

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Bouwmaterialen

Looptijd: 1 januari 2017 t/m 31 december 2018

CAO – overlegcommissie
Secretariaat
Postbus 1634
1300 BP Almere
088-4424600
info@hibin.nl

Toelichting

Deze cao is van toepassing op de leden van de Vereniging van Handelaren in Bouwmaterialen in Nederland (Koninklijke Hivin), voor zover zij onder de werkingssfeer van de cao vallen, en hun werknemers.

Door algemeen verbindend verklaring (hierna: avv) zijn de meeste bepalingen van deze cao ook van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de avv onder werkingssfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot avv buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers.

Bovendien komt het voor dat het Ministerie van SZW bepalingen buiten de avv laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Cao-bepalingen die naar hun aard niet voor avv in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Van deze cao zijn buiten het verzoek tot avv gelaten de artikelen 1.4 (deels), 2.2b, 2.8 (deels), 4.1, 4.4 (deels), 6.4, 8.1 (deels), 9.3, 9.7, 9.8, Afdeling B (deels) en de Bijlagen (deels). In hoeverre ook andere bepalingen buiten de avv blijven, zal blijken uit de behandeling van het avv-verzoek door het Ministerie van SZW.

In het avv-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de avv vallen. Het besluit tot avv wordt door het Ministerie van SZW gepubliceerd op de site van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaarden wetgeving (<http://cao.minszw.nl/>) en op de site van de overheid (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/>).

De avv treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de cao.

Inhoud

Cao-partijen

Afdeling A: Rechten en Plichten

- Hoofdstuk 1 - Begripsbepalingen
- Hoofdstuk 2 - Salaris
- Hoofdstuk 3 - Vergoedingen
- Hoofdstuk 4 - Bijdragen en Uitkeringen
- Hoofdstuk 5 - Werk en Werktijden
- Hoofdstuk 6 - Vakantie
- Hoofdstuk 7 - Verlof
- Hoofdstuk 8 - In en uit dienst
- Hoofdstuk 9 - Sociaal en veilig

Afdeling B: Cao-partijen en hun verhoudingen

1. Handel in Bouwmaterialen en lijsten van bouwmaterialen en daaraan verwante artikelen
2. Looptijd van de Cao
3. Ondertekenaars van de Cao
4. Fonds Collectieve Belangen
5. Bedrijfstakpensioenfonds Hibin
6. Werkafspraken tussen de Cao-partijen
 - 6.1 Periodiek overleg
 - 6.2 Tegengaan concurrentiebeding
 - 6.3 Gezondheidsbeleid
 - 6.4 Re-integratie Arbeidsongeschikte werknemers
 - 6.5 Seniorendagen
 - 6.6 Participatiewet
 - 6.7 Opbouw en duur WW
 - 6.8 Jeugdlonen
 - 6.9 Duurzame inzetbaarheid
7. De Vaste Commissie

Afdeling C: Loon- en functiesysteem

1. Salarisschalen
2. Functiesysteem
 - A. Algemene omschrijvingen per functiegroep
 - B. Voorbeeld functietyperingen

Afdeling D. Bijlagen

1. Nieuw loon- en functiesysteem per 1 januari 2019
2. Beoordelingsafhankelijke beloningsregeling
3. Nieuwe werktijdenregeling
4. Huishoudelijk reglement Vaste Commissie
5. Adressenlijst

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Bouwmaterialen

Looptijd: 1 januari 2017 t/m 31 december 2018

tussen

Koninklijke HIBIN
Postbus 1634, 1300 BP Almere
088-4424600

hierna genoemd *partij ter ene zijde en*

CNV Vakmensen
Postbus 2525 3500 GM Utrecht
023-5651052

FNV Bouwen en Wonen
Postbus 9208 3506 GE Utrecht
030-2738222

De Unie
Postbus 400 4100 AK Culemborg
0345-851851

hierna genoemd *elk als partij ter andere zijde*

is de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten:

Afdeling A: Rechten en Plichten

Hoofdstuk 1

Begripsbepalingen

1.1 Hij en zij

Mannen en vrouwen zijn gelijkwaardig. Deze Cao bedoelt met 'werknemer' dus ook de 'werkneemster' en met 'hij' ook 'zij'.

1.2 Werkgever

Deze Cao geldt voor werkgevers in de groothandel in bouwmaterialen.
In afdeling B staat welke werkgevers en ondernemingen precies zijn bedoeld.

1.3 Werknemer

Deze Cao geldt voor iedereen die - voltijds of deeltijds - in dienst is bij een groothandel in bouwmaterialen.

1.4 CAO

De werkgever en de werknemer zijn verplicht de afspraken in deze Cao zorgvuldig na te leven.

Afwijken van de Cao?

- Bestaande afspraken blijven van kracht. Maar alleen als ze voor de werknemer gunstiger zijn dan de regels in deze Cao.
- De werknemer en de werkgever kunnen samen andere afspraken schriftelijk vastleggen. Ook die zijn alleen geldig als ze voor de werknemer gunstiger zijn. Zo'n individuele arbeidsovereenkomst moet bovendien duidelijk verwijzen naar de rechten en plichten die de werknemer aan deze Cao ontleent.
- De werkgever moet een vergunning hebben voor elke situatie waarin hij in negatieve zin van een Cao-regel afwijkt. Die vergunning vraagt hij aan bij de Vaste Commissie. Deze commissie beslist of de werkgever goede argumenten heeft om de Cao te negeren. Hij blijft hoe dan ook gebonden aan de regels in de Wet op de Ondernemingsraden.

Hoofdstuk 2

Salaris

Het inkomen bestaat uit meer dan alleen het salaris. En wat is dat eigenlijk precies, salaris? Hoeveel salaris krijgt de werknemer? Welke invloed hebben zaken als de functiegroep en het aantal dienstjaren? Wanneer krijgt de werknemer zijn salaris doorbetaald - zelfs als hij niet werkt? Over deze en andere zaken die te maken hebben met het vaste inkomen gaat het in dit hoofdstuk.

De werknemer heeft recht op:

- salaris;
- vakantiegeld

en recht op doorbetaling van salaris:

- op feestdagen;
- bij ziekte;
- tijdens kort verlof.

2.1 Salaris

Salaris is de geldelijke beloning voor werk.

Een salaris bestaat uit:

- het brutoloon; dat is het loon zoals vermeld in de salarisschalen (zie Afdeling C);
- vergoedingen (zoals voor overwerk en werken op feestdagen);
- provisie en bonussen.

Hoeveel salaris?

De hoogte van het salaris is afhankelijk van onder andere de:

- functiegroep;
- salarisschaal;
- leeftijd (tot 23 jaar) of het aantal dienstjaren (vanaf 23 jaar).

2.2 Functies en functiegroepen

Bij zijn aanstelling krijgt de werknemer een functie (zijn taak) en een bijpassende functiegroep. Die functiegroep sluit aan bij het takenpakket én zijn ervaring en opleiding.

De werkgever bepaalt de juiste functiegroep. Hij gebruikt hiervoor de speciale handleiding die bij deze Cao hoort.

Als de werkgever die handleiding níet gebruikt - omdat hij een ander systeem van salariëring heeft - moet hij toestemming hebben van de Vaste Commissie. Hij moet ook met de vakorganisaties praten voordat hij een eigen systeem invoert.

Let op:

Wie in een bouwmarkt werkt, valt onder een ander functie- en salarissysteem.

Combinatiefuncties

Soms heeft een werknemer twee verschillende functies. Of een takenpakket waar twee functieomschrijvingen bij passen. Hij komt dan ook in twee verschillende functiegroepen. Precies in verhouding met de tijd die hij aan de respectievelijke functies besteedt. Ook zijn salaris staat dus in verhouding met de combinatie van de twee functie(groepen).

Art. 2.2b Nieuw functiesysteem

Met ingang van 1 januari 2019 zal een nieuw functiesysteem het huidige systeem uit de cao vervangen. De functies van werknemers dienen gedurende het jaar 2018 door werkgevers op basis van dit nieuwe systeem te worden beschreven en gewaardeerd met behulp van het schema uit Afdeling C bij deze cao. Eventuele

wijzigingen die hierdoor optreden in de beloningen van de medewerkers worden per 1 januari 2019 van kracht.

2.3 Salarisschalen

Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal.

Als de functiegroep vaststaat, is er een salarisschaal die daarbij hoort. De salarisschalen staan in afdeling C.

Elke schaal geeft een serie 'periodieken'. Dat zijn stapsgewijs hoger wordende bedragen. De leeftijd en het aantal jaren dat iemand in een bepaalde functie werkt, bepalen zijn periodiek.

Beoordelingsafhankelijke beloning.

Met ingang van 1 januari 2018 kan de werkgever een beoordelingsafhankelijke beloningsregeling toepassen. Deze regeling staat in Afdeling D bijlage 2 bij deze cao en beschrijft de voorwaarden waaronder de regeling kan worden toegepast.

Het doel van de beoordelingsafhankelijke beloningsregeling is het geven van een oordeel over het functioneren van de medewerker in zijn huidige functie. Het oordeel bepaalt de groei in beloning van de medewerker binnen zijn salarisschaal. Daarnaast beoogt de regeling het verkennen en vastleggen van de ontwikkelmogelijkheden van de medewerker in zijn huidige functie of een eventuele andere functie in de toekomst bij de huidige of een andere werkgever.

2.4 Salarisverhogingen

Algemene salarisverhogingen per Cao

De salarisschalen in deze CAO (zie afdeling C) én de salarissen die nu worden betaald, gaan omhoog met:

- 1,5% per 1 december 2017 en
- 2% per 1 januari 2018.

Werknemers met een fulltime contract op 1 december 2017 ontvangen een eenmalige uitkering van bruto € 500 over 2017. Voor deeltijdwerknemers en werknemers die in de loop van 2017 in dienst zijn getreden geldt deze uitkering naar rato.

Periodieke salarisverhoging

Bij de eerste salarisbetaling na 1 maart krijgt de werknemer - als hij ook daadwerkelijk 12 maanden in zijn functie heeft gewerkt - er een functiejaar bij. Hij stapt over naar de volgende periodiek in zijn salarisschaal.

- De werknemer die nog niet het wettelijk volwassenminimumloon heeft bereikt, krijgt die periodiek steeds bij de eerste salarisbetaling na zijn verjaardag.

Maximumsalaris

Wie op het hoogste niveau in zijn salarisschaal is aanbeland, krijgt alleen nog de algemene salarisverhogingen per Cao.

2.5 Naar een andere salarisschaal

Als de werknemer promotie maakt, krijgt hij een andere functie en een hogere functiegroep. Hij stapt dus ook over naar een andere salarisschaal. Hij gaat in die nieuwe schaal naar het meest nabij liggende hogere salaris. Het daarbij horende aantal functiejaren is ook op hem van toepassing.

2.6 Niet eens met het salaris of de functiegroep?

Als de werknemer het niet eens is met zijn functie(groep) of het daaraan gekoppelde salaris, laat hij dat binnen vier weken schriftelijk weten. Als hij en zijn werkgever er samen niet uitkomen, kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de Vaste Commissie (zie bijlage B onder 6).

2.7 Vakantiegeld

De werknemer krijgt vakantiegeld. Meestal bij de eerste salarisbetaling na 1 mei. Komt een werknemer ná 1 mei in dienst dan bouwt hij vakantiegeld op naar rato van de periode die hij vóór 1 mei van het opvolgende jaar werkt. Het vakantiegeld is 8 procent van het brutoloon over het hele jaar voorafgaande aan 1 mei. Eventuele provisie wordt meegerekend. Het vakantiegeld zelf telt in de berekening niet mee.

Winstdelingsuitkeringen, bonussen, onkosten- en overwerkvergoedingen ook niet.

Wie nog niet een vol jaar in dienst is, krijgt vakantiegeld over het aantal volledig gewerkte maanden.

2.8 Niet werken, toch salaris

Soms krijgt de werknemer ook betaald als hij niet werkt.

Doorbetaling op feestdagen

Over vrije nationale en christelijke feestdagen die op een werkdag vallen, krijgt de werknemer gewoon salaris.

De nationale en christelijke feestdagen zijn: tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, en Nieuwjaarsdag, Koningsdag, en éénmaal in de vijf jaar ook Bevrijdingsdag (5 mei in 2020 en 2025).

Doorbetaling bij kort verlof

Onder bepaalde omstandigheden krijgt de werknemer betaald vrijaf (kort verlof). In hoofdstuk 7 staat wanneer het salaris wordt doorbetaald, en voor hoe lang.

Doorbetaling bij ziekte

Wie wegens ziekte niet kan werken, krijgt nog wel salaris.

- Het precieze salaris dat hij krijgt doorbetaald, is het gemiddelde van zijn brutoloon in de 13 weken voor de ziekmelding. Het vakantiegeld dat hij in die periode heeft opgebouwd, telt ook mee. Net als eventuele vergoedingen op overwerk en werken op zon- en feestdagen.
- De zieke werknemer krijgt dit salaris doorbetaald gedurende maximaal 12 maanden vanaf de eerste ziektedag. Daarna krijgt hij gedurende maximaal 12 maanden 70% van het salaris dat hij in het eerste ziektejaar ontving.

Doorbetaling bij arbeidsongeschikt na een ongeval

De werknemer heeft geen recht op doorbetaling - of ontvangt minder - als zijn arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een ongeval waarvoor hij al via een andere weg schadevergoeding krijgt. Bijvoorbeeld uit een WA-verzekering of een particuliere ongevalverzekering. De werkgever mag dan de schade die bestaat uit de loondoorbetaling aan zijn werknemer rechtstreeks op hem verhalen door zonder rechterlijke tussenkomst de loondoorbetaling te verminderen met het bedrag van de verzekeringsuitkering.

2.9 Salarisoverzicht

Het salaris wordt betaald per maand, per periode of per week. De werknemer krijgt bij elke betaling een schriftelijk of digitaal overzicht, tenzij de werknemer aangeeft dat hij alleen een schriftelijk overzicht wil hebben. Daarop staan onder meer:

- de naam van de werknemer;
- de periode waarop de betaling betrekking heeft;
- het salaris, uitgesplitst naar brutoloon, (overwerk)vergoedingen, en eventuele andere uitkeringen en bijdragen;
- loonbelasting;
- inhoudingen in verband met premies;
- de wijze van betaling;
- het saldo ATV- en vakantiedagen.

Jaaropgave

Eén keer per jaar krijgt de werknemer een schriftelijk of digitaal overzicht van zijn salaris, en de daarop ingehouden belastingen en premies in het voorgaande jaar, tenzij de werknemer aangeeft dat hij alleen een schriftelijk overzicht wil hebben. Op deze jaaropgave staat ook hoeveel vakantiedagen en ATV-dagen de werknemer nog heeft.

Hoofdstuk 3

Vergoedingen

Wie extra werkt, wordt extra beloond. De werknemer krijgt dus meer geld als hij overwerkt. Of als hij moet werken op zondag of feestdagen. Of in avond- en nachturen. In dit hoofdstuk staan alle vergoedingen op een rij.

3.1 Vergoeding voor werken op ongebruikelijke werktijden

De werknemer krijgt een vergoeding voor werken op:

- zaterdag - als dat voor hem tenminste geen gewone werkdag is.
- avonden en in de nacht - want de gewone werktijden liggen tussen 06.00 uur en 18.00 uur.

Vergoeding op zaterdag

Alléén de werknemer voor wie de zaterdag geen normale werkdag is, krijgt op die dag extra geld: 50 procent boven op het normale uursalaris. Hij mag die vergoeding ook in vrije tijd laten bijschrijven.

Deze vergoeding is niet bestemd voor iemand die altijd op zaterdag werkt, zoals een showroommedewerker.

Vergoeding tijdens avond- en nachturen

De gewone werktijden liggen tussen 06.00 en 18.00 uur. Dus wie werkt tussen 18.00 uur 's avonds en 06.00 uur 's ochtends krijgt extra betaald. De vergoeding is 50 procent boven op het normale uursalaris. De werknemer mag die vergoeding ook in vrije tijd laten bijschrijven.

3.1b Pilot nieuwe werktijdenregeling.

Voor bedrijven die daar gebruik van willen maken geldt per 1 maart 2018 in de plaats van bovenstaande regeling de afwijkende werktijdenregeling uit Afdeling D bijlage 3. Deze afwijkende werktijdenregeling die het karakter heeft van een Pilot beoogt door slimmer roosteren te komen tot een meer flexibele inzet van werknemers en het voorkomen en verminderen van overwerk en het gebruik van flexkrachten. De pilot moet tevens leiden tot goede en praktische (werk)afspraken rondom verruiming van de normale arbeidstijden uit artikel 3.1a cao. De pilot eindigt op 31 december 2018.

3.2 Vergoeding voor overwerk

'Gewoon' werk verandert in overwerk als de werknemer:

- op één dag al 8 uur werk achter de rug heeft
- in de betreffende week al 40 uur heeft gewerkt.

Let op:

Wie zijn ATV-dagen gebruikt om een vierdaagse werkweek te krijgen, maakt vaak werkdagen van 9 uur of langer. Zijn 'overwerkteller' loopt vanaf het moment dat zijn persoonlijke werktijd voorbij is.

Vergoedingstarieven voor overwerk

Overwerk wordt vergoed per uur. Dat kan gebeuren in geld of in vrije tijd. Hoeveel? Dat hangt af van het moment waarop de werknemer zijn overuren maakt:

- op gewone werkdagen tussen 06.00 en 20.00 uur: 25 procent
- op een avond tussen 20.00 en 22.00 uur: 50 procent
- in de nacht tussen 22.00 en 06.00 uur: 100 procent
- op zaterdag: 50 procent
- op zondag: 100 procent
- op een feestdag: 100 procent

Let op:

Deze overwerkvergoeding geldt niet voor bewakings- en schoonmaakmedewerkers, en ook niet voor werknemers in functiegroep 7 of daarboven.

Regels voor overwerk

- Het eerste half uur na werktijd wordt wel betaald, maar zonder aparte overwerkvergoeding. (Tenzij daarover een aparte, schriftelijke afspraak is gemaakt.)
- De werknemer die op eigen initiatief langer werkt, krijgt geen overwerkvergoeding. Overwerk gebeurt alleen op verzoek van de werkgever.
- De werkgever probeert (het laten doen van) overwerk te vermijden.
- De werknemer moet overwerken als het noodzakelijk is voor het bedrijf. Die verplichting geldt niet voor zon- en feestdagen en voor de uren tussen 22.00 's avonds en 06.00 uur 's morgens. Iemand van 50 jaar en ouder hoeft nooit over te werken.
- Overwerk is toegestaan tot 6 uren per week. Alleen in zeer bijzondere omstandigheden moet de werknemer méér overuren maken.
- Het maximum aantal overuren per jaar is 160 uur.
- De Arbeidstijdenwet geldt onder alle omstandigheden.

Let op:

Werken op ongebruikelijke uren en de vergoeding voor overwerk zijn twee verschillende zaken. Wie overwerkt op een voor hem ongebruikelijke tijd krijgt alléén de overwerkvergoeding.

3.3 'Meerwerk' door deeltijders

Als een deeltijder langer werkt dan is afgesproken in zijn arbeidsovereenkomst, is er sprake van 'meerwerk'. Dit meerwerk wordt vereffend met vrije tijd. De werknemer mag zijn gemiste vrije tijd op een ander moment inhalen.

Regels bij meerwerk

- Als de werknemer zijn vrije tijd niet binnen 3 maanden heeft kunnen inhalen, krijgt hij zijn meeruren in geld plus een vergoeding van 25 procent.
- De werkgever probeert het (laten maken van) meeruren te vermijden.

Let op:

Een deeltijdwerknemer valt verder gewoon onder dezelfde overwerkregels als de voltijder. Ook hij krijgt na een werkdag van 8 uur, of na een werkweek van 40 uur, een overwerkvergoeding.

3.4 Kostenvergoeding.

De werknemer krijgt de kosten, die hij voor de onderneming heeft gemaakt, terug betaald.

3.5 Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan de werkgever schriftelijk verzoeken een bedrag van zijn brutoloon ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar als eindheffing aan te wijzen. De werknemer hoeft over dit bedrag geen belasting te betalen en ontvangt dit bedrag netto. De werknemer overlegt voor het eind van het jaar bij het schriftelijk verzoek het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging en eventueel verdere benodigde informatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

Hoofdstuk 4

Bijdragen en uitkeringen

De werkgever betaalt soms mee aan belangrijke voorzieningen voor zijn werknemer. Zoals opvang van de kinderen en de opbouw van een pensioen. In dit hoofdstuk staat op welke bijdragen de werknemer mag rekenen.

De werknemer heeft recht op een financiële bijdrage aan:

- pensioenopbouw
- geneeskundig onderzoek
- scholing

Hij krijgt een uitkering bij:

- arbeidsongeschiktheid
- overlijden

4.1 Bijdrage aan de opbouw van ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen

Cao-partijen hebben een verplichtstelling aangevraagd voor de pensioenregeling in de bedrijfstak voor de handel in bouwmaterialen. Deze is voor het laatst gewijzigd op 16 september 2008. Cao-partijen bepalen de inhoud van de pensioenregeling die door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Hibin wordt uitgevoerd en die is vastgelegd in de relevante (pensioen)reglementen. De pensioenregeling is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. De werkgever betaalt tweederde en de werknemer eenderde deel van de premie voor deze regeling.

De pensioenreglementen staan ook op www.bpfhibin.nl. Zie ook Afdeling B sub 5 Bedrijfstakpensioenfonds Hibin.

4.2 Bijdrage aan medisch onderzoek

Werknemers van 35 jaar en ouder mogen zich één keer in de 5 jaar laten onderzoeken door een arts van de Arbo-dienst van hun werkgever. Wie 50 jaar of ouder is, krijgt één keer in de 3 jaar zo'n gratis geneeskundig onderzoek.

