

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**VOOR
NOORDGASTRANSPORT B.V.**

**TE
ZOETERMEER**

1 JULI 2016 TOT EN MET 30 JUNI 2017

Copyright

© 2016 AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoek mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van AWWN te Den Haag.

INHOUDSOPGAVE

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

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

en

CNV Vakmensen te Utrecht,

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

Artikel 1 DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

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

Artikel 2 VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

1. Partijen zullen nakoming van deze overeenkomst te bevorderen, geen actie voeren of bevorderen met als doel deze overeenkomst te wijzigen op een andere wijze dan omschreven in lid 2 van dit artikel. Partijen zullen deze overeenkomst te goeder trouw nakomen.
2. a. Ingeval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao wijzigingen aan de orde te stellen. Deze voorstellen worden in behandeling genomen.
2. b. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, zullen partijen het oordeel van de Stichting van de Arbeid inwinnen.
3. Wordt ook hierna geen overeenstemming bereikt dan zullen partijen zich wenden tot de Stichting van de Arbeid met het verzoek, na partijen te hebben gehoord, een voor partijen bindende uitspraak te doen.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever is verplicht tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen met betrekking tot werknemers, leden van een vakvereniging, die het in deze overeenkomst bepaalde nakomen.
2. De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen of houden op voorwaarden, die van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
3. De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan, waarbij de geldende cao van toepassing wordt verklaard. Iedere werknemer ontvangt een exemplaar van deze cao.

Interne sollicitaties

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

Vacaturemelding

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

Veiligheid, kwaliteit van de arbeidsplaats en gezondheid

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

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

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

Artikel 5

AANSTELLING EN ONTSLAG

1. Onverminderd het onder lid 2 bepaalde, wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.
Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd zijn aangegaan.
2. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere proeftijd wordt vastgelegd, een proeftijd van 2 maanden. Een proeftijd kan niet worden opgenomen als de arbeidsovereenkomst 6 maanden of korter duurt.
3. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden, in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 2, kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.
4. De dienstbetrekking voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst neemt een einde:
 - a. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor de werknemer, ouder dan 45 doch jonger dan de huidige reglementaire pensioeningangleeftijd, verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken.
Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd minimaal één maand bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden, dat het einde van het dienstverband samen valt met het einde van de kalendermaand.
5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag, waarop de huidige reglementaire pensioeningangleeftijd - wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
6. Een dienstbetrekking voor bepaalde tijd eindigt wanneer de tijd is verstreken aangegeven in de individuele arbeidsovereenkomst. Wordt een dienstverband voor bepaalde tijd voortgezet, dan wordt geacht een dienstverband voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Artikel 6

ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

Dagdienst

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

De volcontinudienst

2. a. De normale arbeidsduur voor werknemers in de volcontinudienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis.
 - b. De volcontinudienst is werkzaam in een 5-ploegendienst. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door rustdagen.
3. De werkgever zal, indien met de betrokkene werknemers geen overeenstemming wordt bereikt, niet tot uitvoering van een ander dienstrooster overgaan dan na overleg met vakverenigingen en een afvaardiging van het personeel.

Artikel 7

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

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

Artikel 8 BELONEN

1. Salarisschaal

De werknemer, die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt beloond volgens de salarisschaal (zie bijlage II). De salarisschaal kent een minimum en een maximum salaris.

2. Salarisverhogingen

De werknemers worden door hun leidinggevenden beoordeeld. Als gevolg van de beoordeling wordt het salaris van de werknemers, éénmaal per jaar op 1 januari, in overeenstemming met onderstaande tabel verhoogd, tot het maximum van de schaal is bereikt.

| Beoordeling | Verhoging |
|-------------|-----------|
| A | 0,00% |
| B | 1,25% |
| C | 2,50% |
| D | 3,75% |
| E | 5,00% |

Wanneer de werknemers bij de jaarlijkse beoordeling een "B" of een "C" scoren, dan wordt er het bijbehorende percentage aan gekoppeld. Indien er nog groeirimte is in de schaal wordt het volledige percentage toegekend. Wanneer de werknemers het maximum salaris hebben bereikt door toepassing van een deel van het percentage dan komt het rest percentage te vervallen. Scoren de werknemers echter een "D" of een "E", dan zal het rest percentage (over hun basissalaris, vakantietoeslag en dertiende maand) eenmalig worden uitbetaald.

