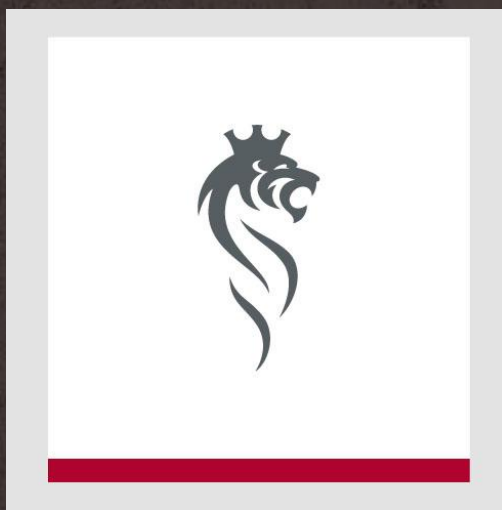




STG cao 2020 - 2022



Inhoudsopgave

Voorwoord

Looptijd en werkingssfeer	3
Looptijd.....	3
Werknemer.....	3
Werking cao.....	3
Minimum cao.....	3
Arbeidsrelatie	4
Arbeidsovereenkomst.....	4
Bepaalde tijd of onbepaalde tijd.....	4
Proeftijd	4
Einde van de arbeidsovereenkomst	4
Je dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd.....	4
Uitdiensttreding.....	5
Verplichtingen (goed werknemer/goed werkgever)	5
Arbeidsduur en werktijden	6
Arbeidsduur	6
Deeltijd	6
Overwerk en meerwerk.....	6
Gedeeltelijk leerplichtigen.....	6
Arbeidstijdverkorting.....	6
Geoorloofd verzuim/bijzonder verlof.....	7
Zon- en feestdagen	8
Vakantie.....	8
Seniorenverlof	9
Arbeid en Zorg	10
Functie en beloning	11
Functiegroep en salarisschaal.....	11
Loonbetaling.....	11
Loonsverhoging	11
Uitkering	13
Eindejaarsuitkering.....	13
Ander werk, overplaatsing en waarneming.....	13
Bezwaar en beroep functie-indeling.....	13
Werknemers met een handicap	14
Bijzondere beloningen	14
Toeslag voor vuil en zwaar werk.....	14

Ploegentoeslag	15
Nachtdiensttoeslag.....	16
Overwerktoeslag en meerwerk	16
Vakantietoeslag	17
Opleiding en ontwikkeling	19
Arbeidsongeschiktheid, collectieve verzekering, overlijden en pensioen.....	20
Arbeidsongeschiktheid	20
Collectieve verzekering.....	21
Overlijden	21
Pensioen	21
Afspraken cao-partijen.....	22
Overleg en faciliteiten.....	22
Bovenwettelijke uitkeringen bij reorganisaties	23
Ondertekening.....	23
Definities	24
Bijlagen	25
Functiegroepen.....	25
Functieoverzicht STG	26
Salarisschalen	28
Protocolafspraken	29
STG CAO en AGIO CAO 1 januari 2020 tot 1 juli 2022	31
STG CAO 2019.....	32

Hoofdstuk 1 Looptijd en werkingsfeer

1 Looptijd

Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2022. De cao eindigt van rechtswege op 30 juni 2022. Opzegging is niet nodig.

2 Werknemer

De cao geldt voor iedere werknemer die

- in dienst is van Scandinavian Tobacco Group Eersel B.V. en / of Scandinavian Tobacco Group Nederland B.V. en
- in een van de [functiegroepen II t/m XI](#) valt of qua salaris onder de maximumgrens valt van functiegroep XI, periodiek 9 (excl. persoonlijke toeslag).

3 Werking cao

Mocht bij de overgang van de cao voor werknemers in de sigarenindustrie (2016-2018) naar de STG cao, onbedoeld een verschil in interpretatie ontstaan, treden cao partijen in overleg om tot een oplossing te komen.

4 Minimum cao

De cao is een minimum cao. Afwijkingen ten gunste van werknemers zijn toegestaan. Bestaande individuele afwijkingen van de cao blijven gelden.

Hoofdstuk 2 Arbeidsrelatie

5 Arbeidsovereenkomst

STG zorgt er voor dat jij als werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de arbeidsovereenkomst.

STG heeft een bedrijfsreglement. De regelingen in dit bedrijfsreglement gelden voor jou naast deze cao. De regelingen mogen niet in strijd met de cao zijn.

6 Bepaalde tijd of onbepaalde tijd

Op de duur en de beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen van toepassing ([artikelen 7:667 tot en met 7:686a Burgerlijk Wetboek](#)).

7 Proeftijd

Er geldt een proeftijd volgens deze tabel:

Contract	Proeftijd
<ul style="list-style-type: none"> Bepaalde tijd 6 maanden of korter 	geen
<ul style="list-style-type: none"> Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar of een bepaalde tijd contract zonder einddatum 	1 maand
<ul style="list-style-type: none"> Bepaalde tijd van 2 jaar of langer of onbepaalde tijd 	2 maanden

8 Einde van de arbeidsovereenkomst

Je dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Behalve in het geval van wederzijds goedvinden of in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende aan de wederpartij onverwijld meegedeelde reden in de zin van artikel 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij beëindiging van de proeftijd als bedoeld in artikel 7 van deze cao, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt, in afwijking van het bepaalde in artikel 672 leden 2 en 3 BW, het dienstverband:

Wanneer je een dienstverband voor onbepaalde tijd hebt:

- Bij opzegging door STG:
 - o een termijn van tenminste zoveel weken als het dienstverband na de leeftijd van 18 jaar van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken;
 - o deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 jaar, doch jonger dan 65 jaar, verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45ste verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
 - o de maximum opzegtermijn bedraagt 26 weken, de minimum opzegtermijn een betalingsperiode.

- Als je zelf opzegt, geldt een opzegtermijn van tenminste zoveel weken als het dienstverband na de leeftijd van 18 jaar tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen. De termijn van opzegging is nooit minder dan een betalingsperiode.

Opzegging gebeurt tegen het einde van de maand.

Wanneer je een dienstverband voor bepaalde tijd hebt, dan geldt dat je dienstverband van rechtswege eindigt op de laatste dag waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan. Er is dus geen opzegging nodig. STG zal je tijdig laten weten als je contract eindigt ([aanzeggen](#)).

Bij tussentijdse opzegging geldt een opzegtermijn van één maand, te beginnen bij de eerstvolgende hele maand.

Bij een ontslag op staande voet, zal STG je in de gelegenheid stellen om advies in te winnen bij je vakorganisatie.

9 Uitdiensttreding

Bij het einde van je dienstverband betaalt STG aan jou de niet opgenomen vakantiedagen en tijd-voor-tijduren uit. Bij een negatief vakantiedagensaldo verrekent STG dit bij de eindafrekening.

Als je in de loop van het kalenderjaar uit dienst treedt heb je recht op een evenredig deel van de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.

In dit geval ontvang je de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag bij de definitieve afrekening aan het einde van je dienstverband.

10 Verplichtingen (goed werknemer/goed werkgever)

Je voert de opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en je houdt je aan de aanwijzingen en voorschriften van de werkgever.

Je bent verplicht tot geheimhouding van hetgeen jou over STG vertrouwelijk bekend is geworden. Het kan ook zijn dat STG aan jou specifieke geheimhouding oplegt.

STG vindt het belangrijk om een veilige en gezonde werkomgeving te bieden. Je houdt je aan de veiligheidsvoorschriften (.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijden

11 Arbeidsduur

De arbeidsduur die je met STG overeenkomt, wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uur per week.

De normale fulltime arbeidsduur is 40 uur per week en 8 uur per dag

Deeltijd

Wanneer je met STG hebt afgesproken minder dan de normale fulltime arbeidsduur per week te werken, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing.