4.3 Bijdrage aan scholing van herintreders

Als iemand vanwege zorgtaken ontslag heeft genomen en binnen twee jaar opnieuw intreedt, krijgt hij gratis de nodige (interne) opleidingen.

4.4 Aanvulling op het loon bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Als iemand langdurig ziek is, wordt zijn salaris in het eerste jaar volledig en in het tweede jaar voor 70% doorbetaald (zie art. 2.8). Bovenop deze 70% krijgt hij een aanvulling van 30% van het maandinkomen als hij naar oordeel van de werkgever voldoet aan de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter. Als er tussen de werkgever en de werknemer verschil van mening is over toekenning van de aanvulling van 30% wordt de kwestie bij wijze van deskundigenoordeel voorgelegd aan het UWV. Het deskundigenoordeel door UWV geldt als bindend advies. De pensioenopbouw in het tweede ziektejaar wordt voortgezet op basis van 70% en in geval van een aanvulling op het salaris op basis van 100%.

4.5 Uitkering bij overlijden

Wanneer een werknemer overlijdt, betaalt de werkgever een uitkering aan diens 'nagelaten betrekkingen'. Dat zijn meestal de achtergebleven familieleden. Die uitkering is drie maal het maandsalaris, belastingvrij. Er gaan ook geen sociale zekerheidspremies vanaf.

Nagelaten betrekkingen zijn de echtgenoot (of de langstlevenden van de echtgenoten als de werknemer niet officieel gescheiden was) of de partner. Die partner moet dan wel als zodanig bij de werkgever zijn geregistreerd. Als er geen echtgenoot of partner is, gaat de uitkering naar eventuele minderjarige kinderen.

Hoofdstuk 5

Werk en Werktijden

Er zijn regels voor wanneer er precies wordt gewerkt. En er zijn uitzonderingen op die regels. Want in bepaalde gevallen mag de werkgever eisen dat zijn werknemer op ongebruikelijke tijdstippen komt werken.

5.1 Werktijden

De werktijden liggen in beginsel tussen 06.00 uur 's morgens en 18.00 uur 's avonds.

5.2 Arbeidsduur per week

De normale voltijdarbeidsduur is 40 uur per week en 8 uur per dag. Een deeltijdwerknemer werkt per week en per dag het aantal uren dat hij individueel met zijn werkgever heeft afgesproken.

5.3 ATV

Arbeidstijdverkorting bestaat in twee voltijdvarianten.

- 1 roostervrije dag per 4 weken met een maximum van 12 per jaar
- of
- 2 halve ATV-dagen per 4 weken met een maximum van 24 per jaar.

De werkgever bepaalt welke variant hij toepast. Hij heeft instemming nodig van de Ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. In bedrijven met minder dan 10 werknemers kiest hij een variant in overleg met de werknemers.

ATV voor deeltijdwerknemers

De deeltijder heeft ATV in verhouding met zijn individuele arbeidsduur.

Regels voor het opnemen van ATV-dagen

- Officiële nationale en christelijke feestdagen kunnen geen ATV-dag zijn. Andere individuele of collectieve vrije dagen (zoals in de vakantie) ook niet.
- Als het voor het bedrijf noodzakelijk is, mag de werkgever een ATV-dag intrekken. De werknemer krijgt dan wel een andere halve of hele dag vrij.
- ATV-dagen kunnen niet worden 'meegenomen' naar een volgend jaar.
- Wie ziek is op het moment dat hij eigenlijk ATV heeft, kan zijn vrije dag niet bewaren. Tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid bestaat geen recht op (opbouw van) ATV.

5.4 Deeltijdwerk

Wie niet voltijds (40 uur per week) in dienst is, heeft een deeltijdbaan.

Recht op een deeltijdbaan

- De werknemer kan vragen of hij van een voltijdbaan kan overstappen naar een deeltijdbaan.

De werkgever moet een verzoek om een deeltijdbaan altijd binnen 4 weken beantwoorden. Als hij binnen die termijn niet heeft gereageerd, heeft de werknemer wettelijk recht op de deeltijdbaan van zijn keuze.

Let op:

Bij vacatures krijgen deeltijders de mogelijkheid om (weer) meer uren te gaan werken, voordat de werkgever mensen van buitenaf zoekt.

Recht op een vierdaagse werkweek

Wie dat wil, kan zijn ATV-dagen gebruiken om een (gedeeltelijk) vierdaagse werkweek te krijgen. Er zijn twee gangbare schema's:

- 4 werkdagen van elk 9,5 uur;
- afwisselend een werkweek van 5 dagen van 8 uur, gevolgd door een werkweek van 4 dagen van 9 uur.

Zwaarwegende bezwaren

De werkgever moet met een verzoek om een deeltijdbaan of vierdaagse werkweek akkoord gaan, tenzij er zwaarwegende bezwaren zijn waardoor het bedrijfsbelang wordt geschaad. Bijvoorbeeld:

- er is niemand om het werk over te nemen;
- er ontstaan roostertechnische problemen;
- er ontstaat een onveilige situatie.

Als de werknemer en zijn werkgever het niet eens worden over een vierdaagse werkweek, kunnen zij de Vaste Commissie om een uitspraak vragen.

5.5 Zorgtaken

Wie thuis zorgtaken heeft, kan in overleg met de werkgever zijn arbeidsduur en werktijden (tijdelijk) aanpassen.

5.6 Minimum arbeidsduur voor oproepkrachten

Een oproepkracht heeft een arbeidsovereenkomst van ten minste 3 uren per oproep.

Als hij regelmatig wordt opgeroepen, krijgt hij een deeltijdbaan. De arbeidsduur van die deeltijdbaan is niet korter dan het gemiddeld aantal uren dat hij de laatste twaalf weken als oproepkracht werkte.

5.7 Tijdelijk ander werk

De werknemer moet bereid zijn incidenteel ook een andere dan zijn eigen functie te vervullen. Hij krijgt niet minder betaald. Tenzij hij een zieke collega uit een hogere functiegroep vervangt. Dan krijgt hij na één maand het salaris dat bij die functie hoort. Als de ziektevervanging voorbij is, valt hij terug op zijn 'oude' salaris.

Bij een ander bedrijf

Als de werknemer daarmee instemt, mag de werkgever hem ook tijdelijk bij een andere onderneming laten werken. Dit 'uitlenen' heeft geen financiële nadelen voor de werknemer.

Hoofdstuk 6

Vakantie

Iedereen heeft vakantie: vrije dagen waarover het salaris wordt doorbetaald. In dit hoofdstuk staat onder meer hoeveel vakantiedagen de werknemer krijgt en wanneer hij die mag gebruiken.

6.1 Opbouw van vakantiedagen

De voltijdwerknemer bouwt in één jaar 25 vakantiedagen op. Dat is 2 1/12 dag voor elke gewerkte maand. De deeltijder krijgt vakantiedagen naar rato van zijn individuele dienstverband. Een deeltijder die, bijvoorbeeld, wekelijks 20 uur werkt, krijgt per jaar 12,5 vakantiedagen: ruim één vakantiedag (1 1/24) voor elke maand.

Het opbouwjaar loopt in de meeste bedrijven van 1 mei tot en met 30 april. Het vakantiejaar kan ook beginnen op 1 januari en eindigen op 31 december. Maar dat moeten werkgever en werknemer dan samen zo afspreken.

Meer vakantiedagen voor jongeren

Een jonge werknemer, die aan het begin van het vakantiejaar nog geen 19 is, krijgt 1 dag extra. Dus in totaal 26 vakantiedagen per jaar.

Een jongere die nog gedeeltelijk leerplichtig is, krijgt minder extra vrij: namelijk het aantal uren dat in verhouding is met het aantal door hem gewerkte dagen.

Meer vakantiedagen voor ouderen

De oudere werknemer krijgt meer vakantiedagen.

- Wie 55 jaar of ouder is en/of 25 jaar bij hetzelfde bedrijf werkt, heeft 27 vakantiedagen per jaar.
- Wie 60 jaar of ouder is en/of 40 jaar bij hetzelfde bedrijf werkt, krijgt 30 vakantiedagen per jaar.

Let op:

Een werknemer van 56 jaar heeft dus recht op 27 vakantiedagen. Als hij vervolgens 25 jaar bij het bedrijf werkt, krijgt hij er niet nog eens extra dagen bij!

6.2 Opnemen van vakantiedagen

De werknemer mag niet al zijn vakantiedagen naar eigen inzicht gebruiken.

- Hij bewaart er voldoende om jaarlijks 3 weken achter elkaar vrij te zijn. Meestal in de periode van de bouwvakvakantie.
- Van maximaal 4 vakantiedagen bepaalt de werkgever wanneer hij ze laat opnemen. De OR (of personeelsvertegenwoordiging) moet instemmen met de data van zijn keuze. Deze verplichte vrije dagen worden tijdig bekendgemaakt.
- Alleen in bedrijven waar de ATV vrij opneembaar is, mag de werkgever van maximaal 7 vakantiedagen bepalen wanneer hij ze laat opnemen. Op ten minste 3 daarvan heeft de bouw collectief vrij. Ook hier geldt dat de OR of personeelsvertegenwoordiging moet instemmen met de selectie van die verplicht vrije dagen.

6.3 Bewaren van vakantiedagen

Als iemand aan het begin van de vakantie of vakantiedag ziek is, of tijdens zijn vakantie ziek wordt, blijft het recht op de vakantiedag(en) staan.

De werknemer kan desgewenst vakantiedagen laten bijschrijven op zijn CAO à la carte tegoed.

6.4 Vakantie is vakantie

In de vakantie mag de werknemer geen betaald werk doen.

6.5 Uitbetaling vakantiedagen na ontslag

Als iemand weggaat bij een bedrijf, krijgt hij zijn niet-gebruikte vakantiedagen uitbetaald. De werkgever geeft hem een schriftelijke verklaring (bijvoorbeeld het laatste salarisoverzicht) waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen zijn verrekend.

Hoofdstuk 7

Verlof

In een aantal situaties hoeft de werknemer niet te werken. Hij krijgt verlof. Soms is dat verlof 'onbetaald'. Hij krijgt dan geen salaris over de uren of dagen dat hij vrij is. Er is ook 'betaald' verlof. Hij krijgt salaris, en de opbouw van vakantiedagen gaat ook gewoon door. In dit hoofdstuk staan alle vormen van verlof op een rij.

7.1 Ziekteverlof

Wie ziek is, kan niet werken. Maar hij krijgt toch salaris. (zie art. 2.8)

7.2 Scholingsverlof

- Opleidingen die gevolgd worden in het kader van een scholingsplan zoals genoemd in artikel 9.2 van deze CAO, kunnen als dat nodig is voor het volgen van de lessen en/of examens, aanleiding zijn tot het maken van afspraken over afwijkende werktijden. Deze afspraken worden voor aanvang van de studie gemaakt en vastgelegd.
- Bij het ontbreken van een scholingsplan uit artikel 9.2 van deze CAO krijgt een werknemer zes doorbetaalde studiedagen per jaar. De studie moet dan wel gericht zijn op de huidige functie of een andere functie in het bedrijf.
- Een werknemer krijgt desgewenst vier onbetaalde studiedagen per jaar. Voor deze dagen mag de studie ook gericht zijn op een functie in een ander bedrijf.

7.3 Kort Verlof

Met een kort verlof kan de werknemer bij bepaalde belangrijke privégebeurtenissen aanwezig zijn. Hij hoeft niet te werken en krijgt toch gewoon salaris.

Hieronder staat bij welke gelegenheden de werknemer recht heeft op kort verlof. Voorwaarde is dat (bij begrafenissen en huwelijken) de plechtigheid wordt bijgewoond. Indien deze plechtigheid plaatsvindt op een feestdag, vakantiedag of roostervrije dag wordt hiervoor geen compensatiedag gegeven.

- Ondertrouw: 1 dag;
- eigen huwelijk, dan wel geregistreerd partnerschap: 2 dagen;
- huwelijk, danwel geregistreerd partnerschap van (pleeg-, stief-, en adoptie)kinderen, ouders (ook stief-, schoon-, grootouders en schoongrootouders), broers en zussen (ook zwagers en schoonzusters): 1 dag;
- bevalling van de partner: 2 aaneengesloten dagen na de dag van de bevalling
- overlijden van partner en inwonende kinderen (ook pleeg-, stief-, of adoptiekinderen): vanaf de overlijdensdag tot en met de dag van de begrafenissen of crematie;
- overlijden en begrafenissen of crematie van niet-inwonende kinderen (ook pleeg-, stief-, en adoptiekinderen), ouders (ook stief-, schoon-, grootouders en schoongrootouders), broers en zussen (ook zwagers en schoonzussen): 2 dagen;
- 25- of 40-jarig dienstverband van de werknemer: 1 dag;
- 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van hemzelf of van zijn ouders (ook stief-, schoon-, grootouders en schoongrootouders): 1 dag;
- verhuizing: maximaal 1 dag per jaar;
- bezoek aan huisarts, tandarts en medisch specialist: zolang als strikt noodzakelijk is (de werknemer probeert een afspraak buiten werktijd te maken);
- vakexamens: minimaal 1 dag;
- het vervullen van wettelijke verplichtingen, zoals het bijwonen van rechtszittingen: zolang als strikt noodzakelijk is;
- stemmen: zolang als strikt noodzakelijk is (de werknemer probeert buiten werktijd te gaan stemmen);
- voor sollicitatiegesprekken - alleen als de werknemer is ontslagen: zoveel tijd als strikt noodzakelijk is.

7.4 Zorgverlof

De werknemer mag jaarlijks 10 dagen vrij nemen voor de noodzakelijke verzorging van een ziek (pleeg)kind, zieke partner of (pleeg)ouder.

Tijdens dit zorgverlof krijgt hij 70% van zijn salaris doorbetaald. Alle andere arbeidsvoorwaarden (zoals opbouw van vakantiedagen en pensioenopbouw) gaan in hun geheel door. De wettelijke regeling ten aanzien van zorgverlof is van toepassing.

7.5 Calamiteitenverlof

In situaties van acute nood mag de werknemer vrij nemen om het meest noodzakelijke te regelen. Bij een sterfgeval, bijvoorbeeld, of plotselinge ziekte van een huisgenoot waarvoor verzorging geregeld moet worden. Ook voor het thuis ontvangen van de loodgieter nadat de waterleiding is gesprongen, mag hij even vrij nemen.

Dit calamiteitenverlof is betaald. En vanzelfsprekend alleen bedoeld voor echt onverwachte gebeurtenissen.

7.6 Adoptieverlof

In geval van adoptie heeft de werknemer recht op 4 weken betaald verlof. De wettelijke regeling ten aanzien van adoptieverlof is van toepassing.

7.7 Ouderschapsverlof

Voor elk kind onder de 8 jaar mag de werknemer één keer ouderschapsverlof opnemen.

Hoe lang?

Ouderschapsverlof is 26 keer de normale wekelijkse arbeidsduur. Een voltijdwerknemer heeft dus recht op 26 x 40 verlofuren. Wie normaal gesproken 28 uur per week werkt, heeft recht op 26 x 28 verlofuren.

Standaard is dat de werknemer minimaal de helft van zijn wekelijkse arbeidsduur blijft werken. Maar als de werkgever het goed vindt, mogen de verlofuren ook op een andere manier worden verdeeld.

Regels voor ouderschapsverlof:

- Het is onbetaald. De pensioenopbouw gaat wel gewoon door.
- De werknemer is minimaal een jaar in dienst.
- Het kind is zijn eigen (geadopteerde) kind óf een (pleeg)kind dat bij hem woont en voor wie hij verantwoordelijk is.
- Hij meldt minstens 2 maanden van tevoren per wanneer hij ouderschapsverlof opneemt, en hoe hij zijn verlofuren verdeelt.
- De werkgever moet akkoord gaan met de standaardverdeling, waarbij de werknemer voor de helft van zijn normale arbeidsduur verlof opneemt. Maar een andere vormgeving kan hij afwijzen. Bijvoorbeeld als de werknemer een voltijdverlof wil. De werkgever maakt aannemelijk dat juist die vorm van verlof onoverkomelijke (financiële of organisatorische) problemen veroorzaakt. Hij en de werknemer zoeken vervolgens samen naar een oplossing die het bedrijfsbelang niet schaadt, en ook niet het belang van ouder en kind.
- In onvoorziene omstandigheden mag de werknemer het verlof afzeggen of onderbreken. Bijvoorbeeld omdat zijn kind naar het ziekenhuis moet en verzorging thuis niet nodig is. Hij blijft of gaat dan aan het werk. Als de werkgever een zwaarwegend argument heeft (hij heeft bijvoorbeeld al een vervanger aangesteld) moet de werknemer maximaal één maand wachten. Daarna pakt hij - hoe dan ook - zijn oude functie weer op. Het niet-opgenomen zorgverlof bewaart hij voor later.
- Ouders van een meerling en ouders die op hetzelfde tijdstip meerdere kinderen adopteren hebben voor elk kind recht op ouderschapsverlof.

7.8 Verlof voor religieuze verplichtingen

De werknemer mag maximaal 2 dagen per jaar vrij nemen voor religieuze feest- en gedenkdagen. Deze dagen gaan af van zijn tegoed aan vakantiedagen en ATV-dagen.

Hoofdstuk 8

In en uit dienst

Hoe gaan werkgever en werknemer met elkaar om? Welke afspraken maken zij over hun werkverhouding? In dit hoofdstuk staan de spelregels bij het begin en het eind van het dienstverband.

8.1 In dienst

Arbeidsovereenkomst ...

Iedere werknemer heeft een (individuele) arbeidsovereenkomst. Dat is een schriftelijk contract tussen hem en zijn werkgever. Er staat in elk geval in:

- per welke datum hij in dienst komt;
- in welke functie, in welke functiegroep, en voor welk salaris;
- voor hoeveel uur per week (de omvang van het dienstverband: voltijds of deeltijds);
- of er sprake is van een proeftijd;
- hoe lang de overeenkomst duurt:
 - voor bepaalde tijd (een precies aantal weken/maanden of voor de duur van een bepaald project) of
 - voor onbepaalde tijd (dan is hij in dienst tot hijzelf of zijn werkgever opzegt. Of tot hij zijn AOW-leeftijd bereikt.)

Als er tussentijds iets in de onderlinge afspraken verandert, krijgt de werknemer binnen 4 weken een nieuwe, aangepaste arbeidsovereenkomst of wordt de wijziging schriftelijk bevestigd.

... en daar hoort bij:

De werknemer krijgt bij zijn aanstelling een exemplaar van de Cao voor de Handel in Bouwmaterialen en, als hij 21 jaar is of ouder, ook het pensioenreglement.

8.2 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Aanstellingen zijn altijd voor onbepaalde tijd. Tenzij duidelijk in de overeenkomst staat dat de aanstelling voor bepaalde tijd is. Er is een proeftijd van maximaal 2 maanden.

De overeenkomst kan alleen door opzegging worden beëindigd. Zowel de werkgever als de werknemer kan de overeenkomst opzeggen. Dat doen ze per brief, en ruim vóór de laatste werkdag. Want beiden hebben te maken met een opzegtermijn. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege als de werknemer zijn AOW-leeftijd bereikt.

8.3 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt in principe voor maximaal 6 maanden. De overeenkomst voor bepaalde tijd kan overeenkomstig de wettelijke regeling die daarvoor geldt, maximaal twee keer worden verlengd.

Een overeenkomst voor bepaalde tijd mag alléén langer duren als de werknemer voor een speciaal project komt. Of ter vervanging van een langdurig zieke collega. Ook voor werknemers in salarisgroep VI en hoger geldt geen maximum aan een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of korter is geen proeftijd toegestaan.

De werknemer die na afloop van een tijdelijk dienstverband in vaste dienst komt, krijgt nu een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een proeftijd mag niet meer.

Arbeidsovereenkomst voor deelnemers aan het Beroeps Begeleidend Onderwijs (BBL)

De werknemer die zijn baan combineert met een BBL-opleiding krijgt een 'leer- en arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd'.

8.4 Uit dienst

Opzeggen kan alleen schriftelijk, en alleen per het einde van de maand. Als de andere partij daarom vraagt, moet ook de reden van het ontslag in een brief worden vermeld.

Zowel werkgever als werknemer houden zich aan opzegtermijnen.

Opzegtermijnen voor de werkgever

Bij een dienstverband:

- korter dan 5 jaar: 1 maand;
- tussen 5 en 10 jaar: 2 maanden;
- tussen 10 en 15 jaar: 3 maanden;
- van 15 jaar of langer: 4 maanden.

Voor oudere werknemers hanteert de werkgever een extra lange opzegtermijn:

- één week extra voor elk jaar dat de werknemer na zijn 45ste verjaardag heeft gewerkt (maximaal 13 weken bovenop de normale opzegtermijn).

Opzegtermijn voor de werknemer

- 1 maand

Deze termijnen kunnen langer (of korter) zijn. Maar alleen als die mogelijkheid expliciet in de arbeidsovereenkomst wordt genoemd. De opzegtermijn voor een werknemer is in ieder geval nooit langer dan 6 maanden. Die voor de werkgever is altijd het dubbele van de termijn voor de werknemer.

De extra lange opzegtermijn voor oudere werknemers uit art. 8.4 cao wordt volgens volgend schema afgeschaft:

- per 1/7/17 maximaal 3 weken
- per 1/7/18 0 weken

Geen opzegtermijn bij ontslag op staande voet

Bij ontslag op staande voet (kan alleen als de werknemer zich zeer ernstig heeft misdragen) hoeft de werkgever zich niet aan een opzegtermijn te houden. Voor de werknemer geldt hetzelfde. Hij kan op staande voet vertrekken - zonder een opzegtermijn in acht te nemen - als de werkgever zich zeer ernstig misdraagt.