Na het bereiken van het maximum salaris in de schaal zal een aanpassing van het salaris alleen mogelijk zijn door een algemene verhoging die voortvloeit uit de toekomstige NGT cao onderhandelingen of een promotie naar een hogere schaal.

Werknemers die het maximum van hun schaal hebben bereikt, kunnen in aanmerking komen voor een uitloop. De uitloop is vormgegeven door middel van een eenmalig bedrag, dat jaarlijks opnieuw moet worden verdiend door middel van een beoordeling D of E. De grondslag voor het eenmalige bedrag is 12x het bruto basis maandsalaris (inclusief vakantietoeslag en 13^e maand, exclusief ploegentoeslag). De uitloop is niet pensioengevend.

3. Aanloopschaal

Werknemers, die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functies zijn vereist, kunnen gedurende hun proeftijd van 3 maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan de schaal die met hun functie overeenkomt. Deze termijn kan éénmaal met 3 maanden worden verlengd.

4. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie

Bij indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het schaalsalaris 2,50% van het 100% maximumsalaris van de nieuwe salarisschaal. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

5. Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie

- Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, disfunctioneren of op eigen verzoek, worden overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende salarisschaal ingedeeld met ingang van de daaropvolgende maand. Indien het huidige salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, wordt het salaris verlaagd tot het maximum van de nieuwe schaal.
- Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de bedrijfsomstandigheden, het opheffen van de functie of op grond van een medisch attest van een werknemer die beloond wordt volgens de salarisschaal, wordt hij zodanig ingedeeld dat zijn oorspronkelijke salaris gehandhaafd wordt. Deze indeling in de met de lager

ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal vindt plaats met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. Zo nodig wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Persoonlijke toeslagen maken geen deel uit van het schaalsalaris en zij worden bevroren.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekennen van een verhoging als gevolg van de salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

6. Schriftelijk mededeling

Indien een van de onder artikel 4 of 5 bedoelde omstandigheden zich voordoet, zal de werkgever aan de werknemer schriftelijk mededeling doen van de functiegroep waarin zijn nieuwe functie is ingedeeld, het daarbij behorende schaalsalaris en de hoogte van de eventuele persoonlijke toeslag.

7. Tijdelijke waarneming

De werknemer die een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering, mits deze waarneming minstens één dienst geduurd heeft. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken schalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functie-indeling reeds met waarneming in andere functies rekening is gehouden. Het in dit lid bepaalde is alleen van toepassing op werknemers die volgens de functie jaren schaal worden beloond.

8. Onvolledige functievervulling door een arbeidsgehandicapte

Het maandsalaris van hen, die door geestelijke of lichamelijke gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van arbeidsgehandicapte werknemers die een arbeidsprestatie leveren die duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, kan door de werkgever na overleg met de Arbodienst in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 9

BIJZONDERE TOESLAGEN

A. Ploegentoeslag

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

B. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren aansluitend op of voorafgaand aan de dagelijkse werktijd die het aantal uren van het dienstrooster overschrijden.
2. Overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, in de lopende of de daarop volgende maand. Indien de dienst compensatie in vrije tijd niet toelaat zullen de overuren worden uitbetaald. Daarbij wordt de toeslag genoemd in lid 3 uitbetaald.
3. a. Voor werknemers in de dagdienst wordt overwerk betaald met een toeslag op het uurloon van:
 - 50% voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
 - 100% voor uren op zaterdag, zondag en feestdagen;b. voor werknemers in de volcontinudienst wordt overwerk betaald met een toeslag op het uurloon van:
 - 50% voor de uren op de dagen van het dienstrooster;
 - 100% voor de uren op de roostervrije dagen.

4. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.

C. Call out

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

D. Uurloon

Onder uurloon wordt in dit artikel verstaan:

