

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Bedrijfsinterventiedienst Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 01. REGELING VAN DE ARBEIDSTIJD EN AFWEZIGHEIDSDAGEN Paragraaf: 01 Duur <p style="text-align: center;">Arbeidsduur</p>	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 0 Revisiedatum: 01/08/2000 14:02:37 Status: ACTUEEL Identificatie: 165 Toepassingsgebied: BASANT
---	---

De **baremabediende** werkt in een 24-urensysteem. Dit houdt in dat een aanwezigheid van 24 uren wordt gevolgd door een afwezigheid van 24 uren.

AR:Bijzondere Arbeidstijdregeling 11.02. zie 1. 

De dagarbeid vangt aan en eindigt om 08.00 u. Gedurende de 24 uren aanwezigheid wordt er 8 uren gewerkt, nl. van 08.00u. tot 11.45u. en van 13.45u. tot 18.00u.

De overige 16 uren staat de **baremabedienden in het 24-urensysteem** ter beschikking van de werkgever en wordt hij geacht in staat te zijn alle opdrachten te verrichten die noodzakelijk zijn voor de veiligheid van de onderneming.

Shiftplan voor bedrijfsinterventiedienst: 

Nazicht: Akkoord : Paul Vielfont (09/06/99 12:08:32 PM) Akkoord : Robert Meersmans (09/06/99 12:22:01 PM)	Goedkeuring: Akkoord : Ronald Janssens (09/06/99 02:36:59 PM) Akkoord : Denise Schellemans (16/06/99 10:24:04 AM)	Bekrchtiging: Akkoord : Paul Jacobs (30/06/99 12:25:58 PM)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Bedrijfsinterventiedienst Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 01. REGELING VAN DE ARBEIDSTIJD EN AFWEZIGHEIDSDAGEN Paragraaf: 06 Vrijstelling prestaties <p style="text-align: center;">Vrijstelling prestaties interventiedienst</p>	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 0 Revisiedatum: 01/08/2000 13:58:18 Status: ACTUEEL Identificatie: 168 Toepassingsgebied: BASANT
--	---

De baremabedienden van de interventiedienst die in brugpensioen of pensioen gaan of die instappen in een uitstapregeling n.a.v. een rationalisatie hebben recht op een vrijstelling van prestatie à rato van één maand per schijf van 10 jaar tewerkstelling in een vierentwintigurenstelsel.

■

Nazicht: Akkoord : Paul Vielfont (07/06/2000 16:32:53) Akkoord : Kris Luyckx (08/06/2000 01:37:47 PM)	Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (27/07/2000 10:20:09) Akkoord : Ronald Janssens (01/08/2000 09:25:34)	Bekrachtiging: Akkoord : Paul Jacobs (01-08-2000 11:10:28)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Bedrijfsinterventiedienst Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. PREMIES EN BIJZONDERE VERGOEDINGEN Paragraaf: 01 Shiftpremie <p style="text-align: center;">Shiftpremie</p>	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 0 Revisiedatum: 01/08/2000 14:06:56 Status: ACTUEEL Identificatie: 111 Toepassingsgebied: BASANT
--	---

De **baremabedienden in het 24-urensysteem** geniet een shiftpremie die berekend wordt op de bruto basismaandwedde.

De shiftpremie bedraagt 25,82 % vanaf 01.01.1992 en wordt als volgt berekend:

- Het totaal aantal betaalde en gelijkgestelde werkdagen bedraagt 153 ($364 : 2 - 29$) en omvat:

- 109 werkdagen $\frac{(153 \times 5)}{7}$

- 22 zaterdagen $\frac{(153)}{7}$

- 22 zondagen $\frac{(153)}{7}$

- De toeslag voor werkdagen bedraagt vanaf 01.01.1989 10 %;
- De toeslag voor zaterdagen bedraagt vanaf 01.01.1989 20 %;
- De toeslag voor zondagen bedraagt vanaf 01.01.1989 110 %.

- De gemiddelde premie is $109 \times 10 \% = 1\ 090$
- De gemiddelde premie is $22 \times 20 \% = 440$
- De gemiddelde premie is $22 \times 110 \% = \frac{2\ 420}{3\ 950}$

- $3950 : 153 = 25,82 \%$

Voor 6 feestdagen aan 10 % = $60 : 153 = 0,39 \%$

Vanaf 1 januari 1998 is de gemiddelde shiftpremie: 26,21 % + 3,14 % feestdagtoeslag = 29,35 %

De samenstelling van de feestdagtoeslag:

$$\frac{8/10 \times 6 \times 100}{153} = 3,14 \%$$

Samenstelling shiftvergoeding interventiedienst = 29,35 % + telefoonvergoeding.

Aan de voltijdse en deeltijdse baremabedienden die in ploegen werken, zal een telefoonvergoeding van 1.975 BEF per kwartaal betaald worden. Deze regeling geldt tevens voor shiftbedienden die in een uitgroeibaan tewerkgesteld zijn.

■

Nazicht: Akkoord : Paul Viefont (09/06/99 11:40:36 AM) Akkoord : Robert Meersmans (09/06/99 12:21:10 PM)	Goedkeuring: Akkoord : Ronald Janssens (09/06/99 02:34:27 PM) Akkoord : Denise Schellemans (16/06/99 10:22:22 AM)	Bekrchtiging: Akkoord : Paul Jacobs (30/06/99 12:22:48 PM)
---	--	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Bedrijfsinterventiedienst Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. PREMIES EN BIJZONDERE VERGOEDINGEN Paragraaf: 02 Prestaties 24 en 31.12. <p style="text-align: center;">Prestaties op 24 en 31 december</p>	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 0 Revisiedatum: 01/08/2000 14:07:36 Status: ACTUEEL Identificatie: 112 Toepassingsgebied: BASANT
--	---

Bij aanwezigheid op de 24ste en de 31ste december
 bekomen de **baremabedienden in het 24-urensysteem**
 een extra toeslag van 2,8 uur (8u. x 35,20%).

Bij meerprestaties tussen 22.00u. en 06.00u. is de 100
 %-toeslagregel van toepassing.

■

Nazicht: Akkoord : Paul Vielfont (09/06/99 12:10:40 PM) Akkoord : Robert Meersmans (09/06/99 12:23:30 PM)	Goedkeuring: Akkoord : Ronald Janssens (09/06/99 02:42:25 PM) Akkoord : Denise Schellemans (16/06/99 10:27:12 AM)	Bekrachtiging: Akkoord : Paul Jacobs (30/06/99 12:27:37 PM)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Bedrijfsinterventiedienst Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. PREMIES EN BIJZONDERE VERGOEDINGEN Paragraaf: 03 Overuren <p style="text-align: center;">Prestaties en overuren</p>	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 1 Revisiedatum: 01/12/2000 10:48:24 Status: ACTUEEL Identificatie: 113 Toepassingsgebied: BASANT
--	---

Prestaties verricht tijdens de 16 uren paraatheid en buiten de shiftperiode zijn vrij te verletten overuren (OF).

Modaliteiten "Presteren van overuren zie TB:H.05.07.📄
)

1. Prestaties

- a. Elke prestatie verricht tijdens de 16 uren paraatheid geeft aanleiding tot betaling van **vrij te verletten overuren** .
- b. Brandwachten en toezichtopdrachten in het bedrijf en bij de AN-verlading: dit zijn normaal periodes van 2 uren waarbij 1/4 uur komt voor de verplaatsing. Indien de normale periode van twee uren door omstandigheden niet kan worden volgemaakt, wordt ook voor deze verkorte periode een vergoeding voor de verplaatsing van 1/4 uur betaald.

Evenwel zal de, voor de vergoeding in aanmerking te nemen, effectief gepresteerde tijd, opgeteld worden op maandbasis.

Die som zal afgerond worden volgens de geldende regeling.

2. Vergoeding

a. Principes

Prestaties verricht binnen de shiftperiode: De prestaties tijdens de uren paraatheid geven recht op de betaling van het basisloon verhoogd met een "**toeslag meerprestatie**" en shiftpremie. De

toeslag meerprestatie bedraagt 50 % in de week en 100 % op zaterdag en zondag en wordt toegekend op de bruto basiswedde.

Prestaties verricht buiten de shiftperiode, zowel aansluitend op de shiftperiode als bij oproep:

Geven aanleiding tot betaling van de bruto basiswedde:

* overurentoeslag berekend op bruto basiswedde

* eventueel shifttoeslag berekend op bruto basiswedde.

Afkortingen: zie 

- OVT = Overuren Toeslag
- SOVT = Shift - Overuren Toeslag
- ZFT = Zondag Feestdag Toeslag

Meerprestaties / Overuren op weekdays:

Indien deze meerprestaties niet verlet worden	Indien deze wel verlet worden
OFB	OM - OF - OV
100% basisuren	
50% OVT op basisuren	50% OVT op basisuren
50% SOVT (basis-shiftvergoeding = 11,44%) 50% = 5,72%	50% SOVT (basis-shiftvergoeding = 11,44%) 50% = 5,72%
de geglobaliseerde shiftpremie + feestdagtoeslag op de basisuren	
Deze meerprestaties kunnen niet meer verlet worden	De maandwedde loopt door bij het verletten van de meerprestaties

Meerprestaties / Overuren op zaterdag en zondag:

Indien deze	Indien deze wel
-------------	-----------------

meerprestaties niet verlet worden	verlet worden
OFB	OM - OF - OV
100% basisuren	
100% OVT op basisuren 100% ZFT (op zondag en feestdag)	100% OVT op basisuren 100% (op zondag en feestdag)
100% SOVT (basis-shiftvergoedi ng = 11,44%) 100% = 11,44%	100% SOVT (basis-shiftvergoedi ng = 11,44%) 100% = 11,44%
de geglobaliseerde shiftpremie + feestdagtoeslag op de basisuren	
Deze meerprestaties kunnen niet meer verlet worden	De maandwedde loopt door bij het verletten van de meerprestaties

**De basis - shiftvergoeding wordt berekend
als volgt:**

$$\frac{\text{alle shifttoeslagen (zonder zondagtoeslag)}}{153} = 11,44 \%$$

$$1.090 + 440 + 220 = 1.750 : 153 = 11,44 \% \text{ (zie H.03.01.)}$$

$$\text{Shift - Overuren Toeslag} = \text{SOVT: } 100 \% = 11,44 \%, \text{ SOVT: } 50 \% = 5,72 \%$$

b. Tijdstip van uitbetaling

Bij de betaling van de maand na dewelke de interventiedienst "overuren" of "prestaties" tijdens de uren van paraatheid presteert, worden overurentoeslag en shiftpremie betaald.

Zie coördinatie van de C.A.O.'s en de bedrijfsovereenkomsten van BASF Antwerpen N.V. voor de **barema**

bedienden.



Nazicht: Akkoord : Paul Vielfont (20/06/2001 08:17:35) Akkoord : Kris Luyckx (06/21/2001 03:07:33 PM)	Goedkeuring: Akkoord : Ronald Janssens (04/07/2001 16:39:19) Akkoord : Denise Schellemans (03/09/2001 10:29:12) Akkoord : Franz Egger (13/09/2001 12:56:00 PM)	Bekrchtiging: Akkoord : Wouter De-Geest (13/09/2001 03:40:34 PM)
--	---	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Bedrijfsinterventiedienst Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. PREMIES EN BIJZONDERE VERGOEDINGEN Paragraaf: 04 Oproep <p style="text-align: center;">Prestaties bij oproep</p>	Opsteller: Paul Viefont Revisie: 0 Revisiedatum: 01/08/2000 14:11:01 Status: ACTUEEL Identificatie: 114 Toepassingsgebied: BASANT
---	--

1. Bij aanvang van prestaties tussen 8u. en 12u., ingevolge oproep, wordt deze dag volgens bestaande regels, volledig uitbetaald.
2. Bij aanvang van prestaties tussen 12u. en 18u. worden 4 uren van de onder 1. vermelde betaling in mindering gebracht.
3. Bij aanvang van prestaties vanaf 18u. worden 8 uren van de onder 1. vermelde betaling in mindering gebracht.

Oproep van een **baremabedienden in het 24-urensysteem** gebeurt in onderstaande volgorde:

1. in R- dag
2. in CRF-ADV
3. in JV.

Bij oproep op R-dagen wordt overurentoeslag betaald, inclusief op shiftpremie interventiedienst.


Nazicht: Akkoord : Paul Viefont (09/06/99 12:11:12 PM) Akkoord : Robert Meersmans (09/06/99 12:24:43 PM)	Goedkeuring: Akkoord : Ronald Janssens (09/06/99 02:57:34 PM) Akkoord : Denise Schellemans (22/06/99 07:23:23 AM)	Bekrachtiging: Akkoord : Paul Jacobs (30/06/99 12:38:38 PM)
---	--	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Bedrijfsinterventiedienst Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. PREMIES EN BIJZONDERE VERGOEDINGEN Paragraaf: 05 Verplaatsingskosten Vergoeding verplaatsingskosten - Materiële schade aan privé voertuig	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 0 Revisiedatum: 01/08/2000 14:11:41 Status: ACTUEEL Identificatie: 115 Toepassingsgebied: BASANT
--	---

Aangezien **de baremabedienden in het 24-urensysteem** geen gebruik kan maken van het personeelstransport, wordt een vergoeding toegekend voor de verplaatsingskosten.

Deze vergoeding stemt overeen met de vergoeding voor gebruik van privaatwag en, (per gepresteerde werkdag), op basis van 8 BEF/km. **Zie TB 12.04.** 

Deze vergoedingen worden steeds met de afrekening van de volgende maand uitbetaald.

Het tolgeld van Liefkenshoektunnel zit in de vergoeding van privaatwag en, voor deze medewerkers die op de linkeroever van de Schelde wonen.

Materiële schade aan privé voertuig:TB 07.09. zie 9.5.



Nazicht: Akkoord : Paul Vielfont (09/06/99 12:11:29 PM) Akkoord : Robert Meersmans (09/06/99 01:50:41 PM)	Goedkeuring: Akkoord : Ronald Janssens (11/06/99 09:09:12 AM) Akkoord : Denise Schellemans (16/06/99 10:30:37 AM)	Bekrachtiging: Akkoord : Paul Jacobs (30/06/99 12:29:24 PM)
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Bedrijfsinterventiedienst Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 04. BIJLAGEN Paragraaf: 01 Functies <p style="text-align: center;">Functiebeschrijvingen</p>	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 0 Revisiedatum: 01/08/2000 14:12:19 Status: ACTUEEL Identificatie: 164 Toepassingsgebied: BASANT
---	---

1. Nieuwe brandweerman

1.1. Functieomschrijving

De nieuwe brandweerman zal zich de aangeboden opleiding eigen maken en hiervoor zelf het nodige initiatief aan de dag leggen om zowel de theoretische leerstof te kennen als de praktische technieken te kunnen uitvoeren, ten einde na een periode van 6 maanden te slagen in de kwalificatieproef voor aspirant brandweerman.

1.2. Functiewaardering

De nieuwe brandweerman wordt aangenomen in classificatie B. Na 6 maanden gaat hij naar de classificatie Bb, mits te slagen in zijn kwalificatieproef voor aspirant brandweerman. Niet slagen betekent dat wij ons in de selectie vergist hebben.

De nieuwe brandweerman komt minimum 1 maand in dagdienst, zijn verdere opleiding krijgt hij in de ploeg zelf.

1.3. Functievoorwaarden

- niveau: minimum hoger secundair technisch
- sportief: slagen in de sportproeven volgens de Bloso-schaal
- medisch geschikt zijn
- in team kunnen werken

2. Aspirant brandweerman

2.1. Functieomschrijving

De aspirant brandweerman kan de functie van aanvalsmen en waterman vervullen en hij kan als

helper bij een hogergeschoolde brandweermans assisteren bij technische inzetten. Na het slagen in de cursus nijverheidshelper kan hij als chauffeur ziekenwagen ingezet worden. Hij behaalt zijn rijbewijs C. In de werkplaatsen voert hij bepaalde taken zelfstandig uit. Hij blijft zich inzetten om zijn verdere opleiding zo snel mogelijk af te ronden.

2.2. Functiewaardering

De aspirant brandweerman staat in classificatie Bb. Hij kan starten in een specialisatie-opleiding. Wanneer hij de nodige kennis en kunde verworven heeft, kan hij door middel van een evaluatie doorgroeien naar brandweerman. Onder normale omstandigheden gebeurt dit na 18 maanden dienst.

2.3. Functievoorwaarden

Hij kent:

- de bestukking van alle voertuigen met uitzondering van R2, S2, Tro, KO2.
- de technieken van brandbestrijding

Hij kan:

- de opbouw en de bediening van de ingezette materiaalen vanaf de waterafnameplaats tot het object uitvoeren
- in de werkplaats de hem toegewezen taken zelfstandig uitvoeren

Hij bewijst:

- dat hij in het team is opgenomen

3. **Brandweerman**

3.1. Functieomschrijving

Een brandweerman kan de functie van wateroverste, en machinist TRO bij een inzet vervullen. Hij kan bij technische inzetten assisteren bij hoger geschoolde collega's. Hij volgt buiten zijn normale brandweeropleiding een specialisatie- opleiding en zet zich hiervoor in. Hij voert in de werkplaats meerdere taken zelfstandig uit.

3.2. Functiewaardering

De brandweerman staat in de classificatie C.

3.3. Functievoorwaarden

- heeft een rijbewijs C
- kan als machinist TRO functioneren
- is geslaagd in de cursus nijverheidshelper
- kent de bestukking S2 en de aanhangers
- kent de werking van de draagbare pompen
- is in staat om de basistechnieken in verband met watervoorziening aan te passen in functie van de omstandigheden
- is in staat om storingen in verband met de watervoorziening te onderkennen en op te lossen
- informeert spontaan de inzetleider over alle relevante observaties
- is in staat om instructies te geven aan de waterman
- voert in de werkplaats de hem toegewezen taken zelfstandig uit

4. Specialist brandweerman

4.1. Functieomschrijving

Een specialist heeft zich een specialisatie eigen gemaakt. Volgende specialisaties bestaan: centralist, ambulancier, bedienaar van ladder, machinist S1 + S2 + KO2. Hij moet verder bij een inzet de functie van machinist T1 kunnen uitvoeren en de taken van aanvalsoverste. Indien hij dit wenst kan hij starten met de opleiding voor technisch brandweerman. Hij zal zich daarvoor inspannen om dit zo snel mogelijk te bereiken. In de werkplaats voert hij gespecialiseerde taken zelfstandig uit.

4.2. Functiewaardering

De specialist staat in de classificatie Cc. Specialisten die 3 specialisatiegebieden beheersen staan in de classificatie D, indien hij leidinggevende capaciteiten bezit.

4.3. Functievoorwaarden

- kan zelfstandig opereren binnen zijn specialisatie
- kan de taken van aanvalsoverste uitvoeren
- kan alle niet-draagbare pompen bedienen (niet S1 - S2 tenzij specialisatie)
- kan metingen uitvoeren
- kan de inzetleider assisteren bij een verkenning
- kan de risico's aan een inzet inschatten
- is in staat om instructies te geven aan de aanvalsmen
- kan zelfstandig de wijze van inzet van de blusmiddelen bepalen en beheerst de blustechnieken
- kan functioneren als machinist T1
- kan in de werkplaats de hem toegewezen taken zelfstandig uitvoeren

5. **Technisch brandweerman**

5.1. Functieomschrijving

Een technisch brandweerman kan alle taken uitvoeren (met uitzondering van centrale en ziekenwagen) en alle voertuigen bedienen bij een inzet en hij kan leiding geven.

5.2. Functiewaardering

Technische brandweermannen staan in de classificatie D.

5.3. Functievoorwaarden

- kan alle taken bij een interventie uitvoeren (uitzondering centrale)
- kan alle voertuigen bedienen (uitzondering ziekenwagen)
- kan leiding geven bij een inzet
- kan alle hem toegewezen taken in de werkplaats zelfstandig uitvoeren

6. **Interventieoperator**

6.1. Functieomschrijving

Een interventieoperator is een technisch brandweerman die bovendien leiding geeft bij

een inzet aan een beperkte groep van brandweermannen. Hij is tevens overste R1 en R2.

6.2. Functiewaardering

Een interventieoperator staat in de classificatie E.

6.3. Functievoorwaarden

- heeft een niveau A1
- geeft blijk van een breed technisch inzicht, een probleem-analytisch doorzicht en creativiteit
- heeft doorzicht in de totaliteit van het inzetgebeuren en geeft blijk van organisatietalent
- kan bij een inzet aan een beperkte groep van medewerkers op een constructieve wijze leiding geven
- uit zijn functioneren blijkt een hoge graad van persoonlijk engagement en zelfverantwoordelijkheid
- is geslaagd in de hogere cursus brandveiligheid
- bij inzet fungeert hij als groepsoverste R1 of R2
- neemt deel aan de opleiding "toekomstige brigadiers en meestergasten"

7. Leiding

7.1. Functieomschrijving

Geeft samen met zijn collega's en volgens het teammodel leiding aan een hem toegewezen groep medewerkers en specialiseert zich in bepaalde vakgebieden teneinde de interventiedienst professioneel uit te bouwen en kwalitatieve service te leveren aan BASF-interne en externe klanten. Bij interventies coördineert hij de volledige inzetafwikkeling en leidt op directe wijze de activiteiten van de manschappen teneinde schade aan mensen, installaties en milieu tot een minimum te beperken.

7.2. Functiewaardering

De leiding staat in de classificatie F en G.



Nazicht: Akkoord : Paul Vielfont (09/06/99 12:13:35 PM) Akkoord : Robert Meersmans (09/06/99 01:51:26 PM)	Goedkeuring: Akkoord : Ronald Janssens (11/06/99 09:10:26 AM) Akkoord : Denise Schellemans (16/06/99 10:32:23 AM)	Bekracting: Akkoord : Paul Jacobs (30/06/99 12:31:24 PM)
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Bedrijfsinterventiedienst Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 04. BIJLAGEN Artikel: 03. Verlonings Paragraaf: 03. Opbouw <p style="text-align: center;">Interventiedienst</p>	Opsteller: Paul Viefont Revisie: 0 Revisiedatum: 12/12/2001 15:59:24 Status: ACTUEEL Identificatie: 231 Toepassingsgebied: TEV/B
--	---



verloningsopbouw interventiedienst.d

■

Nazicht: Akkoord : Paul Viefont (20/02/2002 16:58:40)		
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 01. Toepassingsgebied, duur en verplichtingen van de partijen Paragraaf: 01. Toepassingsgebied Artikel: <p style="text-align: center;">Toepassingsgebied</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 7 Revisiedatum: 28/08/2016 14:52:12 Status: ACTUEEL Identificatie: 145 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Deze bundel (“de gecoördineerde teksten”) integreert alle collectieve arbeidsovereenkomsten voor de werknemers met werknemersstatuut en voor de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V., INOVYN Belgium N.V. en BASF Belgium Coordination Center Comm. V. (BBCC Comm. V.), INEOS Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. tewerkgesteld op de site BASF Antwerpen.

Telkens hierna het woord "werknemer" of "werknemers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut van BASF Antwerpen N.V., INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. Telkens hierna het woord "bediende" of "bedienden" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V./ INOVYN Belgium N.V./ BBCC. Comm.V./ INEOS Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. Telkens hierna het woord "medewerker" of "medewerkers" wordt gebruikt, wordt verwezen naar de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden van BASF Antwerpen N.V./INOVYN Belgium N.V./BBCC Comm.V./ INEOS Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. samen.

Telkens hierna het woord werkgever wordt gebruikt, wordt verwezen naar zowel BASF Antwerpen N.V., INOVYN Belgium N.V., BBCC Comm.V., INEOS Styrolution Belgium N.V. als EuroChem Antwerpen N.V. die samen één technische bedrijfseenheid (TBE) vormen op de vestiging te Antwerpen, Zandvliet. Indien in een bepaling expliciet wordt verwezen naar BASF Antwerpen N.V. is deze bepaling enkel van toepassing op BASF Antwerpen N.V. en diens eigen medewerkers. Hetzelfde geldt voor de bepalingen waarin naar INOVYN Belgium N.V., BBCC Comm. V., INEOS Styrolution Belgium N.V. of EuroChem Antwerpen N.V. wordt verwezen.

Telkens hierna het woord “CAO” wordt gebruikt en er is geen specifieke tijdsaanduiding of nationaal nummer aan verbonden, dan bedoelen we hiermee de “CAO afgesloten op 24 november 2015”.

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 09:30:29) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 09:33:11)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:26:08) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:31:39) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 14:37:57) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 14:39:13)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 14:52:08)
---	---	---

Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:41:02) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:39:05)
--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 01. Toepassingsgebied, duur en verplichtingen van de partijen Paragraaf:02. Duur en registratie lopende CAO Artikel:</p> <p style="text-align: center;">Duur en registratie lopende CAO</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 7 Revisiedatum: 28/08/2016 15:14:21 Status: ACTUEEL Identificatie: 146</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

De lopende CAO is in werking getreden op 1 januari 2016 en eindigt op 31 december 2017.

De partijen zullen de rechten en verplichtingen, opgenomen in de vorige collectieve arbeidsovereenkomsten, die niet gewijzigd werden door de bepalingen uit onderhavige overeenkomst, naleven.

De vastgelegde arbeidsvoorwaarden uit deze collectieve arbeidsovereenkomsten blijven van toepassing tenzij ze worden opgeheven door een latere ondernemings-CAO of door hogere wettelijke bepalingen. De bepalingen uit deze collectieve arbeidsovereenkomsten die werden aangegaan voor onbepaalde duur, kunnen door elke partij worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van 24 maanden. De opzeg dient schriftelijk via aangetekend schrijven te worden gegeven en zal uitwerking hebben de eerste dag van de maand na de maand waarin de opzeg werd betekend.

Deze verbintenis slaat niet op die bepalingen van vroegere overeenkomsten, waarvan de toepassing gebonden was aan een welomschreven gebeurtenis, een welomschreven tijdstip of een welomschreven periode.

De lopende CAO is geregistreerd bij het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid onder het nummer **xxx**

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 09:35:26) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 09:58:46)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:28:37) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:30:02) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 14:40:38) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 14:41:17) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:36:05) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:34:38)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:14:16)</p>
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 01. Toepassingsgebied, duur en verplichtingen van de partijen Paragraaf: 03. Verplichtingen van de partijen Artikel: <p style="text-align: center;">Verplichtingen van de partijen</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 5 Revisiedatum: 28/08/2016 14:52:36 Status: ACTUEEL Identificatie: 147 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

De CAO, afgesloten op 24 november 2015, regelt alle punten van het eisenprogramma 2016-2017 voor werknemers en bedienden, alsook alle punten van het huidig sectoraal akkoord voor werknemers en bedienden, en maakt elke nieuwe eis, van welke aard ook, onmogelijk gedurende de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

De werkgever verplicht zich ertoe deze overeenkomst en de gecoördineerde teksten te goeder trouw na te komen en generlei wijzigingen in te voeren die niet paritair zijn afgesproken. De werkgever verbindt er zich voorts toe geen medewerkers in dienst te nemen of te houden aan voorwaarden strijdig met deze overeenkomst en de gecoördineerde teksten.

De vakorganisaties verplichten zich ertoe deze overeenkomst en de gecoördineerde teksten te goeder trouw na te komen en de sociale vrede te waarborgen gedurende de duur van de CAO.

Tijdens de duur van deze CAO verbinden de ondertekenende partijen zich ertoe, in het kader van de gecoördineerde teksten, in naam van hun organisatie en namens hun opdrachtgevers de sociale vrede na te leven en te doen naleven.

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 09:24:25) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 09:26:55)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:25:17) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:32:01) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 14:41:27) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 14:42:16) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:41:21) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:39:27)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 14:52:33)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.
 Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 02. Werkzekerheid Paragraaf:01. Individuele werkzekerheid Artikel:01. Duurtijd bepalingen individuele werkzekerheid</p> <p style="text-align: center;">Duurtijd bepalingen individuele werkzekerheid</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 7 Revisiedatum: 28/08/2016 15:13:39 Status: ACTUEEL Identificatie: 148</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	---

In afwijking van hoofdstuk 1, paragraaf 2 (Duur) engageert de werkgever zich om hoofdstuk 2, paragraaf 1, artikel 2 (Clausule individuele werkzekerheid) integraal toe te passen gedurende de periode van 01.01.2016 tot en met 31.12.2020.

De artikels 3 en 4 (Reïntegratieclausule – Overeenkomst werkgevers TBE), 5 (Opzegtermijnen) en 6 (ontslag oudere medewerkers) van hoofdstuk 2, paragraaf 1 gelden voor onbepaalde duur.



<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 09:36:07) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 09:59:14)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:29:01) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:29:16) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 14:42:37) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 14:43:14) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:36:29) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:34:49)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:13:33)</p>
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 02. Werkzekerheid Paragraaf: 01. Individuele werkzekerheid Artikel: 04. Opzegtermijnen <p style="text-align: center;">Opzegtermijnen</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 3 Revisiedatum: 14/07/2014 11:52:46 Status: ACTUEEL Identificatie: 151 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	---

1. Eengemaakte opzegtermijnen vanaf 1 januari 2014

In het kader van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen zullen, in afwijking van artikel 37/2 § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, volgende eengemaakte opzegtermijnen toegepast worden op alle werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 1 januari 2014:

Anciënniteit vanaf 1 januari 2014	Opzeg door de werkgever
0 < 3 maanden	2 weken
3 < 6 maanden	4 weken
6 < 9 maanden	6 weken
9 < 12 maanden	8 weken
12 < 15 maanden	13 weken
15 < 18 maanden	13 weken
18 < 21 maanden	13 weken
21 < 24 maanden	13 weken
2 jaar < 3 jaar	13 weken
3 jaar ≤ 30 jaar	+ 3 weken per begonnen jaar anciënniteit
≥ 31 jaar	+ 2 weken per begonnen jaar anciënniteit

2 Overgangsregeling voor medewerkers in dienst vóór 1 januari 2014

Voor medewerkers wiens arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen voor 1 januari 2014 zal de opzegtermijn uit 2 delen bestaan, die moeten worden opgeteld.

DEEL I

Het **eerste deel** wordt berekend op grond van de toepasselijke opzegtermijnen volgens de verworven dienstanciënniteit en het statuut op 31 december 2013:

a. Werknemers

De opzegtermijnen voor werknemers bedragen 3 maanden per begonnen schijf van vijf jaar dienst.

Voor de bepaling van de opzegtermijn bij SWT of ontslag in het kader van een eindloopbaanplan geldt de duur die is vastgelegd in het nationaal sectoraal akkoord voor de arbeiders van de chemie. (Nationaal akkoord 2011-2012 voor de arbeiders van de chemie d.d. 04/05/2011)

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)	
-< 20 jaar	28 kalenderdagen
vanaf 20 jaar	56 kalenderdagen

b. Bedienden

Voor bedienden met een jaarloon hoger dan 32.259 EUR op 31 december 2013, wordt het eerste deel van de toepasselijke opzegtermijn vastgesteld op 1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden overeenkomstig artikel 68 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen.

DEEL II

Het **tweede deel** van de opzegtermijn wordt bepaald overeenkomstig de ondernemingsregeling bepaald onder punt 1. in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 alsof de medewerker in dienst is getreden op 1 januari 2014.

3. Inzetbaarheidsmaatregelen

De ondernemingsregeling voorzien in punt 1. en 2. doet geen afbreuk aan de wettelijke en/of sectorale regelingen ter invulling van de opzegtermijn of –vergoeding met betrekking tot maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid van de

medewerkers op de arbeidsmarkt.

Deze opzegtermijnen gelden niet bij ontslag om dringende reden en bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord.

Andere bepalingen met betrekking tot opzegtermijnen werden vastgelegd in het arbeidsreglement (AR, hoofdstuk 9, artikel 1)



Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 09:57:48) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 10:10:28)	Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 10:28:50) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (11/07/2014 10:32:53) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 10:33:31) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 10:42:14) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:40:07) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:54:19)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:52:42)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 02. Werkzekerheid Paragraaf: 01. Individuele werkzekerheid Artikel: 02. Clausule individuele werkzekerheid <p style="text-align: center;">Clausule individuele werkzekerheid</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 12/07/2012 14:00:01 Status: ACTUEEL Identificatie: 149 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

De werkgever verbindt zich ertoe, alles in het werk te stellen om ontslagen wegens economische en technische redenen te vermijden. Indien dit volgens de werkgever echter in een bepaalde situatie niet mogelijk is, zullen partijen elkaar ontmoeten om de situatie te bespreken, mogelijke oplossingen te onderzoeken en zo nodig een sociaal plan op te stellen.

Als arbeidsplaatsen in een bepaalde dienst of een bepaald bedrijf in vraag worden gesteld, zal de betrokken afdelingsleiding voorafgaandelijk aan de ondernemingsraad en de syndicale delegatie de achtergronden en aanleidingen daartoe toelichten en doorspreken. Daarbij zal ruime aandacht worden besteed aan de resultaten van de onderzoeken naar alternatieven en aan de projectmatige aanpak bij de implementatie. Om deze implementatie te begeleiden, zullen de paritaire organen dit opvolgen via de ondernemingsraad en/of paritair samengestelde stuurgroepen. Binnen deze opvolging zal er over gewaakt worden dat bij technische en/of organisatorische wijzigingen binnen de bedrijven en/of diensten een voldoende lange periode wordt vastgelegd om de nieuwe situatie in al haar facetten te kunnen evalueren.

De werkgever verbindt er zich toe medewerkers die door rationalisatie of herstructurering vrijkomen, een andere functie binnen de onderneming aan te bieden. Over de daaropvolgende eventuele concrete maatregelen voor de betrokken medewerkers, zal met de syndicale delegatie overleg gepleegd worden, met als doelstelling voor de betrokken medewerkers, de individuele werkzekerheid te waarborgen, in het kader van de activiteiten van de onderneming en op voorwaarde van een loyale medewerking van de betrokken medewerkers. Bij rationalisaties of herstructureringen zal voorrang gegeven worden aan betrokken medewerkers tegenover externe aanwervingen.

De werkgever garandeert daarenboven aan de medewerkers de nodige opleiding en vorming om de veranderingen in functie-inhouden en functies tijdig te kunnen ondervangen. Zonodig zullen specifieke herinschakelings-programma's worden ingericht.

In het geval van medewerkers met grote anciënniteit, en indien deze dit wensen, zal een gunstige eindeloopbaanregeling worden uitgewerkt. De medewerkers kunnen zich hierbij laten bijstaan door de syndicale delegatie.

Indien ontslagen omwille van technische of economische redenen toch

onvermijdelijk zijn, zal de werkgever zijn invloed aanwenden om medewerkers in andere ondernemingen te werk te stellen.

Bij aanwerving zal, mits kwalificatie, prioriteit verleend worden aan de vroeger, omwille van technische of economische redenen, door het bedrijf ontslagen medewerkers.



Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (10/07/2012 16:23:50)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (10/07/2012 16:24:07) Akkoord : Dirk De Swert (10/07/2012 16:24:17) Akkoord : Denise Schellemans (10/07/2012 16:24:31) Akkoord : Nico Merks (10/07/2012 16:25:03) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (10/07/2012 16:25:15) Akkoord : Jan Van Den Broeck (10/07/2012 18:30:06)	Bekracting: Akkoord : Koen Van Raemdonck (12/07/2012 13:38:49)
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 02. Werkzekerheid Paragraaf:01. Individuele werkzekerheid Artikel:06. Ontslag oudere medewerkers en CAO46</p> <p style="text-align: center;">Ontslag oudere medewerkers en CAO 46</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 2 Revisiedatum: 12/07/2012 14:01:39 Status: ACTUEEL Identificatie: 153</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

De werkgever verbindt zich ertoe om met de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk overleg te plegen wanneer hij zich voorneemt tot ontslag over te gaan van medewerkers die minimum 50 jaar oud zijn en 20 jaar dienst hebben in de onderneming en die geconfronteerd worden met een ernstige medische reden die als dusdanig mede erkend wordt door de arbeidsgeneesheer.

De werkgever zal geen medewerkers ontslaan op basis van CAO 46. De medewerkers die de wens te kennen geven niet meer in de nachtshift te worden tewerkgesteld, zullen vrijgesteld worden van nachtprestaties zoals gedefinieerd in CAO 46 op voorwaarde dat zij minstens 55 jaar zijn of om een ernstige medische reden erkend door de arbeidsgeneesheer wanneer ze ouder zijn dan 50 jaar.

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (10/07/2012 16:34:53)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (10/07/2012 16:35:04) Akkoord : Dirk De Swert (10/07/2012 16:35:12) Akkoord : Nico Merks (10/07/2012 16:35:28) Akkoord : Ivo Janssen (10/07/2012 16:35:43) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (10/07/2012 16:35:57) Akkoord : Jan Van Den Broeck (10/07/2012 18:29:30)</p>	<p>Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (12/07/2012 13:38:22)</p>
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 02. Werkzekerheid Paragraaf: 01. Individuele werkzekerheid Artikel: 05. Overeenkomst werkgevers TBE <p style="text-align: center;">Re-integratie en werkzekerheidsclausule</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 28/08/2016 15:05:25 Status: ACTUEEL Identificatie: 229 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Ter aanvulling en ondersteuning van de bestaande clausules in verband met “individuele werkzekerheid” en “reïntegratie” komen de werkgevers binnen de technische bedrijfseenheid, zijnde BASF Antwerpen N.V., INOVYN Belgium N.V., BBCC Comm.V., INEOS Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V., overeen dat, wanneer één van hen ondanks het nakomen van de individuele werkzekerheidsclausule (nl. alles in het werk stellen om ontslagen omwille van technische of economische redenen te vermijden) toch tot ontslagen dient over te gaan, voornoemde werkgevers op het niveau van de technische bedrijfseenheid zullen nagaan of dergelijke ontslagen bij één werkgever kunnen worden vermeden door het rechtstreeks overnemen van de betrokken medewerkers door één of meerdere andere werkgevers binnen de technische bedrijfseenheid. Daarbij zal de werkgever die tot ontslag wil overgaan zich ertoe verplichten de werkelijke kosten van het opleidings- en omscholingsschema en reïntegratiekosten voor de betrokken medewerkers die daartoe bereid verklaren, te dragen en te vergoeden aan de overnemende werkgever, met een maximum van de kosten van een sociaal plan.

■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 09:09:19) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 09:26:02)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:24:18) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:32:14) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 14:44:44) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 14:46:04) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:39:57) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:38:13)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:05:22)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 02. Werkzekerheid Paragraaf: 01. Individuele werkzekerheid Artikel: 03. Reïntegratieclausule <p style="text-align: center;">Reïntegratieclausule</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 5 Revisiedatum: 28/08/2016 15:04:33 Status: ACTUEEL Identificatie: 150 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Medewerkers die voor een overname of joint-venture bij BASF Antwerpen N.V. tewerkgesteld waren en die omwille van een herstructurering of sluiting ontslagen worden, kunnen opnieuw bij BASF Antwerpen N.V. geïntegreerd worden via open of geplande vacatures.

De betrokken medewerker dient schriftelijk zijn wens tot reïntegratie kenbaar te maken aan BASF Antwerpen N.V., onder vermelding van de duur van de opzegtermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding. De betrokkene krijgt voorrang op externe aanwervingen. Indien de geplande openstaande functie niet in overeenstemming is met betrokkene zijn kwalificatie of ervaring, zal BASF maximale inspanningen doen om deze ermee in overeenstemming te brengen binnen een redelijke termijn door een opleidings- of omscholingsprogramma waartoe de betrokken gewezen medewerker zich bereid verklaart. De aldus bedoelde reïntegratie dient te gebeuren uiterlijk bij het verstrijken van de opzeggingstermijn of de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding. De selectieprocedure zal niet gebeuren door middel van aanwervingstesten.

De syndicale delegatie zal onverwijld in kennis gesteld worden van elk verzoek tot reïntegratie. De werkgever zal daarop de syndicale delegatie informeren over de genomen initiatieven om de reïntegratie van de betrokkene mogelijk te maken. Wanneer de intentie bestaat een kandidaat niet te weerhouden, zal de syndicale delegatie hierover gemotiveerd ingelicht worden.

Bij aanwerving behouden deze medewerkers de anciënniteit op basis van de periode van eerste tewerkstelling bij BASF Antwerpen N.V., vermeerderd met de anciënniteit opgebouwd bij de nieuwe juridische entiteit, en minstens de functieklasse van voor de overgang.

De reïntegratieclausule, zoals hierboven beschreven, is van toepassing op de medewerkers van INOVYN Belgium N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. die tewerkgesteld waren bij:

- voor INOVYN Belgium N.V.: BASF Antwerpen N.V. tot en met 11 juli 2002
- voor INEOS Styrolution Belgium N.V.: Styrolution Belgium N.V., voor zolang ze een 100% dochteronderneming was van BASF Antwerpen N.V., in casu tot en met 30 september 2011
- voor EuroChem Antwerpen N.V.: BASF Antwerpen N.V. tot en met 31 maart 2012. ■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (15/07/2016 14:53:33) Akkoord : Kris Luyckx (15/07/2016)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (15/07/2016 14:54:30) Akkoord : Nico Merks (15/07/2016)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:03:59)
--	---	---

14:54:08)	14:54:46) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 14:55:30) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 14:56:06) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:40:21) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:38:29)	
-----------	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 02. Werkzekerheid Paragraaf: 03. Diensten Artikel: 01. Diensten <p style="text-align: center;">Diensten</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 2 Revisiedatum: 10/05/2010 12:00:33 Status: ACTUEEL Identificatie: 152 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

BASF Antwerpen N.V. beschouwt de diensten als een essentieel onderdeel van de onderneming. Zij engageert zich dan ook om de service-afdelingen zelf verder te ontwikkelen tot efficiënte en slagkrachtige eigen organisaties. ■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (15/04/2010 18:08:27)	Goedkeuring: Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/04/2010 06:37:19) Akkoord : Dirk De Swert (18/04/2010 09:46:22) Akkoord : Ivo Janssen (19/04/2010 09:06:21) Akkoord : Denise Schellemans (07/05/2010 22:42:08) Akkoord : Patrick Lenaerts (09/05/2010 08:51:07) Akkoord : Nico Merks (10/05/2010 10:46:46)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (10/05/2010 12:00:22)
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. Tewerkstelling Paragraaf: 01. Arbeidsovereenkomsten Artikel: 01. Regeling arbeidsovereenkomsten <p style="text-align: center;">Regeling arbeidsovereenkomsten</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 5 Revisiedatum: 28/08/2016 14:54:18 Status: ACTUEEL Identificatie: 154 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Nieuwe medewerkers worden bij BASF Antwerpen N.V., bij BBCC Comm. V., bij INEOS Styrolution Belgium N.V. en bij EuroChem Antwerpen N.V. aangeworven met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.

Ingeval van herstructurerings, tijdelijk meerwerk of wettelijke verplichtingen, kan met arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur gewerkt worden na overleg met de syndicale delegatie.

Omzettingen van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur zijn gekoppeld aan de beschikbaarheid van open plaatsen en een evaluatie van het potentieel van de individuele medewerker. Ten laatste 2 maanden voor het verstrijken van zijn arbeidsovereenkomst zal de medewerker op de hoogte worden gebracht van een al of niet verlenging van zijn overeenkomst van bepaalde duur of een omzetting ervan in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Daar waar vaststaat dat een project vereist dat een tijdelijke plaats minimaal gedurende een periode van zes maanden moet worden ingevuld, zullen BASF Antwerpen N.V., BBCC Comm. V., INEOS Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. met arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur werken in plaats van ze op te vullen met uitzendkrachten.