8.5 Ontslagverbod bij arbeidsongeschiktheid

De werkgever mag niet iemand ontslaan die ziek is, of arbeidsongeschikt. Ontslag mag wel na één jaar arbeidsongeschiktheid (dat is dus nadat de werknemer eerst een jaar door ziekte en daarna een jaar door arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken). De werkgever moet aantonen dat er binnen zijn onderneming geen andere, geschikte arbeidsplaats te vinden is.

8.6 Concurrentiebeding

Bij ontslag van een werknemer op grond van bedrijfseconomische redenen, komt een eventueel overeengekomen concurrentiebeding te vervallen dan wel zal deze door de werkgever kunnen worden omgezet in een relatiebeding.

Hoofdstuk 9

Sociaal en Veilig

In dit hoofdstuk staan de afspraken die de onderneming tot een prettige en gezonde werkplek maken.

9.1 Wervingsbeleid

Als vacatures niet binnen de onderneming kunnen worden vervuld, schakelt de werkgever het UWV in. De eigen werknemers - met name die een deeltijdfunctie willen - hebben in ieder geval een streepje voor. Daarna wordt voorrang gegeven aan andere groepen.

- Buitenstaanders die minder dan 40 uur per week willen werken. Per 1 april 1997 zou 15 procent van het aantal werknemers deeltijder moeten zijn.
- Vrouwen: bij gelijke geschiktheid hebben vrouwen de voorkeur.
- Gehandicapten: het is de bedoeling dat 5 procent van het aantal werknemers uit arbeidsgehandicapten bestaat. De onderneming zorgt in overleg met de OR en de Arbo-dienst voor voorzieningen die het werk vergemakkelijken.

9.2 Scholing

- De opleidingswensen van de werknemers worden jaarlijks geïnventariseerd. Iedere individuele werknemer wordt daarbij in de gelegenheid gesteld met zijn leidinggevende te overleggen over zijn opleidingsbehoeften.
- Met redenen omkleed zullen deze wensen al dan niet door de onderneming worden gehonoreerd. De gehonoreerde opleidingswensen worden opgenomen in een scholingsplan.
- De werkgever kan aangeven of door het bedrijfsbelang het volgen van bepaalde opleidingen of opleidingstrajecten nodig of gewenst is. Ook deze activiteiten worden opgenomen in het scholingsplan. Het scholingsplan wordt op hoofdlijnen ter instemming voorgelegd aan de OR.
- Werknemers die zich willen laten adviseren omtrent hun loopbaan binnen dan wel buiten het eigen bedrijf, kunnen één maal per 5 jaar een door de werkgever te betalen loopbaanadvies aanvragen.

De Hibin biedt een aantal op de bedrijfstak gerichte vakopleidingen. Deze opleidingen vind je terug onder www.hibinopleidingen.nl.

9.3 Verzuimbegeleiding en reïntegratie

- In geval de werkgever naar de mening van de UWV zich onvoldoende heeft inspanning om de zieke werknemer te reïntegreren en op grond daarvan de toekenning van een WIA-uitkering aan de werknemer door UWV wordt geweigerd, is de werkgever verplicht het loon door te betalen.
- Wanneer de werknemer weigert mee te werken aan de reïntegratie, zoals de werkgever op grond van de probleemanalyse en het advies van de arbodienst bij vaststelling van het plan van aanpak heeft aangeboden, heeft de werkgever het recht loon in te houden. Indien de werknemer er voor kiest, vanwege dit verschil van inzicht, een z.g. second opinion of deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV, zal de werkgever niet daadwerkelijk overgaan tot inhouding van het loon alvorens het UWV tot een uitspraak komt, tenzij dit langer duurt dan twee maanden gerekend vanaf de bespreking van het plan van aanpak en de vaststelling van het verschil van inzicht. Wanneer het UWV gelijkloidend adviseert aan het reïntegratievoorstel van de werkgever, zal het loon met terugwerkende kracht alsnog worden ingehouden.

9.4 Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu

De werkgever is verplicht veilige en gezonde werkomstandigheden te bieden. Want veiligheid verbetert de kwaliteit van het werk en zorgt ervoor dat mensen minder snel ziek worden.

In overleg met de werknemers bepaalt hij daarom regelmatig welke maatregelen nodig zijn om de veiligheid voor het personeel en voor de omgeving van het bedrijf te waarborgen.

Hij zorgt voor strikte naleving van milieuwetten en milieuverordeningen.

De werkgever informeert de werknemer over eventuele gevaren en risico's. Het is zijn verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat hij van de veiligheidsvoorschriften op de hoogte is. De werkgever zorgt zondig voor voorlichting over en scholing in het omgaan met milieuonvriendelijke stoffen.

De werkgever draagt zorg voor een gezonde werkplek. Als onderdeel van de wettelijk verplichte RIE en/of PAGO zal een werkdrukmeting plaatsvinden. De werkgever is verplicht zo'n werkdrukmeting een keer in de vier jaar te laten doen. De resultaten van deze meting zullen tezamen met die van de RIE worden opgenomen in een plan van aanpak dat jaarlijks wordt bijgesteld. Hierin staat hoe en wanneer de werkgever de knelpunten oplost. De werkgever zorgt ervoor dat het plan van aanpak bij HIBIN ter inzage ligt t.b.v. CAO-partijen.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

De ouder wordende werknemer moet kunnen werken op een manier die productief en plezierig blijft. De werkgever helpt met onder meer loopbaanbegeleiding, scholing, en aanpassing van de werkomstandigheden.

De werknemer van 50 jaar en ouder

- hoeft geen overwerk te doen;
- krijgt desgewenst een andere, aangepaste functie. Zijn inkomen blijft gelijk;
- mag zich eenmaal in de 3 jaar door een arts van de Arbo-dienst laten onderzoeken.

De werknemer van 61 jaar en ouder

- krijgt betaald verlof om zich via cursussen voor te bereiden op zijn pensioen.

Let op:

De oudere werknemer mag zijn extra arbeidstijdverkortings ook gebruiken voor CAO a la carte.

Werkoverleg

In elke onderneming is er regelmatig werkoverleg. Samen met de OR of personeelsvertegenwoordiging bepaalt de werkgever hoe het werkoverleg plaatsvindt en hoe vaak.

Sociaal Jaarverslag

In ondernemingen met een Ondernemingsraad maakt de werkgever elk jaar een sociaal jaarverslag. Hierin komen ook het veiligheidsbeleid en het milieubeleid aan de orde. Dit verslag geeft hij aan de OR, aan de vakorganisaties en verder aan iedere werknemer die erom vraagt.

Privacy

Iedereen heeft recht op privacy. Dit betekent onder meer dat de werknemer alle gegevens over hem en zijn functioneren mag inzien.

De werkgever zorgt ervoor dat hij dergelijke vertrouwelijke gegevens zorgvuldig bewaart. Zonder uitdrukkelijke toestemming van de werknemer mag hij ze aan niemand laten zien.

Maximaal drie jaar na het einde van het dienstverband worden alle persoonsgegevens vernietigd.

Respect

Werkgever en werknemer tonen respect voor elkaars sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, huidkleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

Ongewenste intimiteiten

De werkgever voert een (Arbo-)beleid tegen niet-gewenst intiem gedrag.

Materialen en machines

Als de werkgever spullen inkoopt, houdt hij er rekening mee dat de werknemer niet regelmatig meer dan 25 kilo mag tillen. Als de te verplaatsen objecten zwaarder zijn, of een onhandig formaat hebben, zorgt hij voor de juiste transportmiddelen.

Bij de aankoop van nieuwe producten en machines let hij er ook op dat zij het milieu zo min mogelijk belasten.

Veiligheid van chauffeurs

De werkgever treft veiligheidsmaatregelen voor chauffeurs die met geld of andere waardevolle zaken op pad zijn.

9.5 Uitzendkrachten

De werkgever doet alleen in uitzonderlijke situaties (zoals ziekte, vakantie of piekdruk) een beroep op een gecertificeerd uitzendbureau. Hij is verplicht zich ervan te verzekeren dat dit uitzendbureau voldoet aan de regels in de artikelen 2.1 tot en met 2.7, hoofdstuk 3 en de artikelen 5.1 tot en met 5.3 en 5.5 van deze Cao. Als de werkgever deze verplichting niet nakomt, is hij zélf verantwoordelijk voor het toepassen van de genoemde regels – als ware de uitzendkracht rechtstreeks bij hem in dienst. Deze bepaling geldt ook voor werkgevers die gebruik maken van payrolling en detachering.

De werkgever vertelt de OR hoeveel uitzendkrachten er aan het werk zijn, welke werkzaamheden ze verrichten en hoeveel het inhuren precies kost.

9.6 Stagiairs en vakantiekrachten

Stagiairs, en vakantiekrachten (scholieren en studenten) die niet vaker dan twee keer per jaar werken en in hun (school)vakanties niet langer dan zes weken achter elkaar, vallen niet onder deze Cao.

9.7 Nevenwerkzaamheden

Iemand die voltijds in dienst is, mag voor niemand anders dan zijn eigen werkgever betaald werk doen. Als hij toch ook elders geld wil verdienen, vraagt hij eerst toestemming.

9.8 Voorzieningen voor vakbondswerk

Vakorganisaties die Cao-partij zijn, mogen elk een eigen kaderlid of contactpersoon benoemen. De werkgever wordt van deze benoeming op de hoogte gesteld en dient deze te respecteren. Hij zorgt ervoor dat de vakbondscontactpersoon niet in zijn persoonlijke en professionele belangen wordt geschaad. Indien zakelijke of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatregelen die ook contactpersonen betreffen, dan is de werkgever verplicht hierover vroegtijdig met de bezoldigd bestuurder van de bond te overleggen.

De contactpersoon onderhoudt de betrekkingen tussen zijn vakorganisatie en de in het bedrijf werkende vakbondsleden. Hij doet dit buiten de normale werkuren. Hij kan gebruik maken van een ruimte om te vergaderen, van kantoorapparatuur en van de interne post, zodat hij belangrijke informatie kan verspreiden. Deze informatie kan afkomstig zijn van zowel de onderneming, als de werkgevers- of de werknemersorganisatie.

Hij krijgt vrij - met behoud van salaris - voor het bijwonen van belangrijke vakbondsactiviteiten (vergaderingen en cursussen en het vieren van 1 mei) en vergaderingen in het kader van Cao-onderhandelingen. Hij vraagt de werkgever tijdig toestemming voor het benodigde verlof. Het duurt nooit langer dan strikt noodzakelijk is. Dit recht op verlof bij belangrijke vakbondsactiviteiten geldt overigens voor alle kaderleden.

Bezoldigde bestuurders van de vakbonden hebben in beginsel toegang tot de onderneming voor overleg met de leiding, met (kader)leden en niet-leden.

Alleen als het voortbestaan van het bedrijf in het geding is, mogen de faciliteiten voor vakbondswerk tijdelijk worden opgeschort.

Bij onenigheid over de kwaliteit van de door de werkgever verleende faciliteiten kan de Vaste Commissie om advies worden gevraagd.

9.9 CAO à la carte

Los van de afspraken in deze Cao, mag de werkgever een zogeheten 'Cao à la carte' invoeren, een (wisselend) arbeidspakket op maat.

Hiermee krijgt de werknemer gelegenheid om bepaalde rechten te 'verkopen'. Van het geld dat hij daarmee verdient, kan hij andere rechten kopen. Zaken die voor hem aantrekkelijker zijn.

Hij neemt bijvoorbeeld minder vakantiedagen op en nauwelijks ATV-dagen, en verkoopt het restant. De opbrengst gebruikt hij om in de toekomst eerder met prepensioen te gaan. Er zijn allerlei constructies mogelijk. Zodat iedereen een arbeidsvoorwaardenpakket op maat kan maken.

De volgende rechten mag de werknemer verkopen of van de hand doen:

- maximaal 6 ATV-dagen: de ruilwaarde van een dag is 0,43 procent van het bruto jaarloon;
- maximaal 5 vakantiedagen: de ruilwaarde van een dag is 0,43 procent van het bruto jaarloon;

- maximaal 50 procent van het vakantiegeld;
- maximaal 50 procent van een gratificatie.

De volgende rechten kan de werknemer aankopen:

- 10 extra vakantiedagen per jaar;
- een aanvulling op de pensioenuitkering of een individuele lijfrenteverzekering;
- 5 niet op de functie gerichte studiedagen;
- verhoging van het spaarloonsaldo (niet meer dan het fiscaal toegestane bedrag);
- vermindering van de eigen bijdrage aan de ziektekostenverzekering;
- vermindering van de premies voor collectieve bedrijfsverzekeringen.

De regeling geldt per kalenderjaar en kan aan het eind van deze periode door de werkgever worden gewijzigd of beëindigd. Desgewenst kan de werknemer aan het eind van het kalenderjaar zijn keuze bijstellen.

De werkgever is verplicht de invoering van een CAO à la carte van tevoren aan te melden bij de Vaste Commissie.

9.10 Ingrijpende veranderingen in de onderneming

Reorganisaties, fusies en overnames, verkoop van bedrijfsonderdelen, automatiseringsprojecten en andere ingrijpende veranderingen hebben gevolgen voor de werknemer.

Daarom moet de werkgever in zulke situaties overleggen met de vakorganisaties. Bij voorkeur op een zodanig moment dat er nog tijd is om gezamenlijk te proberen negatieve effecten te verzachten. Samen besluiten ze of geheimhouding nodig is. En hoe en wanneer het personeel over de veranderingen wordt ingelicht.

Tegelijkertijd gelden natuurlijk ook de afspraken in de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag, en het Besluit van de Sociaal Economische Raad inzake fusiegedragsregels.

9.11 Klachten of bezwaren?

De werknemer die het niet eens is met:

- de manier waarop zijn werkgever de Cao uitlegt;
- zijn functiegroep en/of salaris;
- de argumenten waarmee de werkgever een vierdaagse werkweek tegenhoudt,

maakt zijn bezwaren zo snel mogelijk kenbaar. In eerste instantie doet hij dat bij de werkgever zelf (of diens personeelsfunctionaris) en in tweede instantie schriftelijk bij de Vaste Commissie.

De Vaste Commissie doet binnen 3 maanden uitspraak over het geschil. Zo'n uitspraak is een 'bindend advies'. Als de werknemer of de werkgever zich daar niet bij kan neerleggen, kan hij de rechter om een uitspraak vragen.

Het adres van de Vaste Commissie

Postbus 1634

1300 BP Almere

Telefoon: 088 4424600

Afdeling B: Cao-partijen en hun verhoudingen

1. De Handel in Bouwmaterialen

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de Handel in Bouwmaterialen. Dus op elke onderneming die - uitsluitend of in hoofdzaak - bouwmaterialen en aanverwante artikelen verkoopt aan bedrijfsmatige gebruikers en verwerkers, onder wie ook detailhandelaren.

Wat is uitsluitend of in hoofdzaak?

Als een onderneming ook andere goederen verkoopt dan bouwmaterialen en aanverwante artikelen of andere activiteiten verricht, valt zij nog steeds onder deze Cao als:

- ten minste 50 procent van de werkuren verband houdt met de verkoop van bouwmaterialen en aanverwante artikelen aan bedrijfsmatige afnemers.

Of, als het niet mogelijk is het precieze percentage werkuren vast te stellen:

- ten minste tweederde van de omzet komt uit de verkoop van bouwmaterialen en aanverwante artikelen aan bedrijfsmatige afnemers.

Ook detailhandel?

Als een onderneming ook aan particulieren verkoopt, valt zij toch onder deze Cao als:

- ten minste 50 procent van de werkuren verband houdt met de verkoop van bouwmaterialen en aanverwante goederen aan bedrijfsmatige afnemers.

Of, als het niet mogelijk is het precieze aantal werkuren precies vast te stellen:

- ten minste tweederde van de omzet komt uit groothandelsverkoop.

Wat zijn bouwmaterialen en aanverwante artikelen?

Een onderneming is pas een groothandel in bouwmaterialen als ten minste eenderde van de omzet komt uit de verkoop van bouwmaterialen.

Op de volgende bladzijden staat een lijst van het soort goederen dat tot 'bouwmaterialen' en tot 'aanverwante artikelen' wordt gerekend.

Lijst van Bouwmaterialen en lijst van daaraan verwante artikelen

Onder bouwmaterialen worden verstaan:

1. Grote bouwmaterialen.

- Grof bouwaardewerk, bijvoorbeeld: straatstenen, metselsteen, lateien e.d.; vloerelementen; vuurvaste steen; dakpannen en hulpstukken; plavuizen; kannen-, gres en draineerbuisen; schoorsteenblokken, -elementen en -potten; steengaas; zuurvast- en gresmateriaal voor trap-, raam- en gevelbekleding; stalartikelen; gres- en dergelijk bouwaardewerk;
- de voor metselsteen ontwikkelde alternatieven in de vorm van blokken, platen, elementen en dergelijke;
- cement- en betonwaren, bijvoorbeeld: tegels; dakpannen en hulpstukken; buizen; putten en ringen; roosters; prefabvloeren en -elementen e.d.; gasbetonartikelen; sierbeton.

2. Afbouwmaterialen.

- Fijn bouwaardewerk, bijvoorbeeld: wand- en vloertegels; spijjttegels; badceltegels en -stenen; raamdorpelstenen; muur-, gevel- en balkonafdekstenen; vloer- en wandplaten; verglaasd en onverglaasd fijn bouwaardewerk; mozaïekwerk;
- natuursteen, bijvoorbeeld: basalt-, kwartsiet en leisteentegels; dakleien kalksteen (w.o. travertintegels, -platen) hardsteen, marmer, zandsteen (flagstones voor tuinen), tufsteen, serpentino-platen.

3. Bouwplaten.

- Bouwplaten gebonden met gips, cement, kalk of magnesiet, bijvoorbeeld: gipskartonplaten, gipsplaten, houtwolcementplaten, vlasvezelplaten, vlasvezelcementplaten, houtspaancementplaten, houtwolmagnesietplaten;
- andere bouwplaten, bijvoorbeeld: kunsthars gebonden houtwolplaten, stroplaten, rietplaten, spaanplaten, hard- en zachtboard, meubelplaten, triplex, stalen vloer-, wand-, gevel- en dakplaten.

4. Isolatiematerialen in de vorm van platen, dekens, schalen, korrels enzovoort.
5. Kunststoffen in de vorm van foliën, schuimen, buizen, goten, platen, diversen (t.w. koepels, lichtstraten, ontluuchtingskappen).
6. Bindmiddelen, mortels en morteltoeslagen, bijvoorbeeld:
 - cement, en verder al die bindmiddelen welke met de naam cement op de Nederlandse markt worden gebracht, zoals: aluminiumcement, marmercement, bitumineuze cement, metaalcement, vuurvaste species;
 - kalk, kluitkalk, schelpkalk, schelpkalkbloem gebluste of gegoten kalk, carbitkalk en dergelijke kalksoorten en mengsels;
 - gips: stukadoorsgips, model- of vormgips en dergelijke soorten;
 - mortels: cementmortels, betonmortels, kalkmortels, kant en klaar mortel, kunsthars- en andere mortels;
 - morteltoeslagen: natuur- en kunstpuzzolanen, tras, kieselguhr, hoogovenslakkenmeel, baksteenpoeders en dergelijke;
 - gebroken basalt, porfiersplit, gebroken grint, bims, metsel- en betonzand; vormzand, grint, grintzand, filterzand, filtergrint en dergelijke.
7. Chemische preparaten.
 - Vochtwerende en waterdichte preparaten, verhardingsmiddelen en kleurmiddelen voor cement- en betonmortels; plastificeerders, versnellers en vertragers; ontkistingsmiddelen; brandwerende middelen; houtbeschermings-(conserverings-) middelen; bescherming tegen corrosie van metalen; zuurvaste katten.
8. Diverse bouwmaterialen.
 - Glazen bouwstenen en -tegels; glas mozaïek en dergelijke; producten voor de afwerking van wanden; plafond-, wand- en vloersystemen, niet eerder genoemd; ribbenstrek; (plat-)dakbedekkingsmaterialen en hulpstoffen.

Onder aanverwante artikelen worden verstaan:

- gereed- of halfproducten voor de bouw, zoals: ramen, kozijnen en vensters; binnen- en buitendeuren; garagedeuren;
- openhaarden en bijbehorende materialen, alsmede accessoires;
- sanitaire producten zoals, closetpotten, douchebakken, baden, scheidingswanden en andere accessoires behorende bij sanitaire inrichtingen;
- inbouwkeukens, losse keukenkasten en -blokken met bijbehorende inbouwapparatuur;
- gereedschappen die nodig zijn voor het aanbrengen of samenvoegen van bouwmaterialen en aanverwante artikelen;
- materialen die kunnen dienen als afscheiding tussen woningen of als windkering.

2. Looptijd van de Cao

Deze CAO geldt voor 24 maanden, van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018. De ondertekenaars kunnen haar tot uiterlijk drie maanden voor de einddatum schriftelijk opzeggen. Als zij dat niet doen, is de Cao voor nog eens een jaar van kracht.

De Cao kan tussentijds worden opgezegd. Omdat dat door overheidsmaatregelen noodzakelijk is. Of omdat de sociale, economische of juridische omstandigheden zijn veranderd.

Als één van de partijen opnieuw wil onderhandelen, zijn de andere verplicht daaraan mee te werken. Als er na twee maal vier weken geen nieuw resultaat is, kunnen de partijen de kwestie voorleggen aan de Stichting van de Arbeid.