Ploegen

De normale werktijd per ploeg van een twee- resp. drieploegendienst bedraagt 5% resp. 6% minder dan de normale werktijd van de dagdienst. Het is de werkgever niettemin geoorloofd de werktijd per ploeg korter te stellen dan de normale werktijd per ploeg.

12 Overwerk en meerwerk

STG zal overwerk zoveel mogelijk voorkomen. Bij overwerk heb je de keuze de uren en de toeslag te compenseren in tijd of te laten uitbetalen.

Overwerk is als je in opdracht van STG meer uren werkt dan de normale fulltime arbeidsduur van 40 uur per week en 8 uur per dag. Het aantal uren overwerk wordt gemaximeerd op 10 uren per 4 weken. Bij het bereiken van de maximumgrens mag niemand gedwongen worden tot meer overwerk.

Meerwerk is als je meer uren moet werken dan de voor jou geldende gemiddelde parttime arbeidsduur, maar minder dan de normale (fulltime) arbeidsduur.

Incidenteel langer werken vóór of ná de normale dagelijkse arbeidstijd korter dan een kwartier of werkoverdracht is geen overwerk of meerwerk.

Je bent verplicht overuren of meeruren te werken, wanneer dit volgens STG noodzakelijk is. Als je 50 jaar of ouder bent ben je niet verplicht overuren of meeruren te werken, tenzij dit organisatorisch niet anders mogelijk is.

Als je werkt op een collectief vastgestelde atv-dag, waarvoor je een vervangende, individueel in te roosteren, atv-dag ontvangt, zijn dit geen overuren of meeruren.

13 Gedeeltelijk leerplichtigen

Als je volgens de leerplichtwet nog gedeeltelijk leerplichtig bent, geldt voor jou de normale wekelijkse arbeidsduur onder aftrek van de dagen waarop je gedeeltelijk leerplichtig bent. Je bent dus een soort deeltijdmedewerker. De dagen dat je vrij bent van school, blijven vrije dagen.

De bepalingen van deze cao gelden voor jou naar rato van het aantal te werken uren per week, tenzij er iets anders in een bepaling staat.

14 Arbeidstijdverkorting

De arbeidstijd wordt verkort door 184 uren per jaar. Per STG werkgever is in overleg met de ondernemingsraad en het management vastgelegd hoe deze ATV ingepland wordt (vast ingeroosterd of flexibel op te nemen).

15 Geoorloofd verzuim/bijzonder verlof

Je hebt recht op doorbetaald verzuim volgens deze tabel als de gebeurtenis onder werktijd valt:

Gebeurtenis	Duur
ondertrouw	½ dag
huwelijk van (pleeg-) kinderen, broers, zwagers, (schoon-) zusters, (schoon-) ouders mits de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond	1 dag
25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (schoon-) ouders of grootouders	1 dag
Bij bevalling van de partner, ter opvang van de kraamhulp	Gedurende 5 werkdagen één uur per dag
overlijden van je echtgenote/partner, (pleeg-) kinderen, (schoon-) ouders	van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis
overlijden van broers, zwagers, (schoon-) zusters, kleinkinderen, grootouders, mits de begrafenis inderdaad wordt bijgewoond	zowel de dag van overlijden als die van de begrafenis
Het doen van examens, voor een studie die tevoren is gemeld bij de afdeling HR	benodigde tijd
Verhuizing onder werktijd	Max. 1 dag per kalenderjaar
voor bezoek aan een (tand-) arts, specialist, verloskundige, indien dit niet in de vrije tijd kan plaatsvinden	Maximaal 2 uur
voor bezoek aan een specialist of ziekenhuis voor medische nabehandeling	Benodigde tijd

Je hebt recht op doorbetaald verlof volgens deze tabel, waarbij het niet uitmaakt of de gebeurtenis onder werktijd valt bij:

Gebeurtenis	Duur
je huwelijk, aangaan van geregistreerd partnerschap of notariële samenlevingsovereenkomst	2 dagen
je 25- en 40-jarig huwelijk	1 dag
25-jarig dienstverband	1 dag
40-jarig dienstverband	2 dagen
45-jarig dienstverband	3 dagen
geboorteverlof, binnen 4 weken nadat het kind thuis is	5 dagen (binnen 4 weken nadat het kind thuis is op te nemen)

Als er tijdens je vakantie sprake is van een kort verzuim of geoorloofd verlof-situatie, meld je dit zo snel mogelijk aan STG.

Voor deze regeling is je partner de persoon met wie je:

- bent getrouwd,
- een geregistreerd partnerschap hebt, of
- duurzaam samenwoont.

Je moet dit schriftelijk duidelijk en tijdig aan de werkgever melden.

16 Zon- en feestdagen

Er wordt niet gewerkt op zon- en feestdagen. In bijzondere gevallen kan STG van deze regel afwijken.

Je hebt recht op verlof met behoud van salaris op feestdagen. Feestdagen zijn:

- nieuwjaarsdag
- tweede paasdag
- Koningsdag
- Hemelvaartsdag
- tweede pinksterdag
- eerste en tweede kerstdag
- 5 mei (1x in de 5 jaar) *Deze afspraak verdwijnt automatisch uit de cao op het moment dat de regering dan wel de Stichting van de Arbeid de aanbeveling intrekt.*

Op 5, 24 en 31 december eindigt de dienst van de late ploeg om 18.00 uur. Dit gebeurt zonder vermindering van verlofdagen en met behoud van loon.

17 Vakantie

Je bouwt 20 wettelijke vakantiedagen per kalenderjaar op. Daarnaast bouw je per kalenderjaar 5 bovenwettelijke vakantiedagen op. Bij aanvang of beëindiging van je dienstverband in de loop van het kalenderjaar bouw je het aantal vakantiedagen naar evenredigheid op.

STG en de ondernemingsraad kunnen een collectieve vakantie afspreken.

STG kan 2 collectieve vakantiedagen vaststellen. Dit gebeurt in overleg met de ondernemingsraad.

Je overige vakantiedagen kun je inplannen gedurende het hele kalenderjaar. Je vraagt je vakantie tijdig aan volgens de binnen STG geldende vakantieregeling in het huishoudelijk reglement.

Je kunt per kalenderjaar maximaal 4 extra verlofdagen kopen. Deze dagen kun je pas kopen als je geen (doorgeschoven) verlofdagen meer hebt en als je ze in hetzelfde kalenderjaar opneemt.

. Het opnemen van verlof is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van STG en de werknemer.

De wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin je ze opbouwt. Als je door bedrijfsomstandigheden niet in staat was de vakantiedagen op te nemen, wordt de verjaringstermijn verlengd. Voor bovenwettelijke dagen is de verjaringstermijn vijf jaar.

Het uitgangspunt is dat als je ziek bent en aan jou re-integratieverplichtingen zijn opgelegd, je ook vakantie opneemt.

Verlof en ziekteverzuim zijn in de volgende gevallen als volgt geregeld:

1. Als je met vakantie bent of wil gaan, en dan ziek wordt, blijft de hoofdregel dat dagen waarop je tijdens een vastgestelde vakantie ziek bent, niet als vakantie gelden. Dit is alleen anders als je er mee instemt dat deze dagen toch als vakantiedagen gelden. Je volgt de ziekteverzuimprocedure van STG. STG zal een medische verklaring vragen.
2. Als je ziek bent en je tijdens ziekte vanwege verlof niet beschikbaar bent voor re-integratieactiviteiten. Als je (langdurig) ziek bent, neem je ook vakantie op. In geval van twijfel beoordeelt de bedrijfsarts of je vakantie kunt genieten. Je bent dan vrijgesteld van re-integratieactiviteiten. Je plant met je leidinggevende je vakantiedagen in. De werkgever moet dan, uitzonderingen daargelaten, de vakantie vaststellen volgens jouw wens en boekt deze dagen af van je vakantie-urensaldo.