Bij herhaaldelijke kortere verlengingen, waarvan de duur niet te voorzien valt en waardoor een uitzendkracht langer dan één jaar op BASF Antwerpen N.V., BBCC Comm. V., INEOS Styrolution Belgium N.V. of EuroChem Antwerpen N.V. werkzaam is, zal de directie aan de syndicale organen een toelichting en motivatie geven. Deze gevallen zouden zich in de praktijk tot een minimum moeten beperken.

Bij opéénvolgende tijdelijke contracten, zullen BASF Antwerpen N.V., BBCC Comm. V., INEOS Styrolution Belgium N.V. EuroChem Antwerpen N.V. zich houden aan het wettelijk kader.

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 09:31:55) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 09:33:42)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:26:50) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:31:25) Akkoord : Denise Schellemans	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 14:54:14)
---	--	---

(15/07/2016 14:50:27) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 14:51:14) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:40:10) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:38:21)

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. Tewerkstelling Paragraaf: 02. Opleidingspools en verloop Artikel: 03. Interventiedienst - I-pool <p style="text-align: center;">I-pool</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 28/08/2016 15:10:57 Status: ACTUEEL Identificatie: 256 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

BASF Antwerpen N.V. is – gelet op de demografie in de Interventiedienst – bereid te investeren in een I-pool, om actief aan de instroom van een nieuwe generatie te werken.

De I-pool zal uiterlijk begin 2017 van start gaan.

Zolang de demografische nood dit rechtvaardigt, zal de I-pool bestaan uit 2 posities.

De medewerkers die voor deze posities worden aangeworven, zullen het opleidingstraject tot brandweerman aanvatten en voorts ook in de services worden ingezet. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan het gedeelte van de opleiding in dag en aansluitend in ploegen.

Vanaf opstart van de I-pool in 2017 zal deze halfjaarlijks in de IDA-commissie die maandelijks plaats vindt, worden besproken.

Daarnaast zullen deze medewerkers ook ingezet worden in de ploegen om afwezigheden langer dan 3 maanden op te vangen (conform P-pool).

De medewerkers die instromen in de I-pool worden verloned conform de bestaande afspraken maar de doorgroei is beperkt tot de Bb-loonlijn (Aspirant) zolang men zich in de I-pool bevindt. Vanaf instroom in een vacature in de Interventiedienst wordt de medewerker verloned conform de geldende afspraken in functie van het bereikte opleidingsniveau.

De opstart van de I-pool veronderstelt een vlotte en actieve beleving van het « Lerend Werken, Werkend Leren (BOOT) »-traject voor nieuwe én ervaren medewerkers van de Interventiedienst.

■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 09:33:18) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 09:58:08)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:27:46) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:31:09) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:00:14) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:00:30) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:38:13)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:10:53)
---	---	--

Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:36:41)

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. Tewerkstelling Paragraaf:02. Opleidingspools en verloop Artikel:02. Invulling van uitstroom in het volcontinustelsel productie</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 6 Revisiedatum: 28/08/2016 15:10:21 Status: ACTUEEL Identificatie: 44</p>
<p>Invulling van uitstroom in het volcontinustelsel productie</p>	
<p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>	

A. Algemene afspraken m.b.t. het invullen van geplande uitstroom

Voor het invullen van geplande uitstroom zal de werkgever aan de hand van de kwantitatieve personeelsplanning medewerkers in het kader van de opleidingsnoodzaak 3 maanden vóór hun fysieke uitdiensttreding vervangen. Indien dit niet mogelijk is, zal de werkgever tijdig de syndicale delegatie hiervan in kennis stellen.

Bij vooraf geplande uitdiensttreding van een bediende in de ploegleiding zal, in het kader van het waarborgen van de kwalitatieve bezetting, de D-loonlijn één jaar op voorhand worden ingevuld. Men moet er rekening mee houden dat de invulling van de bediendefunctie niet altijd vanuit de ploeg zelf gebeurt.

B. Pool volcontinu productiebedrijven ('P-pool')

1 Aantal en samenstelling

Om de P-pool tot volle ontwikkeling te brengen wordt deze opgevat als actieve wervingsreserve ("bufferidee").

BASF Antwerpen N.V, INEOS Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. verbinden zich ertoe om jaarlijks in de maand september de pool aan te vullen tot 28 poolmedewerkers, respectievelijk 20, 4 en 4.

BASF Antwerpen N.V, INEOS Styrolution Belgium N.V en EuroChem Antwerpen N.V. kunnen onderling overeenkomen om de verdeling van de 28 poolmedewerkers onder mekaar te herschikken op basis van de aanwervingsbehoeften in de verschillende ondernemingen.

In principe gebeurt de aanvulling tot 28 poolmedewerkers via externe aanwervingen, bij voorkeur schoolverlaters, die in dienst genomen worden met een contract van onbepaalde duur.

In het geval echter medewerkers uit de interne arbeidsmarkt of medewerkers die dienen gereïntegreerd te worden niet kunnen geplaatst worden op de acute vacatures, dan zullen zij in eerste instantie in aanmerking komen voor

het aanvullen van de pool tot 28 medewerkers.

De “interne arbeidsmarkt” bestaat uit medewerkers die herplaatst dienen te worden naar aanleiding van een herstructurering, een delegatie of een voltijdse loopbaanonderbreking, geslaagde SIRA-leerlingen en medewerkers met kwalificatie “procesoperator” die minstens één jaar door de werkgever tewerkgesteld werden op tijdelijke arbeidsplaatsen.

Onder acute vacatures wordt verstaan de plaatsen die binnen een periode van drie maanden vóór de fysieke uitdienstdatum vacant worden, inclusief de plaatsen waarvan met zekerheid geweten is dat de medewerker langdurig ziek blijft en na herstel zijn oorspronkelijke functie in het werksysteem niet meer zal kunnen uitoefenen.

De ondernemingen binnen de TBE zullen er naar streven om binnen de mate van het mogelijke P-poolers in te zetten voor de tijdelijke opvang:

- van medewerkers die langer dan 3 maanden arbeidsongeschikt zijn en waarvan het op dat ogenblik onmogelijk te voorspellen is wanneer ze zullen terugkeren in hun ploeg;
- van zwangere medewerksters ten vroegste drie maanden voor de effectieve ingang van het zwangerschapsverlof tenzij de medewerkster reeds vroeger in een ander ploegenstelsel of in dagdienst wordt ingeschakeld of indien er sprake is van volledige medische schorsing tot aan de bevallingsdatum.

De personeelsafdeling zal maandelijks op de IDA-commissie een overzicht geven van de medewerkers die langer dan 3 maanden arbeidsongeschikt zijn en van de gemelde zwangerschappen.

2. Sturing poolinstroom via de IDA-commissie ('Interne Dynamische Arbeidsmarkt')

Tijdens de **IDA-commissie van juni** zal de aanvulling en samenstelling van de pool voor september worden besproken en vastgelegd aan de hand van een tijdsas van de personeelsbewegingen (IDA-model) over de volgende twaalf maanden (juli – juni). Op deze tijdsas zullen zowel de geplande instroom vanuit de interne arbeidsmarkt en eventueel te reïntegreren medewerkers als de geplande uitstroom in kaart worden gebracht.

Tijdens de **IDA-commissie van september** zal geëvalueerd worden hoeveel poolmedewerkers werden aangeworven en hoe het IDA-model op jaarbasis (oktober-juni) geëvolueerd is. Indien nodig kan, na deze evaluatie, een nieuwe instroom van poolmedewerkers worden gepland in de maanden november en januari.

Tijdens de **IDA-commissie van december** zal opnieuw geëvalueerd worden hoeveel poolmedewerkers werden aangeworven en hoe het IDA-model op

jaarbasis (januari-juni) geëvolueerd is. Indien nodig kan, na deze evaluatie, een nieuwe instroom van poolmedewerkers worden gepland in de maand maart.

Daarenboven zal maandelijks aan de hand van het IDA-model een inzicht gegeven worden in de ontwikkelingen van de interne arbeidsmarkt alsook de evolutie van het verloop.

Maandelijks zal tot slot ook de plaatsing van de poolmedewerkers op de (geplande) vacatures worden opgevolgd.

3. Rekrutering en selectie

Om de nodige externe aanwervingen mogelijk te maken, zal de werkgever een actief schoolstagebeleid voeren. Voorts engageert de werkgever zich om de selectieprocedure met voldoende soepelheid toe te passen zonder afbreuk te doen aan het noodzakelijke technisch leervermogen. Het technisch leervermogen wordt getoetst via objectieve testen.

4. Opleiding

4.1. BASF Antwerpen N.V. en INEOS Styrolution Belgium N.V.

De aanvulling van poolmedewerkers gebeurt (zie boven) via drie kanalen: de interne arbeidsmarkt, stagiairs die een project- of belevingsstage deden van minstens acht weken en schoolverlaters en medewerkers met een beperkte relevante ervaring.

4.1.1. Medewerkers uit de interne arbeidsmarkt

Voor de medewerkers uit de interne arbeidsmarkt is geen specifiek standaardopleidingspakket voorzien en gelden de algemene regelingen uitgewerkt in de individuele werkzekerheids- en reïntegratieclausule en de specifieke bepalingen in de gecoördineerde teksten m.b.t. verloning.

4.1.2. Stagiairs

De medewerkers die werden aangeworven na een succesvolle project- of belevingsstage van minstens 8 weken hebben in dit kader een opleiding genoten en kunnen in juli of augustus rechtstreeks in de pool instromen. Zij worden rechtstreeks geïntegreerd in de ploegen.

4.1.3. Schoolverlaters en medewerkers met een beperkte relevante ervaring

Voor alle andere poolmedewerkers organiseren BASF Antwerpen N.V. en INEOS Styrolution Belgium N.V. een specifiek opleidingsprogramma dat bijdraagt tot een verbreding en verdieping van hun algemene kennis en vaardigheden die vereist zijn in de chemie en de industrie, en dat bijgevolg

leidt tot een verhoging van hun waarde op de relevante arbeidsmarkt.

a). Opleidingsprogramma

Het opleidingsprogramma richt zich zowel op centrale en algemene cursuspakketten als op een passende training “on the job”.

Gedurende de eerste zes weken zullen deze poolmedewerkers een algemene theoretische basisopleiding volgen bij Acta vzw afgewisseld met een opleiding op afdelingsniveau (BASF Antwerpen N.V.) of ondernemingsniveau (INEOS Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V.) gericht op praktische technologie. Deze opleidingen vinden plaats in dagdienst en worden verloond aan basismaandloon.

Vanaf de zevende week zal de poolmedewerker een opleidingsprogramma volgen op bedrijfsniveau. Deze opleiding van 4 weken zal zich richten op het verwerven van basiskennis van het bedrijf en zal gecoördineerd worden door een opleidingscoördinator die hierin ondersteund wordt door de op shift zijnde vroege en late ploeg. Ook deze opleiding vindt plaats tijdens de dagdienst. De medewerker ontvangt hiervoor een basismaandloon verhoogd met een opleidingspremie van 15%.

Vanaf de elfde week van de opleiding zal de medewerker worden ingeschakeld in een specifieke ploeg waarin hij verder wordt opgeleid om mee te kunnen draaien in de minimumbezetting. Om een optimale begeleiding te waarborgen zal aan de medewerker een persoonlijke coach uit de ploegleiding (“peter”) worden toegewezen.

Gezien de medewerker in de elfde week in het vierploegenstelsel wordt ingezet, ontvangt hij vanaf dan de geglobaliseerde ploegentoeslag voor vierploegen.

De hierboven vastgelegde verloningsregeling van medewerkers in de P-opleidingspool doet geen afbreuk aan de specifieke regeling voorzien voor medewerkers die rechtstreeks worden aangeworven om voor nieuwe bedrijven in vierploegendienst te werken (Hoofdstuk 8, paragraaf 5 van de gecoördineerde teksten).

Het globale opleidingsprogramma dient erop gericht te zijn om de medewerkers uit de P-opleidingspool sneller effectief te kunnen inzetten in de minimumbezetting. Het is de bedrijfsleider die formeel beslist of de medewerker aan de gestelde kwalitatieve eisen voldoet.

b). Evaluatie

De poolmedewerkers worden na de eerste zes opleidingsweken door de personeelsafdeling en de betrokken afdeling/onderneming geëvalueerd. Enkel bij een positieve evaluatie wordt de nieuwe medewerker toegewezen aan een bedrijf om zijn opleiding te vervolmaken.

Na het afronden van de volledige opleiding (tien weken) wordt de nieuwe medewerker opnieuw door de bedrijfsleiding en de personeelsafdeling geëvalueerd. Bij een positieve evaluatie wordt gestreefd naar een definitieve plaatsing. De personeelsafdeling zal er binnen de mate van het mogelijke naar plannen om de laatste acht opleidingsweken te voorzien in een bedrijf / ploeg waar een open of geplande vacature valt.

Na de opleidingsperiode wordt de nieuwe medewerker verder gedurende 18 maanden van nabij opgevolgd door de personeelsafdeling.

4.2. EuroChem Antwerpen N.V.

Het concept van de P-pool werking wordt binnen de onderneming gerealiseerd onder de naam "Startertraject".

De aanvulling in het startertraject gebeurt via de traditionele recruiteringskanalen: de interne & externe arbeidsmarkt, stagiairs die een project- of belevingsstage deden van minstens acht weken en schoolverlaters en medewerkers met een beperkte relevante ervaring.

Medewerkers uit de interne & externe arbeidsmarkt

Voor alle nieuwe medewerkers in volcontinu in de productiebedrijven wordt standaard een opleidingsperiode van één maand voorzien.

Gedurende deze periode worden zij bij aanvang (richtinggevend is de eerste werkweek) ingezet in dagdienst, om aansluitend de rest van de opleidingsperiode te werken in een V/L systeem zonder weekendprestaties.

Stagiairs

De medewerkers die werden aangeworven na een succesvolle project- of belevingsstage van minstens 8 weken hebben in dit kader een opleiding genoten en kunnen in juli of augustus rechtstreeks in de pool instromen. Zij worden rechtstreeks geïntegreerd in de ploegen.

In de mate dat zij tijdens hun stageperiode nog niet in aanraking kwamen met de andere productiebedrijven binnen EuroChem Antwerpen N.V. zullen zij alsnog in de aanvangsperiode van hun tewerkstelling ingezet worden in die bedrijven.

Evaluatie

Elke nieuwe medewerker die deelneemt aan het startertraject wordt gedurende deze periode door Human Resources van dichterbij gevolgd.

Bij aanvang van het startertraject ontvangt de deelnemer een overzicht in de vorm van een checklist die een groeiend inzicht geeft in de reeds uitgevoerde afspraken over de bedrijven heen.

5. Getuigschrift

BASF Antwerpen N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V. en EuroChem N.V. zullen iedere schoolverlater uit de opleidingspool/Starterstraject, bij uitdiensttreding, een getuigschrift bezorgen van de gevolgde opleidingen.

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 17:14:52) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 17:16:23)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 16:42:18) Akkoord : Nico Merks (15/07/2016 16:43:37) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 16:44:02) Akkoord : Ivo Janssen (15/07/2016 16:44:46) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:38:28) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:36:52)</p>	<p>Bekracting: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:10:17)</p>
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. Tewerkstelling Paragraaf: 02. Opleidingspools en verloop Artikel: 01. Opleidingspool en buffer technische functies <p style="text-align: center;">Opleidingspool en buffer technische functies</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 5 Revisiedatum: 28/08/2016 15:06:50 Status: ACTUEEL Identificatie: 155 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Opleidingspool technische functies

BASF Antwerpen N.V. zal, tijdens de duurtijd van de CAO, de opleidingspool voor de technische functies ('T-pool') voortzetten om de instroom van jongeren, bij voorkeur schoolverlaters, in technische functies te optimaliseren

Afhankelijk van de te verwachten doorstroming naar open plaatsen en de opbouw van een 'buffer van ervaren technici' (zie verder) zal deze opleidingspool halfjaarlijks, in de periode februari – april en vervolgens in de periode juli – september, telkens opnieuw worden aangevuld tot acht medewerkers (over het jaar heen 16). Het betreft hier een inspanningsverbintenis aangezien het rekruteren van talent in deze markt niet eenvoudig is.

De verdeling tussen technici "meet- en regel" en "mechanica" in de T-pool zal gebeuren op basis van een inschatting van de toekomstige personeelsbehoefte. BASF Antwerpen N.V. engageert zich om voor deze pool van medewerkers een opleidingsprogramma uit te werken dat loopt over 10 maanden. Gedurende deze periode zullen de medewerkers roteren over de verschillende technische diensten waarbij een evenwicht wordt nagestreefd tussen services ("site technici") en operations ("plant technici"). Het inhoudelijk opleidingsprogramma bestaat uit opleidingsprogramma's in de verschillende diensten en centraal gegeven algemene cursussen.

Gedurende het opleidingsjaar zullen de medewerkers centraal opgevolgd worden door technical governance en de personeelsafdeling.

Naast de aanwervingen voor de opleidingspool zal BASF Antwerpen N.V. alle open vacatures voor de functies van plant- en site technicus invullen met bijkomende aanwervingen.

Indien een open plaats naar aanleiding van een gepland verloop niet kan ingevuld worden met een medewerker uit de opleidingspool, dan zal BASF Antwerpen N.V. er blijven naar streven een vervanging te realiseren drie maanden voor de fysieke uitdiensttreding zodat voldoende aandacht kan gegeven worden aan de opleidingsbehoefte van de nieuwe medewerker.

■

Buffer ervaren technici

BASF Antwerpen N.V. wil, in functie van het huidige service model binnen de TBE site BASF Antwerpen, investeren in bijkomend intern onderhoudstalent met als doel vanuit een centrale buffer pieken in werkvolume centraal of decentraal te kunnen opvangen.

De ambitie is een opbouw van een buffer van ervaren technici (die dus het T-pool traject doorlopen hebben of als ervaren medewerker gestart zijn en een verkort T-pool traject hebben doorlopen). Deze buffer van opgeleide technici zal gestuurd worden door de technical community. BASF Antwerpen N.V. heeft de ambitie om deze buffer vanaf 2016 over een periode van 5 jaar uit te bouwen tot 12 medewerkers.

Eens de buffer van ervaren technici is opgebouwd tot 12 medewerkers, is het de bedoeling om naar een dynamisch model voor het T-pool opleidingstraject te evolueren.

De verdere detaillering en organisatorische werking van deze buffer zal in de IDA-commissie worden opgevolgd.

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 09:53:48) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 10:03:05)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:30:00) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:29:00) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 14:54:12) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 14:57:10) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:39:11) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:37:39)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:06:45)</p>
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. Tewerkstelling Paragraaf: 03. Tewerkstelling van risicogroepen Artikel: <p style="text-align: center;">Tewerkstelling van risicogroepen</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 7 Revisiedatum: 28/08/2016 14:53:01 Status: ACTUEEL Identificatie: 45 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	---

De hieronder omschreven verplichtingen worden aangegaan in toepassing van Titel XIII, Hoofdstuk VIII, afdelingen 1 en 2 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (B.S. 28.12.2006) en in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 22 september 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid.

BASF Antwerpen N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V. alsook EuroChem Antwerpen N.V. zullen zich houden aan de afspraken die ze als deelnemende onderneming aangaan in de Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende initiatieven ter bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen in de SIRA.

Uitgaande van de verlenging van de SIRA-CAO, zijn de entiteiten van de TBE site BASF Antwerpen bereid om voor de schooljaren 2016-2017 en 2017-2018 telkens 8 SIRA-leerlingen in te schrijven in het SIRA-project, verdeeld als volgt:

- BASF Antwerpen N.V.: 6
- INEOS Styrolution Belgium N.V.: 1
- EuroChem Antwerpen N.V.:1

Indien deze leerlingen geslaagd zijn in hun opleiding op 30 juni van het betreffende schooljaar, worden zij met ingang van 1 juli van hetzelfde jaar aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Ze worden aangeworven op het loonrefertepunt Aa0. Na zes maanden wordt hun aanvangsloon met 2,5 % verhoogd. Na twaalf maanden worden ze ingeschaald op de B-loonlijn .

Bij de selectie van de kandidaten zal aandacht geschonken worden aan diversiteit.

Afhankelijk van de betreffende SIRA-CAO 2016 – 2017 zullen BASF Antwerpen N.V., INEOS Styrolution N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. met de syndicale delegatie de eventuele heroriëntatie van hun engagement voor 2017 bespreken.

De periode van de duurtijd van de opleiding bij de SIRA-Opleiding V.Z.W. telt mee voor de bepaling van hun recht op anciënniteitsdagen, de jubileumpremie en de opzegtermijnen.

Mocht er zich tijdens de CAO-periode een situatie voordoen waardoor een overaanbod op de interne arbeidsmarkt zou ontstaan, dan kan voorgaand engagement - gelet ook o.m. op de werkzekerheidsclausule - tijdelijk herbekeken worden om SIRA en de interne arbeidsmarkt opnieuw in evenwicht te brengen. In voorkomend geval zal dit op basis van het IDA-model uitvoerig in de IDA-commissie toegelicht en besproken worden.

■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 11:43:16) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 11:45:10)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:50:11) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:18:13) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:01:43) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:02:18) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:40:41) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:38:48)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 14:52:56)
---	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. Tewerkstelling Paragraaf: 04. Brutobezetting productiebedrijven in volcontinustelsel Artikel: <p style="text-align: center;">Brutobezetting productiebedrijven in volcontinustelsel</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 2 Revisiedatum: 09/06/2010 11:07:30 Status: ACTUEEL Identificatie: 158 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Voor het vierploegenstelsel van de productie-afdelingen is de formule voor de bepaling van de benodigde brutomarge op de door de werkgever vastgelegde minimum-bezetting: “(minimumbezetting x 1,5) + 0,5”.

De “0,5” in de formule, kan organisatorisch als volgt worden ingevuld:

- a) vier medewerkers in halftijdse uitgroei banen
- b) twee medewerkers jaarlijks alternerend over de vier ploegen (ploegmutatie op 1 augustus)
- c) meerdere medewerkers in deeltijdse stelsels

De bestaande invullingen van de “0,5” door middel van een tewerkstelling van twee medewerkers in een tweeploegenstelsel, gerealiseerd tijdens de CAO 2000-2001, blijven behouden.

De shiftbezettingen in de vierploegen van de productie zijn opgenomen in bijlage 3: Minimumbezettingen.

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (20/05/2010 17:20:49)	Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (21/05/2010 04:18:49) Akkoord : Jan Van Den Broeck (21/05/2010 07:26:26) Akkoord : Patrick Lenaerts (22/05/2010 23:42:44) Akkoord : Denise Schellemans (31/05/2010 22:08:04) Akkoord : Nico Merks (08/06/2010 12:36:01) Akkoord : Ivo Janssen (09/06/2010 08:13:59)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (09/06/2010 11:07:26)
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. Tewerkstelling Paragraaf: 05. Beheersing overuren / concreet engagement Artikel: <p style="text-align: center;">Beheersing overuren / concreet engagement</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 14/07/2014 11:52:06 Status: ACTUEEL Identificatie: 232 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

De werkgever zal maandelijks het overurenoverzicht van de medewerkers van de TBE rapporteren aan de aangeduide leden van de syndicale afvaardiging.

Op kwartaalbasis zal in de syndicale vergadering het overzicht van de medewerkers met een aantal overuren dat groter is dan 91 uren, worden besproken. De 91-uren grens fungeert daarbij als knipperlicht.

Indien de overschrijding van de 91 uren te wijten is aan afstellingen, uitzonderlijk meerwerk, plotse ziekte of onevenredige spreiding van verlof en/of compensatierust, zal de afbouw van de overuren op natuurlijke wijze kunnen gebeuren en worden opgevolgd.

Indien de overschrijding van de 91 uren niet te wijten is aan effecten zoals in de vorige alinea beschreven, dan is dit te beschouwen als een structurele overurenproblematiek. In dat geval zal de bedrijfsleider/diensthofid een plan van aanpak opstellen om het aantal overuren terug te dringen. Dit plan zal, op verzoek van de syndicale delegatie, door de bedrijfsleider/ diensthofid nader worden toegelicht op de syndicale vergadering. Na elk kwartaal (te starten in 2014) zal de evolutie van de overuren in deze bedrijven/diensten specifiek worden opgevolgd in de overurenrapportage die door de personeelsafdeling op de syndicale vergadering wordt gebracht.

Indien geen geloofwaardig plan van aanpak om de overuren terug te dringen wordt voorgelegd of wanneer het voorgelegde plan in de praktijk niet wordt opgevolgd, dan dringen zich structurele maatregelen op om de overschrijding boven de 91 uren structureel terug te dringen.

Structurele maatregelen zijn maatregelen die een duurzame, lange termijn oplossing bieden door

- ofwel het werkvolume door gerichte ingrepen terug te dringen (organisatorische maatregelen, automatisatie, efficiëntieverbeteringen, ...)
- ofwel de personeelsinzet in lijn brengen met het structurele werkvolume door bijkomende aanwervingen of door het bijkomend inzetten van derden voor activiteiten die niet tot onze kerntaken behoren.

De betrokken bedrijfsleiders/diensthofiden zullen in voorkomend geval ook deze structurele maatregelen toelichten op de syndicale vergadering. Na elk verder

kwartaal zal de evolutie van de overuren alsook de weerhouden structurele maatregelen in deze bedrijven/diensten specifiek worden opgevolgd in de overurenrapportage die door de personeelsafdeling op de syndicale vergadering wordt gebracht. Op verzoek van de syndicale delegatie kan de bedrijfsleider/diensthooft op basis van deze rapportage opnieuw worden uitgenodigd op de syndicale vergadering voor bijkomende toelichting.

Omdat op basis van de reeds gelopen syndicale besprekingen duidelijk werd dat voor bepaalde onderhoudsomgevingen structurele overuren niet konden worden teruggebracht zonder structurele maatregelen, worden bij wijze van voorbeeld van structurele maatregelen de volgende maatregelen genomen:

PTW

4 bijkomende aanwervingen in 2014 (1 technicus en 1 toezichter compressoren, 1 technicus industriële koeltechniek, 1 technicus elektromotoren) en 2 bijkomende aanwervingen in 2015 (2 technici compressoren).

PB/M1 (Maintenance Cracker)

De opbouw voor de crackerafstelling wordt slechts gedeeltelijk terug afgebouwd met een effect van drie bijkomende medewerkers ten opzichte van de organisatie voor de opbouw van de crackerafstelling.

In het eerste kwartaal van 2015 zal een globale evaluatie van de bereikte resultaten in 2014 besproken worden in de syndicale vergadering.

■

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 10:20:24) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 10:31:52)	Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (11/07/2014 10:44:40) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 10:45:15) Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 10:47:42) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 10:56:26) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:38:10) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:53:43)	Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:52:03)

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. Tewerkstelling Paragraaf:06. Investering Artikel:01. Algemeen kader voor het behandelen van investingsdossiers bij BASF Antwerpen N.V.</p> <p style="text-align: center;">Algemeen kader voor het behandelen van investingsdossiers bij BASF Antwerpen N.V.</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 6 Revisiedatum: 22/04/2015 07:36:02 Status: ACTUEEL Identificatie: 224</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT</p>
---	--

BASF Antwerpen N.V., Styrolution Belgium N.V. en EuroChem Antwerpen N.V. zullen voor elk investings/uitbestedingsdossier de voordelen en nadelen afwegen op basis van een aantal vastgelegde beslissingscriteria:

- marktconformiteit lonen
- flexibiliteit
- aansturing
- know how
- synergieën

Zij zullen deze analyse telkens doorspreken met de syndicale delegatie en eventuele voorstellen van de syndicale delegatie grondig bestuderen en debatteren. Vervolgens zal BASF Antwerpen N.V., Styrolution Belgium N.V. of EuroChem Antwerpen N.V. haar beslissing nemen. Indien een investering van een activiteit wordt overeengekomen dan zullen partijen een CAO-overeenkomst sluiten.

Algemeen zijn BASF Antwerpen N.V., Styrolution Belgium N.V., EuroChem Antwerpen N.V. en de vakbonden het erover eens:

- dat investingsdossiers zullen bekeken worden met als referentie de relevante markt voor de betreffende besproken activiteit en de eventuele specifieke noden van BASF Antwerpen N.V. of Styrolution Belgium N.V., of EuroChem Antwerpen N.V.
- dat een investering slechts zin heeft voor zover een duurzaam sociaal statuut kan worden uitgewerkt.

Voorstellen tot investering, geformuleerd door de syndicale delegatie, zullen met evenveel zorg op hun meerwaarde besproken en beoordeeld worden.

Indien in de uitgangspunten (vastgelegd op basis van de hierboven vermelde beslissingscriteria, zoals o.m. marktconformiteit van de lonen) die geleid hebben tot een bepaalde beslissing van investering of uitbesteding substantiële evoluties worden vastgesteld, dan zullen BASF Antwerpen N.V., Styrolution Belgium N.V. of EuroChem Antwerpen N.V. en de syndicale delegatie de genomen beslissing evalueren en deze bijsturen waar nodig.

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (21/04/2015 15:31:33) Akkoord : Kris Luyckx (21/04/2015</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (21/04/2015 15:32:18) Akkoord : Guy Bierkens (21/04/2015</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (22/04/2015 07:36:00)</p>
--	--	--

15:31:56)	15:32:44) Akkoord : Daniel Arnouts (21/04/2015 15:33:23) Akkoord : Jan Van Den Broeck (21/04/2015 15:51:11) Akkoord : Patrick Verhavert (21/04/2015 17:12:17) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (21/04/2015 20:49:35)	
-----------	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. Tewerkstelling Paragraaf: 06. Inbesteding Artikel: 02. Inbesteding van de logistieke taken binnen het continustelsel van het centraal labo en de ondersteunende logistieke taken van het SAP-bedrijf Inbesteding van de logistieke taken binnen het continustelsel van het centraal labo en de ondersteunende logistieke taken van het SAP-bedrijf	Opsteller: Christine Cornelis Revisie: 3 Revisiedatum: 22/04/2015 07:36:16 Status: ACTUEEL Identificatie: 128 Toepassingsgebied: BASANT
--	--

1. Vanaf 1 november 2011 wordt een A-loonlijn ingevoerd voor de werknemers met werknemersstatuut die de logistieke taken uitvoeren binnen het continustelsel van het centraal labo (maximum 1 medewerker per ploeg en uitsluitend beperkt tot de taken opgesomd in bijlage “Takenpakket Logistieke Medewerkers Centraal Labo”).



Bijlage takenpakket logistieke medewerkers centraal labo.doc

Vanaf 1 juni 2013 wordt specifiek voor en beperkt tot de werknemers met werknemersstatuut die de ondersteunende logistieke taken uitvoeren in een tweeploegenstelsel van het SAP-bedrijf een A-loonlijn ingevoerd (beperkt tot de taken opgesomd in bijlage 2 “Takenpakket Ondersteunende Logistieke Medewerkers SAP-bedrijf”).



Bijlage takenpakket ondersteunende logistieke taken SAP.docx

2. De A-loonlijn is van toepassing voor alle werknemers die vanaf 1 november 2011 logistieke taken uitvoeren binnen het continustelsel van het centraal labo en voor alle werknemers die vanaf 1 juni 2013 in dienst komen om de ondersteunende logistieke taken uit te voeren van het SAP-bedrijf.
3. a) BASF Antwerpen zal voor de logistieke activiteiten binnen het continustelsel van het centraal labo vier werknemers met een contract van onbepaalde duur in dienst nemen. Meer concreet zullen bij een positieve evaluatie van het functioneren drie contracten van bepaalde duur worden omgezet in contracten van onbepaalde duur en zal er één nieuwe werknemer worden aangeworven.

De werknemers van wie het contract van bepaalde duur wordt omgezet in een contract van onbepaalde duur worden ingeschaald

op de A-loonlijn. Zij behouden hierbij hun opgebouwde anciënniteit en verwerven in een overgangsfase een persoonlijke maandelijkse bruto toeslag voor een periode van 1 jaar (12 maanden). De berekening van de persoonlijke maandelijkse bruto toeslag gebeurt op basis van het verschil tussen het bruto basismaandloon bij het beëindigen van het contract van bepaalde duur en het nieuwe bruto basismaandloon (A-lijn) bij de ingang van het contract van onbepaalde duur.

Bij aanvang van het contract van onbepaalde duur ontvangen de betrokken medewerkers een maandelijkse persoonlijke bruto toeslag die overeenkomt met $\frac{2}{3}^{\text{de}}$ van het bovenbepaalde verschil.

Na zes maanden wordt de persoonlijke maandelijkse bruto toeslag verminderd tot $\frac{1}{3}^{\text{de}}$ van het bedrag. Twaalf maanden na het ingaan van het contract van onbepaalde duur valt de maandelijkse persoonlijke bruto toeslag weg.

De individueel van toepassing zijnde toeslagen zullen in een addendum aan de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

b) BASF Antwerpen zal voor de ondersteunende logistieke activiteiten binnen het tweeploegenstelsel van het SAP-bedrijf drie werknemers met een contract van onbepaalde duur in dienst nemen. Meer concreet zullen de huidige twee contracten van bepaalde duur worden omgezet in contracten van onbepaalde duur en één werknemer met een contract van onbepaalde duur die tijdelijk tewerkgesteld is in deze omgeving zal hiernaar definitief verplaatst worden.

De werknemers van wie het contract van bepaalde duur wordt omgezet in een contract van onbepaalde duur worden ingeschaald op de A-loonlijn. Zij behouden hierbij hun opgebouwde anciënniteit en verwerven in een overgangsfase een persoonlijke maandelijkse bruto toeslag. Omwille van de lange tijdelijke tewerkstelling binnen deze omgeving alvorens omzetting, belooft deze overgangsfase waarin een persoonlijke maandelijkse bruto toeslag wordt ontvangen een periode van 2 jaar (24 maanden). De berekening van de persoonlijke maandelijkse bruto toeslag gebeurt op basis van het verschil tussen het bruto basismaandloon bij het beëindigen van het contract van bepaalde duur en het nieuwe bruto basismaandloon (A-lijn) bij de ingang van het contract van onbepaalde duur. Bij aanvang van het contract van onbepaalde duur ontvangen de betrokken medewerkers een maandelijkse persoonlijke bruto toeslag die overeenkomt met $\frac{4}{4}^{\text{de}}$ van het bovenbepaalde verschil. Na zes maanden wordt de persoonlijke maandelijkse bruto toeslag verminderd tot $\frac{3}{4}^{\text{de}}$ van het bedrag. Na twaalf maanden wordt de persoonlijke maandelijkse bruto toeslag verminderd tot $\frac{2}{4}^{\text{de}}$ van het bedrag en na 18 maanden vervolgens tot $\frac{1}{4}^{\text{de}}$ van het bedrag.

24 maanden na het ingaan van het contract van onbepaalde duur valt de maandelijkse persoonlijke bruto toeslag weg.

De individueel van toepassing zijnde toeslagen zullen in een addendum aan de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

4. Nieuwe werknemers worden aangeworven op het A0-loonrefertepunt. In geval BASF Antwerpen uitzendkrachten aanwerft die al anciënniteit hadden opgebouwd, zal de opgebouwde anciënniteit overgenomen worden bij de inschaling op de A-loonlijn.
5. Het aanwervingsprofiel voor de betrokken functies is gebaseerd op logistieke competenties en is bijgevolg verschillend van het aanwervingsprofiel dat gehanteerd wordt voor procesoperators en technici. De kandidaten dienen te beschikken over het leervermogen om een installatie met toegevoegde logistieke waarde te kunnen bedienen. Er is geen specifiek diploma vereist (zie beschrijving aanwervingsprofiel in bijlage)
Bijlage aanwervingsprofiel:



Bijlage aanwervingsprofiel.docx

6. BASF Antwerpen en de vakbonden gaan akkoord dat voor bovengenoemde activiteiten voor vervanging (logistieke activiteiten continuustelsel centraal labo, ondersteunende logistieke activiteiten van het SAP-bedrijf) een beroep kan gedaan worden op uitzendkrachten. Bij een langdurige tewerkstelling is er geen verplichting om uitzendcontracten om te zetten naar contracten van bepaalde duur.
 - a. Uitzendkrachten worden tewerkgesteld op het A0-loonrefertepunt. Ingeval BASF Antwerpen uitzendkrachten inzet die al anciënniteit hebben opgebouwd, dan zal de opgebouwde anciënniteit meegenomen worden bij het bepalen van het loon van de uitzendkracht (zie 6.b.).
 - b. De uitzendkracht kan op 1 april van een kalenderjaar zijn anciënniteitstrede met één verhogen indien hij tussen 1 april van het voorgaande jaar en 31 maart van het lopende jaar (hierna "refertejaar" genoemd) minstens 180 dagen gepresteerd heeft.
 - c. Indien de uitzendkracht in het refertejaar minder dan 60 dagen heeft gepresteerd, wordt zijn anciënniteitstrede met één verlaagd. Indien de uitzendkracht geen prestaties heeft geleverd in het refertejaar dan vat hij terug aan op het A0-loonrefertepunt.

(Bron:

- CAO 'betreffende inbesteding van de logistieke activiteiten van het MDI-bedrijf en

het afvulcentrum amines/tensiden' d.d. 11 juni 2008, afgesloten voor onbepaalde duur met een opzegtermijn van 24 maanden, geregistreerd onder het nummer 89085/CO en integraal vervangen door de CAO van 18 oktober 2011 'betreffende inbesteding van de logistieke activiteiten van het MDI-bedrijf, het afvulcentrum amines/tensiden en de logistieke taken binnen het continuustelsel van het centraal labo', zoals gewijzigd door de CAO 'betreffende een nieuwe logistieke organisatie' d.d. 13 maart 2015.
 - CAO 'betreffende inbesteding van ondersteunde logistieke taken van het SAP-bedrijf' d.d. 14 mei 2013.)



<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (21/04/2015 15:28:34) Akkoord : Kris Luyckx (21/04/2015 15:29:23)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (21/04/2015 15:30:04) Akkoord : Guy Bierkens (21/04/2015 15:30:20) Akkoord : Daniel Arnouts (21/04/2015 15:31:12) Akkoord : Jan Van Den Broeck (21/04/2015 15:51:58) Akkoord : Patrick Verhavert (21/04/2015 17:12:06) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (21/04/2015 20:49:59)</p>	<p>Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (22/04/2015 07:36:13)</p>
--	---	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. Tewerkstelling Paragraaf: 07. Evaluatie werkzekerheid en tewerkstelling met syndicale delegatie Artikel:</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 4 Revisiedatum: 28/08/2016 14:53:49 Status: ACTUEEL Identificatie: 159</p>
<p>Werking Interne Dynamische Arbeidsmarkt ('IDA-commissie')</p>	<p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>

1. IDA-commissie

De invulling van de hoofdstukken met betrekking tot werkzekerheid en tewerkstelling zal in de paritaire commissie 'interne dynamische arbeidsmarkt' (IDA) geëvalueerd worden. De commissie bestaat vanuit werknemerszijde uit een vaste delegatie vanuit de syndicale afvaardiging.

Voor BASF Antwerpen N.V. vergadert de IDA-commissie maandelijks, voor EuroChem Antwerpen N.V. en INEOS Styrolution Belgium N.V. driemaandelijks en voor INOVYN Belgium N.V. halfjaarlijks, telkens op een vast tijdstip. EuroChem Antwerpen N.V., INEOS Styrolution Belgium N.V. en INOVYN Belgium N.V. bezorgen wel maandelijks een aantal overeengekomen standaardrapporten.

De evaluatie zal gebeuren via een vaste methodiek die zal worden bepaald door de commissie zelf.

De volgende thema's komen o.a. aan bod:

- Samenstelling van de P-Pool productie (IDA-model) en de invulling van vacatures van productiemedewerkers
- Evaluatie van de opleidingspools, waarbij de commissie in consensus kan beslissen om het opleidingsprogramma bij te sturen
- Rapportering van de uitstroom van alle medewerkers van de werkgever, waarbij de leden van de IDA-commissie steeds de gelegenheid hebben vragen te stellen
- Stagebeleid
- Inzet uitzendkrachten
- T-pool
- SIRA
- ...

Indien de syndicale delegatie er om verzoekt kan twee maal per jaar tijdens de IDA-commissie een globaal overzicht gegeven worden van alle thema's aan de voltallige syndicale delegatie.

Om het aanwervingsbeleid in het 4-ploegenstelsel van het labo van BASF Antwerpen N.V. zo proactief mogelijk vorm te geven zal er halfjaarlijks een uitstroommodel worden opgemaakt waarin bv. gekende pensioenen/andere

uitstroom worden opgenomen.

2. Bijzondere IDA-commissie Maintenance.

BASF Antwerpen N.V. engageert zich om halfjaarlijks een bijzondere extra IDA-commissie te organiseren specifiek gewijd aan de afdeling PT, de decentrale onderhoudsgroepen productie en PIM.

Tijdens deze besprekingen zullen het management en de personeelsafdeling een overzicht geven van de evolutie van de tewerkstelling waarbij zowel aandacht gegeven wordt aan de evolutie over de voorbije jaren, de impact van de interne/externe marktontwikkeling en de tewerkstellingsperspectieven die dit biedt voor de verschillende diensten. Dit doet geen afbreuk aan de maandelijkse rapportering van de instroom en uitstroom van de medewerkers van de TBE.

De verdere detaillering en organisatorische werking van de buffer van opgeleide technici (Hoofdstuk 3, paragraaf 2, artikel 1 Gecoördineerde teksten) zal in de IDA-commissie worden opgevolgd.

■

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekractinging:
Akkoord : Kitty Vinck (15/07/2016 16:40:55) Akkoord : Kris Luyckx (15/07/2016 16:41:06)	Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 16:41:25) Akkoord : Nico Merks (15/07/2016 16:41:41) Akkoord : Ivo Janssen (15/07/2016 16:43:18) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 16:43:49) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:41:45) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:39:46)	Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 14:53:45)

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 03. Tewerkstelling Paragraaf: 08. Nieuwe logistieke organisatie Artikel:</p> <p style="text-align: center;">Nieuwe logistieke organisatie</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/04/2015 07:35:52 Status: ACTUEEL Identificatie: 254</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT</p>
---	--

Aangezien de werkgever na een studie tot de vaststelling is gekomen dat fysieke logistieke activiteiten onder de gangbare loon- en arbeidsvoorwaarden niet houdbaar zijn.

Dat in dit kader, zonder aanpassingen, een uitbestedingsscenario onafwendbaar is.

Aangezien de vakbonden de loon- en arbeidsvoorwaarden van de medewerkers die in de fysieke logistieke diensten worden tewerkgesteld willen blijven opvolgen.

Dat in dit kader een uitbestedingsscenario niet gewenst is.

Aangezien de vakbonden en werkgever de fysieke logistieke activiteiten op de site van BASF Antwerpen NV, uitgevoerd door eigen medewerkers, toekomstgericht wensen te verankeren.

Dat in dit kader door de werkgever duurzame interne maatregelen ter verbetering van de productiviteit en flexibiliteit, in combinatie met een nieuw loon- en loopbaanmodel als noodzakelijk worden gezien.

Zijn de vakbonden en de werkgever van oordeel dat een bundeling van de fysieke logistieke activiteiten van BASF Antwerpen NV, in één Nieuwe Logistieke Organisatie (hierna 'NLO' genoemd), waarin één personeelsbeleid gevoerd zal worden op het vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden, flexibiliteit en arbeidsorganisatie, wenselijk is.

In dit kader werden uitvoerige besprekingen gevoerd over bovenstaande punten die een onlosmakelijk geheel vormen voor het inzetten van eigen medewerkers binnen de NLO.

1. Toepassingsgebied

De bepalingen van dit Hoofdstuk 03., Par. 08 van de gecoördineerde teksten zijn van toepassing op de werknemers met werknemersstatuut en baremabedienden van BASF Antwerpen NV, werkzaam op de vestiging te Antwerpen/Zandvliet en tewerkgesteld in de NLO.