3. Ondertekenaars van deze Cao

Voor de werkgevers: de Vereniging van Handelaren in Bouwmaterialen in Nederland (Hibin) in Almere-Buiten. En voor de vakorganisaties: FNV Hout en Meubel in Utrecht, CNV Vakmensen in Utrecht en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, in Culemborg.

De betrokkenen leven alle afspraken in deze Cao, en alle verplichtingen die eruit voortvloeien, zorgvuldig na. Tijdens de looptijd ondernemen of steunen zij geen activiteiten om de arbeidsvoorwaarden te veranderen. Als zij veranderingen wensen, dan volgen ze daarvoor de gebruikelijke organisatorische weg.

4. Fonds Collectieve Belangen

Uit het Fonds Collectieve Belangen worden activiteiten betaald die voor de gehele bedrijfstak van belang zijn. Zoals het geven van voorlichting over werken in de branche en over de Cao. De werkgeversvereniging en de vakorganisaties hebben alle het recht om dergelijke voorlichting te verzorgen.

De jaarlijks door de werkgever aan het Fonds Collectieve Belangen te betalen werkgeversbijdrage bedraagt een percentage van de loonsom tot een maximum van 1,5 procent van het maximum voor de premieheffing WW.

Deze werkgeversbijdrage bedraagt 0,2 procent. Voor het heffingsjaar 2018 wordt de premie verhoogd van 0,2% naar 0,25%. Van de jaarlijkse werkgeversbijdrage is 0,1 procent voor opleidingen.

Het adres van het FCB is: Wissenraet Van Spaendonck, Postbus 4076, 5004 JB Tilburg, email: fcb@wispa.nl.

5. Bedrijfstakpensioenfonds Hibin

Cao-partijen hebben een verplichtstelling aangevraagd voor de pensioenregeling in de bedrijfstak voor de handel in bouwmaterialen. Deze is voor het laatst gewijzigd op 16 september 2008. Cao-partijen bepalen de inhoud van de pensioenregeling die door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Hibin wordt uitgevoerd en die is vastgelegd in de relevante (pensioen)reglementen. De inhoud van de relevante (pensioen)reglementen maakt integraal onderdeel uit van de Cao. Op verzoek worden de voor de werknemer relevante (pensioen)reglementen toegezonden door Bpf Hibin. Deze staan ook op www.bpfhibin.nl.

Hieronder volgt een korte samenvatting van de pensioenregeling.

De pensioenregeling is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. De werkgever betaalt tweederde en de werknemer eenderde deel van de premie voor deze regeling.

Het ouderdomspensioen

Werknemers ontvangen van de overheid ouderdomspensioen vanaf hun AOW-leeftijd. De werknemer ontvangt zijn 1e AOW-uitkering op de dag dat hij de AOW-leeftijd bereikt.

Daarnaast ontvangt hij ouderdomspensioen van het Bedrijfstakpensioenfonds. Dit ouderdomspensioen ontvangt hij vanaf het moment dat hij 67 jaar wordt. De pensioenopbouw begint vanaf de indiensttreding, maar op zijn vroegst met ingang van het 21ste jaar.

De opbouw van het pensioen

Hoeveel pensioen een werknemer precies in handen krijgt, hangt af van het aantal jaren dat hij deelnemer was, premies betaalde en van de hoogte van zijn salaris. Naarmate iemand langer werkt (en dus langer premies betaalt), wordt het opgebouwde ouderdomspensioen hoger. Dit ouderdomspensioen wordt, voor zover de financiële middelen van het fonds dat toelaten, geïndexeerd. Dat wil zeggen: verhoogd met het percentage waarmee de salarissen in de bedrijfstak zijn gestegen mits de werknemer deelnemer is in het pensioenfonds. Zo kunnen inflatie en prijsstijgingen gedurende de opbouwperiode weer goedge maakt worden. In het pensioenreglement is vastgelegd hoe de opbouw van het ouderdomspensioen wordt bepaald.

De pensioenpremies

De hoogte van de te betalen premies is afhankelijk van het salaris. Hoe hoger het salaris, hoe hoger de premies. De werknemer bouwt niet over zijn héle salaris pensioen op en betaalt geen premies over zijn gehele salaris. Immers: hij heeft na zijn pensioendatum nog een andere inkomstenbron: de AOW. Het deel van het salaris dat voor de pensioenopbouw niet meetelt, heet de 'franchise'. De hoogte van de franchise wordt elk jaar opnieuw vastgesteld. Bovendien geldt een maximum voor het salaris waarover pensioenopbouw plaatsvindt.

Het nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen gaat na het overlijden van de werknemer naar diens nabestaanden. Dat zijn degene met wie hij is getrouwd (of die geregistreerd is als zijn partner of (onder voorwaarden) ongehuwd samenwoont) en/of zijn kinderen. Ook ex-partners kunnen recht hebben op (een gedeelte van het) nabestaandenpensioen. Het nabestaandenpensioen is 60 procent van het te bereiken ouderdompensioen op de pensioendatum.

Anw-uitkering van de overheid?

Soms krijgt de echtgenoot of partner van de overleden werknemer ook een Anw-uitkering van de overheid. Maar zo'n uitkering krijgt lang niet iedereen. Het is raadzaam zélf maatregelen te treffen tegen de financiële gevolgen van overlijden. De pensioenregeling biedt daarom gelegenheid op vrijwillige basis een Anw-verzekering af te sluiten.

Eerder met pensioen gaan

Tot 1 april 2013 is er de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan, gebruik makend van prepensioenaanspraken, alsmede het reglement aanvullingsregelingen, onder de aldaar beschreven voorwaarden. Beide genoemde regelingen worden uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen.

Vanaf 1 april 2013 wordt de aanvullingsregeling beëindigd, waardoor werknemers vanaf deze datum geen gebruik meer kunnen maken van de aanvullingsregeling.

Alle voorwaarden en regels voor ouderdompensioen, het nabestaandenpensioen en de vrijwillige Anw-verzekering staan in het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Handel in Bouwmaterialen. De werknemer krijgt dat reglement bij zijn arbeidsovereenkomst. Op verzoek stuurt het Pensioenfonds hem een nieuw exemplaar.

6. Werkafspraken tussen de Cao-partijen

6.1 Periodiek overleg

De Cao-partijen praten regelmatig - ten minste tweemaal per jaar - over de economische vooruitzichten van de bedrijfstak. Dit overleg is vooral bedoeld om adequaat in te spelen op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de branche.

Er komt een paritaire commissie die zal worden belast met de problematieken rondom de naleving van de CAO door bedrijven. Deze commissie dient als beoordelings- en beslissingscollege bij problemen ten aanzien van de CAO-naleving bij bedrijven. Werknemers zullen zich met klachten over de naleving van de CAO rechtstreeks tot deze commissie kunnen wenden. CAO-partijen zullen nadere afspraken maken over de werkwijze van deze commissie.

Partijen zullen gezamenlijk de werknemers rechtstreeks informeren over de gemaakte CAO-afspraken.

6.2 Tegengaan concurrentiebeding

De Cao-partijen roepen werkgevers op om terughoudend en selectief om te gaan met het opleggen van een concurrentiebeding aan nieuwe werknemers.

6.3 Gezondheidsbeleid

Partijen spreken af dat de werkgever een actief beleid voert om verzuim en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid zal de werkgever zich maximaal inspannen om de betrokken medewerker te re-integreren. De werkgever zal haar verzuimbeleid vastleggen in een verzuimregeling bij arbeidsongeschiktheid die vervolgens ter instemming wordt voorgelegd aan de OR/PVT.

6.4 Re-integratie arbeidsongeschikte werknemers

Partijen zullen gezamenlijk het opdrachtgeverschap ten aanzien van re-integratie van WAO-ers en van zieke werknemers op zich nemen. De afspraken betreffen alle (onderdelen van) re-integratie contracten die gericht zijn op herplaatsing bij een nieuwe werkgever.

Dit laat onverlet dat indien werkgever en werknemer geen overeenstemming bereiken over de mogelijkheden tot herplaatsing bij de eigen werkgever, de betrokken werknemer alle mogelijkheden kan benutten die de wet hem biedt.

Bij de verdere praktische uitwerking van de afspraken dient er ook aandacht te zijn voor de communicatie naar werkgevers en werknemers in de branche.

Partijen leggen de volgende uitgangspunten bij re-integratie in de CAO vast.

De werkgever dient, indien er geen passende arbeid beschikbaar is, de werknemer de mogelijkheid te bieden een baan te zoeken bij een andere werkgever. De werkgever biedt de arbeidsongeschikte werknemer daarvoor adequate faciliteiten aan.

Daaronder wordt tenminste verstaan:

- Inspraak in het traject en keuze uit tenminste meerdere re-integratiebedrijven in de regio waar de werknemer woont.
- De bewuste re-integratiebedrijven moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - Beschikken over een Privacy reglement wat door de Registratiekamer (of haar rechtsopvolger) is erkend en via deze openbaar toegankelijk is. Beschikken over een Klachtenregeling met beroepsprocedure.
 - Tevens moet vastgelegd zijn dat bij aanvang van de dienstverlening aan de werknemer een exemplaar van de Klachtenregeling wordt overhandigd.
 - Het re-integratiebedrijf zal de cliënt/werknemer actief voorlichten en tevoren aantoonbaar informeren over doel en inhoud van elk traject, welke eisen aan cliënt gesteld worden en op welke ondersteuning hij mag rekenen van de kant van het re-integratiebedrijf.
 - Het behoort tot de vaste werkwijze dat afspraken met cliënten/werknemers schriftelijk worden vastgelegd. De cliënt/werknemer ontvangt zo snel mogelijk een afschrift hiervan.

6.5 Senioren dagen

Een paritaire werkgroep zal een voorstel voorbereiden tot het omzetten van de senioren dagenregeling uit art. 6.1 cao naar een regeling die beantwoordt aan het doel waarvoor de regeling destijds gemaakt is.

6.6 Participatiewet

Partijen zullen in gezamenlijkheid onderzoeken op welke wijze en rekening houdend met de sector specifieke omstandigheden invulling kan worden gegeven aan de verplichtingen vanuit de Participatiewet. Partijen hebben de intentie om gedurende de looptijd van de cao in het kader van de Participatiewet tot afspraken te komen over hoe de branche het voor haar berekende gedeelte van de te realiseren arbeidsplaatsen voor zijn rekening neemt alsmede over de monitoring daarvan.

6.7 Opbouw en duur WW

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao overleg voeren over uitwerking van de adviezen van de STAR ten aanzien van opbouw en duur WW, zoals neergelegd in de brief van de STAR aan decentrale cao-partijen d.d. 17 april 2015; kenmerk 15.00956 EH/JS.”

6.8 Jeugdlonen

Partijen spreken af in 2018 een onderzoek te doen naar de financiële gevolgen van een systeem van jeugdlonen waarbij de verhouding van de jeugdlonen per leeftijdsjaren in de cao Hibin identiek is aan die van de jeugdlonen in het wettelijk stelsel van het minimumloon. Deze voorstellen moeten een voor werkgevers en werknemers acceptabel en passend stelsel van jeugdlonen bevatten en moeten leiden tot een nieuw en verbeterd systeem van jeugdlonen in de cao per 1 januari 2019.

6.9 Duurzame inzetbaarheid

Partijen gaan zich er gezamenlijk voor inzetten werknemers die werken in de bouwmaterialengroothandel te helpen vitaal, competent, gemotiveerd en in goede balans te blijven. Dit is belangrijk omdat iedereen het steeds drukker krijgt, veranderingen sneller gaan, er steeds vaker van baan wordt gewisseld en er ook langer moet worden doorgewerkt. Dit vraagt aanpassingsvermogen en veranderingsbereidheid van werknemers maar ook om investeren: zorgen dat kennis en vaardigheden “up to date” zijn, het werk leuk en uitdagend blijft en medewerkers gezond en vitaal zijn. Dat gaat niet van zelf. Partijen gaan daarbij helpen met een modernere cao met afspraken die daarbij ondersteunen. Zij gaan daarvoor duurzame inzetbaarheid een terug kerend thema maken bij de onderhandelingen.

- Er is medio 2017 een advies uitgebracht door een cao-werkgroep Duurzame Inzetbaarheid. Partijen zullen ook in 2018 gezamenlijk werken aan de verdere uitwerking van dit advies. Werkgevers en medewerkers in de bouwmaterialenhandel zullen daarbij op de hoogte worden gehouden middels de informatie campagne “Werk in Uitvoering”. De kosten van deze campagne worden betaald vanuit het Fonds Collectieve Belangen Handel in Bouwmaterialen (FCB).

- Er zullen in het jaar 2018 100 zgn. “scans” worden aangeboden aan even zoveel werknemers in de sector . Elk “scan” bestaat uit meerdere ontwikkelgesprekken met een onafhankelijke loopbaancoach. De “scans” helpen werknemers bij een oriëntatie op hun huidige werksituatie en een perspectief op hun verdere mogelijkheden. Van de 100 “scans” worden er in beginsel 50 rechtstreeks aan de medewerkers aangeboden en 50 via de werkgever in 2 á 3 bedrijfstrajecten. Werknemers en bedrijven die hiervan gebruik maken ontvangen een advies op maat. De kosten worden betaald door het Fonds Collectieve Belangen (FCB). Werkgevers die deelnemen aan een bedrijfstraject ontvangen een analyse en rapportage op bedrijfs- en sectorniveau. De uitkomsten van en de ervaringen met de trajecten moeten leiden tot een bewezen effectieve methode met ondersteunende instrumenten ten behoeve van een sectorale aanpak.
- Partijen zullen bij hun gesprekken in 2018 over ondersteunende maatregelen o.a. onderzoeken of bestaande cao-afspraken ten aanzien van oudere werknemers beter kunnen waardoor deze groep medewerkers waar nodig worden geholpen vitaal, competent, gemotiveerd en in goede balans te blijven en daardoor van toegevoegde waarde blijven voor henzelf en de organisaties waar zij werken. Daarbij gaat het om art. 9.4 cao (overwerk 50+ en senioren dagen) als ook om de mogelijkheid om voor deze groep te komen tot een “80/90/100-regeling” of een variant daarop.

7. De Vaste Commissie

De Vaste Commissie doet uitspraak in geschillen over deze Cao. Het is de enige instantie die toestemming kan verlenen om op bepaalde punten van de Cao af te wijken. Haar uitspraken zijn bindende adviezen. Als een werkgever, een werknemer of een vakorganisatie zich niet bij dat advies wil neerleggen, kan hij of zij de rechter om een uitspraak vragen.

De Vaste Commissie bestaat uit vier personen. Twee van werkgeverszijde en twee namens de vakorganisaties. Als niet van beide partijen evenveel mensen aanwezig zijn, mag de Commissie geen beslissingen nemen.

De leden mogen overal nadere inlichtingen inwinnen voordat zij een beslissing nemen. Ze kunnen betrokkenen, getuigen en deskundigen oproepen om voor de Commissie te verschijnen.

De Commissie kiest uit haar midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter. Het voorzitterschap wisselt om het jaar. Het ene jaar is een werkgeversvertegenwoordiger voorzitter, het jaar daarop een afgevaardigde van de vakorganisaties.

Als een van de leden opzegt, zorgt zijn organisatie voor vervanging.

Indienen van bezwaren en verzoeken

Een bezwaar of een verzoek moet schriftelijk worden ingediend. De indiener zorgt voor een duidelijke toelichting op de aanleiding van zijn verzoek aan de Commissie.

Werkgevers die vragen om goedkeuring van een ander systeem van functieclassificatie moeten dat verzoek twee maanden voor de beoogde invoering indienen.

Als de Commissie een verzoek geheel of gedeeltelijk afwijst, geeft ze een schriftelijke argumentatie van die afwijzing.

De Commissie doet altijd binnen drie maanden uitspraak.

Het adres van de Vaste Commissie:

Postbus 1634, 1300 BP Almere

Telefoon: (026) 363 35 55

Afdeling C: Loon en functiesysteem

1. Salarisschalen

De cao bevat salarisschalen per:

- 1 juli 2017 (i.v.m. wijziging WML per 1/7/17)
- 1 december 2017 (i.v.m. caoverhoging van 2% per 1/1/2017)
- 1 januari 2018 (i.v.m. wijziging WML per 1/7/18)

Het salaris wordt meestal betaald per kalendermaand ofwel een aangesloten periode van 30 dagen. Soms krijgt de werknemer zijn salaris 'per periode' (dat is een dertiende deel van een kalenderjaar), of per 4 weken of per week.

De salarissen in deze salarisschalen zijn maandsalarissen. Uit die bedragen kunnen de volgende berekeningen worden afgeleid:

- periodesalaris : 92,31 % van het maandsalaris;
- 4-weken-salaris : 92,06 % van het maandsalaris;
- weksalaris : 23,015% van het maandsalaris;
- uursalaris: 0,606% van het maandsalaris.

Maandsalarissen per 1 juli 2017 (wijziging jeugdlonen o.b.v. WML):

Leeftijd groep 1 groep 2 groep 3 groep 4 groep 5 groep 6 groep 7 groep 8 groep 9

17	618,35									
18	743,55	803,63								
19	860,95	927,27	945,72							
20	1095,80	1095,80	1107,84	1141,10						
21	1330,60	1330,60	1330,60	1345,20	1405,82					
<u>22</u> ¹	1565,40	1565,40	1565,40	1577,13	1648,20	1755,10	1913,34	2143,26	2464,54	
23	1565,40	1766,23	1801,36	1855,45	1939,06	2064,82	2250,99	2521,49	2899,45	

Functie-
jaren

0	1565,40	1766,23	1801,36	1855,45	1939,06	2064,82	2250,99	2521,49	2899,45	
1	-----	1818,92	1855,45	1910,95	1997,37	2127,34	2318,43	2596,65	2986,57	
2	-----	1873,72	1910,95	1968,56	2057,09	2190,58	2387,99	2674,64	3075,80	
3	-----	-----	1968,56	2027,58	2118,92	2256,61	2459,66	2754,73	3167,84	
4	-----	-----	-----	-----	2182,14	2324,05	2533,43	2837,62	3263,39	
5	-----	-----	-----	-----	-----	2394,31	2609,29	2922,64	3361,04	
6	-----	-----	-----	-----	-----	-----	2687,99	3010,46	3462,19	
7	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	3100,39	3565,48	
8	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	3672,98	

¹ Per 1 juli 2017 is de Wet Minimumloon gewijzigd. De wettelijke leeftijd waarop het volledige minimumloon geldt, is verlaagd naar 22 jaar. Omdat daardoor voor een aantal leeftijdscategorieën in groep 1 t/m 3 het minimumloon boven het cao-loon kwam te liggen, is voor de cao-salarissen per 1/7/2017 aldaar het minimumloon gehanteerd.

Maandsalarissen per 1 december 2017 (cao salarissen per 1/7/2017 +1,5%):

Leeftijd groep 1 groep 2 groep 3 groep 4 groep 5 groep 6 groep 7 groep 8 groep 9

17	627,63									
18	754,70	815,69								
19	873,86	941,18	959,91							
20	1112,24	1112,24	1124,46	1158,22						
21	1350,56	1350,56	1350,56	1365,38	1426,91					
22	1588,88	1588,88	1588,88	1600,79	1672,92	1781,42	1942,04	2175,41	2501,51	
23	1588,88	1792,72	1828,38	1883,28	1968,14	2095,80	2284,76	2559,31	2942,95	

Functie-
jaren

0	1588,88	1792,72	1828,38	1883,28	1968,14	2095,80	2284,76	2559,31	2942,95	
1	-----	1846,20	1883,28	1939,62	2027,33	2159,25	2353,21	2635,60	3031,37	
2	-----	1901,83	1939,62	1998,09	2087,94	2223,44	2423,81	2714,76	3121,94	
3	-----	-----	1998,09	2058,00	2150,70	2290,46	2496,55	2796,05	3215,36	
4	-----	-----	-----	-----	2214,88	2358,91	2571,43	2880,19	3312,34	
5	-----	-----	-----	-----	-----	2430,23	2648,43	2966,48	3411,46	
6	-----	-----	-----	-----	-----	-----	2728,31	3055,61	3514,13	
7	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	3146,90	3618,96	
8	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	3728,07	

Maandsalarissen per 1 januari 2018 (+2%):

Leeftijd groep 1 groep 2 groep 3 groep 4 groep 5 groep 6 groep 7 groep 8 groep 9

17	640,18									
18	769,80	832,00								
19	891,34	960,00	979,10							
20	1134,48	1134,48	1146,95	1181,38						
21	1377,57	1377,57	1377,57	1392,69	1455,44					
22	1620,66	1620,66	1620,66	1632,80	1706,38	1817,05	1980,88	2218,92	2551,54	
23	1620,66	1828,57	1864,95	1920,95	2007,51	2137,71	2330,45	2610,49	3001,81	

Functie-
jaren

0	1620,66	1828,57	1864,95	1920,95	2007,51	2137,71	2330,45	2610,49	3001,81	
1	-----	1883,13	1920,95	1978,41	2067,88	2202,44	2400,27	2688,32	3092,00	
2	-----	1939,86	1978,41	2038,05	2129,70	2267,91	2472,29	2769,05	3184,38	
3	-----	-----	2038,05	2099,16	2193,71	2336,27	2546,48	2851,97	3279,67	
4	-----	-----	-----	-----	2259,17	2406,09	2622,86	2937,79	3378,59	
5	-----	-----	-----	-----	-----	2478,83	2701,40	3025,81	3479,68	
6	-----	-----	-----	-----	-----	-----	2782,87	3116,72	3584,41	
7	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	3209,83	3691,34	
8	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	3802,63	

2. Functiesysteem

- A. Algemene omschrijvingen per functiegroep
- B. Voorbeeld functietyperingen

A. Algemene omschrijvingen per functiegroep

functie groep	voorbeeld typering	
1		-
2		<p>De werknemer verricht een functie waarin de taken niet om een specifieke opleiding of duidelijke algemene ontwikkeling vragen. De nadruk ligt derhalve op het uitvoeren van een beperkt aantal vaste en vaak routinematige handelingen. De benodigde vaardigheden zijn snel in de praktijk te verkrijgen en meestal wordt het werk òf onder direct toezicht, òf op basis van duidelijke instructies uitgevoerd, zodat anderen de werkwijze en de prioriteiten bepalen. Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:</p> <ul style="list-style-type: none">- Schoonmaakwerk van/in gebouwen en op terreinen.- Serveren in kantoor of kantine.
3		<p>Werknemers met een functie waarin eenvoudige, zich herhalende activiteiten van gelijk karakter centraal staan, die echter wel enige voorafgaande opleiding en/of algemene ontwikkeling vereisen. Hiertoe gelden werkzaamheden als:</p>
	1	<ul style="list-style-type: none">- Bedienen van een telefooncentrale en ontvangst van bezoek.
	18	<ul style="list-style-type: none">- Verrichten van eenvoudig onderhoud en kleine reparaties.
	18	<ul style="list-style-type: none">- Assisteren bij (administratief-)commerciële werkzaamheden, zoals het maken van orderbevestigingen volgens standaard-model.
3	14	<ul style="list-style-type: none">- Assisteren bij ontvangst, verzending en opslag van goederen, inclusief bediening van mechanische transportmiddelen.- Assisteren bij transport en aflevering van goederen.- Invoer en registratie van gegevens in een geautomatiseerd systeem.
4		<p>Werknemers met een functie waarin zowel een bepaalde graad van (vak)kennis en/of een ruimere praktijkervaring, als een zekere mate van zelfstandigheid is vereist.</p> <p>Derhalve wordt het dagelijkse werk in principe onder eigen verantwoordelijkheid, zonder een frequente (bege)leiding, uitgevoerd. Hieronder vallen werkzaamheden als:</p>
	2	<ul style="list-style-type: none">- Secretariële ondersteuning, zoals correspondentie, notulering, agendabewaking, e.d.
	2	<ul style="list-style-type: none">- Verrichten van balie-verkoop, inclusief kasbeheer en administratieve afhandeling.
	13	<ul style="list-style-type: none">- Ontvangen, inruimen en verzamelen van goederen, waarbij artikel-kennis vereist is.
	17	<ul style="list-style-type: none">- Verzorgen van transport en distributie met bestel- of vrachtwagen.
	19	<ul style="list-style-type: none">- Bijhouden van een eenvoudiger debiteuren- en crediteuren-administratie.