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

Artikel 10

VAKANTIETOESLAG

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

Artikel 11

EXTRA UITKERING

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

Artikel 12

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen te verrichten, gelden voor hem of haar de bepalingen in artikel 7.629 BW even als de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.
2. Gedurende het eerste arbeidsongeschiktheidsjaar, zal het salaris voor 100% worden doorbetaald; in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid wordt in beginsel 70% van het salaris doorbetaald, met dien verstande, dat dit salaris met 30% wordt aangevuld als de werknemer in het tweede jaar aantoonbaar meewerkt aan zijn of haar re-integratie. Werkt de werknemer niet aantoonbaar mee aan zijn integratie, dan zal gedurende de ziekteperiode in het tweede jaar 70% worden uitbetaald.
3. Met inachtneming van de daarvoor geldende bepalingen (met name de Wet Poortwachter) zal Noordgastransport een uiterste inspanning leveren om (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers te re-integreren. Voor zover dit niet intern kan, zullen ook extern de mogelijkheden worden onderzocht.
4. De WIA gaat in na twee jaar ziekte. De WIA kent twee regelingen: de IVA (Inkomens- Voorziening Volledig Arbeidsongeschikten) en de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten). Een arbeidsongeschikte werknemer kan met een behoorlijke inkomstensterugval geconfronteerd worden. Daarom heeft de werkgever twee collectieve inkomensverzekeringen afgesloten ten behoeve van de werknemer. Een WGA-hiaat verzekering en een WIA-excedentverzekering.
De WGA-hiaat verzekering geeft een aanvulling op de WGA-vervolguitkering. Een werknemer heeft recht op een WGA-vervolguitkering, indien hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en zijn resterende verdiencapaciteit voor minder dan 50% benut. De premie wordt volledig betaald door de werkgever.

De wettelijke uitkeringen worden berekend over maximum SV-loon. Voor het salarisgedeelte waarover het UWV geen uitkering verstrekt heeft de werkgever een WIA-excedent verzekering afgesloten.

Het verzekerd bedrag is gelijk aan 70% van het salaris minus 70% van het maximum SV- loon. Het uitkeringspercentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. De verzekering keert uit zolang de werknemer een WGA-uitkering ontvangt. Iedere werknemer wordt bij indiensttreding automatisch meeverzekerd. De premie wordt volledig betaald door de werkgever.

Artikel 13

PENSIOENREGELING EN UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. De werkgever zal de werknemers, voor onbepaalde tijd in dienst, opnemen in het pensioenfonds conform de bepalingen van het pensioenfondsreglement.
2. De werkgever zal aan iedere deelnemer van het pensioenfonds een reglement uitreiken.
3. Voor de werknemer, die in ploegendienst werkzaam is, zal de ploegentoeslag in de pensioengrondslag worden opgenomen, zolang betrokkene in de ploegendienst werkzaam is. Hiervoor is een aparte verzekering afgesloten. De werknemersbijdrage wordt gemaximeerd op 2% van het basismaandsalaris van de verschuldigde premie voor het volledige kalenderjaar.

Artikel 13 A

DOORBETALING INKOMEN

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

Artikel 14 VAKANTIE

Vakantiejaar

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Duur der vakantie

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

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

3. a. De werknemer die ná 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die vóór 31 december van het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de vakantie.
 - b. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van de maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15^e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het onder a. bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest, tenzij aanvang en beëindiging van het dienstverband in dezelfde kalendermaand geschiedt.
 - c. Bij indiensttreding van de werknemer ná de 15e van een maand evenals bij beëindiging van het dienstverband vóór of op de 15e van een maand, wordt hij voor toepassing van het onder a. bepaalde geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.
 - d. In afwijking van het gestelde onder b. en c. zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Aaneengesloten vakantie

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

Snipperdagen

5. a. De snipperdagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij worden verworven.

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

Vakantie buiten het vakantiejaar

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

Vakantie bij ontslag

- 7. a. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande, dat deze vakantiedagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen tenzij met wederzijdse instemming.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft genoten zal hem voor elke vakantiedag een overeenkomend deel van het maandinkomen worden uitbetaald.
 - c. Bij ontslagneming door de werknemer of bij ontslag op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW heeft de werkgever het recht de vergoeding welke de werknemer over de eventueel teveel genoten vakantiedagen heeft ontvangen, terug te vorderen en eventueel te verrekenen met het inkomen.
8. **Bovenwettelijke vakantiedagen**
Bovenwettelijke vakantiedagen, die in het vakantiejaar niet worden opgenomen, kunnen worden aangewend voor extra opbouw in de levensloopregeling.