De NLO integreert de onderstaande logistieke diensten met hun huidige activiteiten, zoals hieronder vermeld met hun huidige organisatiecode:

- Site logistiek belading (SLP/P)
 - Bulkbelading (Amines, PIB/FA, Tenside, Polyol, Acrylzuur, Tolueen, Anon/Soda, Salpeterzuur, PO)
 - Magazijn F520
 - Vatafvulling Amines
 - Flaker Tenside
- Site logistiek Spoor en Terminal (SLP/R)

- Site logistiek Technische materialen (SLP/T)
- Logistiek Caprolactam en Polyamiden (PV/L)
 - Tableting
 - Polyamide afzakking en belading
 - Bulkbelading Capro en Polyamide bedrijf
- Logistiek MDI (PU/L)
 - Bulkbelading MDI bedrijf
 - Bulkbelading Aniline
 - Vatafvulling MDI
 - Flaking (beperkt)

In een latere fase kan de werkgever, als hier synergiën mogelijk zijn, bijkomend een beperkt aantal specifieke logistieke diensten (PC/S 2-ploegenstelsel logistiek – PIA labo-logistiek – PU/A piperazine flaker – PIO/T 2-ploegen tankpark) in de NLO integreren.

2. Organisatiemodel

2.1. Algemene organisatie

Vanaf 1 oktober 2015 wordt door de werkgever de NLO ingevoerd.

De NLO bestaat uit 3 activiteiten, met een overkoepelend 'Process & Asset Management':

- 'Bulk & Packed': SLP/P, PU/L, PV/L
- 'Rail & Terminals': SLP/R
- 'Technical Materials': SLP/T

2.2. Organisatie 'Bulk & Packed'

2.2.1. Regiowerking

a) Indeling

Bij de start van de NLO zullen de fysieke logistieke activiteiten 'Bulk & Packed' door de werkgever worden ingedeeld in regio's:

- West: MDI, Aniline/PO, PIB/FA, vatafvulling MDI
- Noordoost: Amines, Polyol, Acrylzuur/Tolueen, vatafvulling amines en verpakt magazijn F520.
- Zuidoost: Tenside, Capro, Anon/Soda/Salpeterzuur, Polyamide

De regio's West enerzijds en Noordoost/Zuidoost anderzijds, worden elk aangestuurd door een ploegleiding die bestaat uit 1 ploegleider, 1 vervangend ploegleider en 1 3^e man, waarbij 2 van de 3 medewerkers telkens aanwezig zijn.

b) Werking

De medewerkers in de respectievelijke regiobezettingen leggen zich toe op het uitvoeren van de **complexe of gespecialiseerde taken** in hun regio.

Op basis van de netto-personeelsbehoefte per regio wordt een streefbezetting bepaald die er ten allen tijde voor zorgt dat de complexe of gespecialiseerde taken dagelijks kunnen worden uitgevoerd.

Deze streefbezetting kan in bepaalde periodes worden verhoogd of verlaagd omwille van voorzienbare periodieke verlagingen of verhogingen van het werkvolume (bv. afstellingen en gekende traditionele pieken en dalen). De leidinggevende zal de medewerkers hiervan zo snel mogelijk, en minstens 4 weken op voorhand, op de hoogte brengen zodat de medewerkers hun verlofplanning hier zo goed mogelijk op kunnen afstemmen.

Om ervoor te zorgen dat de streefbezetting op jaarbasis kan worden ingevuld, wordt binnen een regio een voldoende ruime bruto-bezetting bepaald.

Bij overtallen t.o.v. de streefbezetting worden de medewerkers uit de regio's ingezet in de BASF-pool of voor opleiding.

De toekomstige brutobezetting in samenhang met de huidige activiteiten in de verschillende regio's is opgenomen in bijlage 1 onder punt 11 van onderhavig Hoofdstuk 03, Par.08. De reële bruto-bezettingen in de regio's zullen in een overgangsfase hoger liggen omdat alle huidige medewerkers tewerkgesteld blijven in de regio's en de BASF-pool slechts geleidelijk gevuld zal worden in functie van de aanwerving van nieuwe medewerkers voor basis logistieke taken.

2.2.2. Poolwerking

a) Algemeen

De poolwerking bestaat uit een BASF-pool met BASF-medewerkers en een uitzendkrachtenpool.

De poolwerking richt zich op het uitvoeren van **basis logistieke taken** (magazijn, vatafvulling, bulkbelading vaste stoffen, intern transport en 2^e man op een laadplaats) over de verschillende regio's heen.

De poolwerking focust zich op activiteiten in vroege en late shift en dagdienst in de week.

De medewerkers in de pool worden aangestuurd door de poolcoördinator (productiemanager/meestergast), die ook de globale planning (overtallen regio's, BASF-pool, uitzendkrachtenpool) op weekbasis coördineert.

b) BASF-pool

De BASF-poolbezetting beperkt zich tot het op langere termijn gewaarborgde basiswerkvolume voor de basis logistieke taken.

In functie van dit werkvolume wordt een streefbezetting vastgelegd. Deze streefbezetting kan in bepaalde periodes worden verlaagd of verhoogd omwille van periodieke verlagingen of verhogingen van het werkvolume. De leidinggevende zal de medewerkers hiervan zo snel mogelijk, en minstens 4 weken op voorhand, op de hoogte brengen zodat ze hun verlofplanning hier zo goed mogelijk op kunnen afstemmen.

Om ervoor te zorgen dat de streefbezetting op jaarbasis kan worden ingevuld, wordt voor de BASF-pool, rekening houdende met de inzet van de overtallige bezetting vanuit de regio's, een bruto-bezetting bepaald.

Na natuurlijk verloop van de overtallige medewerkers in de regiobezettingen (zie hierboven), zal de bruto-bezetting van de BASF-pool uit 12 medewerkers (FTE) bestaan.

Bij overtallen kunnen de medewerkers van de BASF-pool worden ingezet als brandwacht of veiligheidspost.

c) Uitzendkrachtenpool

Om in te spelen op kortere termijn schommelingen in het werkvolume en de geplande weekbezettingen van de regio's en de BASF-pool is het noodzakelijk om aanvullend een uitzendkrachtenpool te voorzien.

Voor bovengenoemde basis logistieke taken kan bijgevolg zowel voor vervanging als meerwerk een beroep gedaan worden op uitzendkrachten. Bij een langdurige tewerkstelling is er geen verplichting om uitzendcontracten om te zetten naar contracten van bepaalde duur.

De uitzendkrachtenpool wordt in de week voorafgaand op weekbasis samengesteld in functie van de specifieke noden van de daaropvolgende week.

Om continuïteit en een kwaliteitsvolle inzet te kunnen waarborgen, kunnen uitzendkrachten uit deze pool tijdelijk worden ingezet als brandwacht of veiligheidspost.

d) Samenstelling BASF- en uitzendkrachtenpool

Om te kunnen blijven inspelen op onvoorzienbare algemene en langere termijn schommelingen van het werkvolume en de werkzekerheid van de medewerkers in de regio's en de BASF-pool te kunnen waarborgen en een crisisbestendige logistiek uit te bouwen, is het noodzakelijk dat de verhouding uitzendkrachten t.o.v. de totale inzet van eigen medewerkers in de logistiek tendentieel 10% is en ten allen tijde groter dan 5% blijft.

Om de verhouding tussen de BASF-pool en uitzendkrachtenpool in een optimale balans te houden, zal de werkgever jaarlijks tijdens de IDA-commissie van februari de samenstelling van de logistieke pool samen met de commissieleden evalueren en op basis hiervan eventueel bijsturen aan de hand van de volgende criteria:

- De poolinzet (interims / eigen medewerkers) over de logistieke regio's in het voorgaande jaar (basis werkvolume / variabiliteit);
- Mogelijke toekomstige impact van technische, technologische of economische ontwikkelingen;
- Toekomstige verhouding basis / complexe taken;
Verhouding van uitzendkrachten t.o.v. de eigen medewerkers in de fysieke logistiek is 5 à 10%.

e) Geleidelijke opbouw pool

De poolwerking start op bij de inwerkingtreding van de NLO en zal samen met de poolcoördinator worden voorbereid en opgestart.

De huidige medewerkers in de logistieke omgevingen hebben het profiel om ingezet te worden voor complexe logistieke taken. Een overheveling van deze medewerkers vanuit de huidige bezetting naar de pool, zou betekenen dat deze medewerkers, die over een hoger profiel beschikken, zich uitsluitend en continu dienen toe te leggen op eenvoudige taken. In een eerste fase zal dan ook gewerkt worden met het beschikbaar stellen van overtallen uit de verschillende logistieke regio's aan de pool.

De opbouw van de pool met BASF-medewerkers zal dan ook geleidelijk gebeuren in functie van de aanwerving van nieuwe medewerkers voor vacatures in basis logistieke taken.

2.3. Organisatie 'Rail & Terminals'

2.3.1. Regiowerking

a) Indeling

De activiteit 'Rail & Terminals' vormt een afzonderlijke regio die wordt aangestuurd door een ploegleiding die bestaat uit 1 ploegleider (3-ploegen), 1 assistent ploegleider (4-ploegen) en 1 3^e man

(4-ploegen), waarvoor op basis van het huidig volume volgende aanwezigheden gelden:

- Weekdagen: 1 ploegleiderfunctie (ploegleider of assistent ploegleider) en bijkomend enkel voor de late shift en maandag in de vroege shift een assistent functie (assistent ploegleider of 3^e man);
- Weekend: 1 meewerkend ploegleider (assistent ploegleider of 3^e man) in alle shiften.

b) Werking

De medewerkers in deze regio leggen zich toe op het uitvoeren van **gespecialiseerde taken** (spoor en barge terminal).

Op basis van de netto-personeelsbehoefte in de regio wordt een streefbezetting bepaald die er ten allen tijde voor zorgt dat de gespecialiseerde taken dagelijks kunnen worden uitgevoerd.

Deze streefbezetting kan in bepaalde periodes worden verhoogd of verlaagd omwille van voorzienbare periodieke verlagingen of verhogingen van het werkvolume (bv. afstellingen en gekende traditionele pieken en dalen). De leidinggevende zal de medewerkers hiervan zo snel mogelijk, en minstens 4 weken op voorhand, op de hoogte brengen zodat de medewerkers hun verlofplanning hier zo goed mogelijk op kunnen afstemmen.

Om ervoor te zorgen dat de streefbezetting op jaarbasis kan worden ingevuld, wordt binnen de regio een voldoende ruime bruto-bezetting bepaald.

De toekomstige bruto-bezetting in samenhang met de huidige activiteiten is weergegeven in punt 11, bijlage 2.

2.3.2. Poolwerking

Bij overtallen t.o.v. de streefbezetting worden de medewerkers uit de regio ingezet voor alternatieve taken (o.a. intern containertransport), taken in de BASF-pool of voor opleiding.

3. Flexibiliteit

3.1. Optimale verlofspreiding

De medewerkers streven er, conform het arbeidsreglement, in groep naar om hun verlof te spreiden over het jaar zodat de reële bezetting in de regio's, respectievelijk de BASF-pool, zo goed mogelijk aansluit bij de streefbezetting voor de desbetreffende regio's, respectievelijk de BASF-pool.

3.2. Productiviteitsverhoging

Om een vlotte shiftwissel te realiseren kunnen maatregelen genomen worden op het vlak van mobiliteit, procesverbeteringen en organisatie:

- optimalisering van de interne mobiliteit in functie van de specifieke ligging van de verzamelplaats en de laadplaatsen;
- indien een shiftovergave op de arbeidsplaats in functie van de ligging of de aard van de arbeidsplaats absoluut onmogelijk is, voorzien van bijkomende maatregelen:
 - Procesverbeteringen waardoor beladingen, in functie van het product, onbemand kunnen doorlopen of stopgezet worden;
 - Organisatorische maatregelen waardoor het toezicht op de beladingen voor korte tijd

wordt overgenomen door medewerkers in dagdienst.

4. Arbeidsorganisatie

4.1. Collectieve overschakeling naar een ander ploegenstelsel

Bij een verwachte significante daling of stijging van het werkvolume voor een 'langere periode' kan een ploegenstelsel binnen de regio's of pool aangepast worden in functie van de specifieke noden. (Met een 'langere periode' wordt bedoeld een periode van minstens 12 weken voor een overschakeling naar het 4-ploegenstelsel, en een periode van minstens 4 weken voor een overschakeling naar 3-ploegen, naar 2-ploegen of naar dagdienst en omgekeerd.) Er kan overgeschakeld worden van 4-ploegen naar 3-ploegen, naar 2-ploegen of naar dagdienst en omgekeerd. Vanaf de overschakeling worden de medewerkers verloned conform de modaliteiten van het nieuwe ploegenstelsel. (De afbouw ploegenpremie zoals voorzien in de Gecoördineerde teksten is in de toekomst enkel nog van toepassing bij een mogelijke overgang van 4- naar 3-ploegen voor SP/R (spoor) en PV/L (caprolactam logistiek).)

Minstens 4 weken voorafgaand aan de overgang van het ene stelsel naar het andere, dient de operations manager of productiemanager de achtergrond en reden ervan toe te lichten aan de syndicale delegatie en duidelijkheid te geven over de verwachte duur.

4.2. Inzet in dagdienst, verschoven shift of verschoven dienst

Afhankelijk van het werkvolume kan de leidinggevende medewerkers uit 3-ploegen, 2-ploegen of dagdienst individueel inplannen in een dagdienst of verschoven shift of dienst.

4.2.1. Verschoven shift

Wanneer medewerkers occasioneel of geregeld, maar niet vast, vanuit het 2- of 3-ploegenstelsel worden ingezet in een verschoven shift dan behouden ze hun geglobaliseerde ploegenpremie en krijgen ze, gezien ze geen gebruik kunnen maken van het collectief busvervoer een kilometervergoeding van 0,2465 euro/km. (Bij een oproep en gepland, vooraf gemeld, overwerk geldt de regeling voorzien in de Gecoördineerde teksten, Hoofdstuk 10, paragraaf 3, artikel 2.) Dit bedrag zal verder jaarlijks evolueren naar analogie met de aanpassingen van de kilometervergoeding van de ambtenaren.

Een verschoven shift is een rooster van 8 uur met aanvang van de arbeidstijd tussen 10u t.e.m. 13u. De inroosting van verschoven shiften gebeurt in de week voorafgaand aan de prestaties en wordt verzekerd vanuit de late ploeg. De inzet in verschoven shiften wordt gespreid over de medewerkers van de ploegen.

Dezelfde regeling geldt ook wanneer medewerkers vanuit het 2- of 3-ploegenstelsel occasioneel of geregeld, maar niet vast, in een dagdienststelsel worden ingezet. Er is dan geen kilometervergoeding van toepassing.

4.2.2. Verschoven dienst

Wanneer medewerkers in een latere fase vrijwillig op een eventuele mogelijkheid zouden ingaan om vast ingeroosterd te worden in een verschoven dienst dan zijn de normale verloningsprincipes van toepassing.

Een verschoven dienst is een contractueel vastgelegd rooster van 8 uur met aanvang van de arbeidstijd tussen 10u t.e.m. 13u.

Aangezien de medewerker geen gebruik kan maken van het collectief busvervoer wordt een kilometervergoeding toegekend zoals vermeld in punt 4.2.1..

De prestatie wordt verloned in dagdienst, gezien de medewerker zijn rooster na 6u 's morgen aanvat

en eindigt voor 22u 's avonds.

5. Crisisbestendigheid

Partijen zijn het erover eens dat een eigen logistieke organisatie robuust dient te zijn bij een sterke terugval in volumes door achtereenvolgens de volgende maatregelen te nemen:

- Poolwerking;
- Mogelijkheid aanpassing ploegstructuren;
- Gebruik van de terugvalmogelijkheid op niet-logistieke taken waarvoor logistieke medewerkers in aanmerking komen;
- Toepassing van economische werkloosheid conform de regeling in de Gecoördineerde teksten, Hoofdstuk 11, Paragraaf 6, Artikel 1.

6. Loon- en arbeidsvoorwaarden

6.1. Loonstructuur

Met ingang vanaf 1 oktober 2015 wordt een nieuwe loonstructuur ingevoerd voor de medewerkers (toekomstig) werkzaam in de NLO, zonder afbreuk te doen aan de waarborgen voor de huidige medewerkers hieronder gespecificeerd in punt 8.

6.1.1. *Functies in de basis logistiek*

Inschaling in de LA-lijn met verdere doorgroeimogelijkheid naar LA+-lijn.

- Logistiek operator basis LA-lijn: polyvalent uitvoeren van basis logistieke taken zoals bv. magazijn, afzakken, vatafvulling, bulkbelading vaste stoffen, intern transport en 2^e man op een laadplaats
- Logistiek operator basis LA+-lijn: polyvalent uitvoeren van basis logistieke taken in de BASF-pool na succesvol afronden kwalificatieprogramma (zie verder).

Het barema van de A-lijn ligt 5% hoger dan het barema van de LA-lijn. Het barema van de LA+-lijn ligt 2,5% hoger dan het barema van de LA-lijn. De nieuwe loontabel is toegevoegd in Hoofdstuk 13, bijlage 1, Loon- en weddetabellen en vergoedingen van de Gecoördineerde teksten.

6.1.2. *Functies in de complexe logistiek*

Inschaling in de A-lijn vanaf instroom in de regiobezetting met mogelijkheid tot doorgroei naar Aa- of B-lijn.

- Logistiek operator A-lijn: beheersen van 2 complexe bulk liquid laadstations (de flaker tensiden geldt als een complex laadstation)
- Polyvalent logistiek operator Aa-lijn: beheersen van 3 complexe bulk liquid laadstations (of alle laadstations en fysieke logistieke activiteiten binnen één regio). Doorstroming enkel mogelijk bij een open plaats.

Maximale aantallen:

- Regio West: 4 medewerkers
 - Regio Noordoost: 3 medewerkers
 - Regio Zuidoost: 4 medewerkers
- Polyvalent logistiek operator B-lijn: beheersen van 5 complexe bulk liquid laadstations over de regio's heen. Doorstroming enkel mogelijk bij een open plaats.

Maximaal aantal over de regio's heen: 2 medewerkers

De complexiteit van een laadstation wordt bepaald op basis van een weging van vastgelegde criteria (zie punt 11, bijlage 4).

6.1.3. *Functies in de gespecialiseerde logistiek*

Inschaling in de A-lijn vanaf instroom in de regiobezetting met mogelijkheid tot doorgroei naar Aa- of B-lijn.

- Gespecialiseerd logistiek operator Aa-lijn: beheersing tabletering of spoor of barge
- Polyvalent gespecialiseerd logistiek operator B-lijn: beheersing spoor en barge

6.1.4. *Ploegleidingfuncties*

De ploegleidingfuncties worden voor 'Bulk & packed' (Noordoost/Zuidoost en West), 'Rail & Terminal' en tabletering Caprolactam als volgt vastgelegd:

Ploegleider: loonlijn E (bediendenstatuut)

Vervangend ploegleider: loonlijn Cc (bediendenstatuut)

3^e man: loonlijn Bb (Het vervangingsloon dat bestaande medewerkers schrijven is niet voorzien voor ploegleiding (zie boven). Het vervangingsloon valt weg vanaf de ingang van de NLO op 01/10/2015.)

Instroom op voorwaarde van operationele beheersing van de betrokken logistieke activiteiten, leidinggevende vaardigheden én een openstaande functie.

7. Nieuwe medewerkers

7.1. **Instroom als basis logistiek operator**

Vanaf 1 oktober 2015 wordt specifiek voor en beperkt tot de werknemers met werknemersstatuut die **basis logistieke taken** uitvoeren in de (toekomstige) NLO een LA-loonlijn ingevoerd.

De LA-loonlijn is van toepassing op alle werknemers die vanaf de datum van invoering van de LA-loonlijn in dienst komen.

Nieuwe werknemers worden aangeworven op het LA0-loonrefertepunt.

In geval BASF Antwerpen uitzendkrachten aanwerft die al anciënniteit hadden opgebouwd, zal de opgebouwde anciënniteit overgenomen worden bij de inschaling op de LA-loonlijn.

De uitzendkracht kan op 1 april van een kalenderjaar zijn anciënniteitstrede met één verhogen indien hij tussen 1 april van het voorgaande jaar en 31 maart van het lopende jaar (hierna "refertejaar" genoemd) minstens 180 dagen gepresteerd heeft. Indien de uitzendkracht in het refertejaar minder dan 60 dagen heeft gepresteerd, wordt zijn anciënniteitstrede met één verlaagd. Indien de uitzendkracht geen prestaties heeft geleverd in het refertejaar dan vat hij terug aan op het LA0-loonrefertepunt.

Het aanwervingsprofiel voor de betrokken functies is gebaseerd op logistieke competenties en is bijgevolg verschillend van het aanwervingsprofiel dat gehanteerd wordt voor procesoperators en technici. De kandidaten dienen te beschikken over het leervermogen om complexe of gespecialiseerde logistieke taken uit te voeren. Er is geen specifiek diploma vereist (zie profielbeschrijving in punt 11, bijlage 5).

7.2. Doorstroom tot polyvalent/gespecialiseerd logistiek operator

7.2.1. Kwalificatieprogramma polyvalent/gespecialiseerd logistiek operator

Een medewerker die gedurende minstens 1 jaar basistaken heeft uitgevoerd in de BASF-pool, kan zich bij een open kwalificatieplaats kwalificeren voor polyvalent/gespecialiseerd logistiek operator door het succesvol afronden van een kwalificatieprogramma o.b.v. LWWL:

- Kwalificatieprogramma van 6 maanden;
- Meewerken in de verschillende logistieke omgevingen;
- Tussentijdse evaluatie na 3 maanden;
- Eindevaluatie na 6 maanden.

Er zijn steeds én ook maximaal 2 kwalificatieplaatsen per 6 maanden.

In geval van een positieve afronding van het kwalificatieprogramma, wordt de medewerker verloond in de LA+-lijn en wordt hij ingezet in de BASF-pool tot er een open plaats is in de complexe of gespecialiseerde logistiek van de regio's.

7.2.2. Polyvalent/gespecialiseerd logistiek operator

Vanaf instroom in de regiobezetting wordt de medewerker verloond in de A-loonlijn met mogelijkheid tot doorgroei naar de Aa- of B-loonlijn (zie artikel 6).

8. Huidige medewerkers in dienst vóór 1 oktober 2015

De medewerkers in dienst vóór 1 oktober 2015 ('huidige medewerkers') behouden hun looncategorie en de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals opgenomen in de Gecoördineerde teksten, tenzij expliciet anders bepaald in onderhavige bepalingen.

Als overgangsmaatregel worden de bevorderingen die gepland waren voor de huidige medewerkers die aan de kwalificatievereisten voldoen ten laatste op 1 oktober 2015 doorgevoerd.

De huidige medewerkers krijgen in de toekomst de kans zich blijvend te ontwikkelen en er wordt verwacht dat ze zich blijven kwalificeren voor diverse logistieke taken op verschillende arbeidsplaatsen volgens de LWWL-methodiek.

9. Medewerkers SLP/T (technisch magazijn)

De loonstructuur bepaald in punt 6 is niet van toepassing op de medewerkers tewerkgesteld in het technisch magazijn, aangezien deze medewerkers een technisch profiel hebben en een technische functie vervullen.

10. Begeleidingscommissie

De implementatie van de NLO en de uitvoering van dit Hoofdstuk 03., Par. 08 zal toegelicht en besproken worden in een hiervoor op te richten syndicale begeleidingscommissie.

De onderstaande thema's zullen pas worden doorgevoerd nadat ze voorafgaand zijn toegelicht en besproken in de syndicale begeleidingscommissie:

- Concrete toepassing van arbeidsorganisatorische wijzigingen en flexibiliteitsmaatregelen;
- Uitbouw poolwerking en rol poolcoördinator (productiemanager/meestergast);
- Vastlegging streefbezetting pool/regio's;
- Reductie ploegleiding van 14 naar 12 (waarborg dat beide medewerkers een waardevolle en expertenrol in de NLO blijven spelen);
- Uitwerking opleidingsplannen voor de polyvalente inzetbaarheid van medewerkers binnen de regio's en over de regiogrenzen heen;
- Uitwerking kwalificatieprogramma medewerkers LA-lijn;
- Eventuele integratie van specifieke logistieke diensten in de NLO;
- Impact en implementatie van automatiseringsprojecten zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van andere organen.

11. Bijlagen



BIJLAGE 1_overzicht regiobezetting Bulk&Packed.docx



BIJLAGE 2_overzicht regionbezetting Rail&Terminal.docx

Bijlage 3: zie Gec. teksten hoofdstuk 13, bijlage



BIJLAGE 4_polyvalentiemodel complexe logistiek.docx



BIJLAGE 5_profielbeschrijving logistiek operator basis.docx

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (21/04/2015 15:59:50) Akkoord : Kris Luyckx (21/04/2015 16:01:46)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (21/04/2015 16:02:13) Akkoord : Daniel Arnouts (21/04/2015 16:03:00) Akkoord : Guy Bierkens (21/04/2015 16:03:12) Akkoord : Jan Van Den Broeck (21/04/2015 16:06:01) Akkoord : Patrick Verhavert (21/04/2015 17:12:26) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke</p>	<p>Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (22/04/2015 07:35:49)</p>
--	---	---

| (21/04/2015 20:49:09) |

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 04. Arbeidsherverdelende maatregelen Paragraaf: 01. Uitgroeibaan Artikel: 02. Ondernemingslandingsbaan <p style="text-align: center;">Ondernemingslandingsbaan</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 28/08/2016 15:07:38 Status: ACTUEEL Identificatie: 257 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	---

De ondernemingslandingsbaan wordt ingevoerd voor onbepaalde duur en vervangt alle bepalingen m.b.t. de uitgroeibaan met ingang vanaf 1 januari 2016. Aanvragen voor 1 januari 2016 en lopende landings- en uitgroeibanen blijven ongewijzigd.

1. Definitie

In het kader van een eindeloopbaanregeling om het langer werken te bevorderen, wordt aan de medewerker die aan de hierna vermelde voorwaarden voldoet, de mogelijkheid geboden in te stappen in een ondernemingslandingsbaan.

De ondernemingslandingsbaan houdt in dat een medewerker ten vroegste vanaf de leeftijd van 55 jaar kan instappen in een 1/5^e of 1/2^e landingsbaan met een maandelijkse financiële bijpassing door de werkgever onder de hierna bepaalde voorwaarden.

2. Voorwaarden

- Recht hebben op een landingsbaan conform de voorwaarden van CAO nr. 103 van 27 juni 2012 van de NAR;
- Minimum 55 jaar zijn;
- Voldoen aan de organisatorische randvoorwaarden bepaald in Hoofdstuk 4, artikel 5, punt 2 van het arbeidsreglement.

3. Bijpassing door de werkgever

a. Principe

- Ondernemingslandingsbaan MET onderbrekingsuitkering van de RVA (KB 12/12/2001):

Type landingsbaan	Instapleeftijd	Financiële bijpassing bruto/maand (excl. werkgeverskost) (stand 01/01/2016)
1/2 ^{de}	tussen 55 en < 60 jaar	€ 300
1/2 ^{de}	≥ 60 jaar	€ 575
1/5 ^{de}	tussen 55 en < 65 jaar	€ 175
1/5 ^{de} OLB tussen 55 en < 60 jaar met overstap		€ 175

1/2 ^e OLB ≥ 60 jaar	€ 425
--------------------------------	-------

➤ Ondernemingslandingsbaan ZONDER onderbrekingsuitkering van de RVA

In geval de medewerker niet in aanmerking komt voor een onderbrekingsuitkering van de RVA conform het KB van 12/12/2001, ontvangt hij van de werkgever een maandelijkse bijpassing met dezelfde werkgeverkost als de maandelijkse bijpassing voor de medewerkers die wel een onderbrekingsuitkering genieten:

Type landingsbaan	Instapleeftijd	Financiële bijpassing bruto/maand (incl. werkgeverskost) (stand 01/01/2016)
1/2 ^{de}	tussen 55 en < 60 jaar	€ 445,59
1/2 ^{de}	≥ 60 jaar	€ 854,05
1/5 ^{de}	tussen 55 en < 65 jaar	€ 175
1/5 ^{de} OLB tussen 55 en < 60 jaar met overstap		€ 175
1/2 ^e OLB ≥ 60 jaar		€ 631,25

b. Berekening

- Het bedrag van de bijpassing wordt vastgeklikt op het ogenblik van instap in de ondernemingslandingsbaan.
- Bovenstaande bedragen zijn de bijpassingen voor een 100% tewerkstelling in de 10 jaar voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan; deze bijpassingen worden aangepast aan het gemiddelde tewerkstellingspercentage in de periode van 120 maanden (10 jaar) voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan (pro rata principe):
 - het pro rata principe is niet toepasselijk bij een deeltijdse tewerkstelling ingevolge de volgende vormen van tijdskrediet met motief of thematisch verlof: ouderschapsverlof, palliatief verlof, medische bijstand, zorg voor ziek kind en opleiding.
 - Het pro rata principe is eveneens van toepassing op het nieuwe bedrag van de bijpassing bij overstap van een 1/5^e landingsbaan/ondernemingslandingsbaan naar een 1/2^e ondernemingslandingsbaan, behoudens bij overstap van een 1/5^e ondernemingslandingsbaan tussen 55 jaar en 60 jaar naar een 1/2^e landingsbaan vanaf 60 jaar (cfr. tabel onder punt a)).
- De bijpassing is een maximaal bedrag en omvat elk ander complement dat de werkgever krachtens enige wettelijke of sectorale bepaling verschuldigd is of zou zijn.

- Bovenstaande bedragen per 1 januari 2016 zijn gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn op de werkloosheidsuitkeringen.
- Partijen verbinden zich er toe de bijpassingen opnieuw te bespreken in geval van substantiële wijzigingen in de fiscaliteit en/of sociale zekerheidsbijdragen na 1 januari 2016.
- Voor de geactualiseerde bedragen: zie bijlage 1: loon- en weddetabellen en vergoedingen

4. Modaliteiten

a. OVK/ELK

- Voor OVK/ELK opgebouwd vóór instap in de ondernemingslandingsbaan heeft de medewerker de keuzemogelijkheid:
 - de opgebouwde uren OVK/ELK blijven staan:
 - deze uren worden verplicht en in één aansluitend blok opgenomen onmiddellijk voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT;
 - gedurende deze opname voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT wordt geen maandelijkse bijpassing meer betaald door de werkgever, tenzij wettelijk voorgeschreven.
 - de opgebouwde uren OVK/ELK worden volledig opgenomen voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan:
 - deze uren worden verplicht gebruikt om het gewenste deeltijdse stelsel van de ondernemingslandingsbaan (1/5^e of 1/2^e) reeds vorm te geven. Daarna neemt de ondernemingslandingsbaan een aanvang;
 - indien de medewerker door de werking van dit principe naast het wettelijk stelsel van de landingsbaan met uitkering dreigt te vallen, zal de ondernemingslandingsbaan vervroegd een aanvang nemen en wordt het resterend saldo OVK/ELK onmiddellijk uitbetaald.
- Tijdens de ondernemingslandingsbaan is geen nieuwe opbouw van OVK/ELK mogelijk. Compensatie (CRV) van eventuele meerprestaties (MPD) dient binnen het jaar te gebeuren met de mogelijkheid om maximaal 40 uren over te dragen naar het volgende kalenderjaar.

b. ADV-dagen

De ADV-dagen van medewerkers in een ondernemingslandingsbaan worden geprorateerd in functie van de tewerkstellingsbreuk:

--	--	--

	1/2 ^{de} Ondernemings-landingsbaan	1/5 ^{de} Ondernemings-landingsbaan
ADV	Max. 14,5 dagen (116 uren)	Max. 23,2 dagen (186 uren)

c. ANC-dagen

- Medewerkers in een 1/2^e ondernemingslandingsbaan hebben 3,5 ANC-dagen voor zover tijdens de loopbaan ook minimaal 3,5 ANC-dagen werden opgebouwd.
- Medewerkers in een 1/5^e ondernemingslandingsbaan hebben 5,5 ANC-dagen voor zover tijdens de loopbaan ook minimaal 5,5 ANC-dagen werden opgebouwd.
- Medewerkers die voor instap in de ondernemingslandingsbaan tijdens hun loopbaan nog geen 3,5 ANC-dagen respectievelijk 5,5 ANC-dagen hebben opgebouwd, bouwen tijdens de ondernemingslandingsbaan verder ANC-dagen op tot aan het toepasselijke maximum.

	1/2 ^{de} Ondernemings-landingsbaan	1/5 ^{de} Ondernemings-landingsbaan
ANC	Max. 3,5 dagen (28 uren)	Max. 5,5 dagen (44 uren)

■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 10:36:47) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 10:46:33)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (15/07/2016 15:08:59) Akkoord : Nico Merks (15/07/2016 15:09:14) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:09:30) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:09:51) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:39:01) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:37:28)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:07:34)
---	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 04. Arbeidsherverdelende maatregelen Paragraaf:01. Uitgroeibaan Artikel:01. Uitgroeibaan</p> <p style="text-align: center;">Uitgroeibaan</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 28/08/2016 14:54:45 Status: ACTUEEL Identificatie: 160</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--

De uitgroeibaan werd met ingang vanaf 1 januari 2016 vervangen door de ondernemingslandingsbaan (Hoofdstuk 04, paragraaf 01, artikel 2 Gecoördineerde teksten). Lopende uitgroeibanen, aangevraagd voor 1 januari 2016, blijven ongewijzigd.

1. Definitie

In het kader van een herverdeling van de arbeid heeft de medewerker, mits aan de hieronder gespecificeerde voorwaarden voldaan is, de mogelijkheid in te stappen in een uitgroeibaan. De werkgever zal er op toezien dat de mogelijkheid om gebruik te maken van het systeem uitgroeibanen, waar mogelijk, in de meest ruime zin zal kunnen worden toegepast.

De regeling houdt concreet in dat een medewerker vanaf de leeftijd van 53 jaar kan instappen in een halftijdse landingsbaan waarbij de prestatie vastgelegd wordt op gemiddeld 20 uren per week en 68% van het equivalent van een voltijdse basismaandwedge/basismaandloon gegarandeerd wordt. De vóór 2000 vastgelegde dagen arbeidsduurvermindering en anciënniteitsdagen zijn in deze 68% inbegrepen en komen dus te vervallen. De medewerker die in een uitgroeibaan stapt, heeft evenwel nog recht op 48 uren betaalde afwezigheid, die vanaf 2000 tot en met 2006 pro rata opgebouwd zijn op basis van de toegekende bijkomende ADV- en ANC-dagen voor voltijdse medewerkers. Hij kan deze nemen onder de code CRV.

2. Voorwaarden

a) Medewerkers kunnen enkel in een uitgroeibaan stappen als ze tussen hun 50ste en 53ste jaar voltijds hebben gewerkt. Wanneer medewerkers vanaf hun 53ste in een 4/5de landingsbaan stappen, blijft een overstap op latere leeftijd naar een uitgroeibaan mogelijk. Uitzonderlijke situaties kunnen in de commissie tijdskrediet besproken worden.

b) Werknemers kunnen pas instappen na het akkoord van de werkgever. Bovendien dienen werknemers die in een ploegenstelsel werken een duobaan te vormen met een collega tenzij bij de instap in de uitgroeibaan de brutobezetting gerealiseerd wordt die in het vierploegenstelsel van toepassing is. Het recht op instap wordt voorts nog beperkt door een begrenzing van het aantal aanvragen voor tijdskrediet, loopbaanonderbreking en landingsbanen op afdelingsniveau. Deze begrenzing is vastgelegd in het arbeidsreglement (AR, hoofdstuk 4, artikel 5).

c) De voorwaarden hierboven opgesomd in punt 2b gelden niet voor de bedienden. Indien een bediende instapt in een uitgroeibaan kan het behoud van zijn functie echter niet altijd gegarandeerd worden. De eventuele nieuwe functie wordt vooraf besproken en het behoud van zijn maandwedde en wedde-evolutie blijft verzekerd.

3. Specifieke modaliteiten

a) In het kwartaal voorafgaand aan de pensionering heeft de medewerker het recht zijn prestaties van gemiddeld 20 uren/week te spreiden.

b) Het voorzorgsfonds zal bij het overlijden van een medewerker tewerkgesteld in een uitgroeibaan een uitkering voorzien van twee maal het voltijds pensioenbasisjaarloon/pensioenbasisjaarwedde berekend op het maandloon/maandwedde van de maand januari die het overlijden voorafgaat.

c) Voor de berekening van de werknemers- en werkgeversbijdragen aan het spaarplan zal gerekend worden met 68 % van het voltijds pensioenbasisjaarloon/pensioenbasisjaarwedde (PBJ) van de maand januari. Voor de berekening van de werknemersbijdragen aan het basisplan zal gerekend worden met 50% van de voltijdse pensioenbasisjaarwedde.

d) Bij het berekenen van de invaliditeitsrente baseert men zich op het voltijds pensioenbasisjaarloon/pensioenbasisjaarwedde (PBJ) van de maand januari, om vervolgens de rente te vermenigvuldigen met de factor 20/40sten (50 %).

e) Bij klein verlet heeft de deeltijdse medewerker het recht om afwezig te zijn met behoud van loon/wedde gedurende de dagen en periode dat men normaal zou hebben gewerkt. In geval van keuze van dagen mogen zij deze binnen dezelfde beperkingen als voor voltijdse medewerkers kiezen.

f) Elk deeltijds werkrooster dient een gelijke verdeling van de shiften over een cyclus te respecteren.

g) Medewerkers in uitgroeibaan hebben recht op de feestdagen die in hun specifiek dienstrooster vallen, met een minimum van vijf. Indien blijkt dat er op jaarbasis minder dan vijf feestdagen in hun dienstrooster vallen, dan worden bijkomend VVD-uren toegekend.

h) Voor deeltijdse medewerkers is er enkel sprake van overuren bij prestaties van meer dan 8 uur per dag of bij prestaties op roostervrije dagen van het stelsel waarin de voltijdse medewerkers lopen (bv.: dagdienst: zaterdag, zondag; vierploegendienst: de vrije dagen na de 7-dagencyclus.). Dit geldt niet bij een geplande roosterwissel. Bij shiftwissels moet de specifieke regeling m.b.t. shiftwissels toegepast worden.

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 10:07:26) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 10:13:25)	Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:02:57) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:03:34)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 14:54:40)
---	--	---

	Akkoord : Nico Merks (15/07/2016 15:05:33) Akkoord : Ivo Janssen (15/07/2016 15:06:17) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:41:11) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:39:14)	
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 04. Arbeidsherverdelende maatregelen Paragraaf: 02. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag Artikel: 01. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag <p style="text-align: center;">Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 28/08/2016 14:55:12 Status: ACTUEEL Identificatie: 143 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	---

1. Toegang SWT

Voor zover het vereiste wettelijk kader, de collectieve arbeidsovereenkomsten in de NAR en de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau voor de bepaling van het recht op SWT en de bepaling van de leeftijdsvoorwaarde voorhanden zijn, is de werkgever bereid onderstaande SWT-regelingen ononderbroken verder te zetten en in stand te houden voor de periode 1 januari 2016 t.e.m. 31 december 2017:

- a. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau, gesloten op 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, kan tot 31 december 2016 gebruik gemaakt worden van de regeling m.b.t. het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar voor medewerkers met een beroepsloopbaan van 33 jaar die in een zwaar beroep werkten of minimum 20 jaar nachtdienst hebben verricht (zoals berekend in artikel 1 CAO nr. 46 – KB 10.05.1990).

Deze regeling wordt verder gezet tot 31 december 2017 indien de vereiste afspraken op het niveau van de NAR en de sector hiervoor voorhanden zijn.

- b. Met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, komen partijen overeen om het SWT-stelsel voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf 58 jaar, mits 35 jaar beroepsloopbaan en tewerkgesteld in een zwaar beroep (artikel 3 § 3 KB 3 mei 2007), te handhaven voor de periode 1 januari 2016 t.e.m. 31 december 2016.

Deze regeling wordt verder gezet tot 31 december 2017 indien de vereiste afspraken op het niveau van de NAR en de sector hiervoor voorhanden zijn.

- c. Met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, komen partijen overeen om het SWT-stelsel voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden vanaf

58 jaar, mits 40 jaar beroepsloopbaan (artikel 3 § 7 KB 3 mei 2007) te handhaven voor de periode 1 januari 2016 t.e.m. 31 december 2016.

Deze regeling wordt verder gezet tot 31 december 2017 indien de vereiste afspraken op het niveau van de NAR en de sector hiervoor voorhanden zijn.

- d. Met verwijzing naar de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau, gesloten op 16 september 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid en gesloten op 20 oktober 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, kunnen medewerkers gebruik maken van het SWT vanaf 58 jaar mits 35 jaar loopbaan (artikel 3 § 6 KB 3 mei 2007) voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, zoals gedefinieerd in CAO nr. 114 van de NAR, voor de periode 1 januari 2016 t.e.m. 31 december 2016.

Deze regeling wordt verder gezet tot 31 december 2017 indien de vereiste afspraken op het niveau van de NAR en de sector hiervoor voorhanden zijn.

- e. Overeenkomstig CAO nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de NAR en de CAO's op sectorniveau, gesloten op 16 juni 2015 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en op 17 juni 2015 in het Paritair Comité voor de arbeiders uit de scheikundige nijverheid, kunnen medewerkers gebruik maken van het SWT vanaf 60 jaar voor de periode 1 januari 2016 t.e.m. 31 december 2017.

f. Overzicht

SWT-regeling	2016	2017
58 jaar, beroepsloopbaan 33 jaar én minimum 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep	x	x, indien kaderCAO én sectorCAO
58 jaar, 40 jaar beroepsloopbaan	x	x, indien kaderCAO én sectorCAO
58 jaar, 35 jaar beroepsloopbaan én zwaar beroep	x	x, indien kaderCAO én sectorCAO
58 jaar, 35 jaar beroepsloopbaan én mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen	x	x, indien kaderCAO én sectorCAO
60 jaar (CAO nr. 17)	x	x

g. Engagement

De werkgever engageert zich ertoe om de SWT-regelingen vermeld in dit artikel telkens te verlengen zodra het vereiste wettelijk kader, de collectieve arbeidsovereenkomsten in de NAR en de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau voorhanden zijn. Partijen verbinden zich ertoe hier loyaal samen te werken.

2. Aanvullende vergoeding

a. Recht op bijpassing

De medewerkers die vanaf 1 januari 2016 worden ontslagen (uitgezonderd dringende reden) en die voldoen aan de terzake geldende toegangs- en leeftijdsvoorwaarden voor een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vermeld onder 5.2.1, hebben recht op een maandelijkse bijpassing ten laste van de werkgever, zoals vermeld onder b.

b. Berekening van de bijpassing

- De maandelijkse bijpassing ten laste van de werkgever wordt bepaald door de leeftijd bij ingang van het SWT en geldt voor de volledige periode van SWT:

Instap in SWT-stelsel vanaf:	Maandelijkse bijpassing door de werkgever tot bruto (bovenop RVA-uitkering) (stand 01/01/2016)
58 jaar	€ 1.250
59 jaar	€ 1.375
60 jaar	€ 1.500
61 jaar	€ 1.625
62 jaar en ouder	€ 1.750

- Bovenstaande bedragen zijn de bijpassingen voor een 100% tewerkstelling in de 10 jaar voorafgaand aan het SWT; deze bijpassingen worden aangepast aan het gemiddelde tewerkstellingspercentage in de periode van 120 maanden (10 jaar) voorafgaand aan het SWT (pro rata principe):
 - het pro rata principe is niet toepasselijk bij een deeltijdse tewerkstelling ingevolge de volgende vormen van tijdskrediet met motief of thematisch verlof: ouderschapsverlof, palliatief verlof, medische bijstand, zorg voor ziek kind en opleiding.
 - overgangsregeling: het pro rata principe geldt niet voor medewerkers die op 31/12/2015 in een landingsbaan zitten of hiertoe voor 31/12/2015 een aanvraag hebben ingediend die reeds werd gevalideerd.
- De bijpassing omvat de aanvullende vergoeding zoals bepaald in artikelen 6 en 7 van CAO nr. 17 van 19 december 1974 van de NAR, alsook elk ander complement dat de werkgever krachtens enige wettelijke of sectorale bepaling verschuldigd is of zou zijn, zonder dat de bijpassing lager kan zijn dan het wettelijk bepaald minimum voor de aanvullende vergoeding.
- Bovenstaande bedragen per 1 januari 2016 worden, overeenkomstig artikel 8 van voornoemde CAO nr. 17, gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten die van toepassing zijn op de werkloosheidsuitkeringen en herzien overeenkomstig de

herwaardingscoëfficiënt door de NAR jaarlijks vastgesteld, in functie van de regelingslonen.