5

Werknemers met een functie waarin niet alleen een bepaalde graad van (vak)kennis, ruimere praktijkervaring en zelfstandige werkuitvoering zijn vereist, maar waarbij tevens (in vergelijking met functies in groep 4) verdere aanvullende eisen of andere functie-verzwarende bijzonderheden zijn te onderscheiden. Hiertoe kunnen eisen worden gerekend op het gebied van:

- Verantwoordelijkheid, zoals bij functies die leiding geven aan (een kleiner aantal) anderen in hetzelfde werkgebied.
- Afbreukrisico, omdat meer dan oppervlakkige (commerciële) contacten met grotere of belangrijke klanten van belang zijn, of omdat met complexere/kostbare apparatuur wordt gewerkt.
- Kennis, zoals een benodigde verdergaande specialisatie in bepaalde producten of materialen.

Hiertoe kunnen onder andere werkzaamheden worden gerekend als de volgende:

12

- Het volgens afspraken/werktekeningen uitvoeren van omvangrijker (de)montagewerk (keukens, sanitair e.d.).

4

- Het, in opdracht van in- of verkopers, uitvoeren en administratief verzorgen van (routine-matige) transacties, (na)calculaties en eenvoudige offertes.

3

- Het beheren van een verkoop-ruimte met divers assortiment (gereedschap, ijzerwaren e.d.) en het behartigen van de verkoop.

15

- Het beheren van een magazijn, al of niet met het geven van aanwijzingen aan enkele medewerkers.

- Het besturen van grote vrachtwagens (met aanhanger, trekker met oplegger), al of niet met laad- en los-installatie en bijrijder.

- Het bedienen van een grote kraan-installatie.

- Het beheren van een grotere sub-administratie, al of niet met het geven van aanwijzingen aan één of enkele medewerkers.

6

Werknemers met een functie waarbij kennis van alle uit te voeren werkzaamheden binnen één of meerdere vak- of activiteiten-gebieden (in- en verkoop, logistiek en transport, financiële administratie) is vereist. De hiervoor benodigde specialisatie vraagt een lange praktijk-ervaring en/of inzicht in de theorie (methoden en technieken) van het vakgebied, en wordt aangewend voor ofwel:

- Kwaliteitsverantwoordelijkheid voor een afzonderlijk, doch niet zeer breed of complex vak- of activiteitengebied

- Inhoudelijke assistentie aan de functionaris die de (eind-) verantwoordelijkheid draagt voor een breder vak- of activiteiten-gebied in een kleinere organisatie.

Hiertoe kunnen onder andere werkzaamheden worden gerekend als de volgende:

16

- Het met enige zelfstandigheid, doch binnen duidelijk omschreven regels, tot stand brengen van bepaalde in- en verkoop-transacties.

- Het leidinggeven aan (de medewerkers van) een groter magazijn eventueel inclusief expeditie-werkzaamheden.

21

- Het zelfstandig voeren van c.q. leiding geven aan alle onderdelen van een kleinere administratie.

7

Werknemers met een functie waarbij alle uit te voeren werkzaamheden binnen één of meerdere vak- of activiteitengebieden worden beheerst, doch waarbij (in vergelijking met groep 6) een verdergaande zelfstan-

digheid en/of verantwoordelijkheid is vereist. Hiertoe kunnen onder andere werkzaamheden worden gerekend als de volgende:

- 5/7 - Het (in persoonlijke of telefonische contacten) zelfstandig tot stand brengen van in- en verkoop-transacties binnen een ruimer produkt-assortiment.
- 9 - Het zelfstandig bezoeken van een groter aantal (potentiële) klanten, waarbij acquisitie-, advies- en onderhandelings-vaardigheden zijn vereist.
- 20 - Het inrichten en beheren van het gehele financieel-administratieve proces in een (middelgrote) organisatie, inclusief het geven van leiding aan (een kleiner aantal) administratieve medewerkers.

8 Werknemers met een (commerciële) functie waarbij een sterk accent ligt op eindverantwoordelijkheid voor de gang van zaken in een vak- of activiteiten-gebied. Dit komt gebruikelijk tot uiting in taken als:

- De behartiging van de grotere, omvangrijker accounts van de onderneming.
- 6/8/10 - Een initiërende rol bij verkoop-bevorderende activiteiten, zoals speciale acties, e.d.
- Verantwoordelijkheid voor de kennis van relevante marktbewegingen (prijs-, produkt- en concurrentie-ontwikkelingen, etc.).
- Inhoudelijke ondersteuning van de met de leiding aan het algehele verkoopproces belaste functionaris.

Tevens geldt in deze functies gebruikelijk een verantwoordelijkheid voor 'sturing' en 'coaching' van commerciële medewerkers op een van de voorgaande functie-niveaus.

9 Werknemers met een functie waarin de algehele leiding over een volledig activiteiten-gebied (in- en verkoop, administratie) van een middelgrote organisatie wordt gevoerd, meestal rechtstreeks rapporterend aan de directie van de onderneming. Hierbij gelden als hoofd-karakteristieken:

- 11/22 - De taak-invulling vindt in hoge mate naar eigen inzicht plaats, tegen de achtergrond van meer algemene richtlijnen of hoofdlijnen, en omvat de verantwoordelijkheid voor coördinatie, kwaliteit en resultaat van alle overige functies in het betreffende gebied.
- De functionaris dient frequent onderbouwde voorstellen te ontwikkelen voor het binnen het gebied te voeren beleid, en draagt, na goedkeuring door de directie, als eerste de operationele verantwoordelijkheid voor de realisatie en uitvoering daarvan.

B. Voorbeeld functietyperingen

Op de navolgende pagina's staan voorbeeld functietyperingen beschreven:

Functie	Typering	Groep
Telefoniste / receptioniste	01	3
Baliemedewerker	02	4
Verkoper Aanvullend Assortiment	03	5
Verkoopassistent	04	5
Verkoper Binnendienst	05	7
Senior Verkoper Binnendienst	06	8
Verkoper Showroom	07	7
Senior Verkoper Showroom	08	8
Vertegenwoordiger	09	7
Senior Vertegenwoordiger	10	8
Verkoopleider	11	9
Keukenmonteur	12	5
Magazijnmedewerker A	13	4
Magazijnmedewerker B	14	3
Chef Magazijn	15	5
Chef Magazijn & Expeditie	16	6
Chauffeur	17	4
Administratief Medewerker	18	3
Boekhoudkundig Medewerker	19	4
Administrateur A	20	7
Administrateur B	21	6
Hoofd Administratie	22	9

Functietypering : 01
Naam : telefoniste / receptioniste
Functiegroep : 3
Afdeling : binnendienst

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het zorgdragen voor een efficiënte afhandeling van het inkomend en uitgaand telefoonverkeer en voor de ontvangst van de bezoekers.

Leiding

Ontvangt leiding van de directeur. Geeft zelf geen leiding.

Verantwoordelijkheden

- een efficiënt telefoonverkeer;
- een vriendelijke ontvangst van de bezoekers.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Neemt binnenkomende gesprekken aan. Verbindt deze door naar de gevraagde of naar de meest geschikte persoon of afdeling. Zoekt op verzoek van medewerkers telefoonnummers en adressen op. Brengt externe telefonische verbinding tot stand met leveranciers of klanten.
- Ontvangt bezoekers en informeert medewerkers over de komst van het bezoek. Biedt koffie aan. Verwijst bezoekers eventueel door naar de te bezoeken afdeling of persoon. Beantwoordt zoveel mogelijk de gestelde vragen van bezoekers. Verwijst hen in geval van specifieke vragen door naar de meeste geschikte persoon of afdeling of laat een afspraak maken. Geeft eventueel informatie mee (bijvoorbeeld brochures).
- Sorteert, registreert en verspreidt de binnenkomende post en faxen. Beoordeelt bij niet op naam gestelde post of faxen aan wie het kan worden voorgelegd. Zorgt ook voor uitgaande post en faxen.
- Zorgt voor eenvoudige administratieve ondersteuning van de verkopers. Beheert de bestanden met telefoonnummers, faxnummers en adressen van klanten en leveranciers voor het versturen van post, faxen en mailings. Typt concept-offertes en handgeschreven brieven uit met een tekstverwerker. Kopieert diverse stukken.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie wordt een algemene achtergrond op MAVO-niveau gevraagd.
- Dient beleefd en tactvol te zijn in de omgang met klanten van de onderneming en hen op klantvriendelijke wijze te woord kunnen staan.

Functietypering : 02
Naam : baliemedewerker
Functiegroep : 4
Afdeling : magazijn / verkoop binnendienst

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het helpen van klanten en leveranciers aan de balie en via de telefoon.

Leiding

Ontvangt leiding van de functionaris die verantwoordelijk is voor de balieverkoop.

Geeft zelf geen leiding aan anderen.

Verantwoordelijkheden

- het helpen van klanten aan de balie;
- het administratief verwerken van bestellingen en inkomende goederen;
- het beheren van de kas voor de balie-aankopen.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Helpt klanten aan de balie (voornamelijk particulieren). Adviseert over (het gebruik van) materialen. Kan hiervoor terugvallen op de betrokken verkoper. Verstrekt informatie over voorraden, levertijden, prijzen, enzovoort.
- Neemt bestellingen op en maakt bonnen aan in het geautomatiseerd systeem. Ondersteunt de administratief medewerker met het toekennen van klantnummers, werknummers, enzovoort. Voert nieuwe klanten in. Bestelt goederen bij de leverancier als de minimale voorraad is bereikt. Verzamelt, sorteert en archiveert bonnen.
- Zorgt voor de administratieve verwerking van de inkomende goederen. Vergelijkt de vrachtbrief met de inkoopbon, brengt indien nodig wijzigingen aan op de vrachtbrief en geeft verschillen door.
- Handelt kassa-werkzaamheden af. Kijkt na of een klant op rekening kan kopen of contant moet betalen. Int contante betalingen aan de balie en beheert de kas voor deze balie-aankopen.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie is een HAVO/MAVO-werk- en denkniveau vereist.
- De functionaris dient te beschikken over kennis van de toepassingsmogelijkheden van het geautomatiseerd systeem en over een algemeen gevoel voor ordelijkheid en systematiek.

Functietypering	: 03
Naam	: verkoper aanvullend assortiment
Functiegroep	: 5
Afdeling	: aanvullend assortiment

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het beheren van het verkooppunt met het aanvullend assortiment en het verkopen van deze materialen zoals hout, ijzerwaren, gereedschap, verf, electra, enzovoort.

Leiding

Ontvangt leiding van de verkoopleider. Geeft zelf geen leiding. Geeft aanwijzingen aan één of meerdere balimedewerkers of medewerkers aanvullend assortiment.

Verantwoordelijkheden

- de verkoop van het aanvullend assortiment;
- het beheer en de presentatie van het verkooppunt;
- de adviezen aan klanten over de artikelen;
- het beheer van de kas.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Begeleidt klanten in het verkooppunt met het aanvullend assortiment. Bespreekt de wensen van de klant en geeft vervolgens produkt- en prijsinformatie, bouwkundige aanwijzingen, praktische tips, enzovoort.
- Bepaalt in overleg met de verkoopleider de samenstelling en de brutomarges van het aanvullend assortiment. Volgt markt- en produktontwikkelingen. Doet voorstellen voor nieuwe produkten, initieert verkoopacties, enzovoort. Stelt calculaties op als aanvulling op offertes van de binnendienst of de showroom en bespreekt deze calculaties met de betrokken verkoper.
- Zorgt voor de ordening en de indeling van het verkooppunt. Bepaalt waar welke goederen worden opgeslagen en gepresenteerd zodat de beschikbare ruimte optimaal wordt benut. Zorgt voor een overzichtelijke en nette presentatie van het gehele assortiment. Wijzigt de indeling als gevolg van promotie-acties, nieuwe artikelen, grotere voorraden, enzovoort.
- Controleert binnenkomende goederen aan de hand van de bestelbon. Beoordeelt kwantiteit en kwaliteit en neemt bij afwijkingen contact op met de leverancier. Registreert deze goederen in het geautomatiseerd systeem (soort, aantal, kostprijs, enzovoort). Bewaakt de minimum- en maximumvoorraden. Bestelt goederen als de minimale voorraad wordt bereikt. Inventariseert regelmatig de voorraad en past de gegevens van de voorraadadministratie aan. Vult de grijpvoorraden en de magazijnrekken aan en zorgt dat de artikelen zijn geprijsd.
- Handelt kassa-werkzaamheden af: maakt orderbonnen aan in het geautomatiseerd systeem, kijkt na of een klant op rekening kan kopen of contant moet betalen, int contante betalingen en houdt de kas bij.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie is een MBO-werk- en denkniveau vereist. De functionaris dient te beschikken over een praktische produktkennis van het aanvullend assortiment en dient in staat te zijn het verkooppunt zelfstandig te runnen.
- Er is sprake van bezwarende werkomstandigheden. De functionaris tilt en verplaatst regelmatig goederen.

Functietypering : 04
Naam : verkoop assistent
Functiegroep : 5
Afdeling : verkoop

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het commercieel en administratief ondersteunen van de verkopers (binnendienst, buitendienst en/of showroom).

Leiding

Werkt onder leiding van de Verkoopleider. Geeft zelf geen leiding. Ontvangt aanwijzingen van de verkopers.

Verantwoordelijkheden

- de administratieve en commerciële ondersteuning van de verkopers;
- het tijdig doorgeven van interne en externe afspraken;
- het tijdig bestellen van artikelen.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Zorgt voor de administratieve ondersteuning van de verkopers (binnendienst, buitendienst en/of showroom). Stelt op basis van de aanwijzingen van de verkopers, het inkooprijzenboek en de vastgestelde bruto-marges eenvoudige calculaties op. Bespreekt deze calculaties met de betrokken verkopers en stelt vervolgens concept-offertes op.
- Werkt afspraken van verkopers uit: plaatst bestellingen, stelt in- en verkoopbonnen op, stelt opdrachtbonnen op voor magazijnleveringen, controleert alle gegevens (klant, prijs, artikel), controleert of de artikelen in voorraad zijn of op de afgesproken datum kunnen geleverd worden. Verwerkt de rapporten van de vertegenwoordigers (data voor vervolgspraken, prijzen van concurrenten, specifieke acties, enzovoort). Neemt indien nodig contact op met klanten of leveranciers (prijzen, hoeveelheden, levertijden, enzovoort).
- Stelt in opdracht van de verkopers eenvoudige correspondentie zelfstandig op (opdrachtbevestigingen, debiteurenbewaking, klachtmeldingen aan leveranciers, enzovoort).
- Maakt na gunning van een opdracht een verkoop- en een inkoopbon aan en bestelt de artikelen bij de leverancier. Let hierbij op de juistheid van de artikel-, prijs-, levertijd-, klant-, en aflevergegevens. Geeft onduidelijkheden of onjuistheden door aan de verantwoordelijke verkoper.
- Fungeert vanuit de ondersteunende rol zowel intern als extern als centraal contactpunt. Verstrekt zoveel mogelijk alle gewenste informatie. Ontvangt vragen en klachten van klanten. Handelt algemene vragen van klanten zoveel mogelijk zelfstandig af (bijvoorbeeld algemene toelichting van het assortiment en geplande leveringstijden). Verbindt indien nodig de klant door met de meest geschikte verkoper. Ontvangt eventueel klanten in de showroom: geeft een algemene rondleiding en informeert de meest geschikte verkoper om de klanten te helpen.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie wordt een algemene achtergrond op MAVO-niveau gevraagd.
- De functionaris dient te beschikken over enig commercieel inzicht en een algemeen gevoel voor orde en systematiek.

Functietypering	: 05
Naam	: verkoper binnendienst
Functiegroep	: 7
Afdeling	: binnendienst

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het verrichten van commerciële werkzaamheden primair gericht op de verkoop van ruwe bouwmaterialen en/of afbouwmaterialen en het administratief ondersteunen van de vertegenwoordiger(s).

Leiding

Ontvangt leiding van de verkoopleider. Geeft zelf geen leiding. Ontvangt aanwijzingen van de senior verkoper binnendienst.

Verantwoordelijkheden

- de verkoop van artikelen aan (kleinere) klanten;
- de adviezen aan klanten over de aanschaf van artikelen uit het assortiment;
- het tijdig doorgeven van afspraken die voor de vertegenwoordigers van belang zijn;
- het tijdig bestellen van artikelen.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Geeft voorlichting aan klanten over produkten (verwerking en toepassing) en prijzen. Overlegt indien nodig met de senior verkoper binnendienst. Ontvangt offerte-aanvragen van aannemers of krijgt opdracht van een vertegenwoordiger om een offerte op te stellen. Stelt op basis van het inkooprijzenboek, de vastgestelde bruto-marges en eventuele jaarcontracten calculaties op. Vraagt eventueel prijzen op bij de leverancier. Bespreekt deze calculaties indien nodig met de senior verkoper binnendienst en stelt vervolgens de offertes op.
- Maakt na gunning van de opdracht een verkoop- en een inkoopbon aan en bestelt de artikelen bij de leverancier. Let hierbij op de juistheid van de artikel-, prijs-, levertijd-, klant-, en aflevergegevens. Neemt bij onjuiste leveringen contact op met de leverancier. Overlegt indien nodig met de senior verkoper binnendienst.
- Ontvangt vragen en klachten (zowel van leveranciers als van klanten). Handelt voor zover mogelijk zaken zelfstandig af. Legt meer complexere zaken voor aan de senior verkoper binnendienst.
- Initieert diverse verkoopacties. Bespreekt deze initiatieven in de periodieke verkoopvergadering. Zorgt na goedkeuring voor het nodige (voorlichtings)-materiaal. Zorgt dat (potentiële) klanten op de hoogte worden gebracht. Evalueert aan het einde van de verkoopactie de resultaten. Overlegt met de senior verkoper(s) en/of de verkoopleider.
- Ontvangt (telefonische) berichten voor de (senior) vertegenwoordigers en geeft deze aan hen door. Zet op verzoek van de (senior) vertegenwoordigers monsters klaar en zorgt voor het nodige voorlichtingsmateriaal (folders, produkt- en toepassingsinformatie, enzovoort). Bestelt zonodig nieuwe monsters of voorlichtingsmateriaal bij de leveranciers.
- Neemt zonodig contact op met klanten met achterstallige betalingen.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie is een MBO- werk- en denkniveau vereist. De functionaris heeft diverse relevante (HIBIN) vak- en branche-opleidingen gevolgd.
- Beschikt over produktkennis van het aangeboden assortiment van de onderneming.
- Dient beleefd en tactvol te zijn in de omgang met klanten van de onderneming en hen op klantvriendelijke wijze te woord kunnen staan.
- Door de grote mate van diversiteit in de functie is er sprake van een verhoogd afbreukrisico.

Functietypering	: 06
Naam	: senior verkoper binnendienst
Functiegroep	: 8
Afdeling	: binnendienst

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het zelfstandig verrichten van commerciële werkzaamheden primair gericht op de in- en verkoop van ruwe bouwmaterialen en/of afbouwmaterialen en het commercieel-administratief ondersteunen van de vertegenwoordigers.