18 Seniorenverlof

Werknemers, jonger dan 50 jaar, die tenminste 25 jaar onafgebroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, hebben aanspraak op een extra individuele snipperdag per vakantiejaar, met ingang van het vakantiejaar waarin dit dienstjubiläum valt.

Wanneer je

1. 56 jaar of ouder bent (geboortejaar 1962)
2. 56,5 jaar of ouder bent (geboortejaar 1963)
3. 57 jaar of ouder bent (geboortejaar 1964 of later) en
4. meer dan 32 uur per week werkte en
5. voor 1 januari 2012 in dienst was (voor commerciële werknemers: inkoop, marketing, commerciële binnen- en buitendienst geldt als datum 1 juli 2009)

kun je eenmalig kiezen tussen de seniorendagenregeling of de 57+regeling.

Wanneer je

- 57 jaar of ouder bent (geboortejaar 1964 of later) en
- op of na 1 januari 2012 in dienst bent gekomen van STG (voor commerciële werknemers: inkoop, marketing, commerciële binnen- en buitendienst geldt als datum 1 juli 2009) kom je in aanmerking voor de seniorendagenregeling.

De 57+ regeling is

32 uur gemiddeld per week op jaarbasis gaan werken met behoud van 176 vakantie-uren onder inleveren van het planbaar kort verzuim en de ATV.

De senioredagenregeling is

de extra ATV in aantal uren zoals in de tabel. Je houdt dan het recht op de extra verlofuren.

Je ontvangt per kalenderjaar extra doorbetaalde arbeidstijdverkorting afhankelijk van je leeftijd. De peildatum voor je leeftijd is 1 januari van het kalenderjaar.

Deze extra uren neem je op in halve dagen en zo veel mogelijk verspreid over het jaar. Het is ook mogelijk om de extra ATV in kortere perioden dan een halve dag op te nemen. Voorwaarde is dat het naar het oordeel van jouw leidinggevende geen problemen is voor de planning en bezetting. Deze extra arbeidstijdverkorting is geen vakantie of verlof (zoals in de wet en deze cao geregeld). De spreiding van deze extra uren (bijvoorbeeld per week of maand) spreek je af met je leidinggevende.

Het aantal uren extra ATV staat in de tabel (voor parttimers naar rato):

Leeftijd / geboortjaar	1962	1963	1964 of later
60	48 uur	-	-
61	80 uur	48 uur	-
62	100 uur	80 uur	48 uur
63	112 uur	100 uur	80 uur
64	144 uur	112 uur	100 uur
65	184 uur	144 uur	112 uur
66	184 uur	184 uur	144 uur
67 of ouder	184 uur	184 uur	184 uur

Prepensioneringscursussen/cursus ouder worden

Als je 61 jaar of ouder bent, kun je onder werktijd een prepensioneringscursus of een cursus ouder worden doen (maximaal 5 dagen) Dit kan eventueel gebeuren in meer dan één kalenderjaar. De bedoeling van de cursus prepensionering is om je voor te bereiden op je pensioen en het daardoor beschikken over veel vrije tijd. De cursus ouder worden is bedoeld om je voor te bereiden op het ouder worden.

19 Arbeid en Zorg

STG volgt de Wet arbeid en zorg voor de daarin beschreven verlofvormen en de bijbehorende bepalingen met betrekking tot duur en eventueel behoud van salaris.

Bij [zwangerschap](#) en bevalling heb je recht op verlof. Je kunt [hier](#) vinden hoe dit is geregeld. Als je [ouderschapsverlof](#) opneemt, kun je de opbouw van je pensioen voortzetten alsof er geen sprake van ouderschapsverlof was. Dit betekent dat de premiebetaling van STG en jou gewoon doorlopen (50%- 50%).

Loon bij vakantie en doorbetaald verlof Je ontvangt bij vakantie en doorbetaald verlof het loon dat je verdiend zou hebben als het geen vakantie- of verlofdag was. Dit loon is het salaris op basis van de salaristabellen plus de vaste toeslagen, zoals de vaste ploegentoeslag. De vergoeding voor overwerk en andere variabele looncomponenten zitten niet in deze berekening.

Hoofdstuk 4 Functie en beloning

20 Functiegroep en salarisschaal

STG deelt jouw functie in een van de 10 functiegroepen met de bijbehorende salarisschaal in. Als je in dienst was op 31 december 2018 in de functie van Production Employee, kan STG je in functiegroep II plaatsen, maar je oude beloningssituatie blijft gehandhaafd. Je wordt in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende beloningsschaal (II) zo ingeschaald dat teruggang in beloning wordt voorkomen, eventueel door een vaste persoonlijke toeslag.

Het functiewaarderingssysteem is ORBA. De functiegroepen en salarisschalen vind je in de Bijlagen.

STG kijkt naar je functieomschrijving en -indeling als je functie inhoudelijk wijzigt. Je kunt er ook zelf om vragen.

Bij je indiensttreding staat in je arbeidsovereenkomst de indeling van je functie, het aantal periodieken en je maandsalaris.

Als je nog onder de leeftijdsschaal valt, ontvang je het schaalsalaris dat bij je leeftijd hoort.

21 Loonbetaling

Je ontvangt een gespecificeerde digitale loonstrook.

22 Loonsverhoging

Als je niet in de leeftijdsschaal valt, wordt jouw salaris jaarlijks herzien per 1 januari. Dit gebeurt totdat je het maximum van de schaal bereikt.

Als je op of na 1 juli

1. in dienst bent gekomen,
2. de vakvolwassen leeftijd bereikt of
3. een promotieverhoging hebt gekregen,

sla je de eerstvolgende periodieke verhoging in januari over.

Je bent vakvolwassen

In de functiegroep	Vakvolwassen leeftijd
II t/m VI	22
VII	23
VIII	24
IX	25
X	26
XI	27

Daarnaast wordt je salaris verhoogd met de afgesproken collectieve loonsverhoging.

De collectieve loonsverhoging gedurende de looptijd van deze cao:

- De salarissen worden voor medewerkers in dienst op 1 september 2020, per 1 september 2020 verhoogd met 3,0% met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 (of datum in dienst indien deze later in 2020 ligt).
- De salarissen zullen voor medewerkers in dienst op 1 april 2021, per 1 april 2021 structureel verhoogd worden met 3,0% met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021 (of datum in dienst indien deze later in 2021 ligt).

De vloer vakantietoeslag en de toeslag voor vuil en zwaar werk worden verhoogd met de percentages van de loonsverhoging.

23 Uitkering

STG keert jaarlijks 0,4% van de SV-loonsom uit aan de werknemers. Hierbij ontvangen alle werknemers evenveel.

Wordt uitgekeerd in oktober van ieder jaar, voor alle werknemers eenzelfde bedrag. Wordt niet aangewend voor inkoop van pensioenrechten. Werknemers kiezen om dit uit te laten betalen. Is bespreekbaar om dit anders op te nemen: mogelijk t.b.v. uitrustingsbudget i.h.k.v. duurzame inzetbaarheid en/of mobiliteit.

24 Eindejaarsuitkering

Per kalenderjaar is de eindejaarsuitkering 4% van jouw jaarsalaris in dat jaar. De vakantietoelage en de eindejaarsuitkering zelf worden niet meegenomen in de berekening van de eindejaarsuitkering. Je ontvangt de eindejaarsuitkering in december.

Wanneer je loondoorbetaling bij ziekte ontvangt of een uitkering vanuit de Werkloosheidswet (werktijdverkorting), dan wordt de eindejaarsuitkering berekend over je salaris dat je verdiend zou hebben als de situatie zich niet zou hebben voorgedaan.

25 Ander werk, overplaatsing en waarneming

25.1 Waarneming

Waarneming is wanneer je op verzoek van STG tijdelijk ook ander werk dan je gewone dagelijkse werk doet.

Wanneer je een functie waarneemt die in een hogere functiegroep valt, ontvang je voor de duur van de vervanging een waarnemings toeslag. Deze toeslag is: het verschil in aanvangsbeloning van de twee functiegroepen. Voorwaarde is dat de waarneming minimaal een werkdag duurt.