- Voor de geactualiseerde bedragen: zie bijlage 1: loon- en weddetabellen en vergoedingen

c. Doorbetaling

De werkgever verbindt zich er expliciet toe om de aanvullende vergoedingen betaald in het kader van een SWT-regeling verder te zetten tot aan het pensioen ingeval van werkhervatting bij een andere werkgever of als zelfstandige.

d. Duur

De regeling m.b.t. de bijpassing geldt voor onbepaalde duur en vervangt elke voorgaande regeling. Partijen verbinden zich er evenwel toe de bijpassingen opnieuw te bespreken in geval van substantiële wijzigingen in de fiscaliteit en/of sociale zekerheidsbijdragen na 1 januari 2016.

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (15/07/2016 15:14:31) Akkoord : Kris Luyckx (15/07/2016 15:14:48)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:15:02) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:15:12) Akkoord : Nico Merks (15/07/2016 15:15:39) Akkoord : Ivo Janssen (15/07/2016 15:16:05) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:40:31) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:38:38)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 14:55:07)</p>
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.
 Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 04. Arbeidsherverdelende maatregelen Paragraaf:03. Regelingen specifiek voor bedienden in vierploegen Artikel:01. Dagfunctie voor opleidingsdoeleinden voor bedienden in vierploegen</p> <p style="text-align: center;">Dagfunctie voor opleidingsdoeleinden voor bedienden in vierploegen</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 18:42:27 Status: ACTUEEL Identificatie: 162</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	---

Een jaar voorafgaand aan het pensioen, het brugpensioen of een eindloopbaanregeling (IGR) heeft de bediende in vierploegen het recht op een dagfunctie met behoud van de geglobaliseerde shiftvergoeding mits de bediende zinvol kan worden ingeschakeld in activiteiten ter ondersteuning van vorming en opleiding en de bediende deze opleidingstaken daadwerkelijk op zich neemt.

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:17:05)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 13:00:12) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:25:06) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:47:34) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:30:18) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:50:28) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 08:24:08)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 18:42:23)</p>
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 04. Arbeidsherverdelende maatregelen Paragraaf: 03. Regelingen specifiek voor bedienden in vierploegen Artikel: 02. Vrijstelling prestaties voor bedienden <p style="text-align: center;">Vrijstelling prestaties voor bedienden</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 18:42:38 Status: ACTUEEL Identificatie: 163 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Voorafgaand aan het pensioen, het brugpensioen of een eindloopbaanregeling (IGR) zal de bediende vrijgesteld worden van prestaties met behoud van zijn maandwedde à rato van één kalendermaand per schijf van tien jaar shift in vierploegen of in het continustelsel van de interventiedienst.

Voor de bepaling van het aantal jaren shift, worden zowel de voltijdse als deeltijdse jaren volledig meegeteld.

Gedurende de periode van vrijstelling van prestaties bouwt men geen recht op ADV, C40, CRF of VVD op.

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:23:37)	Goedkeuring: Akkoord : Franz Egger (27/02/2007 14:34:53) Akkoord : Nico Merks (02/03/2007 10:19:53) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:00:34) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:36:03) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:18:56) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 08:25:07)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 18:42:34)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baramabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 04. Arbeidsherverdelende maatregelen Paragraaf: 04. Eindeloopbaanregeling Artikel: 02. 55+-dag bij voltijdse tewerkstelling <p style="text-align: center;">55+-dag bij voltijdse tewerkstelling</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 14/07/2014 11:50:55 Status: ACTUEEL Identificatie: 231 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Indien medewerkers voltijds werken op 1 januari van het kalenderjaar, kunnen zij vanaf 55 jaar jaarlijks een betaalde leeftijdsgedag opnemen ('55+-dag').

In januari van het kalenderjaar wordt hiervoor een contingent voor een dag van 8 uur toegekend.

De '55+ dag' is niet overdraagbaar naar het volgende jaar of naar ELK, noch is er een mogelijkheid tot uitbetaling.

■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 10:40:49) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 10:45:15)	Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 10:58:31) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (11/07/2014 10:58:51) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 10:59:51) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 11:20:07) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:35:05) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:52:35)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:50:52)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 04. Arbeidsherverdelende maatregelen Paragraaf: 04. eindeloopbaanregeling Artikel: 01. Werkgroep "anders werken" <p style="text-align: center;">Werkgroep "anders werken"</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 28/08/2016 14:50:14 Status: ACTUEEL Identificatie: 236 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Er wordt een syndicale werkgroep 'anders werken' opgericht die voortbouwend op het nieuwe beleid inzake eindeloopbaan de volgende stappen onderneemt:

- oplijsting en sterkte-zwakte-analyse van de bestaande initiatieven, maatregelen, conventionele regels en toepassing in verband met het thema 'anders/werkbaar werken' (o.a. invulling en voorwaarden rond tijdscrediet en landingsbaan, vervanging deeltijdsen, terugvalfuncties, gevolgen voor workload, fysieke grens, ...)
- uitwisseling van gedachten over uitgangspunten van een nieuw of vernieuwd geheel aan maatregelen dat rekening houdt met de evolutie van de wettelijke en sectorale context;
- ontwikkelen van nieuwe of vernieuwde maatregelen waarbij ook rekening wordt gehouden met kostenimpact en (arbeids)organisatie binnen de entiteiten van de TBE.

Het geheel van dit beleidswerk heeft als doel om in het raam van het sociaal overleg beslissingen te kunnen nemen die de beleidsinitiatieven rond 'anders/werkbaar werken' concretiseren, met aandacht voor de eigenheid van elke juridische entiteit binnen de TBE site BASF Antwerpen en deze te concretiseren (waar nodig in CAO).

De voorbereidende werkgroep zal een aanvang nemen ten laatste in het vierde kwartaal van 2016 en heeft de ambitie de verschillende beschreven stappen ten laatste in het derde kwartaal van 2017 af te ronden.

■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 10:26:20) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 10:31:37)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:45:03) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:27:30) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:16:26) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:16:59) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:41:35) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:39:38)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 14:50:10)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 04. Arbeidsherverdelende maatregelen Paragraaf: 05. Tijdskrediet Artikel: 01. Tijdskrediet <p style="text-align: center;">Tijdskrediet</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 28/08/2016 15:04:56 Status: ACTUEEL Identificatie: 253 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering met 1/2^e of met 1/5^e (inclusief landingsbanen, uitgroei banen en ondernemingslandingsbanen) beperkt zich tot 5% van de medewerkers per entiteit (cfr. artikel 16 CAO nr. 103 van 27 juni 2012 van de NAR en Arbeidsreglement, Hoofdstuk 4, Artikel 5, punt 2.1.3).

Voor de berekening van de invulling van de drempel van 5% worden medewerkers in een landingsbaan 1/5^e vermindering vanaf 50 jaar niet meer meegenomen vanaf 1 januari 2016.

Stelsels, vorm, voorwaarden en organisatorische randvoorwaarden: [zie Arbeidsreglement, Hoofdstuk 4, Artikel 5.](#)

■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 10:26:53) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 10:37:24)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:55:56) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:27:12) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:21:54) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:22:42) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:40:51) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:38:56)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:04:52)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 05. Arbeidsduur Paragraaf: 01. Arbeidsduur en arbeidsduurvermindering (ADV) Artikel: 01. Arbeidsduur en arbeidsduurvermindering (ADV)</p> <p style="text-align: center;">Arbeidsduur en arbeidsduurvermindering (ADV)</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 18:45:16 Status: ACTUEEL Identificatie: 164</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

1. Arbeidsduur

De wekelijkse arbeidstijd bedraagt in een voltijdse tewerkstelling 40 uren per week volgens de in het arbeidsreglement vermelde arbeidsroosters (hoofdstuk 2, artikel 2).

De voltijdse medewerker heeft binnen zijn arbeidsrooster recht op 29 betaalde dagen arbeidsduurvermindering (ADV-dagen) conform de toepassingsmodaliteiten in Hoofdstuk 11, Artikel 2, Paragraaf 3 van het arbeidsreglement.

Door de toekenning van 29 ADV-dagen, bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 35,17 uren per week.

Medewerkers in de vierploegen, tewerkgesteld in een stelsel op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 42 uren, hebben voorts recht op 13 "C40 dagen", zodat ook voor deze medewerkers een effectieve wekelijkse arbeidsduur van 40 uren van toepassing is.

2. Aantal dagen arbeidsduurvermindering

Voltijdse medewerkers hebben recht op 29 ADV-dagen.

Hun recht op ADV-dagen wordt verminderd in geval ze afwezig zijn omwille van werkonbekwaamheid (ziekte en arbeidsongeval) en afwezigheden met reden (AR) en zonder reden (AZR). De tabel m.b.t. de bepaling van het recht op ADV in geval van afwezigheden, is opgenomen in bijlage 4: Sanctietabellen.

Voor de deeltijdse medewerkers worden de ADV-dagen pro rata toegekend of verrekend in hun maandloon/maandwedde.

3. Modaliteiten ADV

1. Alle medewerkers hebben de keuze om maximum vijf ADV-dagen over te dragen naar een eindeloopbaankrediet (ELK). De overige dagen dienen in de loop van het kalenderjaar opgenomen te worden.

2. ADV-dagen die vóór 15 december werden aangevraagd en ingepland tijdens de laatste 10 arbeidsdagen van het jaar en die wegens onvoorziene omstandigheden

niet meer kunnen genomen worden of overgedragen naar ELK, kunnen, met een maximum van drie dagen, opgenomen worden tot 31 januari van het nieuwe jaar, op voorwaarde dat dit vóór 10 januari gemeld wordt aan de personeelsafdeling.

3. ADV-dagen moeten in volledige afwezigheidsdagen worden genomen, met uitzondering van:

- a) de halve dag die ontstaat door de pro rata temporis toekenning die gebaseerd is op het aantal volledige kalendermaanden prestatie.
- b) de halve dag die ontstaat naar aanleiding van een verminderde opbouw door afwezigheden (sanctie-tabel ADV).
- c) twee dagen die in uren kunnen opgenomen worden indien de arbeidsorganisatie het toelaat.

4. Bij ziekte op vastgelegde ADV-dagen worden deze dagen omgezet naar ziekte-dagen en behoudt de medewerker de aangevraagde ADV-dagen volgens de geldende modaliteiten.

5. De ADV-dagen dienen gedurende het kalenderjaar evenredig te worden gespreid. Afwijkingen hierop kunnen in samenspraak met de directe chef worden geregeld. ■

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 11:09:13)	Akkoord : Nico Merks (02/03/2007 10:25:01) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 12:59:51) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:51:48) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:01:07) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:55:39) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 08:47:51)	Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 18:45:13)

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 05. Arbeidsduur Paragraaf:02. Anciënniteitsdagen (ANC) Artikel:01. Anciënniteitsdagen (ANC)</p> <p style="text-align: center;">Anciënniteitsdagen (ANC)</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 3 Revisiedatum: 28/08/2016 15:16:55 Status: ACTUEEL Identificatie: 165</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

1.aantal dagen

Het aantal dagen anciënniteitsverlof (ANC) voor voltijdse en deeltijdse medewerkers wordt vanaf 01.01.2012 als volgt vastgelegd :

Vanaf 3 jaar:	in totaal 1 anciënniteitsdag
vanaf 5 jaar:	in totaal 2 anciënniteitsdagen
vanaf 10 jaar:	in totaal 3 anciënniteitsdagen
vanaf 15 jaar:	in totaal 4 anciënniteitsdagen
vanaf 20 jaar:	in totaal 5 anciënniteitsdagen
vanaf 25 jaar:	in totaal 6 anciënniteitsdagen
vanaf 30 jaar:	in totaal 7 anciënniteitsdagen

2. modaliteiten

1. De medewerkers beschikken over de mogelijkheid om ANC-dagen te nemen in het kalenderjaar, over te dragen naar hun eindloopbaankrediet (ELK) of vóór de 15^e van elke kalendermaand aan de personeelsafdeling mee te delen dat zij afstand wensen te doen van het recht tot het opnemen van deze anciënniteitsdagen. In dit geval wordt met de eerstvolgende loonafrekening (zie bijlage 5 Gecoördineerde teksten voor werknemers met wn-statuut en baremabedienden) een toeslag uitbetaald die per verzaakte anciënniteitsdag gelijk is aan 5 % van de voltijdse maandwedde/ maandloon van de maand van uitbetaling , inclusief de geldende shiftvergoeding. De aanvraagprocedure voor de uitbetaling loopt via de aan- en afwezigheidsdatabank.
2. Deeltijdse medewerkers beschikken eveneens over de mogelijkheid om twee anciënniteits- of PTR-dagen in uren op te nemen.
3. In een jaar waarin van de inkoopmogelijkheid conform artikel 1, punt 3 van Hoofdstuk 7, paragraaf 2 (Omzetting forfaitaire jaarvergoeding in tijd) of artikel 2, punt 2 van Hoofdstuk 7, paragraaf 3 (Omzetting demografiebudget in tijd) gebruik gemaakt wordt, is er geen overdracht naar ELK en geen afkoop van ANC-dagen mogelijk.

3. Jubileumdag

De regeling met betrekking tot de jubileumdag wordt met ingang van 1 januari 2012

aangepast als volgt:

Er wordt bij 25 jaar, 30 jaar, 35 jaar, 40 jaar en 45 jaar dienstjubileum een extra vrije dag (BJD = betaalde jubileumdag) toegekend, op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin het jubileum plaatsvindt.

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (15/07/2016 15:33:48) Akkoord : Kris Luyckx (15/07/2016 15:34:49)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:35:10) Akkoord : Nico Merks (15/07/2016 15:35:41) Akkoord : Ivo Janssen (15/07/2016 15:36:09) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:36:36) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:34:31) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:31:50)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:16:51)</p>
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 05. Arbeidsduur Paragraaf:03. Eindeloopbaankrediet (ELK) Artikel:01. Eindeloopbaankrediet (ELK)</p> <p style="text-align: center;">Eindeloopbaankrediet (ELK)</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 28/08/2016 15:09:17 Status: ACTUEEL Identificatie: 166</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

1. Definitie

Eindeloopbaankrediet is een krediet dat opgebouwd wordt met ADV- en/of ANC-dagen. Het kan opgenomen worden op het einde van de beroepsloopbaan of voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan (zie hieronder 2.6.), of eerder indien de arbeidsorganisatie het toelaat én alle andere verlofdagen ingepland zijn.

Alle anciënniteitsdagen en maximum vijf ADV-dagen die op het einde van het jaar niet opgenomen zijn, worden aan het eindeloopbaankrediet toegevoegd.

Het opsparen van deze dagen gebeurt op vrijwillige basis.

2. Modaliteiten

1. Er is geen verplichting eerst het eindeloopbaankrediet op te gebruiken om van het recht op DFR-dagen te kunnen genieten.
2. Een voltijds opgespaard eindeloopbaankrediet blijft volledig behouden (in uren) bij overstap naar een deeltijds stelsel.
3. Bij overlijden of bij ontslag om dringende reden wordt het opgebouwd krediet uitbetaald aan de op dat ogenblik geldende betalingsvoorwaarden. Bij het verlaten van de firma moet er naar gestreefd worden het opgebouwde krediet eerst op te nemen.
4. De syndicale opvolging van de opgespaarde ADV- en ANC-dagen wordt gewaarborgd. Jaarlijks zal de werkgever de statistische gegevens hierover bezorgen.
5. Maandelijks wordt op de loonbrief het totaal opgespaarde eindeloopbaankrediet vermeld. Het eindeloopbaankrediet wordt niet op de jaarlijkse loonstaat vermeld.
6. Voor instap in de ondernemingslandingsbaan heeft de medewerker de keuzemogelijkheid:
 - de opgebouwde uren ELK blijven staan:
 - deze uren worden verplicht en in één aansluitend blok opgenomen

- onmiddellijk voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT;
- gedurende deze opname voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT wordt geen maandelijkse bijpassing meer betaald door de werkgever, tenzij wettelijk voorgeschreven.
- de opgebouwde uren ELK worden volledig opgenomen voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan:
 - deze uren worden verplicht gebruikt om het gewenste deeltijdse stelsel van de ondernemingslandingsbaan (1/5^e of 1/2^e) reeds vorm te geven. Daarna neemt de ondernemingslandingsbaan een aanvang;
 - indien de medewerker door de werking van dit principe naast het wettelijk stelsel van de landingsbaan met uitkering dreigt te vallen, zal de ondernemingslandingsbaan vervroegd een aanvang nemen en wordt het resterend saldo ELK onmiddellijk uitbetaald.

Tijdens de ondernemingslandingsbaan is geen nieuwe opbouw van ELK mogelijk.

7. In een jaar waarin van de inkoopmogelijkheid conform artikel 1, punt 3 van Hoofdstuk 7, paragraaf 2 (Omzetting forfaitaire jaarvergoeding in tijd) of artikel 2, punt 2 van Hoofdstuk 7, paragraaf 3 (Omzetting demografiebudget in tijd) gebruik gemaakt wordt, is er geen opbouw van ELK mogelijk.

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 10:25:36) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 10:30:44)	Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:37:48) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:38:06) Akkoord : Nico Merks (15/07/2016 15:38:21) Akkoord : Ivo Janssen (15/07/2016 15:38:39) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:36:52) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:35:30)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:09:13)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 06. Arbeidstijd Paragraaf: 01. Arbeidstijdstelsels Artikel: 01. Arbeidstijdstelsels <p style="text-align: center;">Arbeidstijdstelsels</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 19/01/2015 12:03:52 Status: ACTUEEL Identificatie: 167 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

De arbeidstijdstelsels kunnen op basis van het arbeidsreglement als volgt ingedeeld worden:

- dagdienststelsel
- glijtjdstelsel dagdienst
- tweeploegenstelsel
- drieploegenstelsel
- vierploegenstelsels (klassiek en snelroterend)
- continustelsel bedrijfsinterventiedienst
- continustelsel toezicht en diensten
- continustelsel verplegend personeel

De arbeidstijden voor deze stelsels zijn vastgelegd in het arbeidsreglement (AR, hoofdstuk 2, artikel 2).

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (15/01/2015 15:36:32) Akkoord : Kris Luyckx (15/01/2015 15:41:30)	Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (15/01/2015 15:43:06) Akkoord : Dirk De Swert (16/01/2015 05:53:27) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/01/2015 06:49:22) Akkoord : Ivo Janssen (16/01/2015 07:48:40) Akkoord : Nico Merks (16/01/2015 10:44:02) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/01/2015 09:16:31)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (19/01/2015 12:03:49)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 06. Arbeidstijd Paragraaf: 01. Arbeidstijdsels Artikel: 02. Continustelsel verplegend shiftpersoneel <p style="text-align: center;">Continustelsel verplegend shiftpersoneel</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 19/01/2015 12:03:40 Status: ACTUEEL Identificatie: 252 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	---

In toepassing van de wet van 17 maart 1987 en CAO nr. 42 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen zal het arbeidstijdsels waarin de baremabedienden van het verplegend shiftpersoneel tewerkgesteld zijn, een wijziging ondergaan met ingang van 1 januari 2013.

Deze wijziging heeft een verhoging van de werkgelegenheid met een halftijdse medewerker (0,5 FTE) tot gevolg met ingang van diezelfde datum.

Met verplegend shiftpersoneel wordt bedoeld de bedrijfsurgentieverpleegkundigen die 24 op 24 en 7 op 7 instaan voor hulpverlening op de site.

1. Omschrijving van het arbeidstijdsels en afwezigheidsdagen

- Het verplegend shiftpersoneel zal tewerkgesteld worden in nieuw volgend arbeidstijdsels:
 Continustelsel met 3 ploegen (dagshift, nachtshift en rust) in shiften van 12 uren lopende van 6.00u tot 18.00u (dagshift) en van 18.00u tot 6.00u (nachtshift) in een ritme van telkens 2 dagshiften, 2 nachtshiften en 2 rustdagen. Hierdoor ontstaan cycli van 42 dagen waarvan 28 dagen als arbeidsdagen ingeroosterd zullen worden à rato van 12u/dag.
- Tenzij anders overeengekomen bij de CAO van 16 juni 2014 voor de baremabedienden tewerkgesteld in het arbeidstijdsels van het verplegend shiftpersoneel, worden de verlofcontingenten die worden toegekend aan medewerkers tewerkgesteld in het vierploegenstelsel van productie (shiften van 8 uur), in hetzelfde aantal uren toegekend aan de shiftverpleegkundigen (shiften van 12 uur).
- Regeling met betrekking tot arbeidsduurverminderingdagen (ADV) en dagen ter compensatie voor teveel gewerkte uren in shift (C40-dagen en C42-dagen):
 1. Om tot de gemiddelde weekprestatie te komen van 35,17 uren (conform de arbeidsduur voor baremabedienden) krijgt het verplegend shiftpersoneel extra dagen rust in de vorm van een contingent van:
 - a. 728 uren per jaar C42 (compensatie voor een 42-uren week)
 - b. 104 uren per jaar C40 (compensatie voor een 40-uren week)
 - c. 232 uren per jaar ADV (compensatie voor een 35,17- uren week).
 2. De inplanning in het tijdsregistratiesysteem van de C42-dagen gebeurt bij aanvang van elk kalenderjaar volgens een vast patroon. Alle nachtshiften van een ploegrooster worden ingevuld met C42-dagen zodat er een vast werkpatroon ontstaat van 4 werkdagen – 2 rustdagen – 2 werkdagen – 2 C42-dagen – 2 rustdagen, gespreid over het kalenderjaar.
 3. De opname van deze verlofdagen (C40, C42, ADV) moet gelijkmatig verspreid

over het jaar gebeuren conform de regeling voor ADV-dagen in het arbeidsreglement.

- → De shiftverpleegkundigen nemen hun verlof op in volledige dagen. ADV-dagen kunnen enkel in uren worden opgenomen indien de arbeidsorganisatie het toelaat en de minimumbezetting van 1 shiftverpleegkundige gegarandeerd is.
- Voor wat betreft het contingent CRF (compensatie voor de feestdag die samenvalt in het rooster met een te werken arbeidsdag) wordt per feestdag op een te werken dag, een contingent toegekend van 12 uren compensatie. Deze uren zullen eventueel worden aangevuld met een contingent VVD (compensatie voor de feestdag die ingeroosterd staat op een rustdag) tot aan een totaal contingent van 80 uren. Voor de shiftverpleegkundigen die deeltijds tewerkgesteld zijn, worden de contingenten pro rata berekend volgens de bepalingen die voorzien zijn in het arbeidsreglement maar berekend op uurbasis (bv. voor een halftijdse medewerker minimaal 40 uur, voor een 4/5^{de} medewerker minimaal 64 uur).

Er is een specifieke sanctietabel voor ADV-dagen, C40-dagen en C42-dagen van toepassing voor het verplegend shiftpersoneel. Deze tabel is gevoegd in Hoofdstuk 13, Bijlage 4 van de Gecoördineerde teksten werknemers met wn-statuut en baremabedienden.

- Regeling rond bruto bezetting van het verplegend shiftpersoneel:
 1. De 3 ploegen zullen samengesteld zijn uit 2 shiftverpleegkundigen.
 2. Er zal een halftijdse nieuwe shiftverpleegkundige (0.5 Full Time Equivalent-FTE) bijkomend op het totaal van de 3 ploegen worden ingezet, afwisselend en evenwichtig verdeeld per ploeg. Het rooster van deze medewerker zal worden vastgelegd, waarbij het aantal dag- en nachtshiften, op jaarbasis, evenwichtig verdeeld is.
 3. De leiding van de medische dienst zal er zorg voor dragen dat minstens één medewerker in dagdienst opgeleid is om de shiftpermanentie te verzekeren.
- Afspraken m.b.t. organisatie:
 1. Tijdens nachtshiften (18.00 – 6.00) en weekendshiften (dagshift + nachtshift) dient minimaal én maximaal 1 shiftverpleegkundige aanwezig te zijn. In het geval geen van beide shiftverpleegkundigen verlof neemt op een ingeroosterde arbeidsdag, wordt in onderling overleg het rooster van één van beiden verschoven naar een dagshift in de week.
 2. Tijdens dagshiften (6.00 – 18.00) in de week dient minimaal 1 shiftverpleegkundige aanwezig te zijn.
 3. Opvang van afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval

Voor de opvang van afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval wordt een 'cascade-regeling' gehanteerd waarbij achtereenvolgens bekeken wordt welke piste de beste oplossing biedt. Er wordt hierbij gestreefd om zo proactief mogelijk te werk te gaan. Om deze opvang zo vlot mogelijk te laten verlopen, zullen medewerkers hun leidinggevende zo snel mogelijk op de hoogte brengen in geval zij door arbeidsongeschiktheid verhinderd zijn het werk aan te vatten.

- a) een aaneensluitende periode van maximaal 2 weken

- 1) In eerste instantie springt de collega van de ploeg in.
In afwijking van de algemene regelingen beschreven in de gecoördineerde teksten en het arbeidsreglement, wordt de 'C42-dag' hierbij niet als een normale afwezigheidsdag gehanteerd tijdens welke de collega van de ploeg ten allen tijde uit verlof kan worden teruggeroepen. Bij het nemen van de jaarlijkse vakantie of op aangeven van een shiftverpleegkundige dat hij bepaalde dagen in de onmogelijkheid is om in te vallen voor zijn collega van de ploeg, zal de afwezigheid door een collega worden opgevangen
- 2) Alle alternatieve opvangmogelijkheden binnen of tussen de ploegen, waarbij geen overuren ontstaan, zijn hierbij evenwaardig en kunnen afhankelijk van de situatie 'op maat' worden gekozen.
- 3) Hoogst uitzonderlijk kan, nadat alle andere alternatieven zijn bekeken, een afwezigheid worden opgevangen door inzet van een collega in overuren.
Het inzetten van een aanwezige shiftverpleegkundige op dagshift voor de, voor die dag, opkomende nachtshift is uitgesloten.

b) een aaneensluitende periode van meer dan 2 weken

Van zodra het vaststaat dat een shiftverpleegkundige meer dan 2 weken afwezig zal zijn, wordt zoveel mogelijk proactief vastgelegd hoe de opvang zal gebeuren:

- 1) In eerste instantie wordt gekeken om de opvang binnen de eigen ploeg mee te ondersteunen middels de inzet van verschuivingen van dubbel ingeroosterde dagshiften of via shiftwissels waarbij geen overuren ontstaan.
- 2) In tweede instantie wordt de mogelijkheid bekeken om een dagverpleegkundige in te zetten die opgeleid is voor de shiftpermanentie. Deze dagverpleegkundige zal gedurende deze periode ingeroosterd worden in de vaste cyclus van het shiftstelsel en verloond worden overeenkomstig dezelfde voorwaarden als bepaald in deze CAO-overeenkomst.
- 3) In derde instantie wordt er beroep gedaan op:
 - hetzij de deeltijdse shiftverpleegkundige met wie een verhoging van de contractuele arbeidsduur kan worden overeengekomen;
 - hetzij een uitzendkracht;
 - hetzij een externe dienstverlener.
4. De shiftverpleegkundigen staan tijdens hun shift, inclusief tijdens de middagpauze, in voor de permanentie van de medische dienst. Zij beschikken tijdens hun shift over 20 minuten betaalde pauze, die zij ter plaatse kunnen opnemen.

2. Vergoedingen van prestaties

- De shiftvergoeding bedraagt 40% en volgt de evolutie van het 4-ploegenstelsel.
- Gezien de shiftverpleegkundige geen gebruik kan maken van het collectief busvervoer aangeboden door BASF, zal volgende kilometervergoeding worden toegekend:
 1. Er wordt een globaal forfaitair bedrag toegekend aan de shiftverpleegkundige per gewerkte dag en per kilometer. Dit forfait komt neer op een vergoeding van 0,2460 euro per kilometer, vermeerderd met tolgeld voor de Liefkenshoektunnel indien van toepassing conform de algemene regeling in de gecoördineerde teksten. Deze kilometervergoeding wordt toegekend voor de afstand van de bushalte van het collectief busvervoer van BASF die het dichtst bij de woonplaats ligt van de shiftverpleegkundige, tot aan de site van BASF te Zandvliet/Antwerpen. Dit bedrag zal verder jaarlijks evolueren naar analogie met de aanpassingen van de kilometervergoedingen van de ambtenaren.
 2. Voor de afstand van de woonplaats van de shiftverpleegkundige tot aan deze dichtstbijzijnde bushalte van het collectief busvervoer van BASF, wordt een vergoeding "sociaal abonnement" toegekend.

3. Opleidingen en besprekingen

3.1. Volgen van opleidingen

Het diensthoofd zal de rustdagen van de medewerkers zoveel mogelijk respecteren. Hiertoe moet hij er o.a. naar streven om opleidingen voor de shiftverpleging, voor zover mogelijk, zodanig te organiseren dat de medewerker de opleiding of bespreking kan volgen tijdens zijn normaal voorziene te werken dagen in het rooster, ofwel tijdens zijn normale arbeidstijd ofwel door toepassing van een roosterverschuiving.

Een roosterverschuiving houdt in dat een eerste nachtshift of volledige blok van nachtshiften van de medewerker integraal verschoven wordt naar een dagshift (6.00u-18.00u) binnen dezelfde kalenderdagen. Indien de opleiding minder dan 12 uren duurt, kan de medewerker worden ingezet in de medische dienst of krijgt hij de mogelijkheid om verlof te nemen. De shiftpremie wordt doorbetaald.

Indien een medewerker zich vrijwillig vanuit zijn laatste, afgaande nachtshift inschrijft op een centrale opleiding of een bedrijfsopleiding, zijn eveneens de modaliteiten van een roosterverschuiving van toepassing.

3.2. Deelname aan besprekingen waarbij een afvaardiging van elke ploeg noodzakelijk is

Als het diensthoofd een bespreking dient in te plannen, waarbij een afvaardiging van elke ploeg tegelijk noodzakelijk is in het kader van een eenvormige veiligheidsbeleving over de ploegen heen, eenduidige ploegoverschrijdende bedrijfsafspraken of – praktijken, informatie of overleg m.b.t. een ploegoverschrijdende organisatiewijziging of verbeteringsprojecten, dan is de onderstaande regeling van toepassing.

- Indien het gaat om een planbare bespreking, dan zal het diensthoofd ervoor zorgen dat hij deze zo snel mogelijk inplant, indien mogelijk op jaarbasis.
- De bespreking vindt plaats tussen 14u en 18u, op een weekdag en bij prestatie van de eerste nachtshift van een ploeg.
- Er kunnen slechts maximaal 6 van de 7 shiftverpleegkundigen aanwezig zijn
- Volgende modaliteiten zijn van toepassing:
 - De ploeg, die ingeroosterd staat met dagshift, is voltallig aanwezig tijdens hun arbeidsuren.

- De ploeg, die ingeroosterd staat met de nachtshift van die kalenderdag, kan, op één shiftverpleegkundige na, niet voltallig aanwezig zijn doordat 1 shiftverpleegkundige de nachtshift van 12 uur effectief presteert. De andere shiftverpleegkundige(n) van deze ploeg voeren een roosterverschuiving uit naar dagshift.
- De ploeg, waarvoor een rustdag staat ingeroosterd, kan opkomen en hiervoor worden km-vergoeding (tarief voor oproep) en overuren betaald voor de duur van de bespreking.
- Hoogst uitzonderlijk, wanneer de leiding oordeelt dat – gezien de aard van de mededeling of bespreking – de aanwezigheid van de 7^e shiftverpleegkundige noodzakelijk is, kan de opgeleide dagverpleegkundige in de nachtshift worden ingezet.

3.3. Deelname aan een opleiding die over meerdere dagen gespreid is

De bedrijfsleiding zal er naar streven om opleidingen die over een langere periode lopen, binnen de mate van het mogelijke, te organiseren binnen het normale arbeidsrooster, eventueel met het doorvoeren van roosterverschuivingen. (zie 3.1.)

Indien een opleiding over meerdere dagen wordt georganiseerd in een 5-dagen weekrooster, kan een roosterblokwissel worden doorgevoerd.

Een roosterblokwissel houdt in dat een ploegmedewerker gedurende minimaal 1 kalenderweek of meerdere kalenderweken wordt ingezet in een dagrooster. Tijdens deze kalenderweek gelden de zaterdag en zondag als rustdagen. De overige 5 dagen presteert de medewerker in totaal 40 uur arbeid waarbij hij geen C42- en C40-rechten opbouwt.

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (15/01/2015 15:36:46) Akkoord : Kris Luyckx (15/01/2015 15:42:13)	Akkoord : Denise Schellemans (15/01/2015 15:43:22) Akkoord : Dirk De Swert (16/01/2015 05:53:48) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/01/2015 06:48:57) Akkoord : Nico Merks (16/01/2015 10:44:13) Akkoord : Ivo Janssen (16/01/2015 10:47:15) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/01/2015 09:16:42)	Akkoord : Koen Van Raemdonck (19/01/2015 12:03:36)

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 06. Arbeidstijd Paragraaf: 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd Artikel: 03. Badtoelating</p> <p style="text-align: center;">Badtoelating</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 18:59:39 Status: ACTUEEL Identificatie: 170</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

Na het bekomen van een schriftelijke badtoelating mag de arbeidsplaats vóór het normale einde van de arbeidstijd worden verlaten. Bij gebruik van de centrale was- en omkleedzalen, gebouw B 340, dienen de medewerkers deze badtoelatingen af te geven of in de daartoe voorziene bussen te deponeren. ■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:14:50)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 11:00:19) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:28:09) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:51:21) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:01:37) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:55:03) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:06:23)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 18:59:35)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 06. Arbeidstijd Paragraaf:02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd Artikel:06. Prestaties op rustdagen</p> <p style="text-align: center;">Prestaties op rustdagen</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 21/10/2011 12:37:30 Status: ACTUEEL Identificatie: 228</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

1. Rustdagen

De rustdagen van de medewerkers zijn vastgelegd in het arbeidsreglement in Hoofdstuk 02. Arbeidstijd, Artikel 02. Stelsels en Artikel 04. Rustdagen, wettelijke feestdagen, vakantiedagen en vakantiegeld.

2. Prestaties op rustdagen

De bedrijfsleider of het diensthoofd zal de rustdagen van de medewerkers zoveel mogelijk respecteren. Hiertoe moet hij er o.a. naar streven om opleidingen of besprekingen voor shiftmedewerkers, voor zover mogelijk, zodanig te organiseren dat de medewerker de opleiding of bespreking kan volgen tijdens zijn normaal voorziene te werken dagen in het rooster, ofwel tijdens zijn normale arbeidstijd ofwel door toepassing van een roosterverschuiving.

Een roosterverschuiving houdt in dat de vroege, late of eerste nachtshift van de medewerker integraal verschoven wordt naar een dagrooster (8.00-16.45) of een ander ploegrooster binnen dezelfde kalenderdag. Indien de opleiding of bespreking minder dan 8 uren duurt, kan de medewerker worden ingezet in het bedrijf of krijgt hij de mogelijkheid om verlof te nemen. De geglobaliseerde ploegenpremie wordt doorbetaald. Indien een medewerker zich vrijwillig vanuit zijn laatste, afgaande nachtshift inschrijft op een centrale opleiding of een bedrijfsopleiding die meermaals wordt aangeboden, nl. vanuit zijn vroege, late of eerste opkomende nachtshift, zijn eveneens de modaliteiten van een roosterverschuiving van toepassing.

Als de bedrijfsleider of het diensthoofd een medewerker dient in te zetten op zijn normaal geplande rustdagen, dan zal hij dit zo snel mogelijk inplannen en communiceren. Gaat het om een opleiding of bespreking, dan zal de bedrijfsleider of het diensthoofd ervoor zorgen dat dit minstens 8 weken op voorhand gebeurt.

Prestaties op rustdagen worden in principe betaald als overwerk tenzij deze prestatie gebeurt in het kader van een roosteromzetting, een roosterblokwissel of een shiftwissel.

a). Een roosteromzetting houdt in dat het rooster van de laatste nachtshift van de medewerker wordt omgezet naar een rooster binnen de daguren van de daaropvolgende kalenderdag om een opleiding of bespreking te kunnen volgen.

Een roosteromzetting kan enkel gebeuren op uitdrukkelijk verzoek van de bedrijfsleider en kan alleen op voorwaarde dat voor die bespreking of opleiding een afvaardiging van elke ploeg tegelijk noodzakelijk is. Dit zal het geval zijn voor besprekingen of opleidingen voor:

- een eenvormige veiligheidsbeleving over de ploegen heen (bv. VAP-vergadering);
- eenduidige ploegoverschrijdende bedrijfsafspraken of –praktijken (bv. ploegleidersvergadering);
- informatie of overleg m.b.t. een ploegoverschrijdende organisatiewijziging of verbeteringsproject (bv. OPAL).

Ingeval van een roosteromzetting zal de medewerker de laatste, afgaande nachtshift niet presteren maar wordt hij wel doorbetaald inclusief zijn ploegenpremie (code VWB).

Voor de duur van de opleiding of bespreking worden er compensatie-uren toegekend. Deze uren worden ingegeven onder de code POD (Prestatie overleg/opleiding dagdienst) en gecompenseerd onder de code COD (Compensatie overleg/opleiding dagdienst). Van zodra het contingent COD 8 uren of meer bedraagt, moeten deze uren binnen de 3 maanden worden opgenomen. Compensatie-uren voor prestaties POD die op het einde van het jaar zijn geleverd, kunnen bijgevolg in het volgende kalenderjaar genomen worden voor zover de vermelde termijn van drie maanden wordt nageleefd.

Indien in het bovenstaande kader een bespreking of opleiding wordt georganiseerd waarvoor een afvaardiging van elke ploeg noodzakelijk is en de opleiding of bespreking korter dan 8 uren duurt, dan wordt dit voor de medewerkers van de opkomende nachtploeg niet behandeld conform de modaliteiten vastgelegd voor een roosterverschuiving (zie boven). In dit geval kunnen de medewerkers van de opkomende nachtploeg daarentegen na de opleiding of bespreking het werk verlaten en worden de resterende uren doorbetaald (code VWB).

b). Een roosterblokwissel houdt in dat een ploegmedewerker gedurende meerdere dagen of weken wordt ingezet in een dagrooster.

Inzet duurt 2 of 3 dagen : in dat geval dient gegarandeerd te worden dat het aantal rustdagen behouden blijft conform de planningsmethodiek die de personeelsafdeling hanteert voor de organisatie van de centrale opleidingen (zie schema's in bijlage). Bij een eventuele wijziging van deze schema's zal de personeelsdienst overleg plegen met de syndicale delegatie.

Inzet meer dan drie dagen : in dat geval zal de bedrijfsleiding erop toezien dat het aantal rustdagen voorzien in een normale shiftcyclus van 28 kalenderdagen gegarandeerd wordt. Dit betekent dat evenveel rustdagen dienen gewaarborgd te worden in de periode van 28 kalenderdagen beginnend op de eerste dag van zijn afgebroken shiftcyclus van 7 dagen. Op jaarbasis (31/12) of bij uitdiensttreding wordt de totale prestatie vergeleken met de prestatie van een dagmedewerker. Op deze manier wordt verzekerd dat, indien de medewerker onvoldoende rustdagen gegarandeerd werd, de eventueel meer gepresteerde dagen worden vergoed aan

50% overurentoeslag en de basisuren te compenseren zijn. Indien deze roosterblokwissel wordt doorgevoerd in het kader van een afstelling of opleiding, dan wordt de ploegenpremie doorbetaald volgens de regels vastgelegd in Hoofdstuk 08, paragraaf 4, artikel 02 (Behoud van shiftvergoeding bij afstelling) en artikel 03 (Behoud en afbouw van shiftvergoeding bij opleiding).

c). Een shiftwissel houdt in dat een medewerker van ploeg verandert voor 9 opeenvolgende kalenderdagen of meer. Bij een shiftwissel zal de bedrijfsleiding erop toezien dat het aantal rustdagen voorzien in een normale shiftcyclus van 28 kalenderdagen gegarandeerd wordt. Dit betekent dat evenveel rustdagen dienen gewaarborgd te worden in de periode van 28 kalenderdagen beginnend op de eerste dag van zijn afgebroken shiftcyclus van 7 dagen.

Op jaarbasis (31/12) of bij uitdiensttreding wordt de totale prestatie vergeleken met de prestatie van een dagmedewerker. Op deze manier wordt verzekerd dat, indien de medewerker onvoldoende rustdagen gegarandeerd werd, de eventueel meer gepresteerde dagen worden vergoed aan 50% overurentoeslag en de basisuren te compenseren zijn.



Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (19/10/2011 14:05:48)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (19/10/2011 14:08:01) Akkoord : Jan Van Den Broeck (20/10/2011 08:10:36) Akkoord : Nico Merks (20/10/2011 09:36:12) Akkoord : Dirk De Swert (20/10/2011 12:18:06) Akkoord : Erwin Suetens (21/10/2011 06:05:47) Akkoord : Denise Schellemans (21/10/2011 12:00:08)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (21/10/2011 12:37:25)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 06. Arbeidstijd Paragraaf: 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd Artikel: 01. Te laat op het werk <p style="text-align: center;">Te laat op het werk</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 18:59:17 Status: ACTUEEL Identificatie: 168 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	---

1. Gebruik collectief busvervoer

Wanneer medewerkers te laat komen wegens abnormale situaties bij het collectief busvervoer (zoals overbelastingen, onverwachte omleidingen, enz...), melden de medewerkers zich bij de dienst toezicht, waar de vraag tot bijpassing van de arbeidstijd en het vergoeden van eventuele bijkomende kosten wordt opgesteld. Indien er vergoeding wordt toegekend zal dit door de personeelsafdeling gebeuren.

2. Gebruik van individueel vervoer

Wanneer medewerkers te laat op het werk toekomen omwille van een overmachtsituatie dan dienen zij in de aan- en afwezigheidsdatabank een melding onder de code MAC in te leggen met de reden van het te laat komen. Na goedkeuring door de chef, beslist de personeelsafdeling of de verloren arbeidstijd vergoed wordt of niet, vb.:

- Wanneer een medewerker te laat op het werk komt wegens defect aan of ongeval met privé-voertuig en hij hieromtrent het nodige bewijsmateriaal kan voorleggen, wordt zijn verloren arbeidstijd vergoed (evenals die van zijn medereizigers).
- Wanneer een medewerker te laat op het werk komt wegens een niet geplande staking van het openbaar vervoer wordt de verloren arbeidstijd vergoed.