Leiding

Ontvangt leiding van de verkoopleider. Geeft zelf geen leiding. Geeft aanwijzingen aan en begeleidt de verkoper(s) binnendienst bij de uitvoering van de werkzaamheden.

Verantwoordelijkheden

- een winstgevende in- en verkoop van artikelen aan (grotere) klanten;
- de adviezen aan klanten over de aanschaf van artikelen uit het assortiment;
- het tijdig doorgeven van afspraken die voor de vertegenwoordigers van belang zijn;
- de kennisinbreng van relevante marktfactoren voor de onderneming (prijs- en produktontwikkelingen, concurrentie, enzovoort).

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Geeft voorlichting aan klanten over produkten (verwerking en toepassing) en prijzen. Overlegt indien nodig met de verkoopleider of een technisch vertegenwoordiger van de leverancier. Ontvangt rechtstreeks offerte-aanvragen van aannemers of krijgt opdracht van een vertegenwoordiger om een offerte op te stellen. Neemt naar aanleiding van de vraag contact op met de leverancier(s). Onderhandelt met de leverancier(s) over prijzen, leveringsvoorwaarden enzovoort, indien deze zaken niet zijn vastgelegd in centrale afspraken. Beoordeelt de door de leverancier(s) opgestelde offertes en bepaalt, eventueel na overleg met de verkoopleider, de leverancierskeuze. Maakt op basis hiervan een calculatie en stelt een offerte op voor de klant. Houdt hierbij rekening met de (afgesproken) inkoopprijs, vastgestelde brutomarges, omzetverwachtingen, eventuele concurrenten en eventueel aanwezige afspraken in de vorm van jaarcontracten met de klant. Overlegt indien nodig met de verkoopleider. Onderhandelt en overlegt met de klant over de uitgebrachte offerte of geeft deze zonedig door aan de (senior) vertegenwoordiger.
- Ontvangt vertegenwoordigers van diverse leveranciers. Initieert diverse verkoopacties. Bespreekt deze initiatieven in de periodieke verkoopvergadering. Benadert (potentiële) klanten over de lopende actie. Evalueert aan het einde van de verkoopactie de resultaten en bespreekt de resultaten in het verkoopoverleg.
- Stelt een inkoop-, verkoopbon en een opdrachtbevestiging op voor de financiële administratie. Controleert aan de hand van de inkoopbonnen en de leveringsfacturen of de bestellingen conform de afspraken zijn afgehandeld. Verandert zonedig gegevens in het geautomatiseerd systeem of neemt contact op met de leverancier.
- Ontvangt klachten (zowel van leveranciers als van klanten) en tracht deze in eerste instantie zelfstandig op te lossen. Neemt zonedig contact op met klanten met achterstallige betalingen.
- Assisteert de verkoopleider bij inkooponderhandelingen. Adviseert over leverancier- en produktkeuze, kwaliteit, prijs, enzovoort. Maakt periodiek rapportages over de verkoopactiviteiten, signaleert markt- en produkt-ontwikkelingen en geeft deze door aan de verkoopleider. Overlegt over bovenstaande zaken regelmatig met de verkoopleider. Ontvangt (telefonische) berichten voor de (senior) vertegenwoordigers en geeft deze aan hen door.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie is een MBO- werk- en denkniveau vereist. De functionaris heeft diverse relevante (HIBIN) vak- en branche-opleidingen gevolgd.
- Beschikt over uitgebreide produktkennis van het aangeboden assortiment van de onderneming.

- Houdt actief de produktkennis bij. Volgt door de onderneming en leveranciers aangeboden bijscholingscussussen.
- Is in staat zelfstandig te werken. Beschikt over commerciële en communicatieve vaardigheden.
- Door de grote mate van diversiteit in de functie is er sprake van een verhoogd afbreukrisico.

Functietypering	: 07
Naam	: verkoper showroom
Functiegroep	: 7
Afdeling	: showroom

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het in het kader van de showroom-verkoop verrichten van commerciële en administratieve werkzaamheden.

Leiding

Ontvangt leiding van de verkoopleider. Geeft zelf geen leiding. Ontvangt aanwijzingen van de senior verkoper showroom.

Verantwoordelijkheden

- het op een klantvriendelijke wijze te woord staan van klanten;
- het beantwoorden van vragen van klanten over artikelen uit het showroom-assortiment;
- het verrichten van administratieve werkzaamheden behorend bij het verkoopproces.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Adviseert de klant over de mogelijkheden van de standaardpakketten die horen bij de contracten die de senior verkoper showroom met de aannemer heeft afgesloten. Bespreekt met de klant de alternatieven indien de klant wil afwijken van de gemaakte afspraken. Stelt een offerte op voor de klant en maakt eventueel prijsafspraken. Houdt hierbij rekening met aanwezige condities en reeds gemaakte (centrale) afspraken. Schetst voor de klant een tekening van de gewenste keuken, maakt deze later nogmaals in het geautomatiseerd systeem en stuurt deze op naar de klant. Tracht te allen tijde het contact met de klant vast te houden.
- Verricht gelijksoortige werkzaamheden voor de verkoop die geen betrekking heeft op afgesloten projecten; adviseert klanten, stelt calculaties op, maakt met behulp van een geautomatiseerd systeem eenvoudige werktekeningen. Bezoekt eventueel de klant om de situatie ter plekke te beoordelen. Geeft gemaakte afspraken door aan de verkoopleider.
- Schrijft een inkoopbon, indien een offerte wordt bevestigd. Bestelt de artikelen bij de leverancier. Controleert de orderbevestiging van de leverancier(s). Administreert de ingekomen goederen, die gecontroleerd worden door de magazijnmedewerker.
- Ontvangt en behandelt klachten. Gaat zonodig naar de klant om de klacht/fout te beoordelen. Tracht zoveel mogelijk de klacht zelfstandig op te lossen. Indien deze niet zelfstandig kan worden opgelost, wordt overleg gepleegd met de verkoopleider. Neemt zonodig contact op met klanten met achterstallige betalingen.
- Houdt de showroom-opstelling en -inrichting ordelijk, overzichtelijk en eigentijds. Bestelt hiertoe nieuwe producten. Overlegt hierover met de verkoopleider. Ziet toe op de aanwezigheid van juist informatiemateriaal (brochures en folders). Bestelt indien nodig nieuwe documentatie.
- Voert over bovenstaande zaken regelmatig overleg met de verkoopleider.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie is een MBO-werk- en denkniveau vereist. De functionaris heeft diverse relevante (HIBIN) vak- en brancheopleidingen gevolgd.
- Beschikt over produktkennis van het aangeboden assortiment van de showroom van de onderneming.
- Is in staat zelfstandig te werken, beschikt over commerciële en communicatieve vaardigheden.
- Heeft een algemeen gevoel voor ordelijkheid en systematiek.

Functietypering	: 08
Naam	: senior verkoper showroom
Functiegroep	: 8
Afdeling	: showroom

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het zelfstandig verrichten van commerciële werkzaamheden voor het showroom-verkoopproces.

Leiding

Ontvangt leiding van de verkoopleider. Geeft zelf geen leiding. Geeft aanwijzingen en begeleidt de verkoper(s) showroom en de keukenmonteurs bij de uitvoering van de werkzaamheden.

Verantwoordelijkheden

- commercieel aantrekkelijke project-afspraken met aannemers en een efficiënte verkoop in relatie tot de omzetdoelstellingen;
- het tijdig doorgeven van afspraken die voor de verkopers van belang zijn;
- de advisering van klanten over de aanschaf van artikelen uit het showroom-assortiment;
- de kennisinbreng van relevante marktfactoren voor de onderneming (prijzen, producten, klanten, concurrenten, enzovoort).

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Geeft voorlichting aan aannemers over het assortiment van de showroom (bijvoorbeeld prijzen en levertijden). Overlegt zonodig met de verkoopleider of een technisch vertegenwoordiger van de leverancier. Ontvangt rechtstreeks offerte-aanvragen voor (grootschalige) projecten van aannemers. Onderhandelt met de leverancier over prijzen, levertijden e.d. Stelt op basis hiervan een offerte op. Voert op basis hiervan onderhandelingen met aannemer en architect over prijs, levertijd en samenstelling van standaardpakketten (keukens, sanitair, tegels en open haarden). Maakt zelfstandig of in overleg met de verkoopleider en aannemer een leverancierskeuze. Controleert aan de hand van de leveringsfacturen of de bestellingen conform de afspraken zijn afgehandeld. Overlegt regelmatig over bovenstaande zaken met de verkoopleider.
- Verwerft zelfstandig, of in overleg met een (senior) vertegenwoordiger, nieuwe opdrachten. Neemt contact op met (potentiële) klanten indien een opdracht niet aan de onderneming wordt gegund.
- Ontvangt klanten in de showroom. Adviseert deze, stelt calculaties op, maakt met behulp van een geautomiseerd systeem eenvoudige werktekeningen. Bezoekt eventueel de klant om de situatie ter plekke te beoordelen. Draagt zorg voor de inbouw van de keukens, sanitair e.d. Maakt hiervoor afspraken met installatiebureaus (tijd, prijs enzovoort) of stelt de planning op voor de keukenmonteurs (indien aanwezig). Controleert de montage-rapporten en ziet toe op de naleving van de afspraken. Ontvangt en behandelt klachten. Gaat zonodig naar de klant om de klacht/fout te beoordelen. Tracht zoveel mogelijk de klacht zelfstandig op te lossen. Neemt zonodig contact op met klanten met achterstallige betalingen.
- Houdt de showroom opstelling en -inrichting ordelijk, overzichtelijk en eigentijds. Bestelt hiertoe nieuwe producten. Overlegt hierover met de verkoopleider. Ziet toe op de aanwezigheid van juist informatiemateriaal (brochures en folders). Ontvangt vertegenwoordigers van verschillende leveranciers.
- Maakt periodiek rapportages over de verkoopactiviteiten, signaleert markt- en produktontwikkelingen en geeft deze door aan de verkoopleider. Verricht eenvoudige administratieve werkzaamheden (opstellen inkoop- en verkoopbon, controleren inkoopfacturen, enzovoort) voor de financiële administratie.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie is een MBO- werk- en denkniveau vereist. De functionaris heeft diverse relevante (HIBIN) vak- en brancheopleidingen gevolgd.
- Beschikt over uitgebreide produktkennis van het aangeboden assortiment van de showroom van de onderneming.

- Is in staat zelfstandig te werken, beschikt over commerciële en communicatieve vaardigheden.

Functietypering	: 09
Naam	: vertegenwoordiger
Functiegroep	: 7
Afdeling	: buitendienst

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het bezoeken en voorlichten van klanten om het assortiment van de onderneming te verkopen.

Leiding

Ontvangt leiding van de verkoopleider. Geeft zelf geen leiding. Ontvangt aanwijzingen van de senior vertegenwoordiger.

Verantwoordelijkheden

- de instandhouding van de relatie met klanten die aan de functionaris zijn toegewezen;
- de verkoop van het assortiment aan klanten;
- het tijdig doorgeven van afspraken die voor de (senior) verkopers binnendienst van belang zijn;
- de advisering van klanten met betrekking tot aanschaf van artikelen uit het assortiment.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Bezoekt op aanwijzing van de verkoopleider of de senior vertegenwoordiger klanten. Inventariseert de wensen van de klant en geeft voorlichting over de gewenste producten (verwerking, toepassing, leveringstijd, enzovoort). Overlegt indien nodig met de verkoopleider, de senior vertegenwoordiger of een technisch vertegenwoordiger van de leverancier. Maakt op basis hiervan een calculatie en laat offertes maken door de verkoop binnendienst of stelt eenvoudige offertes zelfstandig op.
- Voert op basis van deze informatie onderhandelingen met de klant. Houdt hierbij rekening met jaarafspraken, vaste inkooprijzen enzovoort. Geeft gemaakte afspraken door aan de verkoop binnendienst. Controleert of het geleverde materiaal overeenkomt met de gemaakte afspraken. Overlegt over bovenstaande zaken regelmatig met de senior vertegenwoordiger;
- Signaleert klachten van de klanten en tracht deze in eerste instantie zelfstandig op te lossen. Reclameert zonodig bij de leverancier of overlegt indien nodig met de verkoopleider.
- Onderhoudt contacten met klanten door deze periodiek te bezoeken (bijvoorbeeld n.a.v. nieuwe producten of speciale acties). Signaleert potentiële klanten en verstrekt hierover informatie aan de senior vertegenwoordiger of de verkoopleider. Neemt zonodig contact op met klanten met achterstallige betalingen.
- Maakt periodiek rapportages over de verrichte werkzaamheden en legt deze voor aan de verkoopleider.
- Verricht incidenteel werkzaamheden voor de verkoop binnendienst; maken van calculaties, het opstellen van offerten, het maken van telefonische afspraken voor de senior vertegenwoordiger en het uitvoeren van diverse administratieve werkzaamheden.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie is een MBO- werk- en denkniveau vereist. De functionaris heeft diverse relevante (HIBIN) vak- en brancheopleidingen gevolgd.
- Beschikt over produktkennis van het aangeboden assortiment van de onderneming.
- Is in staat zelfstandig te werken, beschikt over commerciële en communicatieve vaardigheden.
- Houdt actief de produktkennis bij: volgt door de onderneming en leveranciers aangeboden bijscholingscussussen.
- Kan altijd een beroep doen op de senior vertegenwoordiger.

Functietypering	: 10
Naam	: senior vertegenwoordiger
Functiegroep	: 8
Afdeling	: buitendienst

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het bezoeken en voorlichten van (potentiële) klanten om het assortiment van de onderneming te verkopen.

Leiding

Ontvangt leiding van de verkoopleider. Geeft zelf geen leiding. Geeft aanwijzingen aan en begeleidt de vertegenwoordiger(s) bij de uitvoering van de werkzaamheden.

Verantwoordelijkheden

- het onderhoud en de opbouw van de relaties met bestaande en nieuwe klanten;
- de verkoop van het assortiment aan (grotere) klanten in relatie tot de gestelde omzetdoelstellingen;
- het tijdig doorgeven van afspraken die voor de (senior) verkopers van belang zijn;
- de advisering van klanten over de aanschaf van artikelen uit het assortiment;
- de kennisinbreng van relevante marktfactoren voor de onderneming (produkten prijzen, klanten, concurrenten, enzovoort).

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Bezoekt naar eigen inzicht en in overleg met de verkoopleider (potentiële) klanten. Inventariseert de wensen van de klant en geeft voorlichting over de gewenste produkten (verwerking, toepassing, leveringstijd, enzovoort). Overlegt indien nodig met de verkoopleider of een technisch vertegenwoordiger van de leverancier. Maakt op basis hiervan een calculatie en laat offertes opstellen door de verkoop binnendienst of stelt eenvoudige offertes zelfstandig op.
- Voert op basis van deze informatie onderhandelingen met de klant. Houdt hierbij rekening met jaarcontracten, eventuele concurrenten, omzetverwachtingen, vaste inkooprijzen, enzovoort. Geeft gemaakte afspraken door aan de verkoop binnendienst. Controleert of het geleverde materiaal overeenkomt met de gemaakte afspraken.
- Voert jaarlijks, op aanwijzing van de verkoopleider, de onderhandelingen met vaste klanten over de mogelijkheid en de inhoud van jaarcontracten en sluit deze zonedig af.
- Onderhoudt contacten met klanten door deze periodiek te bezoeken (bijvoorbeeld n.a.v. nieuwe produkten of speciale acties). Signaleert (administratieve) klachten van de klanten en tracht deze in eerste instantie zelfstandig op te lossen. Reclameert zonedig bij de leverancier. Spoort actief potentiële klanten op: bezoekt aannemers die geen klant zijn van de onderneming, doet concurrentie-onderzoek naar bouwwerken waarvoor de onderneming geen materialen heeft geleverd.
- Maakt periodiek rapportages over de verkoopactiviteiten, signaleert markt- en produktontwikkelingen en geeft deze door aan verkoopleider. Neemt zonedig contact op met klanten met achterstallige betalingen.
- Begeleidt vertegenwoordigers: beantwoordt vragen, overlegt over verkoopbenadering, mogelijke prijsafspraken, enzovoort.
- Voert regelmatig overleg met de verkoopleider over bovenstaande zaken.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie is een MBO-werk- en denkniveau vereist. De functionaris heeft diverse relevante (HIBIN) vak- en brancheopleidingen gevolgd.
- Beschikt over uitgebreide produktkennis van het aangeboden assortiment van de onderneming en heeft ruime ervaring en inzicht in de bouwmaterialenbranche.
- Houdt actief de produktkennis bij: volgt bijscholingscursussen die door de onderneming en leveranciers worden aangeboden.
- Is in staat zelfstandig te werken, beschikt over commerciële en communicatieve vaardigheden.
- Dient bereid te zijn werkzaamheden buiten kantooruren te verrichten.
- Heeft een groot aantal relaties.

Functietypering	: 11
Naam	: verkoopleider
Functiegroep	: 9
Afdeling	: verkoop

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het realiseren van een efficiënte en effectieve inkoop- en verkooporganisatie van de onderneming.

Leiding

Ontvangt leiding van de directeur. Geeft zelf leiding aan de (senior) verkopers binnendienst, de (senior) vertegenwoordigers, de (senior) verkopers showroom en eventueel de verkoper aanvullend assortiment.

Verantwoordelijkheden

- de kwaliteit en de kwantiteit van de door de afdeling verrichte werkzaamheden;
- de coördinatie van de op de afdeling verrichte activiteiten;
- de totstandkoming van jaarcontracten met aannemers;
- een uitgebreide kennisinbreng van relevante marktfactoren voor de onderneming (concurrenten, prijzen, economische perspectieven);
- de verkoopcontacten met klanten die belangrijk zijn voor de organisatie;
- een efficiënte in- en verkoop(organisatie).

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Coördineert en verdeelt de werkzaamheden die op de afdeling worden verricht. Stelt prioriteiten vast, indien nodig met de directeur. Fungeert als aanspreekpunt voor de medewerkers van de afdeling. Geeft richtlijnen en adviezen bij de uitvoering van de werkzaamheden en lost eventuele problemen op. Houdt periodiek functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers. Is betrokken bij de selectie, beoordeling en opleiding van medewerkers. Zorgt voor een goede en efficiënte samenwerking.
- Past jaarlijks de jaarcontracten aan; voert prijsverhogingen door en bepaalt de bruto-marges, al dan niet in overleg met de directeur. Onderhandelt hierover met de betreffende aannemer. Verstreckt de informatie aan de senior vertegenwoordiger die nadere onderhandelingen voert met de aannemer. Ondersteunt de directeur bij het opstellen van jaarafspraken met leveranciers; verstreckt relevante informatie, voert diverse onderhandelingen, enzovoort. Legt alle gemaakte afspraken met leveranciers ter goedkeuring voor aan de directeur.
- Draagt zorg voor de after-sales; ziet toe op een juiste afhandeling van gemaakte afspraken, behandelt klachten, enzovoort. Neemt zondig contact op met klanten met achterstallige betalingen. Reclameert zondig bij de leverancier. Neemt contact op met klanten indien een opdracht niet aan de onderneming wordt gegund. Ontvangt vertegenwoordigers van bepaalde leveranciers. Voert hierover regelmatig overleg met de directeur.
- Draagt zorg voor de ordelijkheid van het kantoor en, indien dit onder verantwoording van de verkoopleider valt, de toonzaal en de aanwezigheid van de juiste documentatie/monsters. Stelt hiervoor richtlijnen op voor de medewerkers. Signaleert ontwikkelingen op de markt, mede aan de hand van rapportages van de medewerkers van de afdeling, stelt op basis hiervan adviezen op voor de directeur over het te voeren inkoop- en verkoopbeleid. Organiseert periodiek de verkoopvergaderingen.
- Verricht in aanvulling op bovenstaande werkzaamheden gelijksoortige werkzaamheden als de senior verkoper binnendienst, zoals het opstellen van calculaties en offertes, het voeren van onderhandelingen, het adviseren van klanten, het maken van afspraken voor de vertegenwoordigers.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie is een HBO- werk- en denkniveau vereist. De functionaris heeft diverse relevante (HIBIN) vak- en brancheopleidingen gevolgd.
- Beschikt over uitgebreide produktkennis van het assortiment van de onderneming en verkooptechnieken.
- Heeft ruime ervaring en inzicht in de bouwmaterialenbranche.
- Leidinggevende (motiverende) en organisatorische, commerciële en communicatieve vaardigheden.

Functietypering : 12
Naam : keukenmonteur
Functiegroep : 5
Afdeling : montage

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het inbouwen van keukens en aanverwante artikelen die door de verkopers showroom zijn verkocht.

Leiding

Ontvangt leiding van de senior verkoper showroom. Geeft zelf geen leiding.

