaar).

Ploegendienst (5, 7 en 8 ploegendienst):
- Optie 1: 83,33% werken - 98% salaris - 100% pensioenopbouw.
- Optie 2: 66,67% werken - 80% salaris - 100% pensioenopbouw.

De onderbouwing van deze cijfers vindt U in bijlage 1

Tijden: Ploegendienst:
- per kwartaal zal in overleg met de leidinggevende de dagen gepland worden dat je gebruik maakt van het generatiepact.
- Dit gebeurt 1 maand vooraanvang van het kwartaal (c.q. jaar).
- Als je gebruik maakt van het generatiepact, blijf je alle diensten lopen

Dagdienst:
- Er zal een vaste dag bepaald worden wanneer de GP-dag opgenomen wordt.
- In overleg met de leidinggevende kan hiervan worden afgeweken.

Overwerk: Niet van toepassing. Geen overwerk voor deelnemers aan generatiepact.

Ziekte:
- Bij ziekte worden de geplande generatiepact dagen geacht te zijn opgenomen.
- Indien iemand langdurig ziek zal zijn (min 6 maanden) en geen reintegratiemogelijkheden heeft wordt de mogelijkheid geboden om te stoppen met deze GP-regeling
- In geval van reorganisatie: bij reorganisatie telt het aantal FTE van de individu voor aanvang van Generatiepact

Parttime: Om van Generatiepact gebruik te maken, dien je effectief minder uren te werken dan dat je origineel doet.

Parttimer die minstens 80% maar minder dan 100% werkt:

- Kan GEEN gebruik maken van de 80% GP regeling
- Kan WEL gebruik maken van de 60% GP regeling, met dien verstande dat de pensioenopbouw dan bij het oude originele percentage blijft (dus 80%-<100). 100% opbouw is in dit geval belastingtechnisch niet eens toegestaan. Regeling wordt dan:
  - 60% werken - 78% salaris – 80-<100%, pensioenopbouw
  - Inleveren (pro rata naar de mate van de oorspronkelijke arbeidsduur) 19 AVK dagen
    - Voor parttimers en deelnemers Generatiepact geldt dat het restant aan AVK dagen (3 dagen) proportioneel worden toegekend. Dit wordt binnen HRS al zo toegepast.

Parttimer die minder dan 80% werkt:

- Kan GEEN gebruik maken van de GP regeling

<u>Toepassing periode fulltime/parttime:</u>

Indien men in het verleden van fulltime naar parttime is gaan werken:

- Bepalend is de originele arbeidsduur 10 jaar voor ingang AOW. Dit is vanwege de beperkende maatregel dat men fiscaal max. 10 jaar voor AOW toch de originele pensioenopbouw kan behouden, ook als men vanwege GP minder werkt. Voorbeeld: Als iemand op zijn 58ste op eigen verzoek begonnen is om van fulltime naar 80% parttime te gaan werken, dan wordt bij het aanvragen van de GP regeling het salaris/pensioenopbouw berekend obv full-time.

Indien men in het verleden van parttime naar fulltime is gaan werken:

- Men dient tenminste 5 volledige jaren voor ingang GP fulltime gewerkt te hebben. Voorbeeld: Als iemand op zijn 58ste op eigen verzoek van 80% parttime terug full time is gaan werken, dan wordt bij het aanvragen van de GP regeling bij 60 jaar uitgegaan deze persoon behandeld als 80% parttimer. Daarnaast geldt dat wanneer iemand bijv 50% part-time heeft gewerkt, deze medewerker ten minste 5 jaar voor ingang GP 80% gewerkt moet hebben, om gebruik te kunnen maken van 60% GP-regeling.

4.3.2. 3-Ploegendienst Vlaardingen

- Alle modaliteiten zoals vastgelegd in de modaliteiten Generatiepact Dagdienst zijn van toepassing.
- Indien gekozen wordt voor de optie 60-80-100; is de inbreng 19 ADV dagen (de overige AVK-dagen zijn proportioneel vrij opneembaar).
  - ADV dagen zijn vast ingeroosterd in het 3-ploegenrooster op de vrijdag in de nachtdienst conform onderstaand rooster):

	Ma	Di	Wo	Do	Vrij	Za	Zon
Week 1	O	O	O	O	O		
Week 2	N	N	N	N			
Week 3	M	M	M	M	M		

- In de week met ochtenddiensten en middagdiensten kunnen de 2 GP-dagen vrij (in onderling overleg) worden ingepland.
- In de week met nachtdiensten is de vrijdag standaard al ingeroosterd en blijft er 1 GP-dag vrij opneembaar over.