Bij op voorhand aangekondigde stakingen van het openbaar vervoer krijgen de medewerkers die met de eigen wagen naar het werk komen geen extra kilometervergoeding. Zij kunnen immers gebruik maken van het collectief busvervoer. Van iedere medewerker wordt verondersteld dat hij zelf alle mogelijke inspanningen levert om op tijd bij de dichtst bijgelegen opstapplaats te geraken. ■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:21:45)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 16:24:13) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:04:19) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:39:37) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:13:44)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 18:59:13)
--	--	--

Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:42:09) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:05:22)
--

BASF Antwerpen N.V.
 Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 06. Arbeidstijd Paragraaf:02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd Artikel:04. Vertraging collectief busvervoer na einde arbeidstijd</p> <p style="text-align: center;">Vertraging collectief busvervoer na einde arbeidstijd</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 18:59:49 Status: ACTUEEL Identificatie: 171</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	---

Wanneer buiten gevallen van overmacht de medewerkers na het einde van hun arbeidstijd meer dan 15 minuten na het voorziene vertrekuur dienen te wachten op het busvervoer, dan kunnen zij zich bij de dienst toezicht melden voor het omzetten van de wachttijd in arbeidstijd. Indien er vergoeding wordt toegekend zal dit door de personeelsafdeling gebeuren.

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:22:59)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (02/03/2007 09:58:02) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:01:56) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:37:23) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:17:45) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:39:28) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:07:14)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 18:59:46)</p>
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 06. Arbeidstijd Paragraaf: 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd Artikel: 05. Vervoer bij ernstige familiale gebeurtenissen <p style="text-align: center;">Vervoer bij ernstige familiale gebeurtenissen</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:00:05 Status: ACTUEEL Identificatie: 172 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Wanneer medewerkers wegens ernstige familiale gebeurtenissen de onderneming moeten verlaten en geen gebruik kunnen maken van het collectief busvervoer worden zij naar hun woonplaats of naar de plaats waar hun verwanten verblijven gebracht.

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:23:11)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (02/03/2007 09:58:45) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:01:32) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:36:52) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:18:02) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:38:55) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:07:52)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:00:01)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 06. Arbeidstijd Paragraaf: 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd Artikel: 02. Vervroegd beëindigen normale arbeidstijd <p style="text-align: center;">Vervroegd beëindigen normale arbeidstijd</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 18:59:28 Status: ACTUEEL Identificatie: 169 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Bij het vervroegd beëindigen van de normale arbeidstijd vragen de medewerkers toestemming aan hun directe chef. ■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:23:18)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (02/03/2007 10:02:12) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:01:18) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:36:39) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:18:12) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:38:42) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:05:51)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 18:59:25)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 06. Arbeidstijd Paragraaf: 03. Specifieke stelsels dagdienst Artikel: 01. Glijdstelsel dagdienst</p> <p style="text-align: center;">Glijdstelsel dagdienst</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 28/08/2016 15:11:27 Status: ACTUEEL Identificatie: 251</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--

Het invoeren van glijdende roosters heeft als doel, binnen bepaalde grenzen, de medewerkers flexibiliteit in hun werkroosters te geven om zo het privéleven en het werk efficiënter te combineren.

Partijen benadrukken hierbij dat de werkorganisatie en de behoeften van de dienst, rekening houdend met de werkbelasting, centraal blijven staan.

Permanent overleg met collega's en het diensthoofd of de bedrijfsleider is noodzakelijk. Elke medewerker draagt dan ook mee de verantwoordelijkheid voor een vlotte werking van het glijdstelsel binnen zijn dienst.

Het invoeren van glijdende roosters betekent dan ook een win-win voor de medewerkers en de diensten en kan tegelijkertijd een verhoging van de "operational excellence" creëren door verder te bouwen aan een cultuur van wederzijds vertrouwen tussen medewerker en chef.

In uitvoering van de CAO 2016-2017, afgesloten op 24 november 2015, wordt het bestaande glijdstelsel gemoderniseerd en verbeterd door de invoering van een veralgemeend glijdstelsel met plus- en mintijd door tijdsregistratie op de arbeidsplaats op minuutbasis.

1. Toepassingsgebied

Het glijdstelsel is van toepassing voor de medewerkers die tewerkgesteld zijn in dagdienst.

2. Instap en uitstap

2.1. Automatische toepassing

Alle dagmedewerkers worden automatisch tewerkgesteld in het glijdstelsel tenzij ze conform artikel 2.2 kiezen voor de uitstapmogelijkheid om verder tewerkgesteld te worden in een klassiek dagdienstrooster (van 08.00u – 12.00u en van 12.45u – 16.45u door tijdsregistratie aan de poort per vol kwartier).

2.2. Uitstapmogelijkheid

Medewerkers die geen gebruik wensen te maken van het glijdstelsel melden tussen 1 november en 15 december via de daartoe voorziene procedure dat ze vanaf het volgende kalenderjaar kiezen voor een klassiek dagdienstrooster.

2.3. Proeftijd 2017

Medewerkers kunnen er voor kiezen om bij de ingang van het nieuwe glijdstelsel in januari 2017 twee maanden proef te lopen alvorens een beslissing te nemen. Indien zij beslissen om toch verder in het klassiek dagdienstrooster te werken, moet dit voor 24 februari 2017 worden gemeld via de daartoe voorziene procedure.

Bij de overgang van het glijdstelsel naar het klassiek dagdienstrooster moet de glijdsteller op nul staan. Bij gebreke hiervan vervalt de opgebouwde plustijd. Mintijd wordt automatisch verrekend door vermindering van contingenten van rechthebbende uren in volgende volgorde: OF/ OV / OVK/ CRV/ ADV/ ANC/ ELK/ loonverlies.

2.4. Herinstap

Medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de uitstapmogelijkheid hebben jaarlijks de keuze om terug in het glijdstelsel te stappen door tussen 1 november en 15 december via de daartoe voorziene procedure te melden dat ze vanaf het volgend kalenderjaar kiezen voor het glijdstelsel.

3. Algemene principes bij het gebruik van glijdstijd

1. Een dagdienst van 8 basisuren, zoals bepaald in het arbeidsreglement (van 08.00u tot 12.00u en van 12.45u tot 16.45u), blijft het referentierooster met de mogelijkheid flexibeler te werken mits aan onderstaande voorwaarden voldaan is bij het gebruik van glijdstijd.

2. Binnen de glijdstijd mag de medewerker het begin en einde van zijn arbeidsprestatie kiezen, rekening houdend met:

- de dienstonoedwendigheden
- de voor de dienst bepaalde randvoorwaarden
- na overleg met de collega's.

In geval van betwisting beslist de chef.

3. Per dienst worden in functie van de behoeften en goede werking van de dienst, door het diensthoofd/de bedrijfsleider op transparante wijze randvoorwaarden vastgelegd die door de medewerkers moeten worden nageleefd bij het gebruik van het glijdstelsel.

Deze randvoorwaarden kunnen door het diensthoofd/ de bedrijfsleider continu worden bijgestuurd in functie van de noodwendigheden van de dienst.

4. Iedere medewerker dient op jaarbasis de normale arbeidstijd te bereiken, rekening houdend met de toegelaten uren aan plus- en mintijd.

5. Het uitgangspunt van het glijdstelsel is het vertrouwen in de medewerker om hier correct en loyaal mee om te gaan.

6. Misbruik van het glijdstelsel door o.m. deloyaal gebruik, het niet respecteren van de randvoorwaarden, niet-correcte tikkingen of gebrek hieraan, onjuiste registratie van de middagpauze, het regelmatig overschrijden van de ondergrens met loonverlies of onwettige afwezigheden binnen de kerntijd, zal beschouwd worden als een inbreuk op dit vertrouwen zodat de relevante bepalingen van het arbeidsreglement (Hoofdstuk 7, artikel 1 en 2) toepassing zullen vinden.

4. Modaliteiten van het glijdstelsel

4.1. Glijdstijd/kerntijd

Het glijdstelsel houdt in dat de arbeidstijd wordt verdeeld in glijtijd en kerntijd:

Glijtijd

Dit is de tijd waarbinnen de medewerker in onderling overleg het begin en einde van de arbeidstijd flexibel kan invullen binnen de glijtijdgrenzen:

Begin: van 06.00u tot 09.00u

Einde: van 14.45u tot 19.00u

Kerntijd

Dit is de periode gedurende dewelke de medewerker minstens aanwezig dient te zijn: van 09.00u tot 14.45u.

4.2. Tikking per minuut op de arbeidsplaats

- a. De arbeidstijd wordt per minuut geregistreerd op de glijtijd teller bij in- en uitmelding door tikking op de arbeidsplaats.
- b. Begin en einde van de arbeidstijd

Elke medewerker moet het begin en einde van arbeidstijd persoonlijk en met de eigen personeelsbadge registreren door tikking aan het dichtst bij de arbeidsplaats gelegen tijdsregistratiesysteem.

De arbeidsplaats is de plaats waar de medewerker op dat ogenblik werkelijk zijn arbeid uitoefent.

- c. Onbetaalde middagpauze

De onbetaalde middagpauze moet genomen worden tussen 11.30u en 13.30u.

De medewerker heeft de keuze om tijdens de middag gebruik te maken van een 'standaard middagpauze', een 'verkorte middagpauze' of een 'lange middagpauze'.

- standaard middagpauze: deze bedraagt 45 minuten en is automatisch van toepassing indien er geen registratie van de middagpauze is. De medewerker dient bijgevolg het begin en einde van de middagpauze niet te registreren;
- flexibele middagpauze: deze bedraagt minimaal 30 minuten en maximaal 2 uren en wordt verrekend in glijtijd. De medewerker dient het begin en einde van de middagpauze te registreren. Deze registratie wordt transparant gemaakt voor medewerker en chef.

De onbetaalde middagpauze is steeds van toepassing in geval meer dan 6u effectief gepresteerd wordt of bij een aanwezigheid van 11.30u t.e.m. 13.30u.

- d. Forfaitaire plustijd

Aan medewerkers wiens eerste of laatste arbeidsplaats meer dan 1500m van de dichtstbijzijnde in- en uitgang van het bedrijfsterrain (poorten 1 of 6) gelegen is, wordt een forfaitaire plustijd toegekend, met een maximum van 15 minuten per dag:

- meer dan 1500m en minder dan 2500m: 5 minuten
- meer dan 2500m: 8 minuten

Indien het betreden of verlaten van het bedrijfsterrein gebeurt via poort 1 ingevolge het gebruik van het collectief (intern) busvervoer, wordt rekening gehouden met de afstand van poort 1 tot de dichtst gelegen ingang van de sociaalbouw waar de tikking op de arbeidsplaats heeft plaats gevonden.

De afstand voor de toekenning van forfaitaire plustijd wordt gemeten van de ingang van de sociaalbouw waar de arbeidsplaats gevestigd is tot de in- en uitgang van het bedrijfsterrein (poorten 1 of 6) door uitstippeling op verharde wegen via de tool 'LUCIAD'. Voor de poorten 2 en 3 wordt uitgegaan van de metingen voor poort 1.

Aan medewerkers die het bedrijfsterrein betreden of verlaten via een inrijvergunning voor de wagen, wordt geen forfaitaire plustijd toegekend.

4.3. Glijdteller

a. Plustijd/mintijd

De normale arbeidstijd is gelijk aan 8 basisuren per dag.

Bij een arbeidsprestatie boven de normale arbeidstijd, d.i. meer dan 8 basisuren per dag, wordt plustijd geregistreerd.

Bij een arbeidsprestatie onder de normale de arbeidstijd, d.i. minder dan 8 basisuren per dag, wordt mintijd geregistreerd.

b. Opbouw en opname/inhalen van plus- en mintijd

Opbouw en opname/inhalen van plus- en mintijd kan enkel binnen de glijdgrenzen, d.i. buiten de kerntijd, met volgende uitzondering:

- 2 maal per maand kan de medewerker – mits voldaan is aan de arbeidsorganisatorische randvoorwaarden – de arbeidstijd om 14u beëindigen door aanwending van glijd van 14u t.e.m. 14.45u.

Er kunnen bijgevolg geen halve of hele werkdagen worden opgenomen in glijd.

c. Grenzen plus- en mintijd

- bovengrens: maximum 24 uren plustijd

Boven deze grens is geen verdere opbouw van plustijd mogelijk en dient de glijdteller eerst terug te worden verminderd. Tijd boven deze grens vervalt.

- ondergrens: maximum 12 uren mintijd

Onder deze grens is geen verdere opbouw van mintijd mogelijk. Tijd onder deze grens worden automatisch verrekend door vermindering van contingenten van rechthebbende uren (afgerond per kwartier) in volgende volgorde: OF/ OV/ OVK/ CRV/ ADV/ ANC/ ELK.

Indien een vermindering via contingenten van rechthebbende uren niet meer mogelijk is, leidt dit tot loonverlies voor de te weinig gepresteerde tijd.

4.4. Daggrenzen

De arbeidstijd bij een volledige dag bedraagt minimum 3 uren per dag en maximaal 10 uren per dag, exclusief middagpauze.

Tijd gepresteerd boven de grens van 10 uren per dag vervalt, tenzij het om overuren gaat.

4.5. Overuren

- a) Overuren worden geregistreerd per minuut en toegekend vanaf een vol kwartier prestatie. Opname of uitbetalen van overuren gebeurt in blokken van een vol kwartier; het restant aan minuten boven een vol kwartier wordt bijgehouden in een teller tot opnieuw een vol kwartier wordt bereikt.
- b) Binnen de glijtijdgrenzen kunnen overuren enkel toegekend worden indien aan volgende voorwaarden voldaan is:
 - onvoorziene plotse noodzaak;
 - voorafgaande vraag door de chef;
 - na een prestatie van minstens 8 basisuren (berekend o.b.v. van een standaardmiddagpauze van 45 minuten, ongeacht de effectieve duur van de pauze);
 - een formele toelichting en goedkeuring van de overuren via het aan- en afwezigheidensysteem.
- c) Buiten de glijtijdgrenzen kunnen prestaties enkel als overuren worden beschouwd indien aan volgende voorwaarden voldaan is:
 - voorafgaande vraag door de chef;
 - na een prestatie van minstens 8 basisuren (berekend o.b.v. van een standaardmiddagpauze van 45 minuten, ongeacht de effectieve duur van de pauze);
 - of bij inzet op een zaterdag, zondag of feestdag;
 - een formele toelichting en goedkeuring van de overuren via het aan- en afwezigheidensysteem.

4.6. Verlof

Afwezigheid tijdens de kerntijd, met uitzondering van de onbetaalde middagpauze, kan enkel mits ingave van een verlofcode (per kwartier).

Het restant aan minuten boven een vol kwartier ingevolge de tijdsregistratie op minuutbasis wordt toegevoegd aan de glijtijd teller.

Bij afwezigheid van een volledige dag moet een verlofcode van 8 uren worden ingegeven.

Bij afwezigheid tijdens een gedeelte van de dag, is een combinatie van plus- of mintijd binnen de glijtijdgrenzen en verlof tijdens de kerntijd toegestaan.

4.7. Ziekte/arbeidsongeval

Bij onderbreking van de werkdag door ziekte/arbeidsongeval worden de reeds gepresteerde uren aangevuld tot 8 uren.

4.8. Andere afwezigheden

- onbetaalde afwezigheden (AR, DFR, ...) zijn niet gelijkgesteld voor de opbouw van plustijd;
- te laat op de arbeidsplaats (later dan 08.00u) toekomen wegens vertragingen bij het collectief busvervoer (BTL) zal voor medewerkers in glijtijd enkel nog als arbeidstijd worden bijgepast indien de bus niet tijdig aan de eerste halte vertrekt of in een duidelijk geval van overmacht;
- te laat op het werk toekomen omwille van een overmachtsituatie (MAC) wordt voor medewerkers in glijtijd enkel toegestaan in de kerntijd;
- betaalde raadplegingen (BR) zijn enkel van toepassing in de kerntijd, tenzij in geval van frequente behandelingen bij ernstige ziekte, uitzonderlijk toegestaan door de personeelsafdeling.

4.9. Mobiliteit

Er wordt geen bijkomende vergoeding of sociaal abonnement voor de verplaatsing van en naar het werk voorzien.

Bij prestaties op een zaterdag, zondag of feestdag of bij een oproep geldt de regeling zoals beschreven in de Gecoördineerde teksten.

5. Deeltijdse tewerkstelling

Medewerkers die tewerkgesteld zijn in een deeltijds dagdienstrooster kunnen op dezelfde wijze gebruik maken van het glijtijdstelsel als voltijdse medewerkers, met uitzondering van medewerkers met halve dagen in het rooster.

Bij meerprestaties op een roostervrije dag kan gebruik gemaakt worden van het glijtijdstelsel. De plustijd wordt hierbij geregistreerd t.o.v. 8 basisuren. De standaardmiddagpauze is van toepassing.

Medewerkers die deeltijds werken met halve dagen ingevolge progressieve werkhervatting, werken op deze dagen volgens een vast rooster van 08.00u – 12.00u of van 12.45u – 16.45u.

6. Verloning

Gelet op het glijtijdstelsel waarbij plus- en mintijd wordt opgebouwd en gerecupereerd, brengt het gebruik van het glijtijdstelsel geen wijziging aan in de maandelijkse verloning van de betrokken medewerkers, behalve in geval van overschrijding van de ondergrens zoals bepaald in huidige CAO.

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 10:06:13) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 10:11:33)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:34:24) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:28:15) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:40:04) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:40:23)	Bekracting: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:11:23)
---	---	--

Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:38:02) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:36:26)
--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 06. Arbeidstijd Paragraaf: 03. Specifieke stelsels dagdienst Artikel: 02. Occasioneel thuiswerk</p> <p style="text-align: center;">Occasioneel thuiswerk</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 19/01/2015 12:05:32 Status: ACTUEEL Identificatie: 250</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--

1. Toepassingsgebied en definitie

Occasioneel thuiswerk is mogelijk voor de medewerkers die tewerkgesteld zijn in dagdienst.

Thuiswerk is een vorm van prestatie van arbeid waarbij, binnen het kader zoals hierna bepaald, op vrijwillige basis en mits uitdrukkelijke goedkeuring van de chef de arbeidsplaats occasioneel (d.w.z. op ad hoc basis en case-by-case goedgekeurd) verschoven wordt naar de woonplaats van de medewerker of een andere op voorhand vastgestelde plaats.

Structureel thuiswerk waarbij op wekelijkse basis een of meerdere dagen wordt thuis gewerkt, is uitgesloten.

2. Modaliteiten

2.1 Mogelijkheid tot thuiswerk

De mogelijkheid tot thuiswerk wordt op voorhand vastgelegd in een bijlage aan de arbeidsovereenkomst.

2.2 Aanvraag

Een dag thuiswerk moet telkens vooraf aangevraagd aan en goedgekeurd worden door de bedrijfsleider/ het diensthoofd.

De chef en de medewerker maken duidelijke afspraken over de uit te voeren taken en de output die verwacht wordt.

Een aanvraag kan enkel uitgaan van de medewerker zelf; de medewerker kan door zijn chef nooit verplicht worden om thuis te werken.

2.3 Arbeidstijd

De medewerker die van thuis uit werkt, werkt volgens zijn normale werkrooster.

Thuiswerk kan enkel voor een volledige werkdag.

Bij thuiswerk is het presteren van overuren of meerprestaties niet toegestaan.

2.4 Bereikbaarheid

De medewerker die van thuis uit werkt, is tijdens de uren van zijn werkrooster bereikbaar via zijn GSM of vaste telefoonlijn.

De medewerker is met een laptop van de werkgever aangelogd op de server van de werkgever. Indien de medewerker niet over een laptop van de werkgever beschikt, stelt de dienst op ad hoc-basis een laptop voor de medewerker ter beschikking.

2.5 Registratie

De medewerker registreert de thuiswerkdag vooraf in het aan- en afwezigheidssysteem.

2.6 Werkplek

De arbeidsprestaties worden geleverd op de door de medewerker opgegeven locatie.

De medewerker zorgt ervoor dat de thuiswerkplek veilig en ergonomisch geschikt is om de arbeidsprestaties uit te voeren.

2.7 Mobiliteit

Aangezien er geen verplaatsing woon-werkverkeer is op een thuiswerkdag, wordt geen vergoeding of sociaal abonnement voor de verplaatsing van en naar het werk voorzien.

2.8 Vergoeding

Thuiswerk kan geen aanleiding geven tot een bijkomende vergoeding.

2.9 Arbeidsongevallen

De medewerker die thuis werkt, blijft gedekt door de arbeidsongevallenverzekering voor arbeidsprestaties geleverd binnen het werkrooster.



<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (15/01/2015 15:37:32) Akkoord : Kris Luyckx (15/01/2015 15:42:47)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (15/01/2015 15:43:56) Akkoord : Dirk De Swert (16/01/2015 05:54:47) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/01/2015 06:48:45) Akkoord : Ivo Janssen (16/01/2015 07:49:23) Akkoord : Nico Merks (16/01/2015 10:44:34) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/01/2015 09:16:57)</p>	<p>Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (19/01/2015 12:05:29)</p>
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf:01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde Artikel:03. Baremieke systematieken</p> <p style="text-align: center;">Baremieke systematieken</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 2 Revisiedatum: 28/08/2016 15:16:19 Status: ACTUEEL Identificatie: 175</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

1. Werknemers

1.1. functieniveau

Alle werknemersfuncties zijn ingedeeld in een functiecategorie.

De gehanteerde categorieën voor werknemers zijn: LA, LA+, A, Aa; B; Bb; C; Cc en D

De spanning tussen de categorieën exclusief forfaitaire maandvergoeding bedraagt 5 %.

Het barema van de A-lijn ligt 5% hoger dan het barema van de LA-lijn. Het barema van de LA+-lijn ligt 2,5% hoger dan het barema van de LA-lijn.

De toepassing van de LA-, LA+- en de A-lijn beperkt zich tot de fysieke logistieke omgevingen conform de specifiek voor deze omgevingen afgesloten CAO's.

Bij aanwerving in de Aa-categorie wordt het aanvangsloon na zes maanden verhoogd met 2,5%. De overgang van de Aa-categorie naar de B-categorie wordt doorgevoerd 18 maanden na indiensttreding

Bij de overgang naar een hogere categorie dan de B-categorie dient een termijn van minimum 1 jaar verlopen te zijn.

Bij promotie binnen het werknemersstatuut blijft de toegekende anciënniteit behouden.

1.2. anciënniteitstrede

De volgende percentages zijn in het barema van toepassing:

- vanaf 1 tot en met 20 jaar anciënniteit :
+ 0,7 % + 0,4 %
- vanaf 21 tot en met 30 jaar anciënniteit :
+ 0,7 %
- de "0,7%" is gebaseerd op de vroegere baremieke verhogingen die in het

bediendenstatuut van toepassing waren
- de "0,4%" is gebaseerd op de vroegere anciënniteitsvergoeding die werd geïntegreerd in het baremieke systeem

De anciënniteitstrede wordt jaarlijks op 1 april aangepast op basis van het verschil in jaren tussen het lopende kalenderjaar en het indiensttredingsjaar. Uitzonderingen hierop zijn de werknemers die omwille van hun voorervaring bij de aanwerving "**bedongen anciënniteit**" kregen toegekend of de werknemers die bij de invoering van het werknemersstatuut "**toegekende anciënniteit**" verwierven

2. Bedienden

2.1. functieniveau

Alle bediendenfuncties zijn ingedeeld in een functiecategorie.

De gehanteerde categorieën voor bedienden zijn: A; Aa; B; Bb; C; Cc; D; E; F en G.

De spanning tussen de categorieën tot en met F exclusief forfaitaire maandvergoeding bedraagt 5 %.

De spanning tussen de F- en de G-categorie exclusief forfaitaire maandvergoeding bedraagt 10 %.

Bij de overgang naar een hogere categorie dient een termijn van minimum één jaar verlopen te zijn.

De werkgever is bereid het engagement aan te gaan om tijdens de lopende CAO de aanwervingen minstens op het niveau van de Aa-categorie te realiseren, de aanvangswedde na zes maanden te verhogen met 2,5%, en de overgang van de Aa-categorie naar de B-categorie door te voeren 18 maanden na indiensttreding.

De Bb-categorie is een doorstromingscategorie. Vanaf 01.07.1998 is de Cc-categorie afhankelijk van de functie een doorstromingscategorie of een eindcategorie.

2.2. anciënniteitstrede

De volgende percentages zijn in het barema van toepassing:

- vanaf 1 tot en met 20 jaar anciënniteit :
+ 0,7 % + 0,4 %
- vanaf 21 tot en met 30 jaar anciënniteit :
+ 0,7 %
 - de "0,7%" is gebaseerd op de vroegere baremieke verhogingen die in het bediendenstatuut van toepassing waren
 - de "0,4%" is gebaseerd op de vroegere anciënniteitsvergoeding die werd geïntegreerd in het baremieke systeem

De anciënniteitstrede wordt jaarlijks op 1 april aangepast op basis van het verschil in jaren tussen het lopende kalenderjaar en het indiensttredingsjaar. Uitzonderingen hierop zijn de bedienden die omwille van hun voorervaring bij de aanwerving “**bedongen anciënniteit**” kregen toegekend. ■

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekracting:
Akkoord : Kitty Vinck (15/07/2016 15:43:41) Akkoord : Kris Luyckx (15/07/2016 15:43:57)	Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:44:29) Akkoord : Nico Merks (15/07/2016 15:45:34) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:46:02) Akkoord : Ivo Janssen (15/07/2016 15:46:54) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:34:50) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:32:06)	Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:16:15)

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf: 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde Artikel: 07. Forfaitaire maandvergoeding <p style="text-align: center;">Forfaitaire maandvergoeding</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 4 Revisiedatum: 28/08/2016 15:12:00 Status: ACTUEEL Identificatie: 177 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

1. Bedragen forfaitaire maandvergoeding

Op 01/01/2016 bedraagt de forfaitaire maandvergoeding voor de werknemers 369,10€.

Op 01/01/2016 bedraagt de forfaitaire maandvergoeding voor de baremabedienden 399,72€ (incl. enkel vakantiegeld).

De actuele bedragen zijn terug te vinden in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen.

2. Modaliteiten

Op de vaste forfaitaire maandvergoeding zijn alle verloningselementen en -regelgeving van toepassing, zoals op het basismaandloon of de basismaandwedde, met uitzondering van de baremieke systematieken.

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (15/07/2016 15:52:04) Akkoord : Kris Luyckx (15/07/2016 15:53:41)	Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:54:24) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:54:45) Akkoord : Nico Merks (15/07/2016 15:55:43) Akkoord : Ivo Janssen (15/07/2016 15:56:05) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:37:45) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:36:10)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:11:56)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf: 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde Artikel: 04. Functieclassificatie <p style="text-align: center;">Functieclassificatie</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 04/02/2011 08:13:14 Status: ACTUEEL Identificatie: 238 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Werkgever en vakbonden zijn bereid om in paritair overleg verder te werken aan het project functieclassificatie.

In bijlage 2: Functiewaarderingen vindt u een overzicht van de huidige functiebeschrijvingen en functiewaarderingen van toepassing voor de werknemers en bedienden.

■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (02/02/2011 13:27:09)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (02/02/2011 13:36:51) Akkoord : Patrick Lenaerts (02/02/2011 13:38:58) Akkoord : Nico Merks (02/02/2011 13:41:07) Akkoord : Dirk De Swert (02/02/2011 16:22:33) Akkoord : Denise Schellemans (03/02/2011 08:19:20) Akkoord : Jan Van Den Broeck (03/02/2011 16:01:36)	Bekrchtiging: Akkoord : Leo Scheers (04/02/2011 08:13:11)
--	---	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf: 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde Artikel: 08. Loon- en weddetabellen</p> <p style="text-align: center;">Loon- en weddetabellen</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 13/11/2007 07:48:44 Status: ACTUEEL Identificatie: 178</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

De loontabellen (werknemers) en de weddetabellen (bedienden) exclusief en inclusief de forfaitaire maandvergoeding zijn opgenomen in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen.



<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (05/11/2007 13:22:37)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (05/11/2007 13:33:07) Akkoord : Ronald Janssens (05/11/2007 13:37:06) Akkoord : Jan Van Den Broeck (05/11/2007 14:27:29) Akkoord : Denise Schellemans (05/11/2007 14:32:57) Akkoord : Dirk De Swert (06/11/2007 08:09:52) Akkoord : Franz Egger (08/11/2007 09:42:31)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (13/11/2007 07:48:38)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf:01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde Artikel:06. Procentuele verhoging van het barema</p> <p style="text-align: center;">Procentuele verhoging van het barema</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 12/07/2012 14:02:08 Status: ACTUEEL Identificatie: 223</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

Vanaf 1 januari 2012 worden de van toepassing zijnde barema's verhoogd met 0,3%.

Vanaf 1 december 2012 worden de van toepassing zijnde barema's verhoogd met 1,25%.

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (10/07/2012 17:47:53)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (10/07/2012 17:48:16) Akkoord : Dirk De Swert (10/07/2012 17:49:26) Akkoord : Ivo Janssen (10/07/2012 17:49:56) Akkoord : Nico Merks (10/07/2012 17:50:10) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (10/07/2012 17:51:14) Akkoord : Jan Van Den Broeck (10/07/2012 18:22:09)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (12/07/2012 13:36:27)</p>
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf:01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde Artikel:06. Procentuele verhoging van het barema, de forfaitaire maand- en jaarvergoeding</p> <p style="text-align: center;">Procentuele verhoging van het barema, de forfaitaire maand- en jaarvergoeding</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 28/08/2016 15:05:54 Status: ACTUEEL Identificatie: 259</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	---

Vanaf 1 januari 2016 worden de van toepassing zijnde barema's, de forfaitaire maandvergoeding en de forfaitaire jaarvergoeding verhoogd met 0,5%.



<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 11:17:57) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 11:22:43)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:57:15) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:19:49) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 15:44:51) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 15:47:04) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:39:42) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:38:02)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:05:49)</p>
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf:01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde Artikel:01. Samenstelling brutomaandloon werknemers</p> <p style="text-align: center;">Samenstelling brutomaandloon werknemers</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:00:17 Status: ACTUEEL Identificatie: 173</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

Het basismaandloon is samengesteld uit verschillende elementen.

De basis wordt gevormd door het **barema** dat evolueert met de anciënniteit en het functieniveau volgens vastgelegde systematieken (zie bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen).

De **loonlijnen** worden gevormd door aan het barema de *forfaitaire maandvergoeding* toe te voegen. De loonlijnen vinden we terug in de loontabel (zie bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen).

Het **loonrefertepunt** voor een werknemer is het snijpunt van zijn anciënniteitstrede en categorie in de tabel van de loonlijnen.

Het loonrefertepunt vormt het **basismaandloon** van een werknemer (zie bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen).

Op basis hiervan kan het **basisuurloon** berekend worden door te delen door de 160,83 betaalde uren op maandbasis (zie bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen).

Op het basismaandloon zijn alle afgeleide loonelementen, zoals de ploegenpremie, de overurentoeslag, de eindejaarspremie en het vakantiegeld integraal van toepassing.

Het basismaandloon wordt op de loonbrief weergegeven onder de benaming brutomaandloon.

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:20:46)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:57:58) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:06:22) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:41:14) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:11:30) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:43:50) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:09:07)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:00:14)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.
 Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf:01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde Artikel:02. Samenstelling brutomaandwedde bedienden</p> <p style="text-align: center;">Samenstelling brutomaandwedde bedienden</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 04/02/2011 08:13:25 Status: ACTUEEL Identificatie: 174</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	---

De basismaandwedde is samengesteld uit verschillende elementen.

De basis wordt gevormd door het **barema** dat evolueert met de anciënniteit en het functieniveau volgens vastgelegde systematieken (zie bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen).

Op het barema kan op individuele basis een zweefpercentage van toepassing zijn.

De **weddelijnen** worden gevormd, door aan het barema de *forfaitaire maandvergoeding* toe te voegen (zie bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen).

Het **wedderefertepunt** voor een bediende is het snijpunt van zijn anciënniteitsstredre en categorie in de tabel van de weddelijnen.

Het wedderefertepunt vormt de **basismaandwedde** van een bediende (zie bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen).

Op basis van de basismaandwedde kan het **basisuurloon** berekend worden door te delen door de 174,17 betaalde uren op maandbasis (zie bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen).

Op de basismaandwedde zijn alle afgeleide loonelementen, zoals de ploegenpremie, de overurentoeslag, de eindejaarspremie en het vakantiegeld integraal van toepassing.

De basismaandwedde wordt op de loonbrief weergegeven onder de benaming brutomaandwedde.

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (02/02/2011 13:27:21)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (02/02/2011 13:37:11) Akkoord : Patrick Lenaerts (02/02/2011 13:39:21) Akkoord : Nico Merks (02/02/2011 13:41:39) Akkoord : Dirk De Swert (02/02/2011 16:22:04) Akkoord : Denise Schellemans (03/02/2011 08:18:57) Akkoord : Jan Van Den Broeck</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (04/02/2011 08:13:21)</p>
---	--	---

| (03/02/2011 16:01:22) |

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf: 01. Brutomaandloon - Brutomaandwedde Artikel: 05. Zweefpercentage <p style="text-align: center;">Zweefpercentage</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:00:50 Status: ACTUEEL Identificatie: 176 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Een zweefpercentage is een individuele procentuele verhoging die bv. tot stand is gekomen naar aanleiding van een statuutwissel van het werknemerstatuut naar het bediendenstatuut.

Bij de overgang van het werknemersstatuut naar het bediendenstatuut wordt de anciënniteitstrede van de medewerker bepaald aan de hand van zijn dienstanciënniteit en eventuele bedongen anciënniteit. Zijn eventuele toegekende anciënniteit als werknemer wordt omgezet in een zweefpercentage indien dit noodzakelijk is om het behoud van zijn loon te waarborgen.

Een zweefpercentage wordt afgebouwd in functie van een promotie naar een hogere categorie. Het wordt niet afgebouwd bij collectieve verhogingen van het barema of een stijging van de individuele anciënniteitstrede (parallisme). ■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:23:49)	Goedkeuring: Akkoord : Franz Egger (27/02/2007 14:34:16) Akkoord : Nico Merks (02/03/2007 10:22:53) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:00:09) Akkoord : Jan Van Den Broeck (27/04/2007 12:48:43) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:19:16) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:17:33)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:00:46)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf: 02. Forfaitaire jaarvergoeding Artikel: 01. Forfaitaire jaarvergoeding <p style="text-align: center;">Forfaitaire jaarvergoeding</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 5 Revisiedatum: 28/08/2016 15:09:49 Status: ACTUEEL Identificatie: 179 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

1. Bedragen

Voor voltijdse medewerkers zijn de volgende bedragen van toepassing (stand januari 2016) :

1.252,37 EUR voor de medewerkers in het dagdienststelsel

1.720,63 EUR voor de medewerkers in een vierploegenstelsel (FJV dagdienst + 37,39% ploegenpremie)

1.602,41 EUR voor de medewerkers in het ploegenstelsel interventiedienst (FJV dagdienst + 27,95% ploegenpremie)

1.467,28 EUR voor de medewerkers in het drieploegenstelsel (FJV dagdienst + 17,16% ploegenpremie)

1.375,48 EUR voor de medewerkers in het tweeploegenstelsel (FJV dagdienst + 9,83% ploegenpremie)

1.313,99 EUR voor de medewerkers in het "tweeploegenstelsel vroege-dag" (toezicht) (FJV dagdienst + 4,92% ploegenpremie)

De actuele bedragen alsook de berekeningswijze zijn terug te vinden in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen.

2. Modaliteiten

Volgende modaliteiten zijn van toepassing op de forfaitaire jaarvergoeding:

- a. De forfaitaire jaarvergoeding wordt telkens betaald met de uitbetaling van de lonen en de wedden van de maand januari aan alle medewerkers die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst zijn én waarvan de arbeidsovereenkomst:
- niet langer dan 12 maanden geschorst is door ziekte of ongeval of
 - niet volledig geschorst is door een systeem van tijdskrediet, zorgkrediet of loopbaanonderbreking.

De betaling van de forfaitaire jaarvergoeding met de uitbetaling van de lonen en de wedden van de maand januari is een voorafbetaling. Het bedrag van de voorafbetaalde forfaitaire jaarvergoeding is afhankelijk van het arbeidsstelsel waarin men was tewerkgesteld op 1 januari van het lopende kalenderjaar.

b. Op het einde van de maand december wordt het effectieve bedrag van de forfaitaire jaarvergoeding bepaald op basis van het aantal effectief gewerkte of daarmee gelijkgestelde dagen én het arbeidsstelsel (voltijds/deeltijds; ploegenstelsel) waarin men tewerkgesteld is geweest gedurende het afgelopen kalenderjaar.

Niet gelijkgestelde dagen:

Voltijds tijdscrediet en voltijds thematisch verlof

Dagen van schorsing in gevolge een sanctie

Dagen van afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte vanaf een aaneensluitende periode van één jaar (365 kalenderdagen)*

Dagen van andere onbetaalde afwezigheden vanaf een aaneensluitende periode van één maand (30 kalenderdagen)

* Na 1 jaar afwezigheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte, wordt een vergoeding uitgekeerd door de arbeidsongevallenverzekeraar of het Fonds voor Beroepsziekten. Bij de bepaling van de vergoeding wordt in het jaarreferenteloon rekening gehouden met de eindejaarspremie en de forfaitaire jaarvergoeding.

Arbeidsstelsel

Voltijds/deeltijds :

De forfaitaire jaarvergoeding wordt berekend op basis van de breuk gehanteerd voor het bepalen van het deeltijds loon/wedde.

Ploegenstelsel :

Voor het bepalen van de forfaitaire jaarvergoeding wordt gebruik gemaakt van de basis arbeidstijdstelsels die in de loop van het kalenderjaar op de medewerker van toepassing zijn geweest.

De verrekening van de voorafbetaalde forfaitaire jaarvergoeding gebeurt in de maand januari van het volgende kalenderjaar.

c. De medewerkers die in dienst treden na 1 januari, ontvangen de voorafbetaling van de forfaitaire jaarvergoeding van het lopende kalenderjaar in de maand van hun indiensttreding, pro rata de nog resterende periode van het lopende kalenderjaar. Het effectieve bedrag van de forfaitaire jaarvergoeding wordt berekend en verrekend op de wijze bepaald in punt 2.

d. De effectieve forfaitaire jaarvergoeding van de medewerkers die tijdens het lopende kalenderjaar uit dienst treden, wordt verrekend bij hun eindafrekening op de wijze bepaald in punt 2.

e. Op de forfaitaire jaarvergoeding wordt voor alle medewerkers enkel en dubbel

vakantiegeld betaald, conform de regelgeving van de respectievelijke statuten.

f. De forfaitaire jaarvergoeding heeft een bestendig karakter. Bij de voorafbetaling van de forfaitaire jaarvergoeding wordt het bedrag op 1 januari telkens aangepast met de indexaties van het voorafgaande kalenderjaar.

g. De bestaande modaliteiten van het spaar- en basisplan en het voorzorgfonds worden vanaf 1 januari 2005 naar analogie toegepast op de forfaitaire jaarvergoeding.

h. Voor het bepalen van de bestaande jubileumpremie wordt rekening gehouden met een gemensualiseerde (tot op maandbasis herleide) forfaitaire jaarvergoeding-dagdienst.

i. Behoudens de hierboven genoemde modaliteiten in a., b., c., d., e., f., g. en h. wordt de forfaitaire jaarvergoeding niet verrekend op of beïnvloed door andere looncomponenten, omdat met deze looncomponenten reeds rekening werd gehouden bij het bepalen van de hoogte van de forfaitaire jaarvergoeding.

3. Omzetting forfaitaire jaarvergoeding in tijd

a. Algemeen

Aan voltijdse medewerkers vanaf 55 jaar wordt vanaf 1 januari 2017 de mogelijkheid gegeven om extra rustpauzes in te bouwen. Zij kunnen bijkomende verlofuren inkopen door omzetting van de forfaitaire jaarvergoeding in tijd.

b. Modaliteiten

- Medewerkers vanaf de leeftijd van 55 jaar die voltijds tewerkgesteld zijn op 1 januari van het jaar X.
- Opgebouwde OVK-uren moeten volledig opgenomen zijn op het ogenblik van de omzetting.
- De financiering gebeurt vanuit de forfaitaire jaarvergoeding van het betreffende jaar aan de waarde van een uur:

30j	LA	LA+	A	Aa	B	Bb	C	Cc	D	E	F	G
Uren	62	61	60	57	55	52	50	48	46	44	42	38
Dagen	7,75	7,63	7,5	7,13	6,88	6,5	6,25	6	5,75	5,5	5,25	4,75

- Uiterlijk in december jaar X-1 voor wat betreft de in te kopen uren van jaar X meldt de medewerker aan de personeelsafdeling dat hij van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken.
- De ingekochte verlofuren worden in elk geval verspreid over het jaar opgenomen.
- In een jaar waarin van de inkoopmogelijkheid gebruik gemaakt wordt, is er geen opbouw van ELK/OVK mogelijk.
- In een jaar waarin van de inkoopmogelijkheid gebruik gemaakt wordt, is er

geen afkoop van ANC-dagen mogelijk.

- De keuze voor het al dan niet omzetten van de forfaitaire jaarvergoeding in tijd kan jaar per jaar gemaakt worden, evenwel steeds voor de gehele forfaitaire jaarvergoeding.



Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrachtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (15/07/2016	Akkoord : Ivo Janssen (15/07/2016	Akkoord : Koen Van Raemdonck
15:59:32)	16:00:50)	(28/08/2016 15:09:45)
Akkoord : Kris Luyckx (15/07/2016	Akkoord : Nico Merks (15/07/2016	
15:59:49)	16:01:15)	
	Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016	
	16:01:28)	
	Akkoord : Denise Schellemans	
	(15/07/2016 16:02:06)	
	Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke	
	(19/07/2016 21:37:35)	
	Akkoord : Jan Van Den Broeck	
	(16/08/2016 11:35:57)	

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf:03. Eindejaarspremie Artikel:02. Demografiebudget</p> <p style="text-align: center;">Demografiebudget</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 28/08/2016 15:14:47 Status: ACTUEEL Identificatie: 258</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

1. Budget

Met ingang van 1 januari 2016 zal jaarlijks aan elke medewerker een demografiebudget ter beschikking gesteld worden ter waarde van 24 maal het basisuurloon (cfr. eindejaarspremie). Voor shiftmedewerkers worden deze 24 uren verhoogd met:

- 36,68% voor het vierploegenstelsel
- 18,33% voor het drieploegenstelsel
- 10,50% voor het tweeploegenstelsel
- 26,78% voor de Interventiedienst

Het demografiebudget van 24 uren geldt voor een voltijdse effectieve tewerkstelling in het betrokken kalenderjaar. Het effectieve demografiebudget wordt op het einde van de maand december bepaald op basis van het aantal effectief gewerkte of daarmee gelijkgestelde dagen én het arbeidsstelsel (voltijds/deeltijds; ploegenstelsel) waarin men tewerkgesteld is geweest gedurende het afgelopen kalenderjaar (cfr. berekeningsmodaliteiten en betaling eindejaarspremie).

2. Betaling of omzetting in tijd voor voltijdse medewerkers

Voor voltijdse medewerkers kan dit demografiebudget – volgens de individuele keuze van de medewerker – worden uitbetaald of kan de tegenwaarde worden opgenomen in tijd in dagen.

Indien de medewerker van de omzettingskeuze in tijd gebruik wenst te maken, kunnen in dat kalenderjaar:

- geen bijkomende OVK/ELK-uren worden opgebouwd;
- geen ANC-dagen worden afgekocht.

De keuze voor opname in tijd kan elk jaar opnieuw gemaakt worden, ten laatste op 15 november van het lopend kalenderjaar. Bij gebreke van keuze op deze datum wordt het demografiebudget standaard uitbetaald met de loonafrekening van november.

Indien de medewerker heeft gekozen voor opname in tijd, maar de omgezette uren niet werden opgenomen tegen 31 december van het lopend kalenderjaar, worden de niet-opgenomen uren uitbetaald in januari van het volgende kalenderjaar.