Verantwoordelijkheden

- het inbouwen van keukens en aanverwante artikelen volgens de afspraken die gemaakt zijn door de verkopers showroom;
- het verrichten van administratieve werkzaamheden die voortvloeien uit de inbouwactiviteiten.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Ontvangt van de senior verkoper showroom opdrachten tot het inbouwen of verbouwen van keukens of aanverwante producten. Betreft de benodigde goederen uit het magazijn aan de hand van het montagerapport dat door de verkopers showroom wordt opgesteld. Ziet toe of alle goederen aanwezig zijn. Geeft onvolledigheden of beschadigingen door aan de senior verkoper showroom of vermeldt deze op het montage-rapport.
- Sloopt - indien nodig - oude (gedeeltes van) keukens en voert het puin af naar buiten. Monteert de keuken volgens de door de verkopers gemaakte afspraken en opgestelde werktekeningen; zaagt onderdelen op maat, hangt kastjes op, bouwt apparatuur in, kit gaten en kieren af, maakt uitsparingen voor electriciteit en gasleidingen, sluit de afvoer aan enzovoort. Maakt voor het opleveren van het werk de keuken globaal schoon. Voert tussentijds overleg met de verkopers showroom of de chef montage indien er zich problemen voordoen tijdens de uitvoering van de werkzaamheden (gewijzigde wensen van de klant, onjuiste tekeningen enzovoort).
- Vult aan het einde van de montagewerkzaamheden het montage-rapport in; vermeldt hierin eventuele bijzonderheden (beschadigingen, verricht meerwerk). Laat dit rapport tekenen door de klant. Vult dagelijks een urenverantwoordingslijst in.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie is een LBO-werk- en denkniveau vereist. De functionaris heeft aanvullende cursussen gevolgd binnen het vakgebied.
- Is in staat zelfstandig te werken en heeft een klantvriendelijke instelling en werkwijze.
- Er is sprake van bezwarende werkomstandigheden. De functionaris tilt en verplaatst onderdelen van keukens, werkt in een bezwarende houding (boven het hoofd), en verricht werkzaamheden in kleine, donkere ruimtes (aanleggen van afvoeren).

Functietypering : 13
Naam : magazijnmedewerker A
Functiegroep : 4
Afdeling : magazijn

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het zorgen voor de ontvangst en afgifte van goederen en het zelfstandig beheren van het magazijn.

Leiding

Ontvangt leiding van de directeur of de vestigingshouder.

Geeft zelf geen leiding aan anderen.

Verantwoordelijkheden

- het doelmatig beheer van het magazijn;
- de correcte ontvangst, opslag en afgifte van de behandelde goederen;
- de orde en netheid van het magazijn.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Ontvangt bestelde goederen. Controleert de kwantiteit en de kwaliteit van de ontvangen goederen aan de hand van de ontvangstbonnen. Lost eventuele problemen zelfstandig op (bijvoorbeeld foute leveringen, plaatsgebrek of beschadigingen). Tekent bonnen af voor ontvangst. Lost de goederen indien mogelijk met een heftruck. Zorgt ervoor dat de goederen op de juiste wijze en plaats worden opgeslagen.
- Zorgt voor de afgifte van goederen aan de hand van leveringsbonnen. Helpt enerzijds afhaalklanten. Begeleidt hen in het magazijn en zet de goederen klaar of laadt de bestelde goederen. Laat de bonnen door de klanten aftekenen. Laadt anderzijds ook goederen in de juiste volgorde op de vrachtwagen(s) van de eigen chauffeur(s) volgens de bonnen.
- Zorgt voor de ordening en de indeling van het magazijn. Bepaalt waar welke goederen worden opgeslagen zodat de magazijnruimte optimaal wordt benut. Wijzigt de indeling als gevolg van nieuwe artikelen of grotere voorraden. Verpakt indien nodig bepaalde goederen. Houdt het magazijn en de buitenterreinen ordelijk en net.
- Inventariseert regelmatig de voorraad, vergelijkt vervolgens de inventarisatielijst met de gegevens van de voorraadadministratie en verklaart afwijkingen. Signaleert (dreigende) tekorten aan bepaalde goederen of kleine resten van bepaalde partijen. Bestelt goederen via de binnendienst als de minimale voorraad wordt bereikt.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Het gaat hier om een solistisch werkende magazijnmedewerker bij een kleine handelaar of een vestiging van een grote handelaar. De functionaris werkt volledig zelfstandig en is verantwoordelijk voor het magazijn.
- In het functiebeeld is duidelijk sprake van bezwarende werkomstandigheden. De functionaris tilt vaak goederen zoals tegels en cementzakken en werkt vaak in tochtige ruimtes.
- De functionaris dient te beschikken over enige produktkennis van bouwmaterialen en heeft de relevante vakopleiding gevolgd.
- De functionaris dient te kunnen rijden met een heftruck.

Functietypering : 14
Naam : magazijnmedewerker B
Functiegroep : 3
Afdeling : magazijn

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het assisteren bij de ontvangst en afgifte van goederen en het onderhouden van (een deel van) het magazijn.

Leiding

Ontvangt leiding van de chef magazijn & expeditie.

Geeft zelf geen leiding aan anderen.

Verantwoordelijkheden

- de correcte ontvangst, opslag en afgifte van de behandelde goederen;
- de orde en netheid van (een deel van) het magazijn.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Ontvangt bestelde goederen. Controleert de kwantiteit en de kwaliteit van de ontvangen goederen aan de hand van de ontvangstbonnen. Geeft gesignaleerde afwijkingen van de bestellingen door aan de chef magazijn & expeditie (foute leveringen, beschadigingen, enz.) Tekent bonnen af voor ontvangst. Lost de goederen indien mogelijk met een heftruck. Zorgt ervoor dat de goederen op de juiste wijze en plaats worden opgeslagen.
- Zorgt voor de afgifte van goederen aan de hand van leveringsbonnen. Helpt enerzijds afhaalklanten. Begeleidt hen in het magazijn en zet de goederen klaar of laadt de bestelde goederen. Laat de bonnen door de klanten aftekenen. Laadt anderzijds ook goederen in de juiste volgorde op de vrachtwagen(s) van de eigen chauffeurs volgens de bonnen en de aanwijzingen van de chef magazijn & expeditie.
- Zorgt voor de ordening en de indeling van (een deel van) het magazijn. Bepaalt in overleg met de chef magazijn & expeditie waar welke goederen worden opgeslagen (rekken, stellingen, buitenterrein, enzovoort). Verpakt indien nodig bepaalde goederen. Houdt het magazijn en de buitenterreinen ordelijk en net. Signaleert een tekort aan bepaalde goederen en geeft deze door aan de chef magazijn & expeditie.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Het gaat hier om een magazijnmedewerker die, onder leiding van een chef magazijn (& expeditie) en meestal in teamverband, de voorkomende taken verricht.
- In het functiebeeld is duidelijk sprake van bezwarende werkomstandigheden. De functionaris tilt vaak goederen zoals tegels en cementzakken en werkt vaak in tochtige ruimtes.
- De functionaris dient te beschikken over enige produktkennis van bouwmaterialen en heeft de relevante vakopleiding gevolgd.
- De functionaris dient te kunnen rijden met een heftruck.

Functietypering	: 15
Naam	: chef magazijn
Functiegroep	: 5
Afdeling	: magazijn

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het beheren van het magazijn.

Leiding

Ontvangt leiding van de directeur.

Geeft zelf leiding aan de magazijnmedewerkers.

Verantwoordelijkheden

- het verdelen en coördineren van de magazijnwerkzaamheden;
- het doelmatig beheren van het magazijn.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Begeleidt als meewerkend voorman de magazijnmedewerkers en bewaakt de voorschriften inzake opslag, beheer, afgifte, ontvangst, veiligheid, orde, netheid, enzovoort. Coördineert en verdeelt de werkzaamheden die op de afdeling worden verricht. Geeft richtlijnen en adviezen bij de uitvoering van de werkzaamheden en zorgt voor een goede en efficiënte samenwerking. Assisteert de magazijnmedewerkers bij problemen zoals bijvoorbeeld foute leveringen en bestellingen, plaatsgebrek en beschadigingen.
- Zorgt voor de ordening en de indeling van het magazijn. Bepaalt waar welke goederen worden opgeslagen zodat de magazijnruimte optimaal wordt benut. Wijzigt de indeling als gevolg van nieuwe artikelen of grotere voorraden. Doet voorstellen tot verbetering van de magazijnactiviteiten aan de functionaris die verantwoordelijk is voor de vestiging (hulpmiddelen, transportmiddelen, enzovoort). Ziet erop toe dat het magazijn ordelijk en schoon is en dat de veiligheidsvoorschriften worden nageleefd.
- Inventariseert regelmatig de voorraad, vergelijkt vervolgens de inventarisatielijst met de gegevens van de voorraadadministratie en verklaart afwijkingen. Signaleert (dreigende) tekorten aan bepaalde goederen of kleine resten van bepaalde partijen. Bestelt goederen als de minimale voorraad wordt bereikt.
- Ontvangt bestelde goederen. Controleert de kwantiteit en de kwaliteit van de ontvangen goederen aan de hand van de ontvangstbonnen. Tekent bonnen af voor ontvangst. Lost de goederen indien mogelijk met een heftruck. Zorgt ervoor dat de goederen op de juiste wijze en plaats worden opgeslagen.
- Zorgt voor de afgifte van goederen aan de hand van leveringsbonnen. Helpt enerzijds afhaalklanten. Begeleidt hen in het magazijn en zet de goederen klaar of laadt de bestelde goederen. Laat de bonnen door de klanten aftekenen. Laadt anderzijds ook goederen in de juiste volgorde op de vrachtwagen(s) van de eigen chauffeurs volgens de bonnen.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Het gaat hier om een chef die leiding geeft aan enkele magazijnmedewerkers en die als meewerkend voorman dezelfde taken uitvoert als de magazijnmedewerkers.
- Voor deze functie is enkele jaren ervaring als magazijnmedewerker bij een handelaar in bouwmaterialen vereist. De functionaris dient te beschikken over een algemene produktkennis van bouwmaterialen en heeft diverse relevante (HIBIN) vak- en branche-opleidingen gevolgd.
- In het functiebeeld is duidelijk sprake van bezwarende werkomstandigheden. De functionaris tilt vaak goederen zoals tegels en cementzakken en werkt vaak in tochtige ruimtes.
- De functionaris dient te kunnen rijden met een heftruck.

Functietypering	: 16
Naam	: chef magazijn & expeditie
Functiegroep	: 6
Afdeling	: magazijn

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het beheren van het magazijn en coördineren van alle magazijn- en expeditie-activiteiten.

Leiding

Ontvangt leiding van de directeur.

Geeft zelf leiding aan de magazijnmedewerkers en de chauffeurs.

Verantwoordelijkheden

- het verdelen en coördineren van alle magazijnwerkzaamheden;
- het efficiënt organiseren van het transport;
- het doelmatig beheren van het magazijn.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Geeft leiding aan de magazijnmedewerkers en de chauffeurs en bewaakt de voorschriften inzake opslag, beheer, afgifte, ontvangst, veiligheid, orde, netheid, enzovoort. Coördineert en verdeelt de werkzaamheden die op de afdeling worden verricht. Stelt prioriteiten vast, indien nodig met de directeur. Fungeert als aanspreekpunt voor de medewerkers van de afdeling. Geeft richtlijnen en adviezen bij de uitvoering van de werkzaamheden en lost eventuele problemen op. Houdt periodiek functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers. Is betrokken bij de selectie, beoordeling en opleiding van medewerkers. Zorgt voor een goede en efficiënte samenwerking.
- Geeft werkinstructies en de nodige gegevens aan de magazijnmedewerkers (artikelcodes, lokatienummers, enzovoort) zodat de ontvangst en afgifte van alle goederen vlot verloopt. Assisteert hen bij problemen zoals bijvoorbeeld foute leveringen/bestellingen, plaatsgebrek en beschadigingen.
- Sorteert dagelijks alle leveringsbonnen en stippelt voor alle chauffeurs de rijroutes uit zodat het vervoer zo efficiënt mogelijk verloopt. Stemt de werkzaamheden van de magazijnmedewerkers af op deze routeplanningen (bijvoorbeeld door de manier van laden van de vrachtwagens en klaarzetten van de goederen). Regelt eventueel extern vervoer.
- Verzamelt alle ontvangst- en leveringsbonnen. Neemt bij geconstateerde onduidelijkheden en onjuistheden contact op met de verantwoordelijke verkoper of neemt contact op met de leverancier.
- Zorgt voor de ordening en de indeling van het magazijn. Bepaalt waar welke goederen worden opgeslagen zodat de magazijnruimte optimaal wordt benut. Wijzigt de indeling als gevolg van nieuwe artikelen of grotere voorraden. Doet voorstellen tot verbetering van de magazijnactiviteiten aan de functionaris die verantwoordelijk is voor de vestiging (hulpmiddelen, transportmiddelen, enzovoort). Ziet erop toe dat het magazijn ordelijk en schoon is en dat de veiligheidsvoorschriften worden nageleefd.
- Inventariseert regelmatig de voorraad, vergelijkt vervolgens de inventarisatielijst met de gegevens van de voorraadadministratie en verklaart afwijkingen. Signaleert (dreigende) tekorten aan bepaalde goederen of kleine resten van bepaalde partijen. Bestelt goederen als de minimale voorraad wordt bereikt.
- Laadt en lost zelf vrachtwagens en begeleidt afhaalklanten indien nodig.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Het gaat hier om een chef die leiding geeft aan meerdere magazijnmedewerkers en chauffeurs en die verantwoordelijk is voor de hele organisatie van het magazijn en de expeditie.
- Voor deze functie is een MBO-werk- en denkniveau en enkele jaren ervaring als magazijnmedewerker bij een handelaar in bouwmaterialen vereist. De functionaris dient te beschikken over een algemene produktkennis van bouwmaterialen en heeft diverse relevante (HIBIN) vak- en branche-opleidingen gevolgd.
- Er is sprake van enige bezwarende werkomstandigheden. De functionaris tilt af en toe goederen en

werkt buiten.

Functietypering : 17
Naam : chauffeur
Functiegroep : 4
Afdeling : magazijn

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het laden, vervoeren en lossen van bouwmaterialen.

Leiding

Ontvangt leiding van de chef magazijn & expeditie.

Geeft zelf geen leiding.

Verantwoordelijkheden

- een goede levering van bouwmaterialen;
- de algemene zorg voor de vrachtwagen.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Levert en haalt goederen op volgens een routeplanning die dagelijks door de chef magazijn & expeditie is uitgestippeld. Laadt allerlei bouwmaterialen aan de hand van bestelbonnen. Maakt gebruik van een kraan en een heftruck. Controleert of de goederen die moeten worden geleverd of opgehaald conform de bonnen zijn. Maakt eventueel aantekeningen op de bonnen. Wordt bij het laden eventueel geholpen door de magazijnmedewerker. Zorgt ervoor dat de goederen niet worden beschadigd en in een goede volgorde worden geplaatst zodat de leveringen vlot kunnen verlopen.
- Lost de goederen op diverse lokaties indien mogelijk volgens de wensen van de klant. Beslist bij moeilijkheden waar de goederen worden geplaatst (bijvoorbeeld bij plaatsgebrek of slechte ondergrond) en beslist bij problemen of de goederen mee worden teruggenomen na overleg met de verantwoordelijke Verkoper (bijvoorbeeld bij discussie met de aannemer, foute goederen of beschadigingen). Laat de bonnen aftekenen voor ontvangst.
- Controleert regelmatig het oliepeil, het koelwaterniveau en de bandenspanning van de vrachtwagen. Vult indien nodig olie en koelwater bij. Wast regelmatig de vrachtwagen en houdt de bestuurderscabine schoon en opgeruimd. Zorgt voor de administratie van de tachograafkaarten volgens de voorschriften en houdt de kilometerstanden en de gewerkte uren per dag bij.
- Helpt incidenteel de magazijnmedewerker in het magazijn (ontvangst en afgifte van goederen, schoonhouden, enzovoort).

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Dient te beschikken over een rijbewijs C/D en een chauffeursdiploma.
- Er is sprake van bezwarende werkomstandigheden zoals bijvoorbeeld de krachtinspanning bij het tillen van goederen en pallets, de eenzijdige houding bij het autorijden en het persoonlijk lichamelijk risico.

Functietypering	: 18
Naam	: administratief medewerker
Functiegroep	: 3
Afdeling	: binnendienst

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het verrichten van administratieve werkzaamheden ter ondersteuning van het in- en verkoopproces.

Leiding

Ontvangt leiding van de verkoopleider. Geeft zelf geen leiding. Ontvangt aanwijzingen van de (senior) verkoper(s).

Verantwoordelijkheden

- het tijdig doorgeven van onjuistheden en onduidelijkheden;
- de juiste verwerking van de gegevens in het geautomatiseerd systeem.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Verwerkt de bonnenstroom van het magazijn; vult de juiste gegevens in (prijzen en andere relevante gegevens). Maakt hierbij gebruik van in de organisatie aanwezige gegevens. Archiveert de bonnen die op de afdeling dienen te blijven en geeft de overige (verwerkte) bonnen door aan de financiële administratie.
- Maakt voor de rechtstreekse leveringen aan de hand van leveringsfacturen verkoopbonnen aan. Controleert de inkoop- en vrachtfacturen van de leveranciers met de door de (senior) verkopers binnendienst, (senior) verkopers showroom of de chef magazijn aangemaakte inkoop-opdrachtbon. Geeft verschillen door aan de verantwoordelijke medewerker.
- Voert de door de (senior) verkopers binnendienst aangegeven mutaties (inkoop-, verkoopprijzen, klantgegevens, artikelnummers enzovoort) in de geautomatiseerde gegevensbestanden in. Controleert de gegevens op juistheid, volledigheid, consistentie en waarschijnlijkheid. Informeert bij geconstateerde afwijkingen of onduidelijkheden bij de verantwoordelijke functionaris. Bepaalt bij nieuwe artikelen aan de hand van richtlijnen het artikelnummer. Verwijdert oude gegevens uit het bestand.
- Verricht diverse andere administratieve werkzaamheden, zoals het op aanvraag opzoeken van bonnen uit het archief, het periodiek uitdraaien van orderlijsten.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie wordt een algemene achtergrond op MAVO-niveau gevraagd.
- Kennis van de toepassingsmogelijkheden van het in de organisatie gehanteerde geautomatiseerd systeem.
- Een algemeen gevoel voor ordelijkheid en systematiek.

Functietypering : 19
Naam : boekhoudkundig medewerker
Functiegroep : 4
Afdeling : administratie

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het administratief verwerken van allerlei boekingsstukken.

Leiding

Ontvangt leiding van de administrateur. Geeft zelf geen leiding.

Verantwoordelijkheden

de juiste verwerking van de boekingen in het administratief systeem.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Het coderen en verwerken van alle boekingsstukken en mutaties in het administratief systeem (aankoopfacturen, declaraties, verkoopfacturen, bankafschriften, stammutaties van debiteuren, enzovoort).
- Boekt inkomende facturen, telt berekende bedragen na, vergelijkt met de aangemaakte inkoopbonnen en laat de facturen door de verantwoordelijke functionaris accorderen. Rapelleert indien de facturen niet tijdig worden geretourneerd. Overlegt met de administrateur wanneer welke facturen worden betaald op basis van de relatie met de crediteur, betalingskortingen, enzovoort. Zorgt vervolgens voor de betaling van de facturen.
- Maakt periodiek facturen aan, print ze uit en zorgt voor de verzending. Boekt ontvangen betalingen in de debiteurenadministratie. Houdt voor klanten die maandelijks een vast bedrag storten het debiteurensaldo bij. Bewaakt de betalingen van de debiteuren. Stuurt rekeningoverzichten en/of betalingsherinneringen. Overlegt met de Administrateur voor verdere aanmaningen of andere acties en zorgt voor de versturing van de aanmaningen.
- Draagt zorg voor de archivering van documenten en financiële stukken.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Voor deze functie is een MEAO-werk- en denkniveau vereist. Verder is een boekhoudkundige opleiding zoals bijvoorbeeld Praktijkdiploma Boekhouden aangewezen.
- De functionaris dient te beschikken over enige automatiseringskennis en een algemeen gevoel voor orde en systematiek.

Functietypering : 20
Naam : administrateur A
Functiegroep : 7
Afdeling : administratie

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het beheren van de financiële administratie.

Leiding

Ontvangt leiding van de directeur.

Geeft zelf leiding aan circa 2 boekhoudkundig medewerkers.

Verantwoordelijkheden

de volledige financiële administratie;

de coördinatie van de werkzaamheden op de afdeling.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Coördineert en verdeelt de werkzaamheden die op de afdeling worden verricht. Stelt prioriteiten vast, indien nodig met de directeur. Fungeert als aanspreekpunt voor de medewerkers van de afdeling. Geeft richtlijnen en adviezen bij de uitvoering van de werkzaamheden en lost eventuele problemen op. Houdt periodiek functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers. Is betrokken bij de selectie, beoordeling en opleiding van medewerkers. Zorgt voor een goede en efficiënte samenwerking.
- Zorgt voor de juiste instrumenten zodat de volledige financiële administratie goed kan worden beheerd (debiteuren-, crediteuren-, grootboek- en salarisadministratie). Bewaakt de administratieve procedures. Zorgt dat de mutaties in deze administraties tijdig en juist worden verwerkt (facturen, declaraties, bankafschriften, enzovoort). Controleert regelmatig de overeenstemming tussen het grootboek en de subadministraties en zoekt opmerkelijke afwijkingen uit.
- Stelt voor het management regelmatig financiële overzichten en verslagen op zoals resultaatrekeningen, balansen, budgetten, liquiditeiten, prognoses, enzovoort en licht deze overzichten toe.
- Zorgt voor een optimaal beheer van de liquide middelen. Houdt een minimumsaldo op de betalingsrekeningen om aan de lopende verplichtingen te kunnen voldoen. Zet de overige gelden in overleg met directeur vast voor korte of lange termijn.
- Zorgt dat kredietlimieten worden gecontroleerd bij de NCM (Nederlandse Crediet Maatschappij) voor nieuwe klanten en voor oude klanten die hun limiet hebben overschreden. Behandelt debiteuren die weigeren of niet kunnen betalen in overleg met de directeur en de verantwoordelijke verkoper.
- Stelt de aangiftes op voor de BTW, de omzetbelasting en de loonbelasting.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Het gaat hier om een administrateur die leiding geeft aan een boekhoudkundige afdeling met enkele medewerkers.
- Voor deze functie is een financieel-administratieve opleiding op HBO-niveau vereist (bijvoorbeeld SPD I en II).
- De functionaris dient verder te beschikken over automatiseringskennis en -ervaring (boekhoudpakket, spreadsheet, tekstverwerking) en kennis van de sociale wetgeving.