Generatiepact - Uitgangspunten

Uitgangspunt is dat iedereen kan/mag deelnemen:

- Indien iemand met een eenmansfunctie gebruik wil maken dan zal samen met de groep besproken worden hoe dit mogelijk gemaakt kan worden. De werkgever zal de verminderde FTE aanvullen. Oplossing moet duurzaam zijn voor zowel aanvullende FTE als werkgever.

- Bij te grote deelname waardoor vervanging nog niet op orde is. Hierbij zullen de oudste personen eerst aan de beurt komen die het dichtst bij de AOW-gerechtigde leeftijd zit.

- Indien iemand die geconsigneerd is gebruik wil maken dan zal samen met de groep besproken worden hoe dit mogelijk gemaakt kan worden.

Indien iemand deelneemt zal een bevestigingsbrief gemaakt worden met de nieuwe arbeidsduur en het bijbehorende loon. Dit loon is de basis voor alle berekeningen.

Momenteel is de instapdatum minimaal 60 jaar. De mogelijkheid om de GP-regeling te laten starten vanaf 58 jaar zal later bekeken worden. Gezien onze huidige leeftijdsopbouw is dat op dit moment niet mogelijk.

GP kent een maximumtermijn van 5 jaar. In de cao wordt verduidelijkt dat dit betekent dat na afloop van de 5 jaar GP-periode medewerkers de werkuren (60% of 80%) tijdens de generatiepactperiode blijven voortzetten, maar dan onder het geldende parttime reglement. H

Het FODF document zal worden geupdate gedurende de looptijd van deze cao.

4.4 Planning / Onrust in de roosters

Zoals beschreven in de aanbevelingen FODF moeten duidelijke afspraken worden vastgelegd over de manier waarop in alle afdelingen wordt gepland.

Duurzame inzetbaarheid kan worden verbeterd door de werknemer meer inspraak te geven in de werktijden, dit biedt meer balans tussen werk en privé, maar betekent wel dat de planning van de werkzaamheden complexer wordt.

Zes inhaaldagen elimineren en het feit dat parttime werken en generatiepact in ploegendienst mogelijk wordt gemaakt, maakt het planningsproces nog complexer. Om dit uitvoerbaar te houden zijn onderstaande aanpassingen doorgevoerd.

4.4.1. Plannen - Algemene principes

- We willen één centraal beleid dat van toepassing is voor alle afdelingen;
- Flexibiliteit willen we graag extra belonen.
- Alle afspraken worden geïmplementeerd in de planningstool.
- De bezetting binnen de ploeg moet structureel op orde zijn.
- Afrekening blijft op dag-basis gebeuren.
- De werkgever zal iemand aanstellen om de rol van centrale planner te vervullen.

4.4.2. Plannen – concrete afspraken

A. Snipperbeleid

Onderstaande regels moeten voorkomen dat er een opeenhoping optreedt van verlofaanvragen, overwerk, ATW, etc.

Bij onderbezetting gelden volgende regels:

- Uren terugstaan en AVI kunnen niet worden opgenomen bij onderbezetting. Uren kunnen worden teruggestaan tot 1 jaar nadat ze gemaakt zijn daarna komen deze uren te vervallen.
- Indien verlof wordt aangevraagd (inclusief AVK/ERD) en de bezetting komt onder de minimumbezetting dan geldt het principe dat maximaal 1 man onder de minimumbezetting mag komen mits:
    - Het tekort kan worden opgevuld door een collega uit een andere ploeg. De bestaande regels van overwerk/RVD blijven gelden voor de extra dag die gepresteerd wordt;
    - Dit mag geen aanleiding geven tot een ATW-overtreding;
    - Dit mag geen tekort creëren in de oorspronkelijk ploeg van de invaller;

Indien een ploeg voor een langere periode niet op sterkte is, dan kan naar -2 onder de bezetting gegaan worden.

B. Ontstane tekort aanvullen

Het systeem maakt inzichtelijk wie er gevraagd kan worden om een ontstane tekort aan te vullen.