Als je een gelijk of lager ingedeelde functie waarneemt, houd je jouw beloning.

25.2 Promotie

Wanneer je gaat werken in een hoger ingedeelde functie, dan wordt je beloning aan de nieuwe situatie aangepast. Dit gebeurt met ingang van de datum van de promotie. Je ontvangt het eerstkomende hogere bedrag in de salarisschaal van de nieuwe functie.

25.3 Demotie

Wanneer je door ongeschiktheid of op eigen verzoek gaat werken in een lager ingedeelde functie, dan wordt je beloning aan de nieuwe situatie aangepast. Dit gebeurt met ingang van de datum van de demotie. Je ontvangt het eerstkomende lagere bedrag in de salarisschaal van de nieuwe functie.

Bij demotie door bedrijfsomstandigheden of medische redenen, gelden andere regels.

Wanneer je door bedrijfsomstandigheden gaat werken in een functie in een lagere functiegroep, blijft je oude beloningssituatie gehandhaafd. Je wordt in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende beloningsschaal zo ingeschaald dat teruggang in beloning wordt voorkomen, eventueel door een vaste persoonlijke toeslag.

Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie om medische redenen gelden de *regels van loondoorbetaling en –aanvulling bij arbeidsongeschiktheid*.

26 Bezwaar en beroep functie-indeling

Als je een bezwaar hebt tegen de omschrijving van je functie of tegen de indeling van je functie probeer je dit binnen STG op te lossen. Je dient je bezwaar in bij HR. STG behandelt je bezwaar binnen een maand.

Als dit geen oplossing biedt, kun je een externe beroepsprocedure starten. In deze procedure kijken twee externe functiedeskundigen er naar. STG en jij kiezen allebei een deskundige. Je kunt dit ook via de vakorganisatie regelen.

STG en jij leveren alle informatie aan die nodig is. Het kan zijn dat de deskundigen een eigen onderzoek doen. Binnen twee maanden ontvangen jij en STG een bindende uitspraak.

Als deze uitspraak gevolgen heeft voor je salaris, dan gaan die in vanaf de datum van indiening van het bezwaar.

27 Werknemers met een handicap

Als je door een handicap je functie minder goed uitoefent, kan STG een lager salaris vaststellen dan volgens de indeling in de salarisgroep geldt.

Het afwijkend salaris wordt in overleg vastgesteld door STG en de vakorganisaties. Dit gebeurt binnen zes weken nadat STG de vakorganisaties heeft gevraagd om overleg.

Je werkt tenminste 10 werkdagen tegen het volle voor jouw werkzaamheden vastgestelde salaris, voordat STG de vakorganisaties kan vragen om toepassing van een lager salaris. Dit afgesproken lagere salaris gaat in na afloop van de zes weken, of eerder als partijen dat zo afspreken.

28 Bijzondere beloningen

28.1 Toeslag voor vuil en zwaar werk

Als je vuil of zwaar werk doet, ontvang je daarvoor een toeslag. Op basis van de ORBA-methode valt zwaar en vuil werk in categorie I of II. De toeslag is:

Categorie	Toeslag per week (2020)
I	€ 11,97
II	€ 17,87

Categorie	Toeslag per week (2021)
I	€ 12,33
II	€ 18,41

De bovenvermelde toeslag is verhoogd met het percentage van de collectieve loonsverhoging (3% per 2020 en 3% per 2021).

Als je arbeidsomstandigheden verbeteren, kan je deze toeslag verliezen. STG informeert dan de vakorganisaties. De afbouw van de toeslag is dan:

Periode in jaren met zwaar en vuil werk-toeslag	Afbouw toeslag in percentage van de toeslag
1 tot 3	4 weken 100%
	4 weken 50%
3 tot 5	4 weken 100%
	4 weken 50%
	4 weken 25%
5 of langer	8 weken 100%
	8 weken 75%
	4 weken 50%
	4 weken 25%

Functies, waarbij duidelijk aanwijsbaar is dat slechts een bepaald gedeelte van het werk, in tijd gemeten, in aanmerking zou kunnen komen voor de bedoelde toeslag, krijgen de toeslag naar rato.

28.2 Ploegentoeslag

Ploegentoeslag

Wanneer je in ploegen werkt ontvang je:

Dienst	Toeslag in % van tabsalaris
tweeploegendienst	12%
drieploegendienst	17%

Aanvullende toeslag in de ploegendienst

Naast deze ploegentoeslag ontvang je een aanvullende toeslag als je aan de voorwaarden voldoet:

Voorwaarden	Aanvullende toeslag in %	
Werktijd van de ploeg is meer dan 38 uur per week	25% van je gemiddelde uurloon	Overwerktoeslag over de extra gewerkte uren
Werktijd valt gedeeltelijk in de uren van 23.00 en 5.00 uur of op zaterdag	20% van je gemiddelde uurloon zonder ploegentoeslag	Extra toeslag over de gewerkte uren in de nacht of op zaterdag

Als je wordt overgeplaatst van de ploegendienst naar de dagdienst geldt de overgangsregeling.

Voorwaarden zijn:

- je werkt een jaar of langer in ploegendienst en
- de overplaatsing gebeurt op verzoek van STG.

Periode in (nagenoeg) permanente ploegendienst	Toeslag
1 tot 3 jaar	4 weken 100% en
	4 weken 50%
3 tot 5 jaar	4 weken 100% en
	4 weken 50% en
	4 weken 25%
5 jaar of langer	8 weken 100% en
	8 weken 75% en
	4 weken 50% en
	4 weken 25%

28.3 Nachtdiensttoeslag

Voor werken in de nachtdienst geldt als maximale werktijd 38 3/4 uur per week.

Als je werkt in de nachtdienst ontvangt je je normale uurloon en een toeslag van 20% daarover.

28.4 Overwerktoeslag en meerwerk

Bij overwerk heb je de keuze om de gewerkte tijd en de toeslag te laten uitbetalen of (gedeeltelijke) te compenseren in vrije tijd.

Bij meerwerk heb je de keuze om de gewerkte tijd te laten uitbetalen of (gedeeltelijke) te compenseren in vrije tijd. Je ontvangt geen meerwerktoeslag, maar je bouwt over deze uren wel pensioen op en ze tellen mee voor de berekening van de eindejaarsuitkering en het vakantiegeld.

De compensatie in vrije tijd is gelijk aan het aantal gewerkte over- of meeruren. Bedoelde compensatie neem je uiterlijk het volgende kalenderjaar op, tenzij bedrijfsomstandigheden dit verhinderen. In dat geval gaat er een nieuwe periode van 12 maanden lopen. STG houdt een registratie van compensatie-uren bij die voor jou toegankelijk is.

De toeslag voor overwerk is:

Overuren op	Toeslag in % van het uurloon
Ma-vrij Van 6.00-22.00	40%
Ma-vrij Van 22.00-6.00	70%
Zaterdag Van 6.00-13.00	70%
Van zaterdag 13.00 tot maandag 6.00	100%
Feestdagen: de dag voorafgaand aan de feestdag vanaf 19.00 uur, de feestdag zelf en de dag er na tot 6.00 uur	100%

28.5 Vakantietoeslag

Per kalenderjaar bedraagt de vakantietoeslag 8% van jouw jaarsalaris in dat jaar. In mei ontvang je de vakantietoeslag als een voorlopig berekend bedrag. In de maand januari van het daaropvolgende jaar wordt een definitieve berekening gemaakt en vindt volledige afrekening plaats. Dit houdt in volledige verrekening van hetgeen je te weinig of eventueel te veel hebt ontvangen. Bij beëindiging van het dienstverband in de loop van het betreffende kalenderjaar vindt de verrekening tegelijk met de eindafrekening plaats. Opname van onbetaald verlof leidt tot evenredige korting.