Functietypering : 21
Naam : administrateur B
Functiegroep : 6
Afdeling : administratie

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het beheren van de financiële administratie en het verwerken van boekingsstukken.

Leiding

Ontvangt leiding van de directeur. Geeft zelf geen leiding.

Verantwoordelijkheden

- de financiële administratie;
- de boekhoudkundige verwerking van alle documenten.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Beheert het administratief systeem van de organisatie. Werkt hiervoor samen met derden (accountantskantoor voor het boekhoudpakket en de jaarafsluiting, administratiekantoor voor de loonadministratie, incassobureau, enzovoort). Codeert en verwerkt alle boekingsstukken en mutaties in het administratief systeem (facturen, declaraties, bankafschriften, stammutaties van debiteuren, enzovoort).
- Zorgt voor de betaling van de facturen. Overlegt met de directeur wanneer welke facturen worden betaald op basis van de relatie met de crediteur en betalingskortingen. Maakt periodiek facturen aan, print ze uit en zorgt voor de verzending. Boekt ontvangen betalingen in de debiteurenadministratie. Houdt voor klanten die maandelijks een vast bedrag storten het debiteurensaldo bij. Bewaakt de betalingen van de debiteuren. Stuurt rekeningoverzichten en/of betalingsherinneringen. Overlegt met de directeur voor verdere aanmaningen of andere acties en zorgt voor de versturing van de aanmaningen.
- Controleert kredietlimieten bij de NCM (Nederlandse Crediet Maatschappij) voor nieuwe klanten en voor oude klanten die hun limiet hebben overschreden. Behandelt debiteuren die weigeren of niet kunnen betalen in overleg met de directeur en de verantwoordelijke verkoper.
- Stelt de aangiftes op voor de BTW, de omzetbelasting en de loonbelasting.
- Verwerkt maandelijks de mutaties voor de salarisadministratie (bijvoorbeeld ziekte en verlof) in overleg met een extern administratiekantoor. Voert hierover overleg met het GAK en BGD. Beantwoordt vragen van de medewerkers over de salarisadministratie.
- Beheert een kleine kas voor de aanschaf van kleine aankopen en de uitbetaling van voorschotten aan het personeel. Houdt een kasboek bij. Zorgt voor de voorraad kantoorartikelen en drukwerk.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Het gaat hier om een solistisch werkende administrateur die meestal de enige boekhoudkundig-administratieve functionaris in de organisatie is.
- Voor deze functie is een HBO-werk- en denkniveau op financieel-administratief vlak vereist.
- De functionaris dient verder te beschikken over enige automatiseringskennis en een algemeen gevoel voor orde en systematiek.

Functietypering	: 22
Naam	: hoofd administratie
Functiegroep	: 9
Afdeling	: administratie

I. ACHTERGROND

Doel van de functie

Het ontwikkelen en bewaken van het financieel-economisch beleid en het beheren van de administraties.

Leiding

Ontvangt leiding van de directeur.

Geeft zelf leiding aan circa 5 boekhoudkundig medewerkers.

Verantwoordelijkheden

- de kwaliteit en de kwantiteit van de door de afdeling verrichte werkzaamheden;
- de coördinatie van de werkzaamheden op de afdeling;
- de ontwikkeling en uitvoering van de financiële en administratieve procedures;
- de financiële administratie en de salarisadministratie;
- de analyse en bewaking van de financieel-economische positie van de organisatie;
- de bedrijfseconomische ondersteuning van de directie.

II. OMSCHRIJVING VAN DE (HOOFD)TAKEN

- Coördineert en verdeelt de werkzaamheden die op de afdeling worden verricht. Stelt prioriteiten vast, indien nodig met de directeur. Fungeert als aanspreekpunt voor de medewerkers van de afdeling. Geeft richtlijnen en adviezen bij de uitvoering van de werkzaamheden en lost eventuele problemen op (facturering, debiteuren/crediteuren, kasbeheer, aangiften, liquiditeiten, enz.). Houdt periodiek functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers. Is betrokken bij de selectie, beoordeling en opleiding van medewerkers. Zorgt voor een goede en efficiënte samenwerking.
- Ondersteunt de directie bij de beleidsvorming en bedrijfsvoering met behulp van cijfermatige en bedrijfseconomische informatie. Dient de financiële gevolgen van alle directiebeslissingen te bewaken (bijvoorbeeld ontwikkeling kosten, betalingsvoorwaarden, liquiditeitsposities, enz.). Verricht bedrijfseconomische analyses. Adviseert op het gebied van te plegen investeringen (automatisering, onroerend goed, vrachtwagens, enz.).
- Ontwikkelt en bewaakt alle financiële en administratieve procedures in de organisatie (bijvoorbeeld voor de financiële verslaglegging en de budgetcontroles). Ontwikkelt het beleid en stelt normen op voor kredieten, betalingstermijnen, liquiditeitsposities, verzekeringen, enz. Is verantwoordelijk voor de juiste uitvoering van de financiële administratie, de salarisadministratie, de belastingaangiften, de pensioenregeling, enz.
- Zorgt voor een optimaal beheer van de liquide middelen. Houdt een minimumsaldo op de betalingsrekeningen om aan de lopende verplichtingen te kunnen voldoen. Zet de overige gelden vast voor korte of lange termijn afhankelijk van rente- en kredietmogelijkheden.

III. FUNCTIEVEREISTEN EN OPMERKINGEN

- Het gaat hier om een hoofd administratie die leiding geeft aan een centrale boekhoudkundige afdeling van een grotere handelaar die meestal meerdere vestigingen heeft. De functionaris stelt eventueel richtlijnen/procedures op voor de administratie van deze vestigingen.
- Voor deze functie is een financieel-administratieve opleiding op HBO- of universitair niveau en ruime ervaring vereist.
- De functionaris dient verder te beschikken over automatiseringskennis en -ervaring (boekhoudpakket, spreadsheet, tekstverwerking) en kennis van de sociale wetgeving.

Afdeling D. Bijlagen

1. Nieuw loon- en functiesysteem per 1 januari 2019

Met ingang van 1 januari 2019 zal een nieuw functiesysteem het huidige systeem uit de cao vervangen. Tot 1 januari 2019 geldt het loon- en functiesysteem uit Afdeling C van deze cao.

De functies van werknemers dienen gedurende het jaar 2018 door werkgevers op basis van dit nieuwe systeem te worden beschreven en gewaardeerd. Eventuele wijzigingen die hierdoor optreden in de beloningen van de medewerkers worden per 1 januari 2019 van kracht.

Het nieuwe Loon- en Functiesysteem bestaat uit de volgende onderdelen:

- Een functieboek met functieomschrijvingen (A)
- Een inschalings- en salarisgarantieregeling (B)
- Een procedure bij bezwaar en beroep (C)

Met het oog op een tijdige invoering van dit nieuwe loon- en functiesysteem dient het volgende schema:

1 januari 2018	peildatum start functiebeschrijvingen in de bedrijven
1 mei 2018	datum gereed functiebeschrijvingen
1 mei 2018	startdatum functiewaarderingen in de bedrijven
1 oktober 2018	datum gereed functiewaarderingen
1 januari 2019	invoering nieuwe beloningsstructuur in de cao.

Ten behoeve van het nieuwe loon- en functiesysteem dat per 1 januari 2019 onderdeel gaat uitmaken van de opvolgende cao zijn de onderdelen A t/m C in een aparte bijlage ter kennisneming toegevoegd aan deze cao.

2. Beoordelingsafhankelijke beloningsregeling

1. Inleiding

Binnen de sector is er bij organisaties behoefte aan het toepassen van een beoordelingsafhankelijke beloningsregeling². Onderstaand zijn de afspraken die hierover in de cao zijn gemaakt uiteen gezet.

Het doel van de beoordelingsafhankelijke beloningsregeling is het geven van een oordeel over het functioneren van de medewerker in zijn huidige functie. Het oordeel bepaalt de groei in beloning van de medewerker binnen de salarisschaal. Een tweede, bijkomend doel van deze regeling is het verkennen en vastleggen van de ontwikkelmogelijkheden van de medewerker in zijn huidige functie of een eventuele andere functie in de toekomst bij de huidige of een andere werkgever.

2. CAO afspraken beoordelingsafhankelijke beloningsregeling

- Wanneer in de organisatie nog geen met de OR of medezeggenschap overeengekomen regeling aanwezig is, ontvangt iedere medewerker jaarlijks een standaard salarisverhoging van 1 periodiek totdat het maximum van de schaal die hoort bij de door de medewerker uitgeoefende functie is bereikt. Jaarlijks krijgt de medewerker - als hij ook daadwerkelijk 12 maanden in dienst is in dezelfde functie - er een functiejaar bij. De medewerker krijgt recht op de volgende periodiek in zijn salarisschaal.
- Wanneer een organisatie een beoordelingsafhankelijke beloningsregeling invoert dan dient deze te voldoen aan de verplichte kaders, welke onderstaand beschreven zijn.
- De huidige salarisstructuur blijft van toepassing.

² Ook wel benoemd als beoordelingssystematiek, gesprekscyclus, functioneringsgesprek of ontwikkelingssystematiek.

3. Verplichte kaders voor beoordelingsafhankelijke beloningsregeling

Wanneer besloten wordt een beoordelingsafhankelijke beloningsregeling in te voeren, gelden de navolgende kaders als minimaal verplicht voor de inhoud en toepassing van de regeling.

a. Aantal gesprekken

De toepassing van de beoordelingsafhankelijke beloningsregeling kent drie gesprekken:

- Planningsgesprek
- tussentijds Evaluatiegesprek
- Beoordelingsgesprek.

In het Planningsgesprek worden afspraken gemaakt voor de komende periode, in het tussentijdse Evaluatiegesprek wordt nagegaan wat de status is van de gemaakte afspraken en in het Beoordelingsgesprek geeft de leidinggevende een eindoordeel.

Het Planningsgesprek en het Beoordelingsgesprek kunnen eventueel samengevoegd worden. De gesprekken zijn vormvrij. De wijze waarop en hoe de gesprekken worden gevoerd is vrij te bepalen.

b. Onderwerpen

De volgende onderwerpen worden besproken:

- a) Doelstellingen (resultaatgebieden) binnen de functie: wat wordt van de medewerker verwacht binnen de functie?
- b) Ontwikkeldoelstellingen binnen de functie (functie eisen, competenties of kennis, vaardigheden, gedrag): hoe moet de medewerker dat doen?
- c) Wat is nodig voor het kunnen behalen van de (ontwikkel)doelstellingen, binnen en/of voor een toekomstige functie, zowel vanuit de werkgever als de medewerker (bijvoorbeeld opleiding, training, scholing, begeleiding).

c. Niveaus

Er kunnen drie niveaus van beoordeling worden toegekend:

- a) Onder verwachting: de medewerker functioneert onder het niveau dat vanuit de functie en het aantal ervaringsjaren van hem/haar verwacht mag worden.
- b) Naar verwachting: de medewerker functioneert op het niveau dat vanuit de functie en het aantal ervaringsjaren van hem/haar verwacht mag worden.
- c) Boven verwachting: de medewerker functioneert boven het niveau dat vanuit de functie en het aantal ervaringsjaren van hem/haar verwacht mag worden.

d. De koppeling van het beoordelingsresultaat aan de beloning

<i>Niveaus</i>	<i>Salarisverhoging voor medewerkers die hun schaalmaximum nog niet hebben bereikt</i>
A) Onder verwachting	Geen periodiek (onder voorwaarde van een verbetertraject)
B) Naar verwachting	1 periodiek
C) Boven verwachting	2 periodieken

e. Verbetertraject

Een “Onder verwachting”-beoordeling kan slechts worden gegeven indien voorafgaand aan het beoordelingsgesprek tenminste één gesprek heeft plaatsgevonden waarin het “Onder verwachting” functioneren al is besproken en afspraken zijn gemaakt over een verbeter- en/of scholingstraject. Dit verbeter- en/of scholingstraject moet zijn gericht op verbetering van het functioneren in de eigen functie. Dit traject moet door de werkgever worden gefaciliteerd, afspraken omtrent dit traject dienen schriftelijk te worden vastgelegd en de medewerker dient naar redelijkheid tijd te krijgen om verbetering te kunnen laten zien en zich hiertoe in te zetten.

f. Schriftelijke vastlegging

De (onderbouwing van) de beoordeling alsmede de daaruit voortkomende afspraken moeten schriftelijk worden vast gelegd. Ze worden tijdig aan de werknemer kenbaar gemaakt.

g. OR of medezeggenschap

Bij de invoering van de beoordelingsafhankelijke beloningsregeling dient de medezeggenschap geraadpleegd te worden conform artikel 27 van de Wet op Ondernemingsraden. De vormgeving en invoering van (vormen van) de beoordelingsafhankelijke beloningsregeling is instemmingsplichtig.

h. Bezwaar- en beroepsprocedure

Een procedure van bezwaar ten aanzien van de beoordeling wordt opgesteld omdat medewerkers het recht hebben eventuele bezwaren op een zorgvuldige wijze te laten behandelen. De bezwarenprocedure dient deel uit te maken van de beoordelingsafhankelijke beloningsregeling dat in het overleg met de OR/medezeggenschap wordt vastgesteld (Zie bijlage). Deze procedure van bezwaar moet minimaal voldoen aan de volgende randvoorwaarden:

- De medewerker moet bezwaar tegen zijn beoordeling kunnen aantekenen bij zijn leidinggevende.
- Indien het bezwaar naar het oordeel van de medewerker onvoldoende wordt behandeld, moet een medewerker bezwaar kunnen aantekenen bij de Vaste Commissie.
- De Vaste Commissie werkt conform Bijlage 2 in de cao.
- De Vaste Commissie behandelt de ingediende bezwaren door middel van het toetsen van de zorgvuldigheid van de beoordelingsprocedure, de toepassing van de regeling en de onderbouwing van de beoordeling.

3. Pilot nieuwe werktijdenregeling

Inleiding

De aard en omvang van het werken in onze samenleving verandert snel. We zijn allemaal consumenten en verwachten steeds vaker dat we op elk gewenst moment snel en vakkundig worden geholpen of dat bestelde producten worden geleverd. Met die druk uit de samenleving hebben ook de groothandels in bouwmaterialen in toenemende mate te maken.

Om aan deze klantvraag te voldoen kunnen werkgevers niet anders dan hun werknemers vragen om een grotere mate van flexibiliteit, e.e.a. voor zover het om hun inzetmogelijkheden gedurende de werkweek gaat.

Werkgevers begrijpen dat deze veranderingen best ingrijpend kunnen zijn en willen met de werknemers op zoek naar mogelijkheden om de klant zo goed mogelijk te bedienen op het moment dat de klant daarom vraagt. Ze willen dit zoveel mogelijk in overeenstemming met de wensen en mogelijkheden van de medewerkers proberen te bereiken. Redelijkheid en billijkheid voor de belangen van zowel werkgever als werknemer is het motto. Maar het is wel een zoektocht, dat wordt gerealiseerd.

Het betekent dat o.a. de dagspiegel wordt verruimd en er dus vaker in de avonduren maar ook op zaterdag gewerkt moet worden. Omdat we er samen willen uitkomen hebben de werkgevers met de vakorganisaties afgesproken dat voor de duur van de looptijd van deze cao alles in het werk wordt gesteld om op positieve wijze aan deze zoektocht invulling te geven.

Concreet betekent dit dat van werknemers wordt verwacht zich meer flexibel op te stellen m.b.t. hun werktijden en dat van werkgevers wordt verwacht om de werknemers zoveel mogelijk tegemoet te komen in hun wensen voor verlof/vrije tijd gedurende de week.

Denk hierbij ook aan mogelijkheden voor vaderschapsverlof, mantelzorg e.d.

Insteek is dat werkgever én werknemer samen en in goede afstemming een rooster maken waarin beiden zich kunnen vinden.

Gedurende de looptijd van de nieuwe cao zullen sociale partners de ruimere inzetmogelijkheden monitoren. De wijze waarop en door wie is nog onderwerp van gesprek.

Aan het einde van de looptijd van deze nieuwe cao (4e kwartaal 2018) zullen sociale partners deze “zoektocht naar meer flexibiliteit” inventariseren en evalueren. Alle verzamelde data wordt vervolgens gebruikt voor (nieuwe) afspraken op dit onderwerp.

Een niet onbelangrijke bijkomstigheid is dat uit dit traject kan blijken of er met minder flexkrachten kan worden volstaan. Dat kan betekenen dat er meer vaste banen in deze sector kunnen komen wat meer zekerheid geeft voor vaak jongere mensen.

Hoe ziet het er uit:

Art. 5.1 Werktijden

- Sociale partners beogen met de nieuwe werktijdenregeling te komen tot een meer flexibele inzet van werknemers en het verminderen van overwerk en het aandeel flexkrachten.
- Werkgevers die vanaf 1/1/2018 van de nieuwe werktijdenregeling gebruik willen maken, kunnen zich daarvoor aanmelden.
- Voor werkgevers die zich niet aanmelden geldt de regeling uit de cao zoals deze gold tot 31/12/16.
- Voor deelname heeft de werkgever instemming nodig van de OR/Personeelsvertegenwoordiging of – bij gebreke daaraan- instemming van tenminste 70% van de betrokken medewerkers.
- Deelname dient te worden gemeld bij de Vaste Commissie. Sociale partners zullen het gebruik en toepassing van de nieuwe werktijdenregeling monitoren. Vakorganisaties hebben toegang tot de bedrijven om daar te werknemers te consulteren.
- Voor een deelnemend bedrijf geldt in plaats van art. 3.1 cao de volgende normale werktijden: door de week van 6.00 uur tot 21.00 uur en zaterdag van 6.00 uur tot 17.00 uur.
- Ten aanzien van de door de werkgever op te stellen roosters geldt voor zover deze toezien op de werktijden tussen 18.00 – 21.00 en de zaterdag, het “opting out systeem”. Dit betekent dat dit rooster in beginsel bepalend is voor de arbeidstijden van de werknemers. Werknemers zijn niet verplicht om volgens dit rooster te werken.
- Maar, op basis van redelijkheid en billijkheid dient er te worden gestreefd naar een voor werkgever én werknemer aanvaardbare situatie om toch zoveel mogelijk te kunnen deelnemen aan dit traject.
- De werkgever maakt de werkroosters tijdig kenbaar. Werkgevers dienen minimaal 14 dagen voor aanvang van het rooster deze te melden aan de betrokken werknemers. Als er geen OR/Personeelsvertegenwoordiging is, dan is de wettelijke termijn (i.c. 28 dagen) van toepassing.
- Deze regeling eindigt op 31 december 2018 en wordt in het vierde kwartaal van 2018 geëvalueerd. De evaluatie geldt als inbreng bij de besprekingen voor de daaropvolgende cao.
- Werknemers die voor deelname aan de pilot o.g.v. art. 3.1 cao een vergoeding ontvingen zullen zolang zij ook daarna werken op de uren waarvoor deze vergoeding gold, worden gecompenseerd via een maandelijkse toeslag. Deze toeslag wordt vastgesteld op basis van de gemiddelde vergoeding o.g.v. art. 3.1 cao in de 13 weken voorafgaande aan de pilot..
- De overwerkregeling uit art. 3.2 blijft onveranderd van kracht. In aanvulling op deze regeling geldt voor werknemers die op meer dan 5 dagen worden ingeroosterd, voor de uren op de 6e werkdag een overwerktoeslag van 50%.

4. Huishoudelijk reglement Vaste Commissie

De Vaste Commissie bestaat uit vier leden, twee op voordracht van de werkgeversvereniging Hibin en twee op voordracht van de betrokken vakorganisaties.

Hun benoeming geldt voor onbepaalde tijd. Als een lid opzegt, zorgt zijn vereniging of organisatie binnen vier weken voor een vervanger.

Het lidmaatschap eindigt behalve door opzegging alleen door overlijden of een schriftelijke verklaring van de vereniging of organisatie die het lid heeft benoemd. Uit die verklaring moet blijken dat het betrokken lid niet meer als haar vertegenwoordiger optreedt.

De leden benoemen bij meerderheid van stemmen uit hun midden een voorzitter en een plaatsvervangend-voorzitter. Het voorzitterschap wisselt om het jaar. Het ene jaar fungeert een werkgeversvertegenwoordiger als voorzitter, het volgend jaar een werknemersvertegenwoordiger.

De Vaste Commissie neemt beslissingen bij meerderheid van stemmen. Er wordt alleen gestemd als van beide partijen een gelijk aantal leden aanwezig is. De leden brengen allen een stem uit. Een blanco stem geldt als een niet-uitgebrachte stem. De Commissie is verplicht tot een beslissing te komen.

De leden van de Vaste Commissie brengen hun reis- en verblijfkosten in rekening bij de vereniging of organisatie die hen heeft benoemd. Andere kosten worden omgeslagen over de verschillende organisaties naar rato van het aantal leden dat zij in de Vaste Commissie hebben.

Het huishoudelijk reglement kan door de Cao-partijen te allen tijde in gezamenlijk overleg worden veranderd.

5. Adressenlijst

De Unie
Postbus 400 4100 AK Culemborg
0345-851851
www.unie.nl
info@unie.nl

FNV Bouwen en Wonen
Postbus 9208 3506 GE Utrecht
030-2738222
www.fnv.nl
info@fnv.nl

CNV Vakmensen
Postbus 2525 3500 GM Utrecht
023-5651052
www.cnvvakmensen.nl
cnvinfo@cnv.nl

Koninklijke HIBIN
Postbus 1634, 1300 BP Almere
088-4424600
www.hibin.nl
info@hibin.nl