Voor deeltijdse medewerkers wordt het demografiebudget uitbetaald met de loonafrekening van november zonder mogelijkheid tot omzetting in tijd.



Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 10:39:58) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 10:48:19)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:56:53) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:25:57) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 16:05:24) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 16:05:58) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:35:56) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:34:27)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:14:43)
---	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf: 03. Eindejaarspremie Artikel: 01. Eindejaarspremie <p style="text-align: center;">Eindejaarspremie</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 3 Revisiedatum: 28/08/2016 15:12:38 Status: ACTUEEL Identificatie: 180 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

1. Bedrag eindejaarspremie

Met ingang van 1 januari 2017 wordt in de maand november aan de medewerkers een eindejaarspremie uitgekeerd die gelijk is aan 198,17 maal het basisuurloon van de maand december van het lopende jaar.

Shiftmedewerkers:

64 uur van de eindejaarspremie van de werknemers en 24 uur van de eindejaarspremie van de bedienden wordt verhoogd met:

- 36,68% voor het vierploegenstelsel
- 18,33% voor het drieploegenstelsel
- 10,50% voor het tweeploegenstelsel
- 26,78% voor de Interventiedienst

2. Berekeningsmodaliteiten herrekening eindejaarspremie

De betaling van de eindejaarspremie in november is een voorafbetaling.

Op het einde van de maand december wordt het effectieve bedrag van de eindejaarsvergoeding bepaald op basis van het aantal effectief gewerkte of daarmee gelijkgestelde dagen én het arbeidsstelsel (voltijds/deeltijds; ploegenstelsel) waarin men tewerkgesteld is geweest gedurende het afgelopen kalenderjaar.

Niet gelijkgestelde dagen:

- Voltijds tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking;
- Dagen van schorsing in gevolg een sanctie
- Dagen van afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte vanaf een aaneensluitende periode van één jaar (365 kalenderdagen);
- Dagen van andere onbetaalde afwezigheden vanaf een aaneensluitende periode van één maand (30 kalenderdagen)

* Na 1 jaar afwezigheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte, wordt een vergoeding uitgekeerd door de arbeidsongevallenverzekeraar of het Fonds voor Beroepsziekten. Bij de bepaling van de vergoeding wordt in het jaarreferenteloon rekening gehouden met de eindejaarspremie en de forfaitaire jaarvergoeding.

3. Vakantiegeld en toeslag op de eindejaarspremie

Op de eindejaarspremie wordt voor de werknemers, volgens de geldende wettelijke modaliteiten, enkel en dubbel vakantiegeld betaald.

Op de eindejaarspremie voor de bedienden wordt dubbel vakantiegeld betaald en een toeslag van 8% in april van het daarop volgende kalenderjaar. De werkgever zal op het bedrag van deze toeslag het daaropvolgende jaar opnieuw een toeslag van 8% betalen en dit jaarlijks herhalen tot het bedrag lager ligt dan 0,01 €.

4. Eindejaarspremie bij uitdienst

De effectieve eindejaarspremie van de medewerkers die tijdens het lopende kalenderjaar uit dienst treden, wordt verrekend bij hun eindafrekening (de maand volgend op hun uitdiensttreding) op de wijze bepaald in de berekeningsmodaliteiten onder punt 2.

Bij ontslag om dringende reden vervalt in overleg met de syndicale afgevaardigden het recht op de eindejaarspremie.

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 11:40:46) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 11:43:39)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:53:59) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:18:32) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 16:04:31) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 16:04:44) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:36:39) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:35:10)	Bekractinging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:12:27)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf:04. Behoud van wedde/loon bij functieverlaging Artikel:01. Behoud van wedde/loon bij functieverlaging</p> <p style="text-align: center;">Behoud van loon/wedde bij functieverlaging</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:01:59 Status: ACTUEEL Identificatie: 181</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

Indien een medewerker omwille van redenen buiten zijn wil definitief van rang verlaagd wordt, dan behoudt hij tijdelijk zijn basismaandloon / basismaandwedde tot de eerstvolgende conventionele verhoging. Vanaf dat ogenblik ontvangt de medewerker telkens slechts de helft van de conventionele verhogingen totdat het basismaandloon /de basismaandwedde bereikt wordt die van toepassing is.

Onder conventionele verhogingen worden verstaan:

- a) de van toepassing zijnde individuele baremieke verhogingen
- b) de verhogingen van het basismaandloon /de basismaandwedde vastgelegd bij CAO.

De indexaanpassingen worden aan 100 % doorgevoerd.

Voor zover de verlaging wordt toegepast voor redenen buiten de eigen wil van de betrokken medewerker verbindt de werkgever zich er toe geen functieverlaging toe te passen bij een medewerker die minimum 50 jaar oud is en 25 jaar dienst heeft in de onderneming.

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:15:19)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 11:13:54) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:26:49) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:50:16) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:04:27) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:53:55) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:26:50)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:01:56)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf: 05. Vervangingsloon voor werknemers Artikel: 01. Vervangingsloon voor medewerkers <p style="text-align: center;">Vervangingsloon voor medewerkers</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 14/07/2014 11:49:57 Status: ACTUEEL Identificatie: 182 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	---

Wanneer een werknemer of bediende (B-categorie tot D-categorie) in vervanging tijdelijk een functie van een hogere categorie dan de zijne uitvoert is, op basis van de vastgelegde vervangingslonen en toekenningsmodaliteiten, vervangingsloon voorzien.

Vervangingsloon is mogelijk voor zover het niet meer dan twee functiecategorieën betreft.

Het vervangingsloon wordt enkel betaald wanneer de medewerker een andere medewerker die afwezig is, structureel vervangt. Hij krijgt hiervoor de opdracht van zijn chef.

Tijdens opleidings- en proefperioden waarin de bekwaamheid van de medewerker getest wordt voor het vervullen van een hoger gekwalificeerde functie, krijgt de medewerker geen vervangingsloon. In dit geval vervangt de betrokken medewerker namelijk geen hoger gekwalificeerde medewerker. Deze periode is beperkt tot 6 maanden tot en met de Cc-categorie en 12 maanden voor de D-categorie.

De toelagen worden betaald bij vervanging vanaf iedere volledige dagtaak van 8 werkuren. Bij overuren wordt pro rata betaald.

Wanneer tijdens de afstellingen medewerkers, vanaf de C-categorie, bij onderhoudswerken een functie van toezichter uitoefenen, bekomen zij de voorziene toelagen.

Het vervangingsloon wordt berekend op basis van het verschil in basisuurloon tussen de categorieën op anciënniteitsstred 0.

Op het vervangingsloon zijn ook de geldende shiftvergoedingen van toepassing (zie Hoofdstuk 8, §1)

De bedragen van het vervangingsloon zijn opgenomen in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen.

De personeelsafdeling zal de leidinggevenden n.a.v. deze harmonisering de toepassingsmodaliteiten van het vervangingsloon voor zowel werknemers met werknemersstatuut als voor bedienden toelichten.



Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 11:09:33) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 11:41:29)	Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 11:45:32) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 12:02:24) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 13:07:02) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:31:34) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2014 08:57:17) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:51:36)	Bekracting: Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:49:54)
---	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf: 06. Betalingsmodaliteiten maandloon / maandwedde Artikel: 01. Betalingsmodaliteiten maandloon / maandwedde <p style="text-align: center;">Betalingsmodaliteiten maandloon / maandwedde</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 4 Revisiedatum: 28/08/2016 15:15:54 Status: ACTUEEL Identificatie: 183 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

1. Algemeen

Bij de maandafrekening ontvangen de medewerkers een wedde- of loonbrief met de detailafrekening van de lopende en eventueel vorige maand(en). De maandafrekening voorziet verschillende rubrieken, telkens gekoppeld aan een afrekeningscode.

Alle, op het ogenblik van de planningsafrekening, in het verloningssysteem ingegeven en goedgekeurde afwezigheden, aanwezigheden, overuren en toeslagen worden verrekend met de eerstvolgende maandafrekening.

De planningsafrekening wordt ten vroegste midden van de maand uitgevoerd.

De concrete data van de planningsafrekeningen, vastgelegd voor het lopend jaar, vindt u terug in bijlage 5: Afsluitdata.

De medewerkers bekomen hun maandafrekening de voorlaatste werkdag van iedere maand en de betaling op de laatste werkdag.

Voor onduidelijkheden of fouten in de maandafrekening kunnen de medewerkers zich melden tot de personeelsafdeling . Fouten in de maandafrekening zullen, voor zover ze te wijten zijn aan de werkgever, en voor zover het om een bedrag van meer dan 25 EUR netto gaat, binnen de vijf dagen geregeld worden. Te veel betaalde bedragen waarvan de fout bij de werkgever ligt, kunnen maar met een maximum van 200 EUR per maand teruggevorderd worden. Bij een eenmalige foutieve storting waarvan de medewerker onmiddellijk wordt ingelicht, kan de personeelsafdeling aan de medewerker vragen om een rechtzetting bij de eerstvolgende betaling.

2. Specifieke bepalingen voor werknemers

Een maandloonbetaling heeft voor de werknemers de volgende consequenties:

Onbetaalde afwezigheden worden afgetrokken volgens de formule: basisuurloon x het aantal van toepassing zijnde uren.

Educatief verlof en DFR voor continu-medewerkers vormen een uitzondering op bovenstaande regel: de uren worden afgetrokken aan 122,39 % van maandag t.e.m. zaterdag, aan 222,39 % op zondagen.

De vergoeding voor educatief verlof wordt uitbetaald.

Aan werknemers die bij begin van hun dienstjaar geen of slechts onvolledig recht hebben op JV, zal per kwartaal één vierde van de meer te presteren uren uitbetaald worden, rekening houdend met de geldende shiftpremie.

Analoog hiermee zal bij werknemers die bij het begin van hun dienstjaar recht hebben op méér JV dan pro rata in het maandloon voorzien per kwartaal een aantal uren in mindering worden gebracht.

Jaarlijks, bij de herrekening van december, zullen prestaties en betalingen van het kalenderjaar met elkaar vergeleken worden.

Hierbij kunnen we volgende situaties onderscheiden:

a) Bij werknemers met een volledig dienstjaar, volledige vakantie en geen onderbreking wegens ziekte langer dan 60 kalenderdagen of arbeidsongeval langer dan 30 kalenderdagen hoeft op jaarbasis geen regularisatie te gebeuren.

b) Werknemers met een breuk in het dienstjaar wegens ziekte langer dan 60 kalenderdagen, arbeidsongeval langer dan 30 kalenderdagen of shiftwissels (van en naar het 4-ploegen systeem) en werknemers die in de loop van het dienstjaar in dienst getreden zijn en onvoldoende prestaties opbouwen, zullen bij de herrekening van december geregulariseerd worden.

De regularisatie, waarvan de medewerker een detailoverzicht krijgt, zal gebeuren op basis van de prestaties van het ganse jaar, d.w.z. dat in evenredigheid rekening zal gehouden worden met de shiftvergoedingen. Wanneer bij de regularisatie een negatief saldo ontstaat zal dit in ieder geval aangezuiverd worden met alle op 31/12 nog openstaande betaalde verlofuren (ADV, ANC, CRV, CRF, VVD, te compenseren overuren, ELK en OVK). Indien er na deze aanzuivering nog een negatief saldo overblijft dan zal een terugvorderingsplan afgesproken worden tussen de medewerker en de personeelsafdeling (dienst loonvoorbereiding), waarbij er maandelijks minimum 200 EUR netto wordt terugbetaald en de afbetaling minstens binnen het kalenderjaar wordt afgerond.

c) Voor werknemers die in de loop van het dienstjaar de onderneming verlaten, zal bij uitdiensttreding een eindafrekening opgesteld worden.



Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 10:37:38) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 10:47:46)	Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 14:27:24) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:26:25) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 16:06:52) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 16:07:01) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:35:14) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:33:20)	Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:15:50)

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf:07. Maaltijdcheques Artikel:01. Elektronische maaltijdcheques</p> <p style="text-align: center;">Elektronische maaltijdcheques</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 14/07/2014 11:49:42 Status: ACTUEEL Identificatie: 233</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--

1. Invoering

Vanaf 1 april 2014 worden aan de medewerkers maaltijdcheques toegekend conform artikel 19bis van het K.B. van 28 november 1969.

De maaltijden in het bedrijfsrestaurant/afhaalkeuken/automaten zullen aangeboden worden aan werkelijke kostprijs.

2. Waarde

Per effectief gewerkte dag wordt een maaltijdcheque toegekend met een nominale waarde van 7 euro.

De tussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheque bedraagt 5,91 euro. De tussenkomst van de medewerker in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 euro.

3. Berekening van het aantal maaltijdcheques

Het aantal maaltijdcheques wordt vastgesteld op basis van de alternatieve telling zoals bedoeld in artikel 19bis § 2, 2° van K.B. van 28 november 1969.

Het totaal aantal maaltijdcheques wordt berekend door het aantal effectief gepresteerde arbeidsuren door de medewerker tijdens het kwartaal te delen door het normaal aantal arbeidsuren per dag in de onderneming volgens volgende breuk:

aantal effectief gepresteerde uren tijdens het kwartaal

8

Indien deze berekening een decimaal getal oplevert, wordt het aantal afgerond naar de hogere eenheid.

Indien het op deze wijze bekomen aantal hoger is dan het maximaal aantal werkbare dagen in een kwartaal door een voltijds tewerkgestelde medewerker,

dan wordt het aantal tot dit laatste beperkt.

Maaltijdcheques worden enkel toegekend op basis van effectief geleverde prestaties.

Er worden bijgevolg geen maaltijdcheques toegekend bij afwezigheidscodes voor een volledige dag (bv. verlofdagen, inhaalrust voor overuren, wettelijke feest- en vervangingsdagen, dagen arbeidsongeschiktheid,...).

De enige uitzondering hierop is het toekennen van een maaltijdcheque bij:

- educatief verlof: bij dagen van effectief gevolgde vorming die samenvallen met de normale werkuren
- syndicaal verlof: bij dagen voor het effectief volgen van verplichte opleidingen in het kader van het mandaat van effectief of plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad, het CPBW of vakbondsafgevaardigde.

Voor de lijst met prestatie-en afwezigheidscodes die al dan niet recht geven op een maaltijdcheque:



Rechtgevende uren MC.xlsx

4. Toekenning

Elektronische vorm

De maaltijdcheques zullen in elektronische vorm worden toegekend en zullen via een erkende uitgever ter beschikking worden gesteld.

Ten vroegste na 24 maanden na inwerkingtreding van onderhavige CAO kan de keuze voor maaltijdcheques in elektronische vorm op initiatief van de werkgever of van de gezamenlijke werknemersorganisaties wijzigen mits het respecteren van een opzeggingstermijn van 6 maanden. De wijziging van de keuze moet ter kennis gebracht worden via een aangetekend schrijven aan alle partijen, waarbij de opzegging ingaat op de eerste dag van de maand volgend op deze waarin de opzegging gebeurde. De wijziging van de vorm van de maaltijdcheques is van kracht de eerste dag volgend op het einde van de opzegtermijn.

Een nieuwe wijziging van de keuze van de vorm van maaltijdcheques kan slechts plaatsvinden na dezelfde termijn en volgens dezelfde modaliteiten als hierboven vermeld.

Toekennings- en betalingswijze

De maaltijdcheques in elektronische vorm worden op het einde van elke maand waarop ze betrekking hebben, geplaatst op de maaltijdchequerekening van de medewerker in verhouding tot de vermoedelijke gepresteerde uren op het ogenblik van de loonverwerking, gedeeld door 8. Indien deze berekening een decimaal getal

oplevert, wordt het aantal afgerond naar de lagere eenheid.

In de maand daaropvolgend wordt het aantal maaltijdcheques in overeenstemming gebracht met de effectieve arbeidsprestaties in de voorgaande maand op basis van de effectief gepresteerde uren gedeeld door 8. Indien deze berekening een decimaal getal oplevert, wordt het aantal afgerond naar de lagere eenheid.

Uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op het einde van het kwartaal zal een regularisatie plaatsvinden om het aantal maaltijdcheques dat werd toegekend in overeenstemming te brengen met het aantal maaltijdcheques waarop de medewerker recht heeft voor het desbetreffende kwartaal overeenkomstig de formule in artikel 4.

De eigen bijdrage van de medewerker wordt ingehouden op het loon/de wedde (netto) van de maand waarin de maaltijdcheques worden toegekend.

Modaliteiten

De medewerker krijgt gratis een elektronische kaart ter beschikking gesteld, waarmee het saldo van de maaltijdchequerekening en de geldigheidsduur van de maaltijdcheques kan geraadpleegd worden.

De medewerker dient deze in goede staat te bewaren en terug te geven aan de werkgever na de vervaldatum van de laatste maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening indien de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook beëindigd wordt.

In geval van verlies of diefstal van de drager, zal de medewerker de kost van vervanging van de kaart dragen die maximaal gelijk is aan de nominale waarde van één maaltijdcheque.

5. Kenmerken

1. De maaltijdcheque mag enkel gebruikt worden voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.
2. De geldigheidsduur van de maaltijdcheque is beperkt tot 12 maanden vanaf de plaatsing op de maaltijdchequerekening van de medewerker.
3. De maaltijdcheque wordt op naam van de medewerker afgeleverd. Deze voorwaarde is vervuld door de maaltijdcheques en de gegevens die er betrekking op hebben (aantal maaltijdcheques, brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer) te vermelden op de loonfiche en individuele rekening van de medewerker.

■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 11:41:34) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 11:46:32)	Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 12:02:42) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 12:04:11)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:49:39)
---	---	---

Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 13:07:15) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:30:34) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2014 08:55:56) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:51:20)
--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 07. Loon- en weddestructuur Paragraaf: 08. Ecocheques Artikel: 01. Ecocheques <p style="text-align: center;">Ecocheques</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 28/08/2016 15:13:14 Status: ACTUEEL Identificatie: 260 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Voor het jaar 2016 zullen aan de medewerkers die voltijds in dienst zijn op 1 april 2016 éénmalig ecocheques worden toegekend voor een bedrag van 125,00 euro met een maximale nominale waarde van 10 euro per ecocheque.

De medewerkers die tewerkgesteld zijn in een deeltijds stelsel, ontvangen een bedrag aan ecocheques dat in verhouding staat tot het bedrag voor een voltijdse tewerkstelling. De berekening voor deeltijdsen gebeurt aan de hand van de tewerkstellingsbreuk op 1 april 2016.

De medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst geschorst is wegens arbeidsongeschiktheid van langer dan 12 maanden en de medewerkers van wie de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is wegens loopbaanonderbreking, hebben geen recht op ecocheques tenzij ze het werk hervatten op een later tijdstip in 2016. In dat geval hebben ze recht op een bedrag aan ecocheques in verhouding tot de gewerkte periode in 2016.

De ecocheques zullen in elektronische vorm worden toegekend en zullen door een erkende uitgever op naam van de medewerker ter beschikking worden gesteld op 30 april 2016 via de bestaande Sodexo-kaart.

Medewerkers die de onderneming verlaten in 2016 en de ecocheques ontvangen hebben, zullen de ecocheques behouden. Medewerkers die de onderneming hebben verlaten in de loop van 2016 maar vóór de uitbetaling van de ecocheques, hebben recht op een bedrag aan ecocheques pro rata temporis van hun tewerkstellingsperiode bij de onderneming in 2016.

Medewerkers die in de loop van 2016 in dienst treden na het tijdstip van uitbetaling van de ecocheques, zullen in december 2016, ecocheques ontvangen voor een bedrag pro rata temporis van hun tewerkstellingsperiode in 2016.

Het bedrag van de ecocheques zal worden afgerond naar het hogere vijf-tal.

Bij de eerste toekenning van de ecocheques, zal aan de medewerkers voldoende informatie gegeven worden over de inhoud van de lijst met ecologische producten of diensten.

Indien nog bijkomende formaliteiten zouden vereist zijn voor de invoering van ecocheques in elektronische vorm ingevolge nieuwe wetgeving, zullen partijen loyaal

samenwerken om hieraan te voldoen. ■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 11:29:21) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 11:30:00)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 14:29:32) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:19:12) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 16:15:49) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 16:16:18) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:36:17) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:34:59)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:13:10)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 08. Ploegenwerk Paragraaf: 01. Shiftvergoedingen in de verschillende ploegenstelsels Artikel: 02. Drieploegenstelsel en tweeploegenstelsel <p style="text-align: center;">Drieploegenstelsel en tweeploegenstelsel</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 2 Revisiedatum: 14/07/2014 11:48:45 Status: ACTUEEL Identificatie: 185 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	---

De geglobaliseerde shiftvergoeding in het drieploegenstelsel bedraagt 18,33%.

Ze wordt berekend op basis van de gemiddelde ploegentoeslag in een cyclus van 21 kalenderdagen. (Vroege 10,5%, Late 10,5%, Nacht 34%)

De geglobaliseerde shiftvergoeding in het tweeploegenstelsel bedraagt 10,50%.

Ze wordt berekend op basis van de gemiddelde ploegentoeslag in een cyclus van 14 kalenderdagen. (Vroege 10,5%, Late 10,5%)

■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 11:44:37) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 11:47:49)	Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 12:02:13) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 12:04:35) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 13:07:43) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:28:52) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2014 08:55:39) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:50:53)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:48:42)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 08. Ploegenwerk Paragraaf: 01. Shiftvergoedingen in de verschillende ploegenstelsels Artikel: 03. Interventiedienst <p style="text-align: center;">Shiftpremie interventiedienst</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 14/07/2014 17:10:06 Status: ACTUEEL Identificatie: 234 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

De geglobaliseerde shiftvergoeding in het 24uren-stelsel (interventiedienst) bedraagt 29.92%.

Ze bestaat uit de volgende componenten:

a) een basisshiftvergoeding van 12,01%
Schematisch :

Basisshiftvergoeding	Aantal shiften	%
Weekdagen	109	10,50%
Zaterdagen	22	21,00%
Zondagen	22	10,50%
	153	12,01%

b) Een geglobaliseerde zondagtoeslag van 14,38%

Zondagtoeslag	Aantal shiften	%
Zondagen	22	100,00%
	153	14,38%

c) Een geglobaliseerde feestdagtoeslag van 3,14%

Feestdagtoeslag	Aantal shiften	%
Feestdag 8/10*6	4,8	100,00%
	153	3,14%

--	--	--

Er werd uitdrukkelijk overeengekomen dat de feestdagtoeslag van 100% enkel van toepassing is op de basiswedde en niet op de ploegentoeslag.

d) Een CAO-toeslag van 0,39%

De component van de feestdagtoeslag gebaseerd op de ploegentoeslag (0,39%) komt dan ook te vervallen en wordt vanaf 1 januari 2014 vervangen door een cao toeslag van 0,39%.

■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 11:45:45) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 11:49:43)	Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 12:02:01) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 12:04:59) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 13:07:58) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2014 08:56:33) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:50:41) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 16:16:22)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 17:10:03)
---	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 08. Ploegenwerk Paragraaf:01. Shiftvergoedingen in de verschillende ploegenstelsels Artikel:01. Vierploegenstelsel</p> <p style="text-align: center;">Vierploegenstelsel</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 2 Revisiedatum: 14/07/2014 11:49:28 Status: ACTUEEL Identificatie: 184</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--

De **geglocaliseerde shiftvergoeding** in het vierploegenstelsel bedraagt voor werknemers en bedienden **40,00%**.

Ze bestaat uit de volgende componenten:

a) een basishiftvergoeding van 20,69%

Deze wordt berekend op basis van de gemiddelde ploegentoeslag in een cyclus van 28 kalenderdagen.

Schematisch :

Basistoelage	Aantal shiften	%
Vroege week	5	10,50%
Late week	5	10,50%
Nacht week	5	34,00%
Vroege zaterdag	1	21,00%
Late zaterdag	1	21,00%
Nacht zaterdag	1	62,50%
Vroege zondag	1	10,50%
Late zondag	1	10,50%
Nacht zondag	1	34,00%
	21	20,69%

b) een geglocaliseerde zondagtoelage van 14.29%

$$14,29\% = \frac{3 \text{ zondagen in 1 cyclus} \times 100\%}{21 \text{ shiftdagen}}$$

c) een geglocaliseerde feestdagtoelage van 3,32%

$$3,32\% = \frac{8 \text{ feestdagen} \times 100\%}{365 \text{ kalenderdagen} - 104 \text{ weekenddagen} - 20 \text{ JV}}$$

Er werd uitdrukkelijk overeengekomen dat de feestdagtoelage van 100% enkel van toepassing is op het basisloon/basiswedde en niet op de shifftoeslag.

d) een globale CAO-toeslag van 1,70%



Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 11:44:21) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 11:47:04)	Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 12:02:32) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 12:04:23) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 13:07:29) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:29:57) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2014 08:57:22) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:51:08)	Bekracting: Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:49:17)
---	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 08. Ploegenwerk Paragraaf: 02. Aanvullende vergoedingen voor shift Artikel: 01. Nachtsift op 24/12 en 31/12 <p style="text-align: center;">Nachtsift op 24/12 en 31/12</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:02:50 Status: ACTUEEL Identificatie: 186 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

De medewerkers werkzaam in de nachtsift van de 24ste en de 31ste december bekomen een toeslag van 100 % op het basisuurloon voor geleverde prestaties. ■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:19:28)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:16:28) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:08:33) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:43:23) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:07:50) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:46:08) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:35:49)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:02:47)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Barmabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 08. Ploegenwerk Paragraaf:02. Aanvullende vergoedingen voor shift Artikel:02. Telefoonvergoeding voor shiftbedienden</p> <p style="text-align: center;">Telefoonvergoeding voor shiftbedienden</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:03:01 Status: ACTUEEL Identificatie: 187</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

Aan alle shiftbedienden (zowel voltijds als deeltijds) wordt een telefoonvergoeding van 48,96€ per kwartaal toegekend. Het recht op deze vergoeding ontstaat wanneer de bediende 28 kalenderdagen of meer per kwartaal in shift heeft gewerkt.

De telefoonvergoeding wordt uitbetaald bij de afrekening van de maand volgend op elk kwartaal.

Ze geeft geen aanleiding tot het presteren van wachten (zie verder: wachtvergoeding).

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:21:58)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 16:26:14) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:03:54) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:39:14) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:14:08) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:41:45) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:36:19)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:02:57)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 08. Ploegenwerk Paragraaf: 03. Shiftvergoedingen bij gelegenheidsshiften Artikel: 01. Shiftvergoedingen bij gelegenheidsshiften <p style="text-align: center;">Shiftvergoedingen bij gelegenheidsshiften</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 14/07/2014 11:48:28 Status: ACTUEEL Identificatie: 188 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	---

1. Periode van minder dan 28 kalenderdagen

Wanneer medewerkers in dagdienst op vraag van de lijnverantwoordelijke een gelegenheidsshift doen, dan wordt hen een shiftvergoeding toegekend.

Een gelegenheidsshift houdt in dat de medewerker een volledige shift van 8 uur presteert. Dit laatste geldt niet voor de nachtshift. Bij nachtprestaties (prestaties vanaf 22.00 uur tot 06.00 uur 's ochtends) wordt de shiftvergoeding betaald vanaf aanvang van de prestatie ongeacht of de nachtshift volledig wordt uitgevoerd of niet.

(Wanneer medewerkers in dagdienst, op eigen verzoek en na goedkeuring van de lijnverantwoordelijke, een verzoekshift doen, wordt geen ploegenpremie toegekend.)

Wanneer medewerkers, op vraag van de lijnverantwoordelijke, worden ingezet in een gelegenheidsshift, eventueel in overwerk, dan zijn de onderstaande shiftvergoedingen van toepassing :

	<u>V</u>	<u>L</u>	<u>N</u>
Week	10,5%	10,5%	34%
Zaterdag	21%	21%	62,50%
Zon- en feestdagen	10,5%	10,5%	34%

Op zon- en feestdagen wordt tevens een toeslag van 100% op het basisuurloon betaald.

Wanneer medewerkers, vanuit dagdienst of een twee- of drieploegenstelsel, voor een periode van minder dan 28 kalenderdagen tijdelijk ingezet worden in het vierploegenstelsel, dan blijft hun arbeidstijdstelsel behouden. Dit houdt in dat uitgegaan wordt van een arbeidsrooster van maandag tot vrijdag. Wanneer een medewerker bijgevolg een gelegenheidsshift doet in het weekend of op een feestdag, dan worden deze shiften afgerekend in overuren.

Op eventuele shiftrustdagen kan de medewerker zijn overuren compenseren (COV). Dit geldt evenwel niet wanneer in de periode geen weekend vervat is.

Indien de laatste nachtshift in een cyclus voor de medewerker gevolgd wordt door

een normaal voorzien dagrooster, dan wordt aan de medewerker een betaalde afwezigheidsdag (BAO) toegekend.

2. Periode van 28 kalenderdagen of meer

Wanneer een medewerker, vanuit dagdienst of 2- en 3-ploegendienst, voor minstens 28 kalenderdagen of meer in het vierploegenstelsel wordt ingezet, dan wordt hij beschouwd als een vierploegenmedewerker en als dusdanig verloond.

De betrokken medewerker en de personeelsafdeling dienen te worden geïnformeerd betreffende de voorziene periode van tewerkstelling in vierploegendienst. ■

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekracting:
Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 11:46:07) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 11:50:21)	Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 12:01:49) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 12:05:16) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 13:08:10) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:25:19) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2014 08:56:40) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:50:23)	Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:48:24)

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 08. Ploegenwerk Paragraaf:04. Afbouw van shiftvergoedingen bij overgang van stelsel Artikel:01. Afbouw bij definitieve overplaatsing</p> <p style="text-align: center;">Afbouw bij definitieve overplaatsing</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:03:30 Status: ACTUEEL Identificatie: 189</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--

1. Algemene afbouwregeling

Wanneer ploegenmedewerkers wegens organisatorische, technische, economische of medische redenen definitief worden overgeplaatst van een ploegenstelsel naar dagarbeid of in een ander shiftstelsel worden ingezet, dan worden de onderstaande compensatie-vergoedingen toegestaan vanaf de dag van de omschakeling (die bij voorkeur de eerste van de maand plaatsvindt):

Medewerkers die meer dan 5 jaar in ploegen hebben gewerkt

- 4 maanden aan 50 % van het verschil tussen de oude en eventuele nieuwe geglobaliseerde shiftvergoeding
- 2 maanden aan 25 % van het verschil tussen de oude en eventuele nieuwe geglobaliseerde shiftvergoeding

Medewerkers die meer dan 10 jaar in ploegen hebben gewerkt

- 5 maanden aan 50 % van het verschil tussen de oude en eventuele nieuwe geglobaliseerde shiftvergoeding.
- 3 maanden aan 25 % van het verschil tussen de oude en eventuele nieuwe geglobaliseerde shiftvergoeding.

Medewerkers die meer dan 15 jaar in ploegen hebben gewerkt

- 6 maanden aan 50 % van het verschil tussen de oude en eventuele nieuwe geglobaliseerde shiftvergoeding.
- 4 maanden aan 25 % van het verschil tussen de oude en eventuele nieuwe geglobaliseerde shiftvergoeding.

In de afbouwregeling voor de bedienden blijft de telefoonvergoeding van toepassing in het kwartaal volgend op de effectieve overstap van shift naar dag als de bediende nog minstens 28 kalenderdagen in het betreffende kwartaal in shift heeft gewerkt.

2. Overplaatsing van ploeg naar dag omwille van ernstige medische reden

Voor iedere medewerker, die omwille van ernstige medische redenen definitief niet meer in de mogelijkheid verkeert nog langer ploegenarbeid te verrichten, zal de mogelijkheid tot overschakeling naar een dagfunctie onderzocht worden mits aan volgende voorwaarden voldaan is :

- a) de medische ongeschiktheid tot het verrichten van ploegenarbeid wordt geadviseerd door de geneesheer van de betrokkene;
- b) het advies van deze geneesheer wordt bevestigd door een arbeidsgeneesheer;
- c) er moet een dagfunctie vacant zijn waarvoor betrokkene lichamelijk en verstandelijk geschikt is. Medische ongeschiktheid kan in geen enkel geval ingeroepen worden als een noodzaak tot het creëren van nieuwe functies.

Oudere shiftmedewerkers met langere anciënniteit in shift zullen met voorrang behandeld worden.



Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:13:51)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 10:22:02) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:29:44) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:52:46) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 08:58:16) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:56:50) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:40:15)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:03:26)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 08. Ploegenwerk Paragraaf:04. Afbouw van shiftvergoedingen bij overgang van stelsel Artikel:03. Behoud en afbouw van shiftvergoeding bij opleiding</p> <p style="text-align: center;">Behoud en afbouw van shiftvergoeding bij opleiding</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:03:51 Status: ACTUEEL Identificatie: 191</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--

Wanneer medewerkers uit ploegen voor opleiding in dagdienst worden ingezet, dan wordt hun geglobaliseerde shiftvergoeding gedurende maximum 28 kalenderdagen doorbetaald.

Vanaf de 29ste kalenderdag worden zij betaald in dagdienst en ontvangen ze een opleidingsvergoeding.

Deze opleidingsvergoeding bedraagt voor medewerkers uit het vierploegenstelsel 15%, voor medewerkers uit het drieploegenstelsel 9 % en voor medewerkers uit het tweeploegenstelsel 5%.

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:15:12)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 11:11:32) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:27:05) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:50:24) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:03:48) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:54:05) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:43:15)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:03:49)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 08. Ploegenwerk Paragraaf:04. Afbouw van shiftvergoedingen bij overgang van stelsel Artikel:02. Behoud van shiftvergoeding bij afstelling</p> <p style="text-align: center;">Behoud van shiftvergoeding bij afstelling</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:03:41 Status: ACTUEEL Identificatie: 190</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--

Wanneer medewerkers uit ploegen tijdens een afstelling in dagdienst worden ingezet, dan wordt hun geglobaliseerde shiftvergoeding gedurende maximum 28 kalenderdagen doorbetaald.

Na 28 kalenderdagen worden de medewerkers betaald in het stelsel waarin ze effectief staan. Daarna moeten minimum zeven (bij 4-ploegen) of vijf (bij 2- en 3-ploegen) effectieve of gelijkgestelde dagen in shift gepresteerd worden, alvorens deze regeling terug kan ingaan.

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:15:26)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 11:15:21) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:26:36) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:50:07) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:04:42) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:53:39) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:42:41)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:03:38)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 08. Ploegenwerk Paragraaf: 05. Nieuwe shiftmedewerkers voorafgaand in dag ingezet Artikel: 01. Nieuwe shiftmedewerkers voorafgaand in dag ingezet <p style="text-align: center;">Nieuwe shiftmedewerkers voorafgaand in dag ingezet</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:04:04 Status: ACTUEEL Identificatie: 192 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Medewerkers die worden aangeworven om in ploegendienst te werken, krijgen vanaf hun eerste dag de geglobaliseerde shiftvergoeding wanneer zij binnen de drie werkdagen in hun ploegenstelsel ingezet worden.

Indien medewerkers worden aangeworven om voor nieuwe bedrijven in vierploegendienst te werken en de opleidingsperiode in dagdienst bedraagt meer dan 28 kalenderdagen, dan worden zij vanaf de eerste dag van tewerkstelling betaald in het dagdienststelsel met een opleidingsvergoeding van 15% op het basismaandloon/basismaandwedge. Deze vergoeding wordt voor de duur van de opleidingsperiode in dagdienst betaald, met een maximum van zes maanden.

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:19:35)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:17:55) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:08:23) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:43:09) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:07:59) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:45:57) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:51:09)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:04:00)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 08. Ploegenwerk Paragraaf: 06. Ploegwissels Artikel: 01. Ploegwissels <p style="text-align: center;">Ploegwissels</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:04:15 Status: ACTUEEL Identificatie: 193 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Individuele of groepsafwijkingen van de geplande ploegencyclus en van de werkregelingen opgenomen in het arbeidsreglement zullen zoveel mogelijk vermeden worden.

Overplaatsing naar een andere ploeg in de loop van de normale ploegencyclus zal slechts gebeuren omwille van een waarneembare en/of dringende reden, d.w.z. dat de ploegenwissel ten overstaan van de werknemer vooraf geïnformeerd en gemotiveerd zal worden.

Wanneer dagpersoneel shiftpersoneel moet vervangen, moet de vervanging volledig gebeuren, d.w.z. dat zolang de vervanging noodzakelijk is op grond van de gegeven motieven, deze vervanging moet plaatsvinden en niet mag geschorst worden omwille van het feit dat het bijvoorbeeld gaat over een zaterdag- of zondagshift. ■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:20:40)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:39:14) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:06:33) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:41:24) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:10:59) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:43:59) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:52:59)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:04:12)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf:01. Algemeen principe Artikel:01. Algemeen principe</p> <p style="text-align: center;">Algemeen principe</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:04:28 Status: ACTUEEL Identificatie: 194</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

Het presteren van overuren zal in de optiek van een optimale arbeidsverdeling zoveel mogelijk beperkt worden.

Omwille van het speciale karakter van onze sector is het volledig uitschakelen van het presteren van overuren niet mogelijk. ■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:14:06)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 10:26:37) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:29:24) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:52:27) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 08:59:04) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:56:26) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 09:54:16)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:04:24)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf: 02. Definitie van overwerk Artikel:</p> <p style="text-align: center;">Definitie van overwerk</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 21/10/2011 12:37:07 Status: ACTUEEL Identificatie: 195</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

1. Dagdienst

a) Algemene regeling

Indien een medewerker op dagbasis meer dan acht uren presteert, dan zullen deze bijkomende uren vergoed worden met een overurentoeslag. Hetzelfde geldt wanneer een medewerker na zijn dagtaak wordt ingezet naar aanleiding van een oproep. Overuren zijn voorts van toepassing wanneer een dagmedewerker wordt ingezet op een zaterdag, zondag of feestdag.

b) Uitzonderingen

- Uitzonderlijk kan ook de middagpauze in overuren worden betaald. Maar dit kan enkel op voorwaarde van dringende onvoorziene werkzaamheden of overwerk op een zaterdag, zon- of feestdag.

In ieder geval moet de chef alles in het werk stellen opdat de medewerker zijn middagpauze kan nemen tussen 11u30 en 14u00. De goedkeuring van overuren tijdens de middagpauze moet aangevraagd worden bij en goedgekeurd door de personeelsafdeling, dienst arbeidsverhoudingen.

- Indien tijdens de daguren bekend is dat medewerkers na hun dagtaak terug dienen te worden ingezet, dan worden zij naar huis gestuurd (om een rust te voorzien van 10 uur) en hun arbeidstijd wordt normaal doorbetaald tot 16.45 uur.

Vanaf aanvang van de prestaties zal aan deze medewerkers, alhoewel ze geen acht uren hebben gepresteerd, een overurentoeslag worden toegekend.

(Wanneer medewerkers worden gevraagd voor overwerk, doch kort voor het begin van dit overwerk worden afgezegd, wordt individueel nagegaan of de betrokken werknemers een vergoeding krijgen voor de vrijetijdshinder of voor de eventueel begonnen verplaatsing.)

c) Specifieke voorbeelden:

-Medewerkers die 's morgens opkomen om 8.00 uur en doorwerken tot 's avonds 22.00 uur, bekomen voor de periode van 8.00 uur tot 14.00 uur het basisuurloon (aftrek van 45 minuten niet betaalde middagpauze) en van 14.00 uur tot 22.00 uur het basisuurloon verhoogd met de geldende shiftvergoeding en van 16.45 uur tot 22.00 uur overwerk met de daarvoor geldende overuren- en shifttoeslagen.

- Medewerkers die tussen 05.00 uur en 06.00 uur worden ingezet en tot 14.00 uur of ten laatste tot 16.45 uur werken, krijgen respectievelijk een- of tweemaal 20 minuten betaalde etenstijd. De eerste 8 uren worden als normale uren betaald, de overige uren als overuren en de geldende shiftvergoeding van de ochtendploeg wordt op de normale uren en overuren gegeven. Voor de periode tussen 05.00 uur en 06.00 uur geldt de toeslag van de nachtshift.

2. Twee- en drieploegenstelsel

Indien een medewerker uit het twee- en drieploegenstelsel na zijn shift van 8 uur doorstaat en bijgevolg meer dan acht uren presteert, dan zullen deze bijkomende uren vergoed worden met een overurentoeslag. Overuren zijn voorts van toepassing wanneer een medewerker uit het twee- en drieploegenstelsel wordt ingezet op een zaterdag, zondag of feestdag.

3. Vierploegenstelsel

Indien een medewerker uit het vierploegenstelsel na zijn shift van 8 uur doorstaat en bijgevolg meer dan acht uren presteert, dan zullen deze bijkomende uren vergoed worden met een overurentoeslag.

Wanneer medewerkers van het vierploegenstelsel op de geplande rustdagen in het shiftsysteem worden ingezet, wordt dit betaald als overwerk tenzij het gaat over prestaties op rustdagen zoals beschreven in Hoofdstuk 06. Arbeidstijdstelsels, Paragraaf 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd, Artikel 06. Prestaties op rustdagen.

■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (19/10/2011 14:03:32)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (19/10/2011 14:07:51) Akkoord : Jan Van Den Broeck (20/10/2011 08:10:55) Akkoord : Nico Merks (20/10/2011 09:35:57) Akkoord : Dirk De Swert (20/10/2011 12:21:33) Akkoord : Erwin Suetens (21/10/2011 06:05:32) Akkoord : Denise Schellemans (21/10/2011 11:59:34)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (21/10/2011 12:37:00)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf: 03. Vrij en verplicht te verletten overuren Artikel: 01. Vrij en verplicht te verletten overuren</p> <p style="text-align: center;">Vrij en verplicht te verletten overuren</p>	<p>Opsteller: Christine Cornelis Revisie: 1 Revisiedatum: 07/10/2014 11:53:57 Status: ACTUEEL Identificatie: 87</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

In het kader van K.B. 225 kan een onderscheid gemaakt worden tussen de volgende regelingen van overurenprestaties:

1. Vrij te verletten overuren (OF/OFB)

1.1 Definitie

De vrij te verletten overuren worden gekenmerkt door het feit dat een plotse gebeurtenis de aanleiding vormt tot het presteren van overuren. (Omgekeerd gesteld: deze gebeurtenissen maken geen deel uit van een vooraf vastgelegde planning). De tijdsperiode die hiervoor van kracht is, bedraagt 24 uren, volgend op het begin van de plotse gebeurtenis.

Vrij te verletten overuren zijn die overuren die vallen onder het KB 225 art. 26 par. 1.1 en par. 1.2 “voorkomen van of dreigend ongeval” en “dringende arbeid om normale werking te verzekeren”

Hiermee wordt onder andere bedoeld :

- het onverwacht moeten doorstaan in ploeg wanneer de vervanger niet of later opkomt dan voorzien,
- plotse defecten of onverwachte noodzaak tot voortzetten van de werken na de normale arbeidstijd (zoals bedrijfsstoring),
- niet geplande oproepen,
- reddings- en bluswerken van de interventiedienst,
- lasinspectie bij ongepland dringend werk

Onder deze rubriek kunnen eveneens onvoorzienne activiteiten vallen die het gevolg zijn van een overmachtssituatie waarbij de planning verstoord werd. In dit geval is een akkoord van de syndicale delegatie vereist.

1.2. Verloning

De medewerker heeft de keuze om de vrij te verletten overuren op te nemen, te laten uitbetalen of over te hevelen naar het “overurenkrediet” (OVK).

Indien de medewerker de keuze maakt voor uitbetaling dan worden zijn overuren geboekt onder de code OFB. Voor de gepresteerde overuren wordt dan zowel het

basisuurloon als de overurentoeslag uitbetaald. De verrekening gebeurt bij de volgende loon- en wedde afrekening.