C. Procedure ruilen

- Ruilen gebeurt met gesloten beurs
- Mag geen aanleiding geven tot ATW-overtreding
- Onderling ruilen kan altijd indien bovenstaande regels worden toegepast en competenties binnen de ploeg gegarandeerd zijn.

D. Arbeids Tijden Wet

De Nederlandse ATW-wetgeving wordt gevolgd.
Enige uitzondering hierop is dat er maximaal 11.5 uur per dienst gewerkt mag worden.
Sporadisch kan hier van afgeweken worden in overleg met het individu of indien planbaar in kort overleg met vakbonden.

Om te kunnen blijven voldoen aan de ATW kan bij hoge uitzondering door de afdelingsmanager gevraagd worden of iemand een dienst wil lopen op een andere dag in een andere ploeg waarbij volgende regels gelden:

- De gepresteerde dienst op een andere dag wordt betaald als RVD;
- Eventueel benodigde uren rust worden behandeld als betaald verlof.

4.4.3. Plannen - proces

Bij het plannen worden volgende fasen onderkend:

Fase 0: Basisrooster
Dit is het rooster conform gemaakte afspraken in CAO, Rechtspositieregeling en Personeelshandboek. Uitgangspunt is om de diensten zoveel mogelijk conform dit rooster te presteren.

Fase 1: Aanvraag/verzoek afwezigheid werknemer
Zolang niet onder de minimumbezetting wordt gegaan kan de werknemer alle vormen van afwezigheden aanvragen.
AVI en uren terugstaan kunnen niet worden opgenomen als er onder de minimum bezetting wordt gegaan.

Voor ploegen (min bezetting 3/4/5/6 personen) kan maximaal 1 persoon onder de minimumbezetting worden gegaan met verlof. Indien een ploeg voor een langere periode niet op sterkte is, dan kan naar -2 onder de bezetting worden gegaan. Hiervoor is toestemming nodig van de afdelingsmanager en de centrale coördinator.
Wanneer bij de aanvraag onder de minimumbezetting wordt gegaan dan wordt het ontstane tekort opgevuld door een collega uit een andere ploeg. Hierbij gelden de volgende principes:

- De bestaande regels van overwerk/RVD blijven gelden voor de extra dag die wordt gepresteerd.
- Dit creëert geen tekort in de ploeg van de collega die invalt.
- Het systeem geeft inzicht wie er gevraagd kan worden om het ontstane tekort op te vullen.

Fase 2: Afwerken planning
Indien het tekort niet kan worden opgevuld in fase 1 dan wordt het verlof afgewezen.
Bij een calamiteit of ziekte moet de planner/proco op het laatste moment op zoek kunnen gaan naar vervanging.
Dit is van toepassing wanneer 24 uur voor aanvang van de dienst vervanging gezocht moet worden.

Dan gelden de volgende regels:

- De planner/proco zoekt een oplossing volgens dezelfde bovengenoemde principes. Hierbij geldt een extra flexibiliteitstoeslag voor de werknemer van 100 EUR bruto.

4.5 Organisatie

Eerste afspraak:

De effectieve planning moet decentraal blijven. De kennis is bij de betrokken afdelingen aanwezig en het is het meeste efficiënt om de operationele planning binnen de afdelingen te laten.

Tweede afspraak:

Binnen de organisatie moet een nieuwe rol worden toegekend met volgende inhoudelijke taken:

- Voert centrale coördinatie en opvolging van de planning van alle mensen die werken in ploegendienst;
- Volgt de genomen afspraken in het kader van Fit Over de Finish op, coördineert en stuurt ook aan;
- Controleert op verzoek van afdelingen de bezetting van ploegendienst;
- Is aanspreekpunt voor vragen en heeft ook een controlerende functie. Indien planning niet volgens de afgesproken regels gebeurt, direct aanspreken en mogelijks ook corrigeren.
- Zorgt voor opvolging van alle punten in kader van duurzame inzetbaarheid, houdt werkgroep op de hoogte van evaluatie en nieuwe initiatieven, dit Yara breed.
- Structurele directe (kwartaals) rapportering aan Plant Manager, MT en vakorganisaties (o.a. percentage afwijkingen t.o.v. oorspronkelijk rooster).

4.6 Taken inhoudelijk – verbeteren efficiëntie

Doel is om een beter inzicht te krijgen in de invulling van de werktijd. Er moet geëvalueerd worden of taken op het juiste moment worden uitgevoerd zodat onze personeelsplanning optimaal gebeurt.