Artikel 15 FEESTDAGEN

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

Artikel 16 GEOORLOOFD VERZUIM

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg met in achtneming van de navolgende bepalingen:
 - A. Bij ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 12 bepaalde;
 - B. in de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van inkomen voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan en indien zo mogelijk de werkgever 1 dag van tevoren op de hoogte is gesteld. In gevallen genoemd onder b, c en h tot en met j geldt deze regeling indien de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten en de gebeurtenis c.q. de plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. bij overlijden en/of begrafenis/crematie van:
echtgeno(o)t(e), een tot het gezin behorend kind of pleegkind:
dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie tot ten hoogste 4 dagen;
 - b. bij overlijden en/of begrafenis/crematie van:
niet onder a genoemde kinderen of pleegkinderen, schoonzoons/-
schoondochters, ouders, schoonouders, broers en zusters/zwagers of schoonzusters:
dag van overlijden en dag van begrafenis/crematie of 2 dagen;
 - c. bij overlijden of begrafenis/crematie van:
grootouders, kleinkinderen: 1 dag;
 - d. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
 - e. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
 - f. bij huwelijk van:
kinderen/pleegkinderen/kleinkinderen, ouders,
schoonouders, broers/zusters, zwagers/schoonzusters: 1 dag;
 - g. bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen;
 - h. bij 25- en 40-jarig huwelijk
van de werknemer: 1 dag;
bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van:
ouders/schoonouders van de werknemer: 1 dag;
 - i. bij 25-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag;
bij 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer: 2 dagen;
 - j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is voor een korte tijdsduur zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke hij van derden hiervoor kan ontvangen.
 - C. Onder inkomen wordt in dit artikel verstaan het gederfde inkomen over de door afwezigheid vervallen werkuren van het dienstrooster.

Vakbondsactiviteiten

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

Zorgverlof (kortdurend)

3. Werkgever stelt, met inachtneming van het in lid 1 van dit artikel bepaalde, in het kader van de eventuele behoefte aan zorgverlof, dat elke werknemer jaarlijks een maximum van 9 dagen verlof kan opnemen, die volgens onderstaande methode zullen worden afgerekend.
Ter vaststelling of een werknemer van deze regeling ook werkelijk gebruik kan maken zullen de wettelijke bepalingen die in de wetgeving daaromtrent zullen worden neergelegd, maatgevend zijn.

Berekeningsmethode: Teller = (het overeengekomen maandsalaris minus het minimumloon) x 0.70 x 3 plus het minimumloon x 3. Noemer = 65 (13 weken van vijf dagen).

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

Artikel 17

BIJZONDERE REGELINGEN

A. Reiskostenvergoeding woon-werk

1. Voor de reiskostenvergoeding woon-werk geldt, met inachtneming van de fiscale regels, dat er €0,19 netto per kilometer wordt vergoed.
2. a. Indien de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden uitvoert buiten de vestigingsplaats van het bedrijf worden de gemaakte reiskosten aan de hand van de werkelijk gemaakte kosten vergoed.
b. Indien de werknemer in overleg met de werkgever in het onder 2 sub a genoemde geval gebruik maakt van eigen vervoer wordt per gereden kilometer €0,33 vergoed, met inachtneming van de fiscale regelgeving.

B. Telefoonvergoeding

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

C. Studiekostenvergoeding

1. Indien een werknemer op eigen initiatief een studie volgt en de werkgever daarmee instemt, komt hij in aanmerking voor navolgende vergoeding:
 - vooraf 50 % van de totaal gemaakte studiekosten
 - en
 - achteraf 50 % van de totale studiekosten, bij afronding.
2. Onder studiekosten wordt verstaan: lesmateriaal, examen- en cursusgeld, alsmede vrijaf indien noodzakelijk voor het doen van een examen ten nutte van de werkgever.
3. De werkgever heeft het recht zich op de hoogte te stellen van de gemaakte vorderingen bij de desbetreffende instantie.
4. Kosten verbonden aan niet direct functiegebonden opleidingen kunnen in aanmerking komen voor vergoeding door de werkgever. De opleidingen dienen de employability van de werknemer te vergroten en aan te sluiten op reeds genoten (voor) opleidingen.

D. Vergoeding voor EHBO, BHV en Perslucht

Werknemers die trainingen volgen en die afsluiten met het behalen van certificaten, ontvangen hiervoor een vergoeding van € 250,- bruto per certificaat. De peildatum om te inventariseren wie in het bezit is van deze certificaten is op 1 januari; de uitbetaling van de vergoeding vindt plaats in de maand oktober van hetzelfde kalenderjaar. Deze vergoeding is ook van toepassing op bezitters van het certificaat kernvaardigheden.

E. Vergoeding stralingsdeskundige

Aan de werknemers, die op verzoek van de werkgever de cursus stralingsdeskundige volgen wordt bij het behalen van het diploma éénmalig een bonus van € 1000,- bruto toegekend.