De vloer in de vakantietoeslag is € 2.271,01 (2020) en € 2.339,14 (2021).

Voor de jeugdigen is de vloer in de vakantietoeslag bij een volledig dienstverband tenminste:

Leeftijd in % van de vloer 2018 voor vakvolwassenen		
21 jaar	81,5	1.751,42
20 jaar	72,5	1.558,02
19 jaar	63,5	1.364,61
18 jaar	56,5	1.214,18
17 jaar	50,0	1.074,50
16 jaar	42,5	913,32

Leeftijd in % van de vloer 2019 voor vakvolwassenen		
21 jaar	81,5	1.796,96
20 jaar	72,5	1.598,53
19 jaar	63,5	1.400,09
18 jaar	56,5	1.245,75
17 jaar	50,0	1.102,44
16 jaar	42,5	937,07

Voor de toepassing van deze schaal is de peildatum voor de leeftijd van de werknemer 1 juli van het kalenderjaar.

Wanneer je loondoorbetaling bij ziekte ontvangt of een uitkering vanuit de Werkloosheidswet (werktijdverkorting), dan wordt de vakantietoeslag berekend over je salaris dat je verdiend zou hebben als de situatie zich niet zou hebben voorgedaan.

Hoofdstuk 5 Opleiding en ontwikkeling

29 Als je een opleiding volgt, ontvang je een vergoeding volgens de voorwaarden in de tabel:

Verzoek opleiding door	Soort opleiding	Bijdrage	Onder werktijd?	In eigen tijd?
werkgever	Functie-gebonden	100%	ja	In overleg
werkgever	Breed	50% En bij slagen nogmaals 50%	In overleg	ja
werknemer	Functie-gebonden	100%	ja	In overleg
werknemer	Breed	50% En bij slagen nogmaals 25%	In overleg	ja

Arbeidsongeschiktheid, collectieve verzekering, Hoofdstuk 6 overlijden en pensioen

30 Arbeidsongeschiktheid

30.1 Het kan zijn dat je door arbeidsongeschiktheid niet in staat bent je werk te doen.

Als je door arbeidsongeschiktheid je werk niet kunt doen, gelden de bepalingen van [artikel 7:629](#) van het burgerlijk wetboek, de [Wet Inkomens naar Arbeidsvermogen \(WIA\)](#) en het [Ziekteverzuimbeleid van STG](#). Het Ziekteverzuimbeleid vind je in het huishoudelijk reglement.

30.2 0- 104 weken

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste 104 weken de wettelijke loondoorbetaling. Daar bovenop ontvang je een aanvulling tot aan een percentage van je bruto maandinkomen:

Periode	Aanvulling tot
Eerste maand	90%
tweede maand t/m 24 ^e maand	100%

Voorwaarde voor de aanvulling is dat je dienstverband ten minste 2 maanden heeft geduurd.

Als je [geen recht hebt op loondoorbetaling bij ziekte \(art. 7:629 lid 3 BW\)](#), ontvang je ook de aanvulling van STG niet.

Als:

- je geweigerd hebt om de veiligheidsmaatregelen te gebruiken of
 - je de voorschriften bij arbeidsongeschiktheid niet naleeft of
 - je je niet aan de wettelijke verplichtingen houdt of
 - je geen wettelijke uitkering ontvangt of
 - er sprake is van misbruik van de regeling of
 - de arbeidsongeschiktheid is te wijten aan jouw eigen schuld,
- ontvang je geen aanvullingen van STG.

Als je een recht of vordering tot schadevergoeding (wegens loonderving) als gevolg van arbeidsongeschiktheid tegen derden kan doen gelden, dan ben je verplicht dit aan STG te melden. Je moet deze rechten of vordering(en) tegenover derden aan de werkgever overdragen om in aanmerking te komen voor loondoorbetaling bij ziekte en de eventuele aanvullingen.

Als er een “Deskundigenoordeel” is gevraagd aan het UWV over of de aan jou aangeboden functie passend is, dan ontvang je de loondoorbetaling en aanvulling tot het moment dat de uitkomst van de “Deskundigenoordeel” bekend is.

Als het UWV aan de werkgever een sanctie oplegt en daardoor de wettelijke uitkering na de loondoorbetalingsperiode later in gaat, ontvang je in deze periode ook de loondoorbetaling en aanvulling.

30.3 Na 104 weken

Na 104 weken 80-100% IVA of WGA

Als je 80-100% arbeidsongeschikt bent, zegt STG je dienstverband volgens de wettelijke regels op.

Na 104 weken <35%

Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent in de categorie < 35%, word je in principe herplaatst in een passende functie bij STG. Het kan zijn dat je werkzaamheden of aantal uren worden aangepast.

Na 104 weken 35-80%

Als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent in de categorie 35-80%, word je als het mogelijk is in een passende functie bij STG geplaatst. Als er binnen STG geen passende functie is, kan je door re-integratie bij een andere werkgever in een passende functie worden geplaatst.

Het aanbod van een passende functie ontvang je schriftelijk. Er staat ook in dat je het wettelijk recht hebt een second opinion aan te vragen bij het UWV.

Als er geen passende functie voor je is bij STG kan STG het dienstverband na 104 weken beëindigen.

Als je gaat werken in een andere functie bij STG of in je eigen aangepaste functie, wordt je inkomen berekend op basis van de nieuwe functie en het nieuwe aantal uren.

Je ontvangt een aanvulling op je uitkering voor het gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid Je ontvangt de aanvulling maximaal 12 maanden.

Je ontvangt de aanvulling voor het arbeidsongeschikte deel tot 95% van het inkomen dat je verdient op de dag van de ingang van de WIA-uitkering. Deze aanvulling wordt eenmalig vastgesteld en later niet verhoogd met de loonsverhoging.

Je nieuwe salaris, eventuele uitkering en aanvulling zullen samen nooit meer zijn dan 100% van je maandinkomen op de dag voordat je arbeidsongeschikt werd.

31 Collectieve verzekering

Je neemt deel aan een door je werkgever afgesloten collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze verzekering geeft een aanvulling op de IVA- en WGA-uitkering. Je betaalt zelf de premie door inhouding op je salaris.

32 Overlijden

Als je overlijdt, hebben jouw nagelaten betrekkingen recht op een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bestaat uit jou laatst geldende maandsalaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden vermeerderd met de al opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Als er geen nagelaten betrekkingen zijn, stort STG het bedrag op de rekening van de overleden medewerker.

33 Pensioen

Bij STG geldt de pensioenregeling van Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). Je bent verplicht deel te nemen.

Uitgangspunten van de regeling zijn:

1. pensioenpremie is in 2020 25% en in 2021 26,40% van de pensioengrondslag
2. werkgever en werknemer betalen beiden 50% van de pensioengrondslag. In 2020 12,50% en in 2021 13,20%
3. maximum pensioengevend salaris is in 2020 €57.232 en in 2021 € 58.311. Voor het deel van je salaris boven het maximum is er een excedentregeling.
4. opbouwpercentage is in 2020 1,875% en in 2021 1,70%.
5. de franchise is in 2020 €14.167 en in 2021 €14.309.

De verdere rechten en verplichtingen zijn geregeld in de [Statuten](#) en [het Reglement Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw \(BPL\)](#).

Hoofdstuk 7 Afspraken cao-partijen

34 Overleg en faciliteiten

STG informeert de vakorganisaties over de algemene zaken en het sociaal beleid van de organisatie. Dit gebeurt in ieder geval éénmaal per jaar. STG overlegt met de vakorganisaties als er ontwikkelingen zijn die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid.

STG zal aan de vakorganisaties de volgende faciliteiten bieden:

- ruimte op de publicatieborden,
- vergaderruimtes,
- betaald vrijaf voor kaderleden voor het bijwonen van vergaderingen en trainingen van vakorganisaties,
- betaald vrijaf voor kaderleden voor het bijwonen van gezamenlijke vergaderingen met de ondernemingsraad,
- de gelegenheid om onder werktijd kaderleden te spreken.