Algemene principes

- We moeten zoveel mogelijk borgen dat taken binnen het toegekende dienstrooster worden uitgevoerd;
- Extra opkomen moet zoveel mogelijk worden vermeden, enkel als het niet anders kan moet worden gevraagd om over te werken;
- Nachtdienst is ongezond en moet in principe enkel worden uitgevoerd indien het niet anders kan;
- Invulling van dit punt moet per afdeling worden uitgevoerd, één algemene regel voor alle afdelingen is er niet.

Eerste afspraak:
E-learning wordt gebruikt. Door het beschikbaar stellen van digitale cursussen wordt de mogelijkheid gegeven om de cursus te volgen binnen het dienstrooster. Op die manier wordt onrust in het rooster vermeden.

Tweede afspraak:
Vergaderingen en diverse HESQ-activiteiten zullen efficiënter worden ingepland. We maken zoveel mogelijk gebruik van toolboxen om de communicatie naar de collega's toe te verzorgen.

Derde afspraak:
Indien binnen een bepaalde afdeling een groot aantal bijkomende taken wordt uitgevoerd (zoals deelname OR/VGWM,……) moet overwogen worden om de ploegen anders in te delen.

Vierde afspraak:
Om de kennis en competentie van de functie te kunnen blijven garanderen moet een minimum percentage (bijvoorbeeld 60 %) van de eigen functie worden uitgevoerd.

4.7. Generatiepact (berekeningen)

Berekening dagdienst 80-90-100

Dagdienst vanaf 60 jaar looptijd 5 jaar met inzet seniorendagen	**€**	**3.700**		**80%**		**80%**		
Normale arbeidsduur per week in uren		40		32		32		
uren per dienst		8		8		8		
looptijd 5 jaar		60 t/m 64		60 t/m 64		60 t/m 64		verschil of %
bruto aantal diensten van 8 uur		**260**		**208**		**208**		
AVK dagen		-19		-15,2		-15,2		
feestdagen		-6		-4,8		-4,8		
verlof		-29		-23,2		-23,2		
subtotaal		*206*		*164,8*		*164,8*		*80%*
seniorendagen (gemiddeld = 70/5)		-14		-11,2				
netto aantal diensten		**192**		**153,6**		**164,8**		**85,8%**
				80,0%		**93,4%**		
jaarsalaris	**€**	**44.400**	**€**	**35.520**	**€**	**41.470**		
bijdrage seniorendagen 15%	€	-389	€	-311				
vakantietoeslag	€	3.552	€	2.842	€	3.318		
13e maand	€	3.700	€	2.960	€	3.456		
bruto jaarinkomen	**€**	**51.264**	**€**	**41.011**	**€**	**48.243**		
pensioenbijdrage 5%PG	€	-1.874	€	-1.499	€	-1.874		
tabellloon	€	49.389	€	39.511	€	46.369		
loonheffing 2020	€	-14.391	€	-9.547	€	-12.909		
netto jaarinkomen	**€**	**34.998**	**€**	**29.964**	**€**	**33.460**	**€**	**-1.539**
				80%		**100%**		
pensioenbijdrage WG 23%PG	**€**	**8.622**	**€**	**6.897**	**€**	**8.622**		
pakketwaarde beloning	**€**	**59.885**	**€**	**47.908**	**€**	**56.865**	**€**	**-3.021**
pakketwaarde beloning per dienst	**€**	**312**	**€**	**312**	**€**	**345**	**€**	**33**
pakketwaardestijging in %								**10,6%**