Indien de medewerker zijn overuren wil compenseren, dan worden ze geboekt onder de code OF. In dat geval worden enkel de toeslagen bij de volgende loon-/wedde-afrekening betaald en loopt het maandloon/maandwedde bij het verletten van de overuren gewoon door.

Het verletten van overuren moet gebeuren in overleg en na goedkeuring door de directe chef.

De overheveling van OF-uren naar het OVK-krediet gebeurt automatisch en integraal bij het begin van het kalenderjaar. Indien de medewerker toch nog zou verkiezen om zijn OF-uren te laten uitbetalen, dan dient hij dit bij de personeelsafdeling, dienst Loonvoorbereiding kenbaar te maken voor 31 december.

2. Verplicht te verletten overuren (OV/OVB)

2.1. Definitie

Verplicht te verletten overuren zijn overuren die niet verbonden zijn aan een plotse gebeurtenis waarbij mens, milieu, omgeving en installatie in gevaar zouden kunnen komen.

Cursussen in de centrale opleiding, veiligheidsopleiding, bedrijfsopleiding (ook buiten de onderneming) en afdelings- en ploegleidersvergaderingen, welke buiten de normale arbeidstijd vallen, zijn steeds verplicht te verletten overuren.

Bij de prestatie van geplande overuren dient de daggrens van 11 uur gerespecteerd te worden.

2.2. Verloning

De medewerker heeft de keuze om de verplicht te verletten overuren op te nemen, te laten uitbetalen of over te hevelen naar het "overurenkrediet" (OVK).

Indien de medewerker de keuze maakt voor uitbetaling dan worden zijn overuren geboekt onder de code OVB. Voor de gepresteerde overuren wordt dan zowel het basisuurloon als de overurentoeslag uitbetaald. De verrekening gebeurt bij de volgende loon- en wedde afrekening. De boeking dient te gebeuren binnen de betaalperiode waarin de overuren werden gepresteerd.

De medewerker kan per kalenderjaar niet meer dan **91** overuren laten uitbetalen,.

Indien de medewerker zijn overuren wil compenseren, dan worden ze geboekt onder de code OV. In dat geval worden enkel de toeslagen bij de volgende loon- / wedde-afrekening betaald en loopt het maandloon / maandwedde bij het verletten van de overuren gewoon door. Het verletten van overuren moet gebeuren in overleg

en na goedkeuring door de directe chef.

De opbouw van verplicht te verletten overuren onder de code OV beperkt zich tot **tot 91 uur in totaal. Dit houdt in dat overwerk boven de 91 uren** verplicht dient te worden opgenomen binnen een periode van 6 weken volgend op de prestatie.

In gevallen van opleiding of andere vormen van prestaties buiten de normale arbeidstijd, waarbij er een middagpauze genomen wordt, wordt deze niet betaald.

OV-overuren tot 65 uren die op het einde van het kalenderjaar niet opgenomen zijn, worden automatisch aan het "overurenkrediet" toegevoegd.

Per 1 oktober zal aan iedereen die minder dan 65 OV-overuren heeft opgebouwd, gemeld worden wat zijn stand van overuren is. Deze medewerkers zullen er tevens op gewezen worden dat OV-overuren die niet opgenomen zijn op 31 december automatisch aan het overurenkrediet (OVK) zullen worden toegevoegd.

Op elke maandelijkse afrekening zal het aantal verplicht en vrij te verletten overuren weergegeven worden. Deze gegevens geven de totale stand weer tot en met vorige kalendermaand.

■

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/12/2013 16:19:01) Akkoord : Kris Luyckx (16/12/2013 10:16:25)	Akkoord : Ivo Janssen (17/12/2013 08:33:46) Akkoord : Nico Merks (17/12/2013 14:16:53) Akkoord : Dirk De Swert (18/12/2013 12:29:38) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (11/07/2014 12:07:09) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 11:49:24) Akkoord : Denise Schellemans (07/10/2014 11:50:01)	Akkoord : Koen Van Raemdonck (07/10/2014 11:53:55)

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf: 04. Overurenkrediet (OVK) Artikel: 01. Overurenkrediet (OVK)</p> <p style="text-align: center;">Overurenkrediet (OVK)</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 28/08/2016 15:06:22 Status: ACTUEEL Identificatie: 197</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

1. Definitie

Het niet opgenomen saldo aan verplicht (tot 65 uren) en vrij te verletten overuren zal op het einde van het jaar, conform de in paragraaf 3 vastgelegde procedures, overgedragen worden naar het overurenkrediet (OVK).

2. Modaliteiten

1. Dit krediet moet op het einde van de loopbaan volledig opgenomen zijn. Het kan ook tijdens de loopbaan geheel of gedeeltelijk worden opgenomen, op voorwaarde dat de arbeidsorganisatie het toelaat.
2. Vooraleer men OVK-uren kan opnemen, dienen alle openstaande OV-uren opgenomen te zijn.
3. OVK-uren kunnen niet uitbetaald worden, tenzij bij overlijden, contractverbreking of vrijwillig ontslag.
4. Voor instap in de ondernemingslandingsbaan heeft de medewerker de keuzemogelijkheid:
 - de opgebouwde uren OVK blijven staan:
 - deze uren worden verplicht en in één aansluitend blok opgenomen onmiddellijk voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT;
 - gedurende deze opname voorafgaand aan het wettelijk pensioen/vervroegd pensioen/SWT wordt geen maandelijkse bijpassing meer betaald door de werkgever, tenzij wettelijk voorgeschreven.
 - de opgebouwde uren OVK worden volledig opgenomen voorafgaand aan de instap in de ondernemingslandingsbaan:
 - deze uren worden verplicht gebruikt om het gewenste deeltijdse stelsel van de ondernemingslandingsbaan (1/5^e of 1/2^e) reeds vorm te geven. Daarna neemt de ondernemingslandingsbaan een aanvang;
 - indien de medewerker door de werking van dit principe naast het wettelijk stelsel van de landingsbaan met uitkering dreigt te vallen, zal de ondernemingslandingsbaan vervroegd een aanvang nemen en wordt het resterend saldo OVK onmiddellijk uitbetaald.

Tijdens de ondernemingslandingsbaan is geen nieuwe opbouw van OVK mogelijk.

5. In een jaar waarin van de inkoopmogelijkheid conform artikel 1, punt 3 van Hoofdstuk 7, paragraaf 2 (Omzetting forfaitaire jaarvergoeding in tijd) of artikel 2, punt 2 van Hoofdstuk 7, paragraaf 3 (Omzetting demografiebudget in tijd) gebruik gemaakt wordt, is er geen opbouw van OVK mogelijk.
6. In geval van tijdelijke werkloosheid dienen de opgespaarde overuren eerst opgenomen te worden.

Op elke maandelijkse afrekening zal de stand van het overurenkrediet weergegeven worden. Deze gegevens geven de totale stand weer tot en met vorige kalendermaand.

■

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 11:17:38)	Akkoord : Ivo Janssen (14/07/2016 07:57:55)	Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:06:17)
Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 17:15:21)	Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:15:45)	
Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 17:23:14)	Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 16:17:29)	
	Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 16:20:12)	
	Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:39:26)	
	Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:37:51)	

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf: 05. Overurentoeslag Artikel: 01. Algemene toeslagen <p style="text-align: center;">Algemene toeslagen</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:20:14 Status: ACTUEEL Identificatie: 198 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

1. Overurentoeslag van 50%

De medewerkers ontvangen een overurentoeslag van 50% op het basisuurloon bij overwerk op weekdays en bij overwerk van 8 uur of minder op een zaterdag, waarbij ook de globale prestatie niet meer dan acht uur bedraagt.

De medewerkers die in overuren een dagdienst verrichten op zaterdag en niet meer dan 8 uur presteren ontvangen vanaf 14 uur bijkomend een toeslag van **20%** op het basisuurloon.

2. Overurentoeslag van 100%

De medewerkers ontvangen een overurentoeslag van 100% op het basisuurloon bij overwerk op zon- en feestdagen en bij prestaties van meer dan 8 uur op een zaterdag.

3. Zon- en feestdagtoeslag van 100%

De medewerkers ontvangen bij overwerk voor de effectief gepresterde uren op zon- en feestdagen, aanvullend op de overurentoeslag, een zon- en feestdagtoeslag van 100% op het basisuurloon.

4. Definitie zaterdag- en zondagwerk

Als zaterdag- en zondagwerk wordt beschouwd :

	Begin	Einde
Ploegmedewerkers (4 - ploegen) uur	za./zo. 6.00 uur tot	zo./ma. 6.00
Ploegmedewerkers (2 - 3 ploegen) uur	za./zo. 0.00 uur tot	za./zo. 24.00
Dagmedewerkers uur	za./zo. 0.00 uur tot	za./zo. 24.00

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:14:22)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 10:31:27)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:20:11)
--	---	--

Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:29:00) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:52:07) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 08:59:48) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:56:04) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:10:27)
--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf: 05. Overurentoeslag Artikel: 04. Medewerkers in dagdienst <p style="text-align: center;">Medewerkers in dagdienst</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 04/02/2011 08:12:18 Status: ACTUEEL Identificatie: 199 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

Voor medewerkers in dagdienst gelden de algemene overurentoeslagen. Gelegenheidsshiften of shiften op zaterdag en zondag worden berekend zoals in het twee- en drieploegenstelsel. De shiftvergoeding is verschuldigd wanneer de medewerker een volledige shift presteert, voor de nachtprestaties wordt de nachtpremie evenwel betaald vanaf aanvang.

Schematische voorstelling:**Overwerk op weekdays en zaterdagen tot 8 uren***Indien deze overuren niet verlet worden***OFB-OVB**

100 % basisuren

50 % overurentoeslag op basisuren

20 % toeslag op basisuren bij prestatie in dagdienst op zaterdag na 14.00 uur

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden

*Indien deze wel verlet worden.***OF - OV**

50 % overurentoeslag op basisuren

20 % toeslag op basisuren bij prestatie in dagdienst op zaterdag na 14.00 uur

Het maandloon /de maandwedde loopt niet over de verletten van de overuren

Overwerk op zaterdagen meer dan 8 uren*Indien deze overuren niet verlet worden***OFB-OVB**

100% basisuren

100% overurentoeslag op basisuren

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden

*Indien deze wel verlet worden***OFB-OVB**

100% overurentoeslag op basisuren

Het maandloon / de maandwedde loopt niet over de verletten van overuren

Overwerk op zon- en feestdagen

Indien deze overuren niet verlet worden

OFB-OVB

100 % basisuren

100 % overurentoeslag op basisuren

100 % zon- en feestdagtoeslag op basisuren

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden

Indien deze wel verlet worden.

OF - OV

100 % overurentoeslag op basisuren

100 % zon- en feestdagtoeslag op basisuren

Het maandloon/de maandwedde loopt verletten van de overuren



<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (02/02/2011 13:26:22)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (02/02/2011 13:36:08) Akkoord : Patrick Lenaerts (02/02/2011 13:37:38) Akkoord : Nico Merks (02/02/2011 13:40:35) Akkoord : Dirk De Swert (02/02/2011 16:24:31) Akkoord : Denise Schellemans (03/02/2011 08:21:10) Akkoord : Jan Van Den Broeck (03/02/2011 16:04:54)</p>	<p>Bekrchtiging: Akkoord : Leo Scheers (04/02/2011 08:12:14)</p>
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf:05. Overurentoeslag Artikel:02. Medewerkers in het twee- en drieploegenstelsel</p> <p style="text-align: center;">Medewerkers in het twee- en drieploegenstelsel</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 04/02/2011 08:12:29 Status: ACTUEEL Identificatie: 239</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

In het geval van overwerk bij medewerkers tewerkgesteld in een twee- of drieploegenstelsel, wordt de overurentoeslag berekend op het basisuurloon en de geldende shiftvergoeding. Verder blijft bij overwerk de hoogst bereikte shiftvergoeding doorbetaald eventueel gecumuleerd met andere toeslagen.

Schematische voorstelling:

Overwerk op weekdays en zaterdagen tot 8 uren

Indien deze overuren niet verlet worden

OFB - OVB

100 % basisuren

De geldende shiftvergoeding op de basisuren

50 % overurentoeslag op basisuren

50 % toeslag op de geldende shiftvergoeding

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden

Indien deze wel verlet worden

OF - OV

50 % overurentoeslag op basisuren

50 % toeslag op de geldende shiftvergoeding

Het maandloon/de maandwedde en de geglobaliseerde shiftvergoeding lopen door bij het verletten van de overuren

Overwerk op zaterdagen meer dan 8 uren

Indien deze overuren niet verlet worden

OFB-OVB

100% basisuren

De geldende shiftvergoeding op de basisuren

100% overurentoeslag op basisuren

100% toeslag op de geldende shiftvergoeding

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden

Indien deze wel verlet worden

OFB-OVB

100% overurentoeslag op basisuren

100% toeslag op de geldende shiftvergoeding

Het maandloon / de maandwedde en de geglobaliseerde shiftvergoeding lopen door bij het verletten van de overuren

Overwerk op zon- en feestdagen

Indien deze overuren niet verlet worden

OFB - OVB

100 % basisuren

De geldende shiftvergoeding op de basisuren

100 % overurentoeslag op basisuren

100 % toeslag op de geldende shiftvergoeding

100 % zon- en feestdagtoeslag op basisuren

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden

Indien deze wel verlet worden

OF - OV

100 % overurentoeslag op basisuren

100 % toeslag op de geldende shiftvergoeding

100 % zon- en feestdagtoeslag op basisuren

Het maandloon/de maandwedde en de geldende shiftvergoeding lopen door bij het verlet worden van overuren



<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (02/02/2011 13:26:35)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (02/02/2011 13:36:20) Akkoord : Patrick Lenaerts (02/02/2011 13:38:07) Akkoord : Nico Merks (02/02/2011 13:40:45) Akkoord : Dirk De Swert (02/02/2011 16:24:08) Akkoord : Denise Schellemans (03/02/2011 08:20:51) Akkoord : Jan Van Den Broeck (03/02/2011 16:04:40)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (04/02/2011 08:12:26)</p>
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf:05. Overurentoeslag Artikel:03. Medewerkers in het vierploegenstelsel</p> <p style="text-align: center;">Medewerkers in het vierploegenstelsel</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 3 Revisiedatum: 28/08/2016 15:08:45 Status: ACTUEEL Identificatie: 240</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

In het geval van overwerk bij medewerkers tewerkgesteld in het vierploegenstelsel, wordt de overurentoeslag berekend op het basisuurloon en de basisshiftvergoeding, inclusief globale CAO-toeslag.

De basis-shiftvergoeding wordt berekend als volgt :

alle shifttoeslagen (zonder zondagtoeslag) = 20,69 % + globale CAO-toeslag 1,7% = 22,39%

21 werkdagen

Schematische voorstelling:

Overwerk op weekdagen en zaterdagen tot 8 uren

Indien deze overuren niet verlet worden worden

OFB-OVB

100% basisuren

Geglobaliseerde shiftvergoeding

50% overurentoeslag op basisuren op basisuren

50% toeslag op de basisshiftvergoeding (11,20%) basisshiftvergoeding (11,20%)

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden maandwedde en de geglobaliseerde

door bij het verletten van de overuren

Indien deze wel verlet

OF-OV

50% overurentoeslag

50% toeslag op de

Het maandloon / de shiftvergoeding lopen

Overwerk op zaterdagen na een prestatie van meer dan 8 uren

Indien deze overuren niet verlet worden worden

OFB-OVB

100% basisuren

Geglobaliseerde shiftvergoeding

100% overurentoeslag op basisuren

Indien deze wel verlet

OF-OV

100% overurentoeslag

op basisuren

100% toeslag op de basisshiftvergoeding (22,39%)
basisshiftvergoeding (22,39%)

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden
maandwedde en de geglobaliseerde

door bij het verletten van de overuren

100% toeslag op de

Het maandloon / de

shiftvergoeding lopen

Overwerk op zon- en feestdagen

*Indien deze overuren niet verlet worden
worden*

OFB-OVB

100% basisuren

Geglobaliseerde shiftvergoeding

100% overurentoeslag op basisuren
op basisuren

100% toeslag op de basisshiftvergoeding (22,39%)
basisshiftvergoeding (22,39%)

100% zon- en feestdagtoeslag op basisuren
feestdagtoeslag op basisuren

Deze overuren kunnen niet meer verlet worden
maandwedde en de geglobaliseerde

door bij het verletten van de overuren

Indien deze wel verlet

OF-OV

100% overurentoeslag

100% toeslag op de

100% zon- en

Het maandloon / de

shiftvergoeding lopen

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 10:40:50) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 10:49:59)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (13/07/2016 13:55:13) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:23:26) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 16:22:49) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 16:23:19) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:38:45) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:37:02)</p>	<p>Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:08:40)</p>
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf: 06. Oproep Artikel: 02. Oproep na een dagtaak of op een rustdag <p style="text-align: center;">Oproep na een dagtaak of op een rustdag</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:06:33 Status: ACTUEEL Identificatie: 201 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Onder oproep worden de prestaties begrepen die niet aansluiten aan de normale arbeidstijd of die niet direct vóór de normale arbeidstijd worden gepresteerd.

Voor de effectief gepresteerde uren (OF-OFB) in de onderneming, wordt de normale overurenpremie en, op zon- en feestdagen, de voorziene zon- en feestdagentoeslag betaald.

Indien de medewerker minder dan 4 overuren presteert, dan worden zijn effectieve prestaties met basisuren aangevuld tot 4 uren.

Daarnaast wordt ook afzonderlijk een verplaatsingstijd en kilometervergoeding betaald.

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:20:08)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:26:05) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:07:36) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:42:17) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:09:30) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:44:58) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:15:28)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:06:30)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf:06. Oproep Artikel:01. Oproep op een verlofdag</p> <p style="text-align: center;">Oproep op een verlofdag</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:06:08 Status: ACTUEEL Identificatie: 200</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--

Volgende 2 principes dienen in acht te worden genomen wanneer een medewerker wordt opgeroepen op een geplande verlofdag :

1. een oproep is steeds een oproep voor een volledige dagtaak , dit betekent dat deze dag wordt betaald alsof hij volledig gewerkt is, er worden bijgevolg geen overuren toegekend;
2. de geplande dag die de medewerker ten gevolge van de oproep niet heeft kunnen opnemen wordt naar een latere datum verschoven.

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:20:15)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:28:24) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:07:21) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:42:04) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:09:44) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:44:43) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:14:57)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:06:05)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf: 07. Betaalde afwezigheid na overwerk (BAO) Artikel: 01. Medewerkers in dagdienst <p style="text-align: center;">Medewerkers in dagdienst</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:06:44 Status: ACTUEEL Identificatie: 202 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Medewerkers die na een oproep 's avonds tot na 00.00 uur of tussen 00.00 uur en 05.00 uur worden ingezet of medewerkers die aansluitend aan hun normale dagtaak langer dan tot 00.00 uur dienen te werken, moeten, wanneer deze inzet niet wordt gevolgd door een normale rustdag, hun eerstvolgende dagtaak niet komen werken. Dit geldt ook wanneer er tussen twee voorziene prestaties slechts een rustperiode is van minder dan acht uur.

Medewerkers bekomen hiervoor een betaalde afwezigheidsdag (BAO). Deze BAO-dag kan niet verschoven worden. Voor de gepresteerde overuren krijgen zij de normale overurenpremie en shiftvergoeding. Medewerkers die tussen 00.00 uur en 5 uur na een oproep worden ingezet worden om 8 uur afgelost.

Wanneer een medewerker opgeroepen wordt tijdens een BAO-dag dan moet er een rust zijn van 10.00 uur na zijn vorige prestatie. Deze oproep moet gekenmerkt zijn door een plotse gebeurtenis en kan, uit veiligheidsoverwegingen, geenzins als een verplichting beschouwd worden. Vanaf aanvang van zijn prestaties bekomt de medewerker een overurentoeslag en vervalt zijn BAO-dag.

Medewerkers die 's avonds worden ingezet en langer moeten werken dan tot 22.00 uur en niet langer dan tot 00.00 uur, en hierdoor niet met de shiftautobus (vertrek : 22.20 uur) naar huis kunnen rijden, krijgen de mogelijkheid, wanneer deze inzet niet door een rustdag wordt gevolgd, voor hun eerstvolgende dagtaak niet te werken van 8.00 uur tot 16.45 uur, maar wel van 14.00 uur tot 22.00 uur. Ze bekomen hiervoor de geldende shiftvergoeding.

Voor de gepresteerde overuren krijgen de medewerkers de normale overurenpremie.

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:18:50)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 13:54:48) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:09:29) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:44:26) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:34:55) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:47:10) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:06:41)
--	--	--

|10:18:17)

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf: 07. Betaalde afwezigheid na overwerk (BAO) Artikel: 02. Medewerkers in shift <p style="text-align: center;">Medewerkers in shift</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:06:55 Status: ACTUEEL Identificatie: 241 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Shiftmedewerkers die in een tijdspanne van 24 uur, 2 shiften werken en aansluitend geen normaal voorziene rustdag hebben, dienen hun volgende normale shift niet op te komen en krijgen een BAO-dag.

Wanneer een medewerker opgeroepen wordt tijdens een BAO-dag dan moet er een rust zijn van 10.00 uur na zijn vorige prestatie. Deze oproep moet gekenmerkt zijn door een plotse gebeurtenis en kan, uit veiligheidsoverwegingen, geenzins als een verplichting beschouwd worden. Vanaf aanvang van zijn prestaties bekommt de medewerker een overurentoeslag en vervalt zijn BAO-dag.

■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:19:13)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:11:33) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:08:56) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:43:51) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:35:39) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:46:35) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:18:46)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:06:51)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf: 08. Bijzondere voorzieningen bij overwerk Artikel: 01. Bijzondere voorzieningen bij overwerk <p style="text-align: center;">Bijzondere voorzieningen bij overwerk</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:07:04 Status: ACTUEEL Identificatie: 203 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

1. Etenstijd en aflevering lunchpakketten bij overwerk

Wanneer dagdienstmedewerkers langer dan tot 18.00 uur moeten werken, wordt voorzien in 20 minuten betaalde etenstijd. In de keuken wordt een lunchpakket, koude schotel of diepvriesmaaltijd (vacuümverpakking) en drank ter beschikking gesteld.

Wanneer shiftmedewerkers meer dan twee overuren dienen te presteren of wanneer dagmedewerkers een oproep van meer dan twee uur hebben buiten de dagdiensturen, dan zal de dienst toezicht hen in de mogelijkheid stellen om eten en/of drank uit de automaten te halen. Deze regeling geldt eveneens tijdens weekends, wanneer twee uren langer dan voorzien moet worden gewerkt.

2. Personeelsvervoer bij overwerk

Wanneer medewerkers na overwerk de onderneming verlaten en geen gebruik kunnen maken van het collectief busvervoer worden zij naar hun woonplaats gebracht.

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:16:26)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 12:35:49) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:34:48) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:48:37) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:09:53) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:51:47) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:19:34)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:07:01)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf: 09. Meldingsplicht overuren en controle syndicale delegatie Artikel: <p style="text-align: center;">Meldingsplicht overuren en controle syndicale delegatie</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 04/06/2007 15:02:13 Status: ACTUEEL Identificatie: 242 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

1. Melding van de gepresteerde overuren aan de personeelsafdeling

De bedrijven melden de verplicht te verletten overuren (OV) op voorhand aan de personeels-afdeling, de vrij te verletten overuren (OF) worden zo snel mogelijk aan de personeelsafdeling gemeld.

Bij de overurenmelding dient duidelijk de aard van de werkzaamheden te worden omschreven, zodanig dat in de personeelsafdeling kan worden nagegaan of de met de syndicale delegaties overeengekomen toepassingsmodaliteiten worden nageleefd.

Correcties zullen gemeld worden aan de loonvoorbereider van de betrokken medewerker.

2. Controlegegevens voor de syndicale delegaties

De werkgever stelt de syndicale delegaties (2 afgevaardigden per fractie) maandelijks elektronisch een lijst ter beschikking met volgende gegevens betreffende het overwerk: personeelsnummer en naam van de medewerkers, het aantal gepresteerde en verlette overuren alsook het gecumuleerde saldo over het jaar.

Eveneens krijgt de syndicale delegatie (1 afgevaardigde per fractie) de voorafmeldingen elektronisch, zodat kan worden nagegaan of de modaliteiten betreffende het al of niet verplicht verletten correct worden toegepast.

De werkgever verbindt er zich toe geen aanleiding te geven tot onwettelijke toestanden bij overurenprestaties van 'niet-BASF medewerkers die voor onderhouds- of investeringswerken in de bestaande installaties worden ingezet. De werkgever zal er mee over waken dat bij het inzetten van niet-BASF medewerkers voor bovengenoemde werkzaamheden de sociale wetgeving terzake wordt nageleefd.

■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:19:21)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:15:18) Akkoord : Denise Schellemans	Bekrchtiging: Akkoord : Leo Scheers (04/06/2007 15:02:10)
--	---	---

(30/03/2007 13:08:49) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:43:33) Akkoord : Dirk De Swert (09/05/2007 12:42:44) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:07:40) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:46:18)
--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 09. Overuren Paragraaf: 10. Compensatieregeling voor werk op feestdagen voor medewerkers in dagdienst en twee- en drieploegen Artikel: 01. Compensatieregeling voor werk op feestdagen voor medewerkers in dagdienst en twee- en drieploegen</p> <p style="text-align: center;">Compensatieregeling voor werk op feestdagen voor medewerkers in dagdienst, twee- en drieploegen</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:07:15 Status: ACTUEEL Identificatie: 204</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	---

Wanneer medewerkers van dag en twee- en drieploegen prestaties leveren op een door de ondernemingsraad vastgelegde feestdag, dan geldt bovendien de volgende compensatieregeling.

Als het werk minder dan 4 uur duurde, dan moet de compensatierust van de feestdag (CRF) minstens een halve dag bedragen.

Als het werk minstens 4 uur en maximaal 8 uur duurde, dan moet de compensatie-rust van de feestdag (CRF) een volledige dag bedragen.

Wanneer het werk meer dan 8 uur duurde, worden de boven de 8 uur gepresteerde uren als normaal te compenseren overuren (OV/OF) toegekend.

De vastgelegde feestdagen zijn terug te vinden in het arbeidsreglement in bijlage 11, artikel 4.



<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:16:58)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 12:58:58) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:25:17) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:47:47) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:30:03) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:50:38) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:21:12)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:07:11)</p>
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen Paragraaf:01. Wachtvergoeding voor bedienden Artikel:01. Wachtvergoeding voor bedienden</p> <p style="text-align: center;">Wachtvergoeding voor bedienden</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:07:24 Status: ACTUEEL Identificatie: 205</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

De wachtvergoeding voor de bedienden bedraagt 12,50 EUR voor weekdays en 25,00 EUR voor weekend en feestdagen. ■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:23:43)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Franz Egger (27/02/2007 14:33:49) Akkoord : Nico Merks (02/03/2007 10:20:45) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:00:22) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:33:35) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:19:06) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:21:35)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:07:21)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen Paragraaf:02. Vergoeding voor vuil en hinderlijk werk en voor masker dragen en oorbescherming Artikel:02. Bedragen</p> <p style="text-align: center;">Bedragen</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:07:35 Status: ACTUEEL Identificatie: 207</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--

1.1 Vergoeding voor vuil en hinderlijk werk

De vergoeding voor vuil en hinderlijk werk bedraagt 12% van het basisuurloon van het C7-loonrefertepunt. De verhoging van de C5 naar C7-wedde/loonlijn is gebeurd op basis van de van toepassing zijnde forfaitaire jaarvergoeding.

1.2 Vergoeding voor masker dragen en oorbescherming

De vergoeding voor maskerdragen en oorbescherming bedraagt 7% van het basisuurloon van het C7- loonrefertepunt.

De verhoging van de C5 naar C7-wedde/loonlijn is gebeurd op basis van de van toepassing zijnde forfaitaire jaarvergoeding.

2. De vergoedingen voor vuil en hinderlijk werk en voor masker dragen en oorbescherming zijn niet cumuleerbaar.

De bedragen van de bovenstaande vergoedingen zijn opgenomen in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen.

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:15:05)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 11:10:10) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:27:35) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:51:01) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:03:28) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:54:15) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:23:05)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:07:32)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen Paragraaf: 02. Vergoeding voor vuil en hinderlijk werk en voor masker dragen en oorbescherming Artikel: 01. Toekenningsmodaliteiten <p style="text-align: center;">Toekenningsmodaliteiten</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 04/06/2007 15:02:18 Status: ACTUEEL Identificatie: 206 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

De werkgever zal de nodige inspanningen leveren teneinde het vuil - en hinderlijk werk te beperken.

De toekenningsmodaliteiten en een algemene lijst van de opdrachten die hiervoor in aanmerking komen, zijn in bijlage 6: Vuil en hinderlijk werk vermeld. ■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:22:09)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 16:30:08) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:03:31) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:38:53) Akkoord : Dirk De Swert (09/05/2007 11:49:57) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:14:33) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:41:18)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (04/06/2007 15:02:16)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen Paragraaf: 03. Verplaatsingsvergoedingen Artikel: 01. Sociaal abonnement <p style="text-align: center;">Sociaal abonnement</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:07:47 Status: ACTUEEL Identificatie: 208 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Vermits de onderneming wegens haar geografische ligging niet bereikbaar is met openbaar vervoer, werd in eigen personeelsvervoer voorzien.

Alle medewerkers kunnen gebruik maken van deze personeelsautobussen zodat bij prestatie volgens de normale arbeidstijd geen bijkomende verplaatsingsvergoedingen dienen te worden uitgekeerd.

De medewerkers waarvan de woonplaats op minimum 5 km afstand van een opstapplaats van de personeelsautobussen ligt, ontvangen per effectief gepresteerde dag een vergoeding (sociaal abonnement) overeenkomstig de tarieven van de CAO inzake transport. Het sociaal abonnement wordt maandelijks uitbetaald en het geldt zowel voor de medewerker die zich met het openbaar vervoer of met eigen vervoer naar de opstapplaats begeeft.

Een overzicht van het van toepassing zijn sociaal abonnement is in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen opgenomen.

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:21:14)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 16:13:57) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:05:13) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:40:31) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:12:21) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:43:01) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:32:17)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:07:44)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen Paragraaf:03. Verplaatsingsvergoedingen Artikel:02. Vergoeding voor verplaatsingstijd en gereden kilometers bij oproep en overwerk</p> <p style="text-align: center;">Vergoeding voor verplaatsingstijd en gereden kilometers bij oproep en overwerk</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:08:18 Status: ACTUEEL Identificatie: 209</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	---

Wanneer bij oproep en gepland, vooraf gemeld, overwerk de voorziene arbeidstijdregeling niet toelaat dat personeelsautobussen worden benut, wordt bij gebruik van de eigen wagen een verplaatsingsvergoeding betaald.

Bovendien wordt bij een oproep ook de verplaatsingstijd betaald:

- wanneer de arbeidsprestatie geleverd wordt op een voorziene rustdag
- wanneer de arbeidsprestatie geleverd wordt na een normale dagtaak en de medewerker thuis wordt opgeroepen.

Een lijst met de voorziene vergoedingen voor verplaatsingstijd en het gebruik van de eigen wagen is opgenomen in bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen. ■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:22:40)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (02/03/2007 09:42:02) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:02:30) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:37:57) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:17:15) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:40:09) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:33:09)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:08:15)</p>
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen Paragraaf: 03. Verplaatsingsvergoedingen Artikel: 03. Verplaatsingen bij opleiding <p style="text-align: center;">Verplaatsingen bij opleiding</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 21/10/2011 12:33:03 Status: ACTUEEL Identificatie: 210 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Indien de dienst Vorming opleidingsactiviteiten organiseert die op een externe locatie plaatsvinden, dan zorgt zij zelf voor transport vanaf de vestiging tot aan de opleidingslocatie en terug. Op deze manier kunnen medewerkers in geval van opleiding gewoon gebruik maken van het collectief busvervoer. Medewerkers die van deze service gebruik wensen te maken, melden dit via de dienst Onthaal. Medewerkers kunnen ook met eigen vervoer naar de opleidingslocatie rijden. Er wordt hier evenwel geen kilometervergoeding voor betaald.

Voor avondopleidingen die op de site plaatsvinden, is er km-vergoeding voorzien van de site tot aan de woonplaats (enkele rit). Er wordt de medewerkers aanbevolen om aan carpooling te doen.

Voor andere opleidingen of besprekingen waarbij de medewerker een opleiding of bespreking bijwoont in overuren of compensatie-uren (roosteromzetting vlg. Hoofdstuk 06. Arbeidstijdstelsels, Paragraaf 02. Afwijkingen van de normale arbeidstijd, Artikel 06. Prestaties op rustdagen), wordt kilometervergoeding betaald – heen en terug – indien de geplande uren van deze opleiding of bespreking het voor de medewerker onmogelijk maken om gebruik te maken van het collectief busvervoer.

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (19/10/2011 13:55:17)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (19/10/2011 13:55:36) Akkoord : Jan Van Den Broeck (20/10/2011 08:12:58) Akkoord : Nico Merks (20/10/2011 09:35:04) Akkoord : Dirk De Swert (20/10/2011 12:26:11) Akkoord : Erwin Suetens (21/10/2011 06:04:51) Akkoord : Denise Schellemans (21/10/2011 11:51:33)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (21/10/2011 12:32:58)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen Paragraaf: 04. Schade aan eigen wagen bij oproep Artikel: 01. Schade aan eigen wagen bij oproep <p style="text-align: center;">Schade aan eigen wagen bij oproep</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 04/02/2011 08:11:57 Status: ACTUEEL Identificatie: 211 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	---

1. Materiële schade aan eigen voertuig

Bij gebruik van het eigen voertuig bij een oproep naar de onderneming of bij werkzaamheden waarbij geen beroep kan gedaan worden op het busvervoer, zal de werkgever bij een ongeval op de arbeidsweg (de weg van of naar het werk) de schade aan het voertuig vergoeden voor zover die niet reeds verzekerd is (omnium) of op een derde aansprakelijke kan verhaald worden, op volgende basis:

Schade < 250€: geen tussenkomst (met uitzondering van glasbreuk)
 Schade > 250€: 100% tussenkomst (geen vrijstelling)
 Totale schade: vergoeding op basis aangenomen waarde (afschrijving van 1% per maand vanaf de 7de maand).

Deze schaderegeling geldt niet indien de stoffelijke schade aan het voertuig te wijten is aan een eigen gebrek van het voertuig of een zware fout van de medewerker.

2. Procedure

Bij een aanrijding met een derde persoon moeten de volgende stukken aan de personeelsafdeling (dienst verloning) worden overgemaakt:

- a) verklaring, door de betrokken bedrijfsleider of diensthoofd, van de oproep naar de onderneming of van de onmogelijkheid om gebruik te maken van het busvervoer.
- b) fotocopie van het gebruikelijke aanrijdingsformulier en het schadebestek opgemaakt door de hersteller.

Deze procedure is eveneens van toepassing bij een ongeval waarbij een vaststelling gebeurde door de politie.

Bij een ongeval waarbij noch een derde betrokken was, noch een vaststelling gebeurde door de politie, dient de medewerker:

- a) zo snel mogelijk (telefonisch) het ongeval of incident te melden aan het Fabriekstoezicht en het voertuig aan te bieden, indien technisch niet verhinderd, voor vaststelling van de beschadiging.
- b) daarna een schriftelijke ongevalsmelding op te stellen waarin de feiten vermeld zijn en de ongevalsmelding samen met het schadebestek en de

bovenvermelde verklaring van bedrijfsleider of diensthoofd, aan de personeelsafdeling (dienst verloning) te bezorgen. ■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (02/02/2011 13:25:56)	Goedkeuring: Akkoord : Patrick Lenaerts (02/02/2011 13:32:27) Akkoord : Ivo Janssen (02/02/2011 13:35:21) Akkoord : Nico Merks (02/02/2011 13:40:14) Akkoord : Dirk De Swert (02/02/2011 16:25:40) Akkoord : Denise Schellemans (03/02/2011 08:22:24) Akkoord : Jan Van Den Broeck (03/02/2011 16:05:19)	Bekrchtiging: Akkoord : Leo Scheers (04/02/2011 08:11:52)
--	---	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen Paragraaf: 05. Vergoeding bij beschadiging van persoonlijke kledij Artikel: 01. Vergoeding bij beschadiging van persoonlijke kledij <p style="text-align: center;">Vergoeding bij beschadiging van persoonlijke kledij</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:08:49 Status: ACTUEEL Identificatie: 212 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Wanneer een medewerker tijdens zijn werkzaamheden buiten zijn wil en zonder overtreding van de veiligheidsvoorschriften zijn persoonlijke kledij (eveneens bril indien geen arbeidsongeval) beschadigt, kan hij hiervoor een schadevergoeding aanvragen. De betrokkene dient een document op te stellen omtrent de omstandigheden waarin deze schade werd veroorzaakt en dit mee door zijn bedrijfsleiding te laten tekenen. Nadien wordt de aanvraag voor schadevergoeding individueel door de personeelsafdeling (dienst arbeidsverhoudingen) afgehandeld. ■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:22:33)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (02/03/2007 09:40:41) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:02:41) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:38:07) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:17:06) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:40:24) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:37:20)	Bekrchtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:08:46)
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen Paragraaf: 06. Eenmalige premie bij 25 jaar dienst Artikel: 01. Eenmalige premie bij 25 jaar dienst <p style="text-align: center;">Eenmalige premie bij 25 jaar dienst</p>	Opsteller: Kitty Vinck Revisie: 1 Revisiedatum: 03/07/2015 07:00:52 Status: ACTUEEL Identificatie: 213 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Medewerkers ontvangen in de maand waarin zij 25 jaar dienst bereiken een éénmalige premie. Het netto-bedrag van deze premie stemt overeen met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdrage en bedrijfsvoorheffing.

De berekeningsbasis voor de werknemers is het basisuurloon van de betrokken maand vermenigvuldigd met 174,17 uur.

De berekeningsbasis voor de jubileumpremie is voor de bedienden de basismaandwedde van de betrokken maand.

De netto-omzetting van de bedrijfsvoorheffing gebeurt aan de hand van de percentages vastgelegd in de belastingsschalen voor exceptionele vergoedingen. Bij de bepaling van dit percentage wordt rekening gehouden met de hierboven gedefinieerde berekeningsbasis eventueel vermeerderd met de van toepassing zijnde geglobaliseerde shiftvergoeding.

Bij de berekening wordt tevens rekening gehouden met het aantal jaren, over de 25 jaar, dat men voltijds of deeltijds heeft gewerkt. Jaren in een deeltijdse tewerkstelling worden meegerekend op basis van de breuk gehanteerd voor de bepaling van het deeltijds loon/wedde.

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (29/06/2015 15:37:38) Akkoord : Kris Luyckx (29/06/2015 19:58:22)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (30/06/2015 06:24:56) Akkoord : Nico Merks (30/06/2015 06:33:38) Akkoord : Denise Schellemans (30/06/2015 08:20:55) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (30/06/2015 09:18:50) Akkoord : Jan Van Den Broeck (30/06/2015 09:22:18) Akkoord : Dirk De Swert (02/07/2015 12:21:04)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (03/07/2015 07:00:31)
---	---	--

BASF Antwerpen N.V.
 Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen Paragraaf:07. Telefoonvergoeding voor leidinggevende bediende in dagdienst Artikel:01. Telefoonvergoeding voor leidinggevende bediende in dagdienst</p> <p style="text-align: center;">Telefoonvergoeding voor leidinggevende bediende in dagdienst</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:09:13 Status: ACTUEEL Identificatie: 214</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	---

Leidinggevende bedienden in dagdienst kunnen, als dit noodzakelijk is in hun functie, een telefoonvergoeding aanvragen. De vergoeding bedraagt 48,96€ per kwartaal.

De aanvraag dient uitdrukkelijk te worden goedgekeurd door de afdelingsleider en door de personeelsafdeling, dienst arbeidsverhoudingen.



<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:21:51)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 16:25:13) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:04:05) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:39:27) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:14:00) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:41:54) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:39:02)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:09:10)</p>
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 10. Bijzondere vergoedingen Paragraaf: 08. Tussenkost internetkosten Artikel: 01. Tussenkost internetkosten <p style="text-align: center;">Tussenkost internetkosten</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 14/07/2014 11:48:12 Status: ACTUEEL Identificatie: 235 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Gelet op de evolutie in onze informatiemaatschappij (inzet sociale media door de onderneming, crisiscommunicatie, etc.) en tendensen inzake moderne arbeidsvormen, is de werkgever bereid een internettussenkost te verlenen conform ondervermelde modaliteiten aan alle medewerkers die thuis internet hebben bij een provider naar hun keuze in België of Nederland.

De werkgever zal met ingang van 1 april 2014 en voorlopig voor de duurtijd van deze CAO maandelijks een tussenkost van maximaal 20 euro in de internetfactuur van de medewerkers doen, begrensd tot maximaal het bedrag van de internetfactuur. Het is daarbij de intentie om het voordeel te bestendigen wanneer dit mogelijk is en op een wijze die mogelijk is.

De medewerker dient hiertoe eenmalig een kopie van zijn internetfactuur op zijn naam of van de partner over te maken aan de personeelsafdeling en een verklaring op eer te ondertekenen die door de personeelsafdeling ter beschikking wordt gesteld. De medewerker zal de personeelsdienst zelf verwittigen indien en van zodra hij geen internetabonnement meer heeft.

Maandelijks wordt aan de medewerker die een internetvergoeding ontvangt, via de loon/weddeafrekening een voordeel alle aard (VAA) aangerekend van 5 euro. Op dit VAA worden sociale zekerheidsbijdragen en belastingen berekend.

■

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 11:49:34) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 11:54:42)	Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 12:01:38) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 12:05:29) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 13:08:22) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:24:35) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2014 08:57:07) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:50:07)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:48:09)
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 11. Extra legale en sociale voorzieningen Paragraaf:01. Solidariteitsfonds Artikel:01. Solidariteitsfonds</p> <p style="text-align: center;">Solidariteitsfonds</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:09:23 Status: ACTUEEL Identificatie: 215</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

De werkgever stort per personeelslid een bijdrage van 2,50 EUR per maand aan het solidariteitsfonds. ■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:21:20)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 16:14:31) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:05:05) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:40:19) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:12:41) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:42:50) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:39:28)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:09:20)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 11. Extra legale en sociale voorzieningen Paragraaf: 02. Collectieve verzekering gezondheidszorgen Artikel: 01. Collectieve verzekering gezondheidszorgen <p style="text-align: center;">Collectieve verzekering gezondheidszorgen</p>	Opsteller: Inge Verschore Revisie: 3 Revisiedatum: 28/08/2016 15:15:16 Status: ACTUEEL Identificatie: 216 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

A. Premie

De werkgever neemt de individuele premie van alle medewerkers verder te zijner laste met een maximum van 12,60 € per maand._

De premies voor de medewerkers en de aangesloten gezinsleden worden voor de periode van 1 april 2016 tot 31 maart 2020 vastgelegd op 12,21 euro per maand voor volwassenen en 5,13 euro per maand voor kinderen die kinderbijslaggerechtigd zijn.

De werkgever zal voorzien in een gelijke verzekeringsdekking waarvan de franchise voor een schadegeval van een actieve medewerker gelijk is aan 0.

B. Verbeteringen aan de collectieve verzekering gezondheidszorgen vanaf 01/04/2016

Tijdens de pre- en postperiode en in het kader van ernstige ziekten worden de meerkosten na eventuele tussenkomst van de ziekteverzekering voor medisch gerechtvaardigd vervoer per ziekenwagen terugbetaald met een maximum van 620,00 euro per verzekerde per verzekeringsjaar.

De pre-periode voor hospitalisatie wordt uitgebreid naar 3 maanden.