De werknemer die op verzoek van NGT, in het bezit is gekomen van het diploma stralingsdeskundige ontvangt per jaar een vergoeding van € 250,- bruto, indien hij er voor zorgt dat het diploma geldig blijft. Betaling vindt plaats in de maand oktober.

Artikel 18**PREPENSIOENREGELING/LEVENSLLOOP**

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

Daarbij geldt nog het volgende:

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

Artikel 19**WERKGEVERSBIJDRAGE**

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

Artikel 20**ZIEKTEKOSTENVERZEKERING**

Er wordt collectief een ziektekostenverzekering bij een verzekeraar aangeboden. Gedurende de looptijd van de cao betaalt Noordgastransport een bijdrage van € 35,- bruto per maand per werknemer.

Artikel 21**DUUR, OPZEGGING EN VERLENGING VAN DEZE OVEREENKOMST**

Deze overeenkomst vangt aan op 1 juli 2016 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2017.

Aldus overeengekomen op respectieve woonplaatsen,
enerzijds: anderzijds:

Noordgastransport BV
te Zoetermeer

CNV Vakmensen
te Utrecht

BIJLAGE I

Indeling in functiegroepen

| | | | | | |
|--------------|---|-----|---|-----|---|
| Functiegroep | 1 | 0 | - | 32 | -- |
| Functiegroep | 2 | 33 | - | 50 | -- |
| Functiegroep | 3 | 51 | - | 68 | Assistent Verlader (n.v.t.) |
| Functiegroep | 4 | 69 | - | 87 | -- |
| Functiegroep | 5 | 88 | - | 106 | Fitter Condensaatverlader Administratief Medewerker |
| Functiegroep | 6 | 107 | - | 123 | Operator B Onderhoudsmonteur Medewerker Gas Administratie Magazijnbeheerder Management Afdelingsassistent |
| Functiegroep | 7 | 124 | - | 140 | E//A Mechanic Milieu Adviseur Technisch Inkoper |
| Functiegroep | 8 | 141 | - | 158 | Operator A Elektrotechnicus |
| Functiegroep | 9 | 159 | - | 175 | Senior E//A Senior Mechanic |

**BIJLAGE II
LOONGEBOUW**

| Loongebouw NGT juli 2016 | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Gebaseerd op huidige min/max uitloop | | | | | | | | | |
| Schaal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Min | 2125 | 2226 | 2317 | 2406 | 2513 | 2655 | 2895 | 3159 | 3507 |
| Max | 2288 | 2517 | 2621 | 2788 | 2986 | 3233 | 3526 | 3849 | 4311 |

| Verhogingstabel | | |
|-----------------|-----------|------------|
| Beoordeling | Verhoging | >100% |
| | | (eenmalig) |
| A (1) | 0,00% | 0,00% |
| B (2) | 1,25% | 0,00% |
| C (3) | 2,50% | 0,00% |
| D (4) | 3,75% | 3,00% |
| E (5) | 5,00% | 4,40% |

BIJLAGE III BEROEPSPROCEDURE

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

BIJLAGE IV PROTOCOL

Loon

Er vindt gezien de onzekere omstandigheden in de E&P-industrie, wat leidt tot een ongunstige context voor een langer aanhoudende periode, geen collectieve loonsverhoging plaats.

Uitbreiding met schaal 9 / implementatie nieuwe functies

Met ingang van 1 juli 2016 zal een extra schaal worden toegevoegd. Deze nieuwe schaal 9 is bestemd voor de senior-functies binnen NGT. Tegelijkertijd wordt een aantal nieuwe functies opnieuw ingeschaald; hierbij zal geen verslechtering optreden.

Participatiewet

De werkgever zal kijken naar de mogelijkheden in het kader van de Participatiewet.

WGA-premie

NGT behoudt zich het recht voor om gebruik te maken van het wettelijke recht om de gedifferentieerde WGA-hiaat-premie voor 50% te verhalen bij de werknemer. Echter de afspraak geldt, dat gedurende de looptijd van deze CAO (tot en met 30 juni 2017), NGT geen gebruik maakt van dit verhaalsrecht.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Als gevolg van de vergrijzing zal de komende jaren ook bij Noordgastransport uitstroom plaatsvinden. Daar staat tegenover dat als gevolg van de verhoging van de AOW-leeftijd en in het verlengde daarvan de pensioengerechtigde leeftijd werknemers langer moeten werken. Noordgastransport probeert de gevolgen van deze bewegingen op te vangen door met werknemers op maat gesneden regelingen te treffen ten einde het behoud van kennis te borgen.