Berekening dagdienst 60-80-100

Dagdienst vanaf 60 jaar looptijd 5 jaar met inzet seniorendagen en AVK	€ 3.700	60%	60%	
Normale arbeidsduur per week in uren	40	24	24	
uren per dienst	8	8	8	
looptijd 5 jaar	60 t/m 64	60 t/m 64	60 t/m 64	verschil of %
bruto aantal diensten van 8 uur	**260**	**156**	**156**	
AVK dagen	-19	-11,4		
feestdagen	-6	-3,6	-3,6	
verlof	-29	-17,4	-17,4	
subtotaal	*206*	*123,6*	*135*	*66%*
seniorendagen (gemiddeld = 70/5)	-14	-8,4		
netto aantal diensten	**192**	**115,2**	**135**	**70,3%**
		60,0%	78,0%	
jaarsalaris	**€ 44.400**	**€ 26.640**	**€ 34.632**	
bijdrage seniorendagen 15%	€ -389	€ -233		
vakantietoeslag	€ 3.552	€ 2.131	€ 2.771	
13e maand	€ 3.700	€ 2.220	€ 2.886	
bruto jaarinkomen	**€ 51.264**	**€ 30.758**	**€ 40.289**	
pensioenbijdrage 5%PG	€ -1.874	€ -1.125	€ -1.874	
tabellloon	€ 49.389	€ 29.634	€ 38.414	
loonheffing 2020	€ -14.391	€ -5.113	€ -9.017	
netto jaarinkomen	**€ 34.998**	**€ 24.521**	**€ 29.397**	**€ -5.601**
		60%	100%	
pensioenbijdrage WG 23%PG	**€ 8.622**	**€ 5.173**	**€ 8.622**	
pakketwaarde beloning	**€ 59.885**	**€ 35.931**	**€ 48.910**	**€ -10.975**
pakketwaarde beloning per dienst	**€ 312**	**€ 312**	**€ 362**	**€ 50**
pakketwaardestijging in %				**16,2%**

Berekening, volcontinu 80-90-100 exclusief zes inhaaldagen

5ploeg vanaf 60 jaar looptijd 5 jaar met inzet seniorendagen	€ 3.700	83,33%	83,33%	
Normale arbeidsduur per week in uren	33,6	28	28	
uren per dienst	8	8	8	
looptijd 5 jaar	60 t/m 64	60 t/m 64	60 t/m 64	verschil of %
bruto aantal diensten van 8 uur	**223**	**185,8**	**185,8**	
verlof	-29	-24,2	-24,2	
subtotaal	*194*	*161,7*	*161,7*	*83,3%*
seniorendagen (gemiddeld = 70/5)	-14,0	-11,7		
netto aantal diensten	**180**	**150,0**	**161,7**	**89,8%**
		83,33%	98,0%	9,1%
jaarsalaris	**€ 44.400**	**€ 37.000**	**€ 43.512**	
ploegentoeslag 29%	€ 12.876	€ 10.730	€ 12.618	
bijdrage seniorendagen 15%	€ -501	€ -418		
vakantietoeslag	€ 4.582	€ 3.818	€ 4.490	
13e maand	€ 4.773	€ 3.978	€ 4.678	
bruto jaarinkomen	**€ 66.130**	**€ 55.108**	**€ 65.298**	
pensioenbijdrage 5%PG	€ -2.623	€ -2.186	€ -2.623	
tabellloon	€ 63.507	€ 52.922	€ 62.675	
loonheffing 2020	€ -21.327	€ -16.137	€ -20.904	
netto jaarinkomen	**€ 42.180**	**€ 36.785**	**€ 41.771**	**€ -408**
		83,33%	100%	
pensioenbijdrage WG 23%PG	**€ 12.067**	**€ 10.056**	**€ 12.067**	
pakketwaarde beloning	**€ 78.197**	**€ 65.164**	**€ 77.365**	**€ -831**
pakketwaarde beloning per dienst	**€ 434**	**€ 434**	**€ 479**	**€ 44**
pakketwaardestijging in %				**10,2%**