C. Medi-link -kaart

Binnen de polis "Gezondheidszorgen" voorziet de werkgever dat elke actieve medewerker alsook zijn aangesloten gezinsleden, een medi-link-kaart ontvangen. De medi-link-kaart zorgt er voor dat de factuur van het ziekenhuis na hospitalisatie integraal wordt betaald door de verzekeraar. De verzekeraar zal nadien enkel de persoonlijke uitgaven (vb. telefoongesprekken, tijdschriften, drank) gemaakt tijdens de hospitalisatie en de franchise, indien toepasselijk, factureren aan de verzekerde. De verzekeraar kan, ingevolge een jaarlijkse evaluatie, het systeem opnieuw in vraag stellen (vb. ingeval van vastgestelde misbruiken).

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (13/07/2016 17:15:04) Akkoord : Kris Luyckx (13/07/2016 17:16:59)	Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (14/07/2016 07:55:32) Akkoord : Nico Merks (14/07/2016 14:16:54) Akkoord : Dirk De Swert (15/07/2016 16:23:42) Akkoord : Denise Schellemans (15/07/2016 16:24:18)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (28/08/2016 15:15:10)
---	---	---

Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/07/2016 21:35:44) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/08/2016 11:34:07)
--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 11. Extra legale en sociale voorzieningen Paragraaf:03. Spaarplan/basisplan Artikel:01.Jaarlijkse storting in het spaarplan</p> <p style="text-align: center;">Jaarlijkse storting in het spaarplan</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 12/07/2012 14:01:33 Status: ACTUEEL Identificatie: 217</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

In januari 2012 (voordien april) zal de werkgever voor elke actieve voltijdse medewerker een bedrag van honderdvijfentwintig (125,-) euro storten in het luik toelagenplan van het spaarplan.

Vanaf 2013 zal de werkgever jaarlijks in januari voor elke actieve voltijdse medewerker een bedrag van honderdvijftig (150,-) euro storten in het luik toelagenplan van het spaarplan.

Voor de actieve deeltijdse medewerkers worden voornoemde bedragen bepaald aan de hand van de breuk gehanteerd voor het bepalen van het deeltijds loon/wedde.

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (10/07/2012 18:03:14)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (10/07/2012 18:03:34) Akkoord : Nico Merks (10/07/2012 18:04:15) Akkoord : Ivo Janssen (10/07/2012 18:04:40) Akkoord : Dirk De Swert (10/07/2012 18:04:52) Akkoord : Jan Van Den Broeck (10/07/2012 18:19:48) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (11/07/2012 07:54:15)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (12/07/2012 13:39:33)</p>
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 11. Extra legale en sociale voorzieningen Paragraaf: 03. Spaarplan/basisplan Artikel: 02. Specifieke CAO-bepalingen met betrekking tot basis- en spaarplan Specifieke CAO-bepalingen met betrekking tot basis- en spaarplan	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 4 Revisiedatum: 14/07/2014 11:47:27 Status: ACTUEEL Identificatie: 218 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

1. Medewerkers enkel aangesloten bij het toelageplan

Werknemers die enkel aangesloten zijn bij het toelageplan van het spaarplan ontvangen in november een premie van 9,67 uur.

2. Medewerkers aangesloten bij het basis- en spaarplan

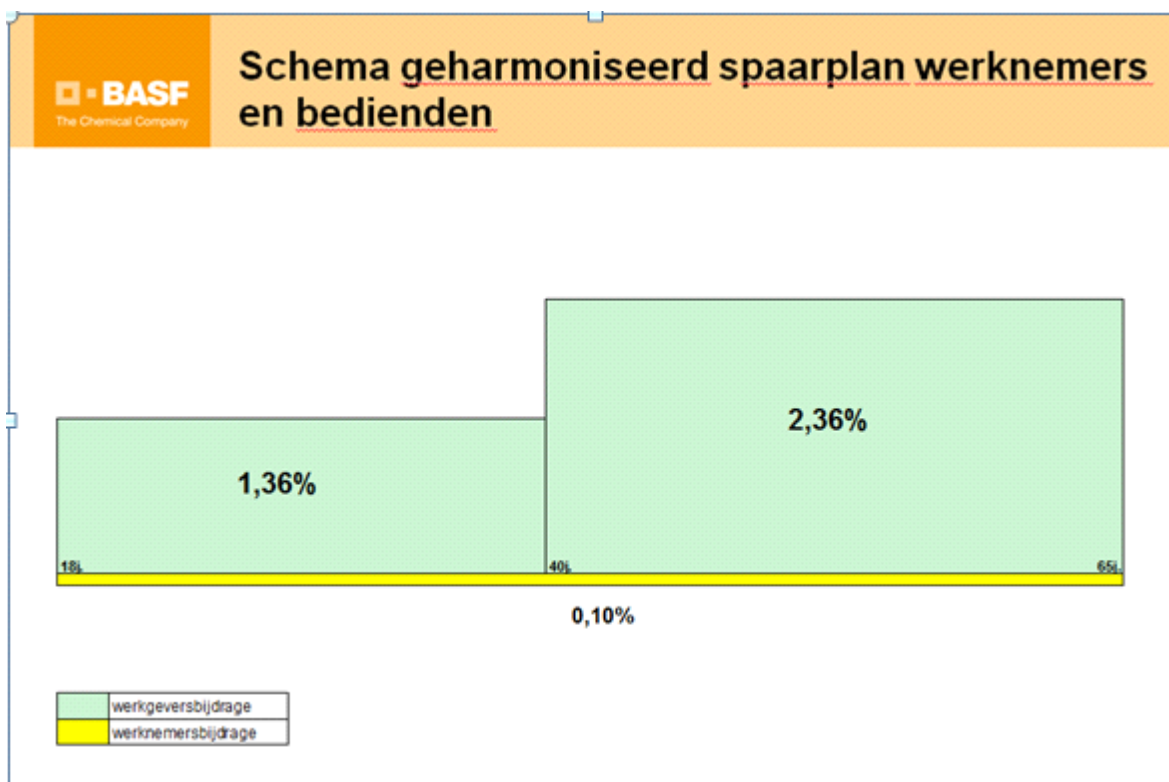
Met ingang en met werking vanaf 1 januari 2015 worden de 2^e pijler bedrijfspensioenen geharmoniseerd voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden, zowel voor de dekkingen leven, overlijden als ziekte- en invaliditeit.

Voor alle werknemers met werknemersstatuut en bedienden geldt vanaf 1 januari 2015 en met werking vanaf 1 januari 2015 het volgende:

a) Spaarplan

Een werkgeversfinanciering van 1,36% van de Pensioenbasisjaarwedde (PBJ) vanaf indiensttreding (ten vroegste vanaf de leeftijd van 18 jaar) tot en met de leeftijd van 39 jaar en 2,36% van de PBJ vanaf 40 jaar tot en met uitdiensttreding (ten laatste op de leeftijd van 65 jaar).

Een werknemersbijdrage van 0,1% van de PBJ vanaf indiensttreding (ten vroegste vanaf de leeftijd van 18 jaar) tot en met uitdiensttreding (ten laatste op de leeftijd van 65 jaar).



b) Nieuw DC plan

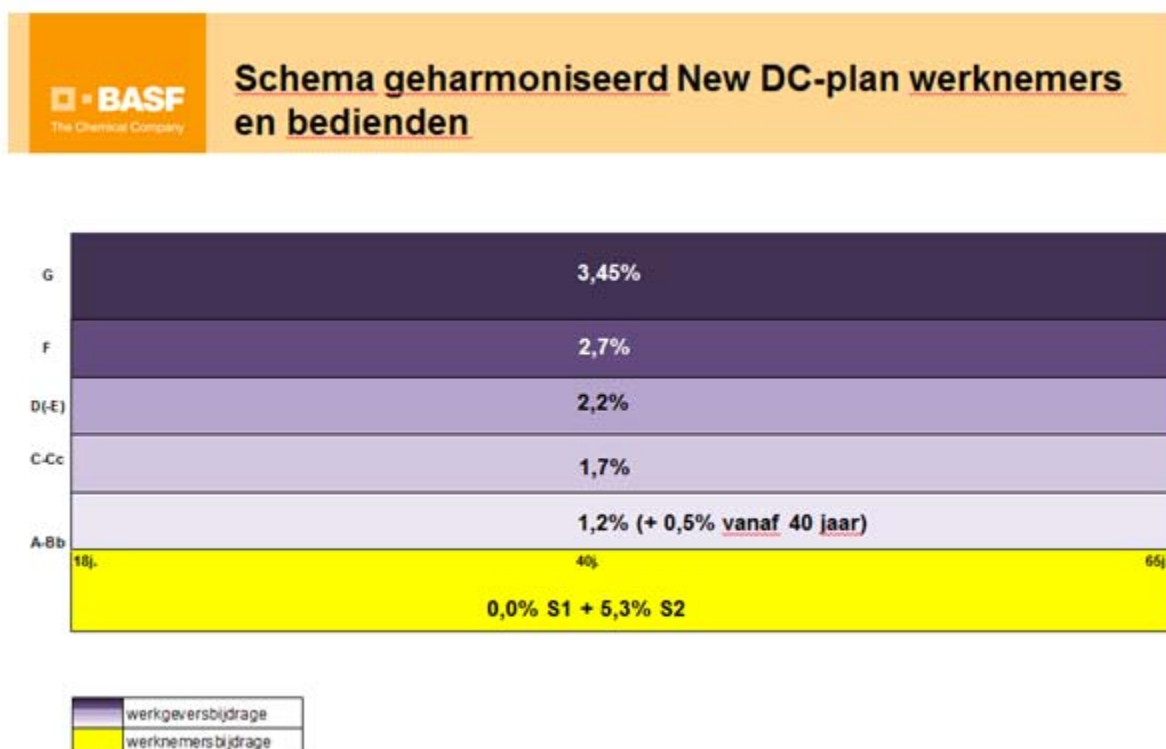
Een werkgeversfinanciering, conform onderstaand schema per categorie, vanaf indiensttreding (ten vroegste vanaf de leeftijd van 18 jaar) tot en met uitdiensttreding (ten laatste op de leeftijd van 65 jaar).

Schema werkgeversfinanciering per categorie:

A-Aa-B-Bb	1,2% van de PBJ (+ 0,5% van de PBJ vanaf 40 jaar)
C-CC	1,7% van de PBJ
D-E	2,2% van de PBJ
F	2,7% van de PBJ
G	3,45% van de PBJ

Voor de bedienden die aangesloten zijn bij het gesloten DB-plan, gelden de voorwaarden van dit gesloten DB-plan onveranderd, tenzij uitdrukkelijk anders beschreven in deze CAO. Zij worden dan ook niet aangesloten bij dit nieuwe DC plan.

Een werknemersfinanciering op basis van de formule 0,0% S1 + 5,3% S2 voor alle medewerkers (werknemers met werknemersstatuut en bedienden), zowel in nieuw DC plan als in gesloten DB-plan.



c) Geharmoniseerde financiering voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden

Vanaf 1 januari 2015 wordt de financieringsmethodiek voor werknemers met werknemersstatuut en bedienden aan het Spaarplan, het nieuwe DC plan en het gesloten DB-plan bedienden als volgt vastgelegd:

- bij een volledige en voltijdse tewerkstelling gedurende het van toepassing zijnde kalenderjaar, zullen de werknemers met werknemersstatuut en de bedienden vanaf indiensttreding tot en met de leeftijd van 39 jaar, jaarlijks 12 brutobasisuren bijdragen door middel van een loonverrekening in de maand november op basis van het brutobasisuurloon van de maand januari voorafgaand. Vanaf de leeftijd van 40 jaar, worden dit 29 basisuren volgens de zelfde modaliteiten berekend. Op de bijgedragen basisuren wordt geen enkel en dubbel vakantiegeld berekend.

- bij een deeltijdse tewerkstelling of een tewerkstelling gedurende een gedeelte van het van toepassing zijnde kalenderjaar, gebeurt de financiering beschreven in de vorige alinea pro rata op basis van de berekeningsmodaliteiten die dienaangaande werden vastgelegd voor de eindejaarspremie.

d) Harmonisering van PBJ grondslag en bijdragen in administratiekosten

Voor de berekening van de PBJ grondslag wordt voor werknemers met werknemersstatuut met 174,17 uren gerekend (i.p.v. 173,33 uren) en deze

wordt hiermee op hetzelfde niveau gebracht als de bedienden.

De aanrekening van 1 euro beheerskost per maand voor de werknemers met werknemersstatuut wordt afgeschaft en hiermee op het zelfde niveau gebracht als de bedienden, waar er geen beheerskost meer werd aangerekend.

De werkgevers en de werknemersvertegenwoordiging zullen de principes van de harmonisatie zoals hier beschreven in de loop van 2014 omzetten in de teksten van de pensioenreglementen.

■

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekracting:
Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 11:56:23) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 12:06:04)	Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 12:27:25) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 13:06:18) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 13:09:08) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:20:55) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2014 08:56:48) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:49:09)	Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:47:23)

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 11. Extra legale en sociale voorzieningen Paragraaf: 04. Specifieke bepalingen m.b.t. het Voorzorgsfonds Artikel: 01. Specifieke bepalingen m.b.t. het Voorzorgsfonds <p style="text-align: center;">Specifieke bepalingen m.b.t. het Voorzorgsfonds</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 4 Revisiedatum: 19/01/2015 12:05:48 Status: ACTUEEL Identificatie: 114 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Het OFP BASF Voorzorgsfonds , het OFP SolVin Zandvliet , het OFP Styrolution Belgium en het OFP EuroChem Antwerpen (luik “Ziekte, invaliditeit, overlijden”) voorziet voor iedere medewerker in een invaliditeitsrente. Vanaf de 61^{ste} ziekte dag (uitgezonderd arbeidsongeval) ontvangt de zieke medewerker een aanvullende vergoeding bovenop zijn mutualiteitsuitkering. Wanneer de medewerker meer dan 12 maanden arbeidsongeschikt is, dan wordt deze aanvullende vergoeding jaarlijks in januari met 2% verhoogd.

Het OFP BASF Voorzorgsfonds , het OFP SolVin Zandvliet , het OFP Styrolution Belgium en en OFP EuroChem Antwerpen (luik “Ziekte, invaliditeit, overlijden”) keert tevens een vergoeding uit aan de begunstigde , bij overlijden van een medewerker. Vanaf 01.01.2015 is voor elke werknemer met WN-statuut en voor elke baremabediende die deelnemer is van het luik DC-plan een kapitaal overlijden conform het reglement als volgt voorzien:

Bouwsteen 1

2 x PBJ (pensioenbasisjaarloon-wedde) vanuit de reserves van de DC-plannen verder aangevuld vanuit het Voorzorgsfonds

Plus bijkomend

Bouwsteen 2

De reserves uit het Spaarplan

Plus bijkomend

Bouwsteen 3

De reserves uit het Toelagenplan

Voor deeltijds werkenden, de uitgroei baan uitgezonderd, wordt de PBJ vermenigvuldigd met de verloningsbreuk zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Voor baremabedienden met een basisplan (ook DB-plan genoemd) blijft de bestaande regeling van toepassing.

Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (15/01/2015 16:42:09) Akkoord : Kris Luyckx (16/01/2015 06:42:49)	Goedkeuring: Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/01/2015 06:47:05) Akkoord : Ivo Janssen (16/01/2015 07:52:40) Akkoord : Dirk De Swert (16/01/2015 08:25:21)	Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (19/01/2015 12:05:45)
---	---	---

Akkoord : Nico Merks (16/01/2015 10:46:07) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/01/2015 09:18:24) Akkoord : Denise Schellemans (19/01/2015 09:29:55)

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 11. Extra legale en sociale voorzieningen Paragraaf: 05. Afscheidspremie Artikel: 01. Afscheidspremie werknemers overgangsregeling <p style="text-align: center;">Afscheidspremie werknemers overgangsregeling</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:11:18 Status: ACTUEEL Identificatie: 220 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--

Bij het ontstaan van de extra-legale pensioenvoorzieningen voor werknemers in het werknemersstatuut, werd de pensioenpremie door een compenserende aanvullende pensioenvergoeding (BS) of een jaarlijkse extra werkgeverstoelage (0,45%) vervangen.

De werknemers die op pensioen gesteld worden, ontvingen voordien een afscheidspremie berekend op volgende basis :

Van 1 t/m 25 jaren dienst : 2 dagen brutobasisloon per dienstjaar
 Van 26 t/m 39 jaren dienst : 1 dag brutobasisloon per dienstjaar

Het aangevangen jaar telt voor een volledig jaar.

Tot nader order wordt een overgangsregeling voorzien voor die werknemers die, bij eender welke vorm van pensionering, om één of andere reden, geen recht op één van de bovenvermelde aanvullingen kunnen laten gelden.

Concreet zijn dit de werknemers die geweigerd hebben om toe te treden tot het spaarplan en de werknemers , geboren vóór 1958 en die laattijdig toegetreden zijn tot het spaarplan. Voor de werknemers die laattijdig toegetreden zijn, wordt de afscheidspremie berekend tot 31.12.2003, gezien voor hen vanaf 01.01.2004 een jaarlijkse werkgeversbijdrage van 0,45% in het spaarplan wordt gestort.

De afscheidspremie opgebouwd in een bepaald arbeidsstelsel blijft behouden en wordt bij deeltijdse tewerkstelling pro rata verder opgebouwd.

Deze afscheidspremie kan niet gecumuleerd worden met een vergoeding voor bestaanszekerheid.

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:13:59)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 10:25:45) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:29:34) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:52:35) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 08:58:52) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:56:39) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:46:04)	Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:11:15)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4



<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 11. Extra legale en sociale voorzieningen Paragraaf:05. Afscheidspremie Artikel:02. Overgangsregeling afscheidspremie bedienden, voordien tewerkgesteld als werknemer</p> <p style="text-align: center;">Overgangsregeling afscheidspremie bedienden, voordien tewerkgesteld als werknemer</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:11:31 Status: ACTUEEL Identificatie: 221</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	---

Bij het ontstaan van de extra-legale pensioenvoorzieningen voor bedienden, werd de pensioenpremie voor bedienden die vroeger werknemer waren, door een aanvullende pensioenvergoeding (BS) of een jaarlijkse extra werkgeverstoelage (0,45%) vervangen.

Tot nader order wordt een overgangsregeling voorzien voor die bedienden, geboren vóór 1958 die van werknemer naar bediende zijn overgegaan tussen 01.01.1973 en 31.12.1988 of na 1993.

Voor hen zal, bij eender welke vorm van pensionering en voor zover zij geen recht op een aanvullende pensioenvergoeding (BS) of een jaarlijkse extra werkgeverstoelage (0,45%) kunnen laten gelden, een pensioenpremie voor de periode als werknemer toegekend worden.

De berekening zal gebeuren volgens het aantal dienstjaren als werknemer op het ogenblik van de statuutwijziging, op basis van de op dat ogenblik geldende functiecategorie. Als referentieloon wordt het loonreferentiepunt geldig op het ogenblik van uitkering genomen.

Voor die bedienden, geboren vóór 1958 die van werknemer naar bediende zijn overgegaan in de periode van 01.01.1989 tot 31.12.1992, werd het equivalent van de op dat ogenblik opgebouwde premie op een persoonlijk verzekeringscontract gestort.

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:20:27)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 14:34:10) Akkoord : Denise Schellemans (30/03/2007 13:06:54) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:41:44) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 10:10:23) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:44:22) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 10:47:27)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:11:27)</p>
---	---	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 11. Extra legale en sociale voorzieningen Paragraaf:06. Bestaanszekerheid (specifiek van toepassing voor werknemers) Artikel:01. Bestaanszekerheid (specifiek van toepassing voor werknemers)</p> <p style="text-align: center;">Bestaanszekerheid</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 2 Revisiedatum: 21/10/2011 12:35:36 Status: ACTUEEL Identificatie: 222</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--

1. Principe

De syndicale afgevaardigden zullen door de werkgever voorafgaand en zo spoedig mogelijk ingelicht worden over mogelijke tijdelijke werkloosheid of ontslag wegens technische of economische redenen.

Bij tijdelijke werkloosheid zal, voor zover mogelijk een beurtstelsel onder de medewerkers met gelijkwaardige functies ingevoerd worden en zullen de betrokken medewerkers (mits kwalificatie) in andere afdelingen van de onderneming tewerkgesteld worden.

Bij ontslag wegens technische of economische redenen zal de werkgever zijn invloed aanwenden om medewerkers in andere ondernemingen te werk te stellen. Bij aanwerving zal, mits kwalificatie, prioriteit verleend worden aan de, vroeger door het bedrijf wegens technische of economische redenen ontslagen, medewerkers.

2. Collectief fonds voor de uitkering van bijkomende sociale vergoedingen

a) Tijdelijke werkloosheid

In geval van tijdelijke werkloosheid zal de werkgever voor de werknemers met werknemersstatuut en de baremabedienden, per volledige dag werkloosheid, een bruto aanvullende vergoeding uitbetalen bovenop de werkloosheidsuitkering. Die bruto aanvullende vergoeding bedraagt voor de verschillende arbeidstijdstelsels:

1,5 x het basisuurloon voor de dagmedewerkers

1,63 x het basisuurloon voor de medewerkers in 2-ploegen (2-ploegen: $1,5 + ((10,25\% / 39,32\%) \times 0,5) = 1,63$)

1,73 x het basisuurloon voor de medewerkers in 3-ploegen (3-ploegen: $1,5 + ((18\% / 39,32\%) \times 0,5) = 1,73$)

2 x het basisuurloon voor de medewerkers in 4-ploegen (met inbegrip van de medewerkers in volcontinu van de volgende diensten: Interventiedienst, Toezicht en de Medische Dienst)

b) Beëindiging van de arbeidsovereenkomst (enkel van toepassing voor werknemers met werknemersstatuut)

Aan de werknemers die wegens technische of economische redenen, of redenen van structurele aard ontslagen worden, worden volgende vergoedingen gewaarborgd:

54,54€ - na 1 jaar dienst

111,55€- na 2 jaar dienst

163,61€- na 5 jaar dienst

Plus 14,87€- per jaar dienst vanaf 5 jaar en maximum 25 jaar dienst (evenwel beperkt tot een maximum bedrag van 461,08€)

Deze vergoeding wordt niet betaald aan werknemers die in aanmerking komen voor een individuele regeling, voor een afscheidspremie bij oppensioenstelling, die vrijwillig ontslag nemen of die wegens zwaarwichtige redenen ontslagen werden.

c) Afscheidspremie (enkel van toepassing voor werknemers met werknemersstatuut)

De op het ogenblik van het ontslag verworven afscheidspremie bij oppensioenstelling blijft behouden in geval van ontslag van een werknemer die ouder is dan 50 jaar en 20 jaren dienst heeft, behoudens in geval van ontslag wegens dringende redenen.

d) Toeslag op het vakantiegeld (enkel van toepassing voor werknemers met werknemersstatuut)

Een toeslag op het vakantiegeld zodat geen nettoverlies wordt geleden op het vakantiegeld ingevolge arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en arbeids-ongeval voor de duur van de wettelijke gelijkstelling afhankelijk van het interprofessioneel akkoord.

e) Toeslag bij brugpensioen (enkel van toepassing voor werknemers met werknemersstatuut)

Een maandelijkse toeslag van 4,96€ tussen 58 en 60 jaar aan de werknemers die op brugpensioen zijn, wanneer de CAO 17-berekening nu minder is als vorige CAO 17.

f) Bijdrage werkgever (enkel van toepassing voor werknemers met werknemersstatuut)

De werkgever verbindt zich ertoe om bij de oprichting van het fonds een bijdrage te storten van 0,2 % van de pensioenbasisjaarwedde zoals gedefinieerd in het spaar- en verzorgingsplan. Hij verbindt er zich toe om gedurende het tweede jaar eveneens een maximumbijdrage te storten van 0,2 % van deze pensioenbasisjaarwedde. ■

<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (19/10/2011 13:59:39)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (19/10/2011 14:00:32) Akkoord : Jan Van Den Broeck (20/10/2011 08:11:41) Akkoord : Nico Merks (20/10/2011 09:35:42) Akkoord : Dirk De Swert (20/10/2011 12:31:10) Akkoord : Erwin Suetens (21/10/2011 06:05:17)</p>	<p>Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (21/10/2011 12:35:30)</p>
--	--	--

Akkoord : Denise Schellemans (21/10/2011 11:39:17)

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 11. Extra legale en sociale voorzieningen Paragraaf:07. Jeugdvakantiedagen (JJV) Artikel:01. Bijpassing jeugdvakantiedagen</p> <p style="text-align: center;">Bijpassing jeugdvakantiedagen</p>	<p>Opsteller: Kitty Vinck Revisie: 0 Revisiedatum: 03/07/2015 07:01:50 Status: ACTUEEL Identificatie: 255</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--

De werkgever zal aan de medewerkers die voldoen aan de modaliteiten voor het verkrijgen van jeugdvakantiedagen, een bijpassing tot het belastbaar loonverlies betalen per opgenomen JJV-dag en dit in aanvulling op de RVA-uitkering.

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (29/06/2015 15:37:25) Akkoord : Kris Luyckx (29/06/2015 19:58:46)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (30/06/2015 06:25:17) Akkoord : Nico Merks (30/06/2015 06:34:01) Akkoord : Denise Schellemans (30/06/2015 08:21:31) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (30/06/2015 09:19:04) Akkoord : Jan Van Den Broeck (30/06/2015 09:22:06) Akkoord : Dirk De Swert (02/07/2015 12:21:37)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (03/07/2015 07:01:37)</p>
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 12. Ziekte en arbeidsongeval Paragraaf: 01. Gewaarborgd loon werknemers Artikel: <p style="text-align: center;">Gewaarborgd loon werknemers</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 14/07/2014 11:47:43 Status: ACTUEEL Identificatie: 226 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

1. Ziekte

De werknemers die de voorwaarden* vervullen om te genieten van het gewaarborgd weekloon en van de mutualiteitsvergoeding hebben recht op een vergoeding bij werkonbekwaamheid .

* Er geldt o.a. een anciënniteitsvoorwaarde van 1 maand. Als een werknemer gedurende zijn eerste maand in dienst ziek wordt, dient hij onmiddellijk de mutualiteit te verwittigen.

1.1. Gewaarborgd loon eerste maand

Periode (kalenderdagen)	Aard	Betaling
Onderbroken dag	Arbeidsdag	De begonnen arbeidsdag wordt doorbetaald
Eerste tot zevende dag*	Gewaarborgd weekloon	betaling van het normaal voorzien loon
Achtste tot veertiende dag	Gewaarborgd weekloon tweede week	betaling van normaal voorzien belastbaar loon
Vijftiende tot dertigste dag	Gewaarborgd maandloon eerste maand	betaling van een bijpassing tot het belastbaar loonverlies in aanvulling op de uitkering van het ziekenfonds 25,88% tot de RIZIV grens 85,88% boven de RIZIV grens

(*) Een feestdag in deze periode wordt volledig door de werkgever betaald

1.2. Gewaarborgd maandloon tweede maand

Vanaf de 31^{ste} tot de 60^{ste} kalenderdag ziekte, krijgen de werknemers, in aanvulling op de uitkeringen van het ziekenfonds en solidariteitsfonds, 20% van het brutoloonverlies beneden en 80% van het brutoloonverlies boven de loongrens voor ziekteuitkeringen (RIZIV-grens) uitbetaald.

1.3. Herval

Wanneer de werknemer binnen de 14 kalenderdagen terug ziek wordt, wordt dit automatisch beschouwd als dezelfde ziekte en wordt niet opnieuw gewaarborgd loon betaald.

Indien de werknemer een andere aandoening heeft, dient hij dit te bewijzen door een doktersattest vooraleer een nieuwe periode van gewaarborgd loon start.

2. Werkonbekwaamheid wegens arbeidsongeval

Bij arbeidsongeval hebben de werknemers recht op een vergoeding gelijk aan belastbaar loon van hun normaal loon gedurende 23 kalenderdagen aansluitend op de zeven dagen van het gewaarborgd weekloon.

De door de werknemers te vervullen formaliteiten bij werkonbekwaamheid wegens arbeidsongeval zijn opgenomen in het arbeidsreglement (zie AR 4.3).

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekrchtiging:
Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 11:57:42) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 12:05:51)	Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 12:27:11) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 13:06:06) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 13:08:53) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:22:45) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2014 08:56:16) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:49:31)	Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:47:40)

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 12. Ziekte en arbeidsongeval Paragraaf: 02. Gewaarborgd loon bedienden Artikel: <p style="text-align: center;">Gewaarborgd loon bedienden</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 2 Revisiedatum: 14/07/2014 11:47:56 Status: ACTUEEL Identificatie: 227 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
---	--

1.1. Ziekte bij tewerkstelling voor de duur van minder dan drie maanden

De bedienden die de voorwaarden* vervullen om te genieten van het gewaarborgd weekloon hebben recht op 100 % van hun basismaandwedde en eventuele shiftpremie.

Gedurende de 7 kalenderdagen volgend op het gewaarborgd weekloon hebben zij recht op 86,93 % hiervan.

Vanaf de 15de tot en met de 30ste kalenderdag betaalt de werkgever 26,93 % van hun basismaandwedde en eventuele shiftpremie beneden de RIZIV-grens en 86,93 % boven deze grens.

*Er geldt o.a. een anciënniteitsvoorwaarde van 1 maand. Als een bediende gedurende zijn eerste maand in dienst ziek wordt, dient hij onmiddellijk de mutualiteit te verwittigen.

1.2. Ziekte bij tewerkstelling van drie maanden en meer**1.2.1 Gewaarborgd maandloon eerste maand**

De bedienden bekomen de volgende vergoedingen:

Periode	Aard	Betaling
Onderbroken dag	Arbeidsdag	De begonnen arbeidsdag wordt doorbetaald
1ste tot 30ste dag	gewaarborgde maandwedde eerste maand	betaling van de normaal voorziene wedde

1.2.2 Gewaarborgd maandloon tweede maand

Vanaf de 31^{ste} tot de 60^{ste} kalenderdag ziekte, krijgen de bedienden, in aanvulling op de uitkeringen van het ziekenfonds en solidariteitsfonds, 20% van het brutoloonverlies beneden en 80% van het brutoloonverlies boven de loongrens voor ziekteuitkeringen (RIZIV-grens) uitbetaald.

1.3. Herval

Wanneer de bediende binnen de 14 kalenderdagen terug ziek wordt, wordt dit automatisch beschouwd als dezelfde ziekte en wordt niet opnieuw gewaarborgd loon betaald.

Indien de bediende een andere aandoening heeft, dient hij dit te bewijzen door een doktersattest vooraleer een nieuwe periode van gewaarborgd loon start.

■

Nazicht:	Goedkeuring:	Bekracting:
Akkoord : Kitty Vinck (11/07/2014 11:58:54) Akkoord : Kris Luyckx (11/07/2014 12:05:36)	Akkoord : Dirk De Swert (11/07/2014 12:26:55) Akkoord : Ivo Janssen (11/07/2014 13:05:41) Akkoord : Nico Merks (11/07/2014 13:08:42) Akkoord : Denise Schellemans (14/07/2014 08:23:45) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (14/07/2014 08:56:08) Akkoord : Jan Van Den Broeck (14/07/2014 10:49:47)	Akkoord : Koen Van Raemdonck (14/07/2014 11:47:53)

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 13. Bijlagen Paragraaf: Artikel: Bijlage 1: Loon- en weddetabellen en vergoedingen	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 31 Revisiedatum: 08/07/2016 15:59:36 Status: ACTUEEL Identificatie: 243 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	---



Bijlage 1 update d.d. augustus 2016 incl. index.xlsx Opbouw baremiek en afrondingen.doc

■

--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 13. Bijlagen Paragraaf: Artikel: <p style="text-align: center;">Bijlage 2: Functiewaarderingen</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 0 Revisiedatum: 22/05/2007 19:13:04 Status: ACTUEEL Identificatie: 244 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--



Bijlage 2 Functiewaarderingen.doc

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (27/02/2007 10:15:53)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (27/02/2007 11:40:42) Akkoord : Denise Schellemans (11/04/2007 14:33:19) Akkoord : Jan Van Den Broeck (07/05/2007 07:49:30) Akkoord : Ronald Janssens (11/05/2007 09:08:28) Akkoord : Franz Egger (11/05/2007 14:52:45) Akkoord : Dirk De Swert (22/05/2007 14:38:37)	Bekrchtiging: Akkoord : Leo Scheers (22/05/2007 19:13:00)
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 13. Bijlagen Paragraaf: Artikel:</p> <p style="text-align: center;">Bijlage 3: Minimumbezettingen</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 5 Revisiedatum: 16/06/2016 12:52:13 Status: ACTUEEL Identificatie: 248</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
---	--



Bijlage 3 dd juli 2015.xls

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (02/07/2015 11:42:13) Akkoord : Kris Luyckx (03/07/2015 10:52:52)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (07/07/2015 09:21:47) Akkoord : Nico Merks (20/08/2015 12:59:23) Akkoord : Ivo Janssen (27/08/2015 13:56:12) Akkoord : Denise Schellemans (03/09/2015 13:24:47) Akkoord : Jan Van Den Broeck (09/06/2016 13:28:57) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (16/06/2016 12:46:32)</p>	<p>Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (16/06/2016 12:52:10)</p>
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 13. Bijlagen Paragraaf: Artikel:</p> <p style="text-align: center;">Bijlage 4: Sanctietabellen</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 2 Revisiedatum: 19/01/2015 12:03:06 Status: ACTUEEL Identificatie: 245</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--



Bijlage 4 Sanctietabellen..xls

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (15/01/2015 15:44:37) Akkoord : Kris Luyckx (15/01/2015 16:17:36)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (16/01/2015 05:57:36) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/01/2015 06:48:19) Akkoord : Ivo Janssen (16/01/2015 07:50:09) Akkoord : Nico Merks (16/01/2015 10:45:04) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/01/2015 09:17:30) Akkoord : Denise Schellemans (19/01/2015 09:28:02)</p>	<p>Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (19/01/2015 12:03:03)</p>
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 13. Bijlagen Paragraaf: Artikel:	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 7 Revisiedatum: 19/01/2015 12:03:18 Status: ACTUEEL Identificatie: 246
Bijlage 5: Afsluitdata	Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen

De afrekeningsdata voor 2015 zijn de volgende:

BASF Antwerpen N.V. / BBCC Comm. V.

23 januari
 20 februari
 24 maart
 24 april
 22 mei
 23 juni
 24 juli
 24 augustus
 25 september
 23 oktober
 23 november
 18 december

Styrolution Belgium N.V.

22 januari
 19 februari
 20 maart
 22 april
 20 mei
 19 juni
 23 juli
 20 augustus
 21 september
 22 oktober
 20 november
 17 december

EuroChem Antwerpen N.V. / SolVin N.V.:

23 januari
 20 februari
 23 maart
 23 april
 21 mei
 22 juni
 24 juli
 21 augustus
 22 september
 23 oktober

23 november
18 december



Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (15/01/2015 15:45:48) Akkoord : Kris Luyckx (15/01/2015 16:20:01)	Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (16/01/2015 05:57:09) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/01/2015 06:47:31) Akkoord : Ivo Janssen (16/01/2015 07:51:19) Akkoord : Nico Merks (16/01/2015 10:45:32) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/01/2015 09:17:58) Akkoord : Denise Schellemans (19/01/2015 09:28:36)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (19/01/2015 12:03:15)
---	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 13. Bijlagen Paragraaf: Artikel:</p> <p style="text-align: center;">Bijlage 6: Vuil en hinderlijk werk</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 21/10/2011 12:33:23 Status: ACTUEEL Identificatie: 247</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--



Bijlage 6 Vuil en hinderlijk werk.doc



<p>Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (19/10/2011 13:54:58)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Ivo Janssen (19/10/2011 13:55:44) Akkoord : Jan Van Den Broeck (20/10/2011 08:13:15) Akkoord : Nico Merks (20/10/2011 09:34:48) Akkoord : Dirk De Swert (20/10/2011 13:08:50) Akkoord : Erwin Suetens (21/10/2011 06:04:37) Akkoord : Denise Schellemans (21/10/2011 11:51:49)</p>	<p>Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (21/10/2011 12:33:18)</p>
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 13. Bijlagen Paragraaf: Artikel: <p style="text-align: center;">Bijlage 7: CAO 2012-2013</p>	Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 3 Revisiedatum: 12/07/2012 13:59:52 Status: ACTUEEL Identificatie: 249 Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen
--	--



CAO 2012-2013.pdf

■

Nazicht: Akkoord : Kris Luyckx (10/07/2012 18:03:53)	Goedkeuring: Akkoord : Nico Merks (10/07/2012 18:04:29) Akkoord : Denise Schellemans (10/07/2012 18:04:45) Akkoord : Ivo Janssen (10/07/2012 18:04:53) Akkoord : Dirk De Swert (10/07/2012 18:05:03) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (10/07/2012 18:05:49) Akkoord : Jan Van Den Broeck (10/07/2012 18:19:35)	Bekrchtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (12/07/2012 13:35:23)
--	---	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

<p>KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Werknemers met WN-statuut en Baremabedienden Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 13. bijlagen Paragraaf: Artikel:</p> <p style="text-align: center;">Bijlage 8: CAO 2014-2015</p>	<p>Opsteller: Sofie Heyrman Revisie: 1 Revisiedatum: 19/01/2015 12:03:28 Status: ACTUEEL Identificatie: 139</p> <p>Toepassingsgebied: BASANT-BBCC-Inovyn-Styrolution-Euro Chem Antwerpen</p>
--	--



CAO 2014-2015 TBE Site BASF Antwerpen.pdf CAO maaltijdcheques.pdf



CAO glijtijd.pdf CAO thuiswerk.pdf

■

<p>Nazicht: Akkoord : Kitty Vinck (15/01/2015 15:45:30) Akkoord : Kris Luyckx (15/01/2015 16:19:49)</p>	<p>Goedkeuring: Akkoord : Dirk De Swert (16/01/2015 05:56:40) Akkoord : Jan Van Den Broeck (16/01/2015 06:48:07) Akkoord : Ivo Janssen (16/01/2015 07:50:25) Akkoord : Nico Merks (16/01/2015 10:45:16) Akkoord : Sophie Vandemeulebroucke (19/01/2015 09:17:46) Akkoord : Denise Schellemans (19/01/2015 09:28:20)</p>	<p>Bekrachtiging: Akkoord : Koen Van Raemdonck (19/01/2015 12:03:25)</p>
--	--	---

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Toezicht Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 00. INHOUD VAN DE OVEREENKOMST Paragraaf: 01 Toepassingsgebied <p style="text-align: center;">Toepassingsgebied</p>	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 1 Revisiedatum: 01/08/2000 11:35:38 Status: ACTUEEL Identificatie: 170 <p style="text-align: right;">Toepassingsgebied: BASANT</p>
---	---

De gecoördineerden teksten van de baremabedienden zijn eveneens van toepassing voor de Toezichters tewerkgesteld in het 12-urenstelsel.

Specifieke bedrijfsovereenkomsten van BASF Antwerpen N.V. welke geldig zijn voor de toezichter in het 12-urenstelsel zijn vermeld in deze bundel.

■

Nazicht: Akkoord : Paul Vielfont (15/06/2000 10:26:27) Akkoord : Kris Luyckx (15/06/2000 03:49:59 PM)	Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (27/07/2000 13:43:13) Akkoord : Ronald Janssens (01/08/2000 09:59:14)	Bekrachtiging: Akkoord : Paul Jacobs (01-08-2000 11:12:08)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Toezicht Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 01. REGELING VAN DE ARBEIDSTIJD EN AFWEZIGHEIDSDAGEN Paragraaf: 04 Feestdagen <p style="text-align: center;">Feestdagen</p>	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 0 Revisiedatum: 28/07/2000 12:58:08 Status: ACTUEEL Identificatie: 119 Toepassingsgebied: BASANT
---	---

Feestdagen 1999 zie AR: 11.05. 

Het aantal feestdagen bedraagt **10 dagen (= 120 uren)**.

■

Nazicht: Akkoord : Paul Vielfont (23/02/99 07:43:13 AM) Akkoord : Robert Meersmans (24/02/99 11:38:26 AM)	Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (02/03/99 02:54:21 PM) Akkoord : Ronald Janssens (03/03/99 09:27:42 AM)	Bekrchtiging: Akkoord : Paul Jacobs (03/03/99 05:32:52 PM)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.

Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Toezicht Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 01. REGELING VAN DE ARBEIDSTIJD EN AFWEZIGHEIDSDAGEN Paragraaf: 09 ANC-uren <p style="text-align: center;">Anciënniteitsverlofdagen (ANC)</p>	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 1 Revisiedatum: 01/08/2000 11:35:35 Status: ACTUEEL Identificatie: 124 Toepassingsgebied: LP/T
---	---

ANC zie AR 11.03.02. 

De toezichter die in de loop van het kalenderjaar de volgende anciënniteit bereikt, krijgt jaarlijks :

- vanaf 3 jaar: in totaal 8 ANC-uren
- vanaf 10 jaar: in totaal 16 ANC-uren
- vanaf 15 jaar: in totaal 24 ANC-uren
- vanaf 20 jaar: in totaal 32 ANC-uren
- vanaf 25 jaar: in totaal 40 ANC-uren

Het aantal uren anciënniteitsverlof (ANC) wordt vanaf 01.01.2001 als volgt vastgelegd:

- vanaf 3 jaar: in totaal 8 ANC-uren
- vanaf 8 jaar: in totaal 16 ANC-uren
- vanaf 12 jaar: in totaal 24 ANC-uren
- vanaf 16 jaar: in totaal 32 ANC-uren
- vanaf 20 jaar: in totaal 40 ANC-uren
- vanaf 25 jaar: in totaal 48 ANC-uren

Nazicht: Akkoord : Paul Vielfont (07/04/2000 07:23:24) Akkoord : Kris Luyckx (26/04/2000 08:57:08 AM)	Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (31/05/2000 19:54:55) Akkoord : Ronald Janssens (01/08/2000 09:29:12)	Bekrachtiging: Akkoord : Paul Jacobs (01-08-2000 11:10:45)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Toezicht Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 02. PREMIES EN BIJZONDERE VERGOEDINGEN Paragraaf: 03 Overuren / OVK <p style="text-align: center;">Meerprestaties en overuren</p>	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 1 Revisiedatum: 01/08/2000 11:35:37 Status: ACTUEEL Identificatie: 128 Toepassingsgebied: LP/T
---	---

Overuren zijn prestaties verricht buiten het 12-urensysteem.

Overurentoeslag zie TB 7.4. 

Modaliteiten overuren zie TB 05.07 

In normale omstandigheden (gepland) kunnen geen overuren gepresteerd worden aansluitend aan de 12 uren prestatie.

■


Nazicht: Akkoord : Paul Vielfont (07/04/2000 07:23:49) Akkoord : Kris Luyckx (26/04/2000 08:56:33 AM)	Goedkeuring: Akkoord : Denise Schellemans (31/05/2000 19:55:57) Akkoord : Ronald Janssens (01/08/2000 09:29:50)	Bekrachtiging: Akkoord : Paul Jacobs (01-08-2000 11:10:58)
--	--	--

BASF Antwerpen N.V.
Haven 725, Scheldelaan 600, B-2040 Antwerpen 4

BASF

KWM-nummer: Profiel: Gecoördineerde teksten Toezicht Trefwoorden: Bedrijfsdeel: Hoofdstuk: 02. PREMIES EN BIJZONDERE VERGOEDINGEN Paragraaf: 04 Verplaatsingskosten <p style="text-align: center;">Vergoeding verplaatsingskosten</p>	Opsteller: Paul Vielfont Revisie: 0 Revisiedatum: 28/07/2000 13:04:45 Status: ACTUEEL Identificatie: 129