Voorwaarde is dat het organisatorisch mogelijk is. Vakorganisaties overleggen steeds met STG voor het gebruik van de faciliteiten. De verantwoordelijkheid van het gebruik ligt bij de vakorganisatie.

Als er sprake is van een fusie/reorganisatie dan zal STG de vakorganisaties en de ondernemingsraad tijdig inlichten.

STG en de vakorganisaties overleggen minimaal een keer per jaar. Onderwerpen die in ieder geval aan de orde komen zijn: veiligheid, gezondheid en personeelsbezetting.

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar letter en geest na te zullen komen en noch direct of indirect actie te zullen voeren of te zullen steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op andere wijze dan is overeengekomen.

Vakorganisaties en STG kunnen ook tijdens de looptijd van de cao wijziging van de cao voorstellen. Dit kan wanneer er bijzondere omstandigheden zijn die dit noodzakelijk maken. Cao-partijen zijn verplicht de onderhandelingen in vertrouwen te openen.

Als deze onderhandelingen niet leiden tot een positief resultaat, dan hebben partijen wel de vrijheid actie te voeren, een staking te organiseren of de actie of staking te steunen of uitsluiting van de loonbetaling toe te passen.

De zorg voor de werkgelegenheid is de verantwoordelijkheid van STG, waarbij het in eerste instantie gaat om de medewerkers die in dienst zijn. Bij deze verantwoordelijkheid hoort dat voordat STG kan overwegen om medewerkers te ontslaan, zij eerst moet uitzoeken of er geen arbeidsplaatsen kunnen worden behouden.

De kaderleden van de vakbond hebben een rechtsbescherming, analoog aan die voor de leden van ondernemingsraad. De werkgever kan aan deze werknemers geen ontslag aanzeggen zonder overleg en met toestemming van de vakorganisaties.

Deze toestemming is niet nodig bij een beëindiging wegens een dringende reden.

De kaderleden zijn verplicht het vertrouwelijk karakter van mededelingen, die aan hen als zodanig zijn gedaan, te respecteren en de aan hen verstrekte gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt.

De kaderleden hebben gezamenlijk recht op maximaal 12 dagen per kalenderjaar vrijaf met behoud van loon voor internationale activiteiten georganiseerd door de vakorganisatie. De verlofaanvraag moet tenminste 1 week vooraf aan de werkgever bekend worden gemaakt.

35 Steinkühlerfonds

Werkgevers zullen in de periode 1 januari 2014 – 30 juni 2021 een bijdrage beschikbaar stellen aan de bij deze CAO betrokken vakorganisaties van 0,25% van de loonsom van de medewerkers die onder de CAO vallen. Onder loonsom wordt verstaan het maximumdagloon in het kader van de sociale wetgeving. Deze gelden zijn bestemd ter financiering van algemene vakbondsactiviteiten. NVS neemt initiatief tot overleg met de cao partijen, indien NVS een wijziging hierin wil toepassen voor de periode na 30 juni 2021. Het Mr. A. Steinkühlerfonds wordt geliquideerd. Cao-partijen adviseren het bestuur van het fonds hierbij de vrije reserve van het fonds van ca. € 200.000,- toe te kennen aan de werkgevers naar rato van hun inleg gedurende de afgelopen 5 jaar.

36 Bovenwettelijke uitkeringen bij reorganisaties

Bij een gedwongen ontslag door een reorganisatie op bedrijfseconomische gronden ontvang je een aanvulling op de WW-uitkering. Voorwaarde is dat de Nederlandse wetgeving op jou van toepassing is. De aanvulling ontvang je tijdens de WW-periode, maar maximaal 2 jaar.

De aanvulling is:

Jouw functiegroep	Netto % van je laatstgenoten netto loon
2 t/m 4	87,5%
5 en 6	85%
7 en 8	82,5%
9 t/m 11	80%

De pensioenopbouw wordt tijdens de periode van de aanvulling voortgezet. Als pensioengrondslag geldt de grondslag zoals op de dag voor het einde van de dienstbetrekking gold. STG houdt de af te dragen premiebijdrage op de aanvulling in en draagt de verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen af.

STG kan aanvullende regelingen opstellen.

Ondertekening


Deze cao is overeengekomen op 2 september 2020 en ondertekend in februari 2022.

Namens:

Scandinavian Tobacco Group Eersel B.V. en Scandinavian Tobacco Group Nederland B.V.

DocuSigned by:  Nancy Ummels 15 February 2022	DocuSigned by:  Jurjan Klep 16 februari 2022	DocuSigned by:  Mette Valentin 15 February 2022
---	--	---

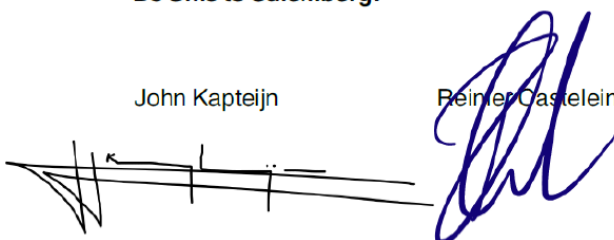
FNV te Utrecht:

DocuSigned by:

Bram Alkemade
03 juli 2022

De Unie te Culemborg:

John Kapteijn

Reinier Castelein



Definities

Werkgever:

Scandinavian Tobacco Group Eersel BV en / of Scandinavian Tobacco Group Nederland BV (STG)

Werknemer:

- degene die in dienst is van STG en
- van wie de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen in de bijlage van deze cao of van wie het salaris (zonder persoonlijke toeslag) onder de maximumgrens valt van functiegroep XI periodiek 9

In deze cao wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij. Daar waar hij staat, wordt ook zij bedoeld.

Vakorganisatie:

vakorganisatie(s) betrokken bij deze cao

Salaris:

het schaalsalaris en eventuele persoonlijke toeslag

Loon:

het bruto salaris + vaste toeslagen, (zoals ploegentoeslag)

Maandsalaris/schaalsalaris:

het actuele fulltime bruto salaris per maand zoals staat in de salaristabel van deze cao, opgenomen in de bijlagen.

Uurloon:

het actuele bruto maandsalaris gedeeld door 173,33 (gebaseerd op een 40-urige werkweek)

Jaarsalaris:

het werkelijk uitbetaalde bruto salaris in het kalenderjaar, vermeerderd met uitbetaald overwerk en meerwerk, (persoonlijke) toeslagen, ploegentoeslag en BO-toeslag

Inkomen: het salaris vermeerderd met vaste toeslagen of salariscomponenten zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering en persoonlijke toeslagen.

Jaarinkomen: het inkomen vermenigvuldigd met 12 (maanden)

Functie: een functie is het geheel van werkzaamheden, die door de werkgever aan één werknemer wordt opgedragen.

Functiegroep: een van de 11 functiegroepen met bijbehorende salarisschaal waarin STG jouw functie indeelt. Het functiewaarderingsstelsel dat hierbij gebruikt wordt is ORBA. Bij de indeling gebruikt STG de lijst met referentiefuncties.

Periodiek: een salaristrede uit een van de functiegroepen van deze cao.

Bijlagen

Bijlage I Functiegroepen

Functiegroep	ORBA-puntental
II	26 - 40½
III	41 - 55½
IV	56 - 70½
V	71 - 85½
VI	86 - 105½
VII	106 - 125½
VIII	126 - 145½
IX	146 - 165½
X	166 - 185½
XI	186 - 210½

Bijlage II Functieoverzicht STG

	Nieuw	Nieuw	Nieuw	Nieuw	Nieuw	Nieuw	
klasse	Production Department	Technical Department	Finance / TCC	Business services / Purchase / HRM / PMO	R&SA / R&D Brandmanagement	IT MDM	klasse
0 I							0
26 II	Production Employee						26 II
41 III	Operator I						41 III
56 IV	Operator II Logistic Employee Logistic Employee Tax stamp			Receptionist			56 IV
71 V	Operator III						71 V
86 VI		Mechanic Utilities employee I Warehouse employee					86 VI
106 VII	Floor Mechanic I Quality Control employee	Utilities employee II Mechanical engineer I Electrical engineer I	Financial accounting employee I Administrative Export employee I International Graduate	Assistant purchase I Management Assistant I Orderdesk employee I Marketing Support Employee HMC	Laboratory analyst I	Service desk employee front office	106 VII

	Nieuw	Nieuw	Nieuw	Nieuw	Nieuw	Nieuw	
klasse	Production Department	Technical Department	Finance / TCC	Business services / Purchase / HRM /PMO	R&SA / R&D Brandmanagement	IT MDM	klasse
126 VIII	Teamleader Production I Floormechanic II	Mechanical engineer II Electrical engineer II Utilities employee III	Financial accounting employee II Cost accounting employee I Administrative Export employee II Administrative Tobacco employee I Payroll administrator Declarant	International sales assistant I Packaging specifications specialist Orderdesk employee II Management Assistant II Assistant purchase II/Material Planner Int. Sales & Marketing Support Emp.	Laboratory analyst II	Service desk employee back office International systems engineer I Master data administrator	126 VIII
146 IX	Teamleader Production II Teamleader Quality Control	Electrical engineer III Mechanical engineer III	Reporting & Analyses employee I Administrative Tobacco employee II Cost accounting employee II	International sales assistant II Orderdesk employee III HR Business Partner Junior brandmanager		IT business support & dev employee I International systems engineer II Senior master data administrator	146 IX
166 X		Teamleader TD	Teamleader financial accounting Reporting & Analyses employee II Teamleader Administrative Export Teamleader Cost accounting Teamleader Tobacco administration	Purchaser International Packaging developer Central Planner SC Int. Trade Marketing Man. Program / Project Officer	Product Developer I Teamleader Laboratory	Teamleader service desk IT business support & dev employee II Specialist database management Teamleader master data management IT Business Intelligence Consultant I	166 X
186 XI	Production Manager Manager Planning				Product Developer II	IT Business Intelligence Consultant II	186 XI

Bijlage III Salarisschalen

NIEUWE SALARISSEN PER 1 SEPTEMBER 2020 PER MAAND (Retro-actief per 1 januari 2020 voor medewerkers in dienst 1 september 2020)										
=====										
FUNCTIEGROEP	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
LEEFTIJD										
16 jaar	920,11	1.203,57	1.212,63	1.235,73	1.279,87					
17 jaar	1.065,39	1.393,61	1.404,11	1.430,85	1.481,94					
18 jaar	1.210,67	1.583,65	1.595,57	1.625,96	1.684,03					
19 jaar	1.355,96	1.773,69	1.787,05	1.821,07	1.886,12					
20 jaar	1.549,66	2.027,06	2.042,33	2.081,23	2.155,54					
21 jaar	1.743,37	2.280,45	2.297,62	2.341,39	2.424,99					
22 jaar	1.937,08	2.533,83	2.552,92	2.601,54	2.694,44	2.696,12	2.849,97	2.984,36	3.125,16	3.270,05
23 jaar						2.823,62	3.008,29	3.159,93	3.320,48	3.488,06
24 jaar							3.166,62	3.335,48	3.515,80	3.706,06
25 jaar								3.511,02	3.711,14	3.924,07
26 jaar									3.906,45	4.142,07
27 jaar										4.360,08
FUNCTIEGROEP	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
PERIODIEK										
0	1.937,08	2.533,83	2.552,92	2.601,54	2.694,44	2.823,62	3.166,62	3.511,02	3.906,45	4.360,08
1	1.949,76	2.556,38	2.579,83	2.628,43	2.739,17	2.884,47	3.240,73	3.591,10	4.009,54	4.471,10
2	1.969,83	2.579,83	2.608,44	2.664,89	2.784,04	2.949,38	3.312,83	3.676,20	4.103,68	4.585,23
3	1.976,18	2.614,53	2.646,64	2.707,60	2.834,92	3.015,48	3.385,89	3.763,32	4.207,81	4.703,41
4				2.758,64	2.892,40	3.082,52	3.461,96	3.854,39	4.308,94	4.827,51
5					2.969,42	3.144,63	3.541,07	3.947,51	4.414,07	4.950,66
6						3.224,69	3.645,16	4.038,65	4.526,20	5.078,83
7								4.154,74	4.637,31	5.203,48
8									4.779,46	5.332,39
9										5.490,81
NIEUWE SALARISSEN PER 1 APRIL 2021 PER MAAND (Retro-actief per 1 januari 2021 voor medewerkers in dienst 1 april 2021)										
=====										
FUNCTIEGROEP	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
LEEFTIJD										
16 jaar	947,71	1.239,67	1.249,01	1.272,80	1.318,26					
17 jaar	1.097,35	1.435,42	1.446,23	1.473,77	1.526,40					
18 jaar	1.246,99	1.631,15	1.643,44	1.674,74	1.734,55					
19 jaar	1.396,64	1.826,90	1.840,66	1.875,70	1.942,70					
20 jaar	1.596,15	2.087,87	2.103,59	2.143,67	2.220,21					
21 jaar	1.795,67	2.348,86	2.366,55	2.411,63	2.497,74					
22 jaar	1.995,19	2.609,85	2.629,50	2.679,59	2.775,27	2.777,00	2.935,47	3.073,89	3.218,92	3.368,16
23 jaar						2.908,33	3.098,54	3.254,72	3.420,10	3.592,71
24 jaar							3.261,62	3.435,54	3.621,28	3.817,25
25 jaar								3.616,35	3.822,48	4.041,80
26 jaar									4.023,64	4.266,34
27 jaar										4.490,89
FUNCTIEGROEP	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
PERIODIEK										
0	1.995,19	2.609,85	2.629,50	2.679,59	2.775,27	2.908,33	3.261,62	3.616,35	4.023,64	4.490,89
1	2.008,25	2.633,07	2.657,23	2.707,28	2.821,35	2.971,01	3.337,95	3.698,83	4.129,83	4.605,23
2	2.028,93	2.657,23	2.686,70	2.744,83	2.867,56	3.037,87	3.412,22	3.786,49	4.226,80	4.722,79
3	2.035,46	2.692,97	2.726,04	2.788,83	2.919,97	3.105,94	3.487,46	3.876,22	4.334,04	4.844,51
4				2.841,40	2.979,18	3.175,00	3.565,82	3.970,03	4.438,21	4.972,33
5					3.058,50	3.238,97	3.647,30	4.065,93	4.546,49	5.099,18
6						3.321,43	3.754,51	4.159,81	4.661,99	5.231,19
7								4.279,38	4.776,43	5.359,58
8									4.922,84	5.492,36
9										5.655,53

Bijlage IV Protocolafspraken

Afstand tot de arbeidsmarkt

STG zal aandacht schenken aan de mogelijkheid om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in aanmerking te laten komen voor vervulling van bepaalde vacatures. Ook zal STG zich maximaal inspannen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te laten stromen en zal aandacht besteden aan het scheppen van plaatsingsmogelijkheden voor deze doelgroepen.

Vaste arbeidsplaats

Iedere arbeidsplaats die tenminste 9 van de 12 maanden aanwezig is, wordt een vaste arbeidsplaats waarop een vaste werknemer wordt aangenomen, onder voorwaarde dat er sprake is van een formatieplaats.

Stuwmeer vakantiedagen

STG overlegt met de desbetreffende medewerkers om het probleem van de stuwmeren aan vakantie-uren op te lossen

Deeltijdwerkers en arbeidstijdverkorting

Partijen hebben te kennen gegeven om bij de uitwerking van de verdere arbeidstijdverkorting zoveel mogelijk rekening te willen houden met de wensen van de parttimers en met name op het punt of de parttimers mee willen gaan met de arbeidstijdverkorting. Als de parttimers niet mee kunnen gaan met de arbeidstijdverkorting, b.v. om organisatorische redenen, dan zal uiteraard voor hen het uurloon moeten worden verhoogd. Uiteraard heeft dit ook gevolgen voor de vakantietoeslag.

Onderstaand treft u hiervoor een rekenvoorbeeld aan, zoals dat is afgesproken bij de eerste fase van de arbeidstijdverkorting.

Een fulltime werknemer werkt in een jaar 261 dagen à 8 uur, i.c. 2088 uren. Op basis van de cao krijgt hij 184 roostervrije ATV-uren, zodat resteert te werken 1904 uren. Dit totaal aantal te werken uren gedeeld door het gemiddelde aantal weken op jaarbasis, i.c. 52,14 weken, betekent dat

de gemiddelde werkweek op jaarbasis 36,52 uren bedraagt. Een werknemer die parttime werkt, b.v. 20 uur, heeft dan ook recht op $20 : 36,52 \times 25$ vakantiedagen en dit betekent 14 vakantiedagen. Deze berekening lijkt dan ook het meest correct ten opzichte van de parttimers die niet met de ATV meegaan.

Voor een parttimer van b.v. 20 uren geldt dan ook de minimum vakantietoeslag (vakvolwassen), $(20:36,52) \times \text{€ } 1.833,77 = \text{€ } 1.004,26$. (berekening gebaseerd op de minimum vakantietoeslag per april 2010, zoals bepaald in artikel 24 lid 2 van deze cao).

Functiebeloning

STG stelt samen met een externe organisatie een nieuwe lijst van referentiefuncties op. Deze lijst is gebaseerd op de ORBA-systematiek. De uitkomst van de functiewaardering is bindend voor de functie-indeling. De bezwaarprocedure uit de cao geldt.

Als de weging van de functie van de medewerker lager uitvalt en de taken zijn hetzelfde gebleven, wordt de functie ingedeeld in een lagere salarisschaal, maar ontvangt hij een persoonlijke toeslag.

Duurzame inzetbaarheid

Op basis van de uitkomsten van het ITS-onderzoek zullen verdere afspraken naar duurzame inzetbaarheid worden gemaakt. De studieafspraken zullen worden uitgewerkt in overleg met de ondernemingsraad. Werknemers kunnen op vrijwillige basis aan de slag met het keuzebudget.

In het vervolgonderzoek wordt het faciliteren van mantelzorgers meegenomen, zodat zij zorg op goede wijze kunnen verlenen naast de taak binnen het bedrijf.

STG en de ondernemingsraad werken de invulling van duurzame inzetbaarheid in strategisch HR-beleid samen uit. De vakorganisaties adviseren hierbij.

Uitzendkrachten

STG maakt in beginsel geen gebruik uitzendkrachten. Als door omstandigheden het werken met uitzendkrachten nodig is, raadpleegt STG de ondernemingsraad. STG kan onmiddellijk uitzendkrachten inzetten als er een plotselinge noodzaak tot personeelsvoorziening is, bijvoorbeeld door ziekte, vakantie, vacatures of onvermijdelijke piekvorming in het werk. STG informeert de ondernemingsraad dan zo spoedig mogelijk.

De hoeveelheid werk die door uitzendkrachten wordt gedaan is maximaal 10% van de totale hoeveelheid werk bij STG. Dit is exclusief de opvang van ziekte en verlof.

In overleg met vakbondsbestuurders kan de hoeveelheid werk die door uitzendkrachten wordt gedaan meer zijn dan 10% als de bedrijfsomstandigheden een meer structurele vorm van uitzendwerk noodzakelijk maken.

STG zorgt ervoor dat uitzendkrachten worden vanaf dag 1 betaald volgens deze cao. Dit artikel is niet van toepassing op vakantiekrachten, die werken in de schoolvakanties.

Oproepkrachten

STG maakt geen gebruik van oproepkrachten.

STG biedt werknemers van 45 jaar en ouder een medische keuring aan

Werknemers tussen de 45 en 50 jaar worden in de gelegenheid gesteld zich eenmaal per twee jaar te laten keuren. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen zich eenmaal per jaar medisch laten keuren.

Seniorenverlof

Cao-partijen onderzoeken een mogelijke andere invulling voor de extra verlofregelingen voor de oudere werknemers.

Beëindiging cao sigarenindustrie

De cao sigarenindustrie eindigt per 1 januari 2018. Deze STG cao komt in de plaats van de cao sigarenindustrie.

Week van de vakbond

STG is bereid medewerking te verlenen aan de "Week van de vakbond". STG ziet de werknemersvoorstellen voor deze activiteit graag tegemoet.

Verrekening vakbondscontributie

STG zal in 2020 en 2021 eenmalig meewerken aan de verrekening van de vakbondscontributie bij het salaris van december 2020 en 2021.

Bijlage V

STG CAO en AGIO CAO 1 januari 2020 tot 1 juli 2022

Cao-partijen hebben het volgende afgesproken:

Looptijd

De cao's hebben een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2022.

Loon

De salarissen worden voor medewerkers in dienst op 1 september 2020, per 1 september 2020 verhoogd met 3,0% met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 (of datum in dienst indien deze later in 2020 ligt).

De salarissen zullen voor medewerkers in dienst op 1 april 2021, per 1 april 2021 structureel verhoogd worden met 3,0% met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021 (of datum in dienst indien deze later in 2021 ligt).

Uitvoering Sociaal Plan¹

Partijen spreken af om de uitvoering van het Sociaal Plan One STG 2020-2023 in de specifieke situatie van de fabriekssluitingen met elkaar te zullen bespreken na afronding van het adviesproces dat nu voorligt aan de Ondernemingsraden. Partijen hopen hier op korte termijn mee aan de slag te gaan.

Studieafpraak

Medio 2022 zullen partijen met elkaar het gesprek aangaan over de toekomstige invulling van de cao's in het licht van de veranderingen die zich voltrekken.

Verrekening vakbondscontributie

STG zal in 2020 en in 2021 eenmalig meewerken aan de verrekening van de vakbondscontributie bij het salaris van december 2020 en december 2021.

Voortzetting afspraken werkgeversbijdrage

Partijen spreken af de afspraken rondom de bijdrage van werkgevers uit artikel 35 van de STG Cao en artikel 8.5 van de Agio Cao voort te zetten tot en met 30 juni 2021. Bij de berekening van de bijdrage worden medewerkers die gedurende het jaar uit dienst zijn getreden naar rato meegenomen.

Cao partijen zullen nader overleg voeren over de werkgeversbijdrage voor de restende periode van de looptijd van deze Cao.

¹ Cao partijen zijn in maart 2021 een addendum uitvoeringsdocument fabriekssluitingen Eersel en Duizel 2021 op het Sociaal Plan ONE STG 2020 – 2023 overeengekomen.

Bijlage VI **STG CAO 2019**

Afspraken geldend per 1-1-2019

(Bijlage V uit STG CAO 2018-2019 en hier opgenomen om de kennis over de uurloon wijziging, de getallen en rekenmethodiek die zijn gehanteerd beschikbaar te houden in de cao).

Uurloon

Vanaf 1 januari 2019 geldt als uitgangspunt voor de berekening van het uurloon; een normale werkweek, 40 uur (met daarnaast 184 ATV uren per jaar). Dit is nodig om op een juiste manier het pensioen te berekenen. Bestaande roosters veranderen hierdoor niet.

De waarde van een uurloon is vanaf 1 januari 2019 0,575% van het maandsalaris is. De werknemer die op 31 december 2018 in dienst was en ook na 1 januari 2019 onafgebroken in dienst is, wordt gecompenseerd voor het verschil in uurloonwaarde zolang het dienstverband blijft bestaan. De werknemer heeft een brief ontvangen waarin staat wat dit voor hem betekent en de compensatie staat ook op zijn loonstrook.