Berekening, volcontinu 60-80-100 exclusief zes inhaaldagen

5ploeg vanaf 60 jaar looptijd 5 jaar met inzet seniorendagen	**€**	**3.700**		**66,67%**		**66,67%**	
Normale arbeidsduur per week in uren		33,6		22,4		22,4	
uren per dienst		8		8		8	
looptijd 5 jaar		60 t/m 64		60 t/m 64		60 t/m 64	verschil of %
bruto aantal diensten van 8 uur		**223**		**148,7**		**148,7**	
verlof		-29		-19,3		-19,3	
subtotaal		*194*		*129,3*		*129,3*	*66,7%*
seniorendagen (gemiddeld = 70/5)		-14,0		-9,3			
netto aantal diensten		**180**		**120,0**		**129,3**	**71,9%**
				66,67%		**80,0%**	**11,3%**
jaarsalaris	**€**	**44.400**	**€**	**29.600**	**€**	**35.520**	
ploegentoeslag 29%	€	12.876	€	8.584	€	10.301	
bijdrage seniorendagen 15%	€	-501	€	-334			
vakantietoeslag	€	4.582	€	3.055	€	3.666	
13e maand	€	4.773	€	3.182	€	3.818	
bruto jaarinkomen	**€**	**66.130**	**€**	**44.087**	**€**	**53.305**	
pensioenbijdrage 5%PG	€	-2.623	€	-1.749	€	-2.623	
tabellloon	€	63.507	€	42.338	€	50.682	
loonheffing 2020	€	-21.327	€	-10.949	€	-15.026	
netto jaarinkomen	**€**	**42.180**	**€**	**31.389**	**€**	**35.656**	**€ -6.524**
				66,67%		**100%**	
pensioenbijdrage WG 23%PG	**€**	**12.067**	**€**	**8.044**	**€**	**12.067**	
pakketwaarde beloning	**€**	**78.197**	**€**	**52.131**	**€**	**65.372**	**€ -12.825**
pakketwaarde beloning per dienst	**€**	**434**	**€**	**434**	**€**	**505**	**€ 71**
pakketwaardestijging in %							**16,3%**

Bijlage 4 Regeling Non-activiteit

ARTIKEL 1
Gevallen, waarin een non-activiteitsuitkering kan worden toegekend:
1. Zulks ter beoordeling van de directie kunnen werknemers van 60 jaar en ouder, in dienst van Yara Sluiskil BV, onder bepaalde omstandigheden, zoals opheffing van de functie, wijziging van de opleidingseisen en reorganisatie van een of meer afdelingen, op non-actief worden gesteld, mits duidelijk vaststaat dat een zinvolle overplaatsing niet mogelijk is.
2. Medische redenen kunnen als regel geen aanleiding zijn tot op non-actiefstelling.

ARTIKEL 2
Dienstverband
Het dienstverband blijft van kracht, evenals de daarvoor geldende arbeidsvoorwaarden, voor zover daarvan in de bijlage niet wordt afgeweken.

ARTIKEL 3
Aanvaarding/afwijzing
Het al dan niet aanvaarden van de non-activiteitsaanbieding geschiedt op basis van vrijwilligheid.
De betrokken werkne(e)m(st)er dient binnen een maand na de dag van aanbieding zijn/haar beslissing schriftelijk aan de directie mede te delen. Op een beslissing van aanvaarding/afwijzing kan na een termijn van een maand niet meer worden teruggekomen.

ARTIKEL 4
Non-activiteitsuitkering
De non-activiteitsuitkering wordt per maand betaald en is aanvankelijk gelijk aan het laatst genoten maandinkomen. Drie maanden na ingang van de non-activiteit wordt de maandelijkse uitkering met 5% verminderd en vervolgens vindt er telkens na 6 maanden een vermindering plaats van 5%. Het minimum percentage van de uitkering is 70% van het vorenvermelde maandinkomen, met dien verstande dat de uitkering niet lager zal zijn dan het wettelijk minimum loon.

ARTIKEL 5
Waardevastheid van de uitkering
Het in artikel 4 van deze regeling genoemde maandinkomen, dat als basis dient voor de uitkeringen, zal telkens worden gecorrigeerd met het percentage, dat betrekking heeft op de wijziging in de kosten van levensonderhoud, berekend over de salarisschaal van de functiegroep, waartoe het betreffende personeelslid behoort, een en ander overeenkomstig het in Hoofdstuk 4 artikel 6 lid 1 bepaalde.

ARTIKEL 6
Vakantietoeslag, gratificatie en spaarregeling
1. Vakantietoeslag
   Het percentage vakantietoeslag is elk jaar gelijk aan het percentage dat de onderneming aan het personeel in actieve dienst uitkeert.
   De vakantietoeslag wordt berekend over de in het kader van de non-activiteitsregeling te ontvangen uitkeringen.

2. Gratificatie
   Het percentage van de gratificatie is elk jaar gelijk aan het percentage dat de onderneming aan het personeel in actieve dienst uitkeert.
   De berekeningsgrondslag is dezelfde als die, welke voor het in actieve dienst zijnde personeel geldt, waarbij de afbouwregeling genoemd in artikel 4 van overeenkomstige toepassing is.

3. Anciënniteitstoeslag
   Voor zover men hierop aanspraak maakt, blijft deze gehandhaafd.

4. Spaarregelingen
   Indien de werknemer hiertoe de wens te kennen geeft, zullen de spaarregelingen voortgezet kunnen worden.

ARTIKEL 7
Pensioenrechten
Degene, die op non-actief is gesteld, blijft deelnemer aan de pensioenregeling. Voor de berekening van het pensioen wordt uitgegaan van het in artikel 4 genoemde maandinkomen en vermeerderd met eventuele functiejaarverhogingen. Dit salaris zal telkens gecorrigeerd worden met het totale percentage, dat daartoe is vastgesteld voor de salarisschaal van de functiegroep, waartoe het betrokken personeelslid behoort.

Indien en voor zover voor werknemers van Yara Sluiskil BV, krachtens algemene maatregelen wijzigingen van verzekerde pensioenen plaatsvinden, zullen die maatregelen ook voor degene, die op non-actief is gesteld, worden toegepast.

ARTIKEL 8
Pensioenpremie
De betrokken werknemer betaalt de reglementair vastgestelde pensioenpremie op basis van de door hem ontvangen uitkering; de onderneming betaalt naast de normale ondernemingsbijdrage het meerdere van de op basis van artikel 7 verschuldigde werknemerspremie.

ARTIKEL 9
Ziektekosten
Als criterium voor de deelneming aan een ziektekostenverzekering geldt de uitkering, die men op basis van de non-activiteitsregeling ontvangt.

ARTIKEL 10
Arbeid voor derden
Het is een personeelslid alleen toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten of zelf een zaak te drijven indien dit reeds langere tijd voor de op non-activiteitsstelling aantoonbaar het geval was en de werkgever hiertegen nimmer bezwaar heeft gemaakt.

Indien degene, die op non-actief wordt gesteld, nadien arbeid voor derden gaat verrichten of zelf een zaak gaat drijven, is hij verplicht de inkomsten uit arbeid of bedrijf maandelijks aan Yara Sluiskil BV op te geven. De bruto non-activiteitsuitkering, vermeerderd met de bruto neveninkomsten, mogen niet meer bedragen dan 120% van deze non-activiteitsuitkering. Het meerdere wordt op de uitkering in mindering gebracht.

ARTIKEL 11
Schriftelijke bevestiging
Het betrokken personeelslid ontvangt een schriftelijke bevestiging waarin de consequenties van deze non-activiteitsregeling voor hem zijn uitgewerkt.

ARTIKEL 12
Tijdens de non-activiteit treden de in de bijlage genoemde artikelen der collectieve arbeidsovereenkomst voor Yara Sluiskil B.V. buiten werking.

ARTIKEL 13
Beëindiging van de non-activiteitsovereenkomst
De non-activiteitsovereenkomst wordt beëindigd:
op verzoek van degene, die op non-actief is gesteld,
door Yara Sluiskil BV met onmiddellijke ingang, indien daartoe naar haar mening een dringende reden bestaat in de zin van een dringende reden, die de werkgever de mogelijkheid geeft tot het verlenen van ontslag op staande voet,
door het weer in actieve dienst treden,
na een volledige arbeidsongeschiktheid van twee jaar,
door het overlijden van degene, die op non-actief is gesteld,
door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd,
door Yara Sluiskil BV in een daartoe aanleiding gevend geval, als bedoeld in artikel 10 lid b, gehoord hebbende het advies van de ondernemingsraad.

ARTIKEL 14
Ziekmelding
Indien de werknemer tijdens de non-activiteitsperiode arbeidsongeschikt wordt, dient hij de bestaande meldingsvoorschriften in acht te nemen.

ARTIKEL 15
Ongevallenverzekering
De bovenwettelijke ongevallenverzekering blijft van toepassing tijdens de non-activiteitsperiode.

ARTIKEL 16
Slotbepaling
Deze regeling is vastgesteld in overleg met de vakverenigingen, die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Yara Sluiskil B.V.
In bijzondere gevallen kan in overleg met de in lid 1 genoemde vakverenigingen en na adviesaanvraag aan de ondernemingsraad van deze regeling worden afgeweken. Niet van toepassing zijn de c.a.o.-Hoofdstukken 3 en 4 art 1, art 2, art 3, art 4, art 5, hoofdstuk 5 art 1, art 2, art 3 met uitzondering van art 3 lid 8 en lid 10, Hoofdstuk 6 art 1, art 2 lid 1 sub b en lid 2 en Hoofdstuk 6 art 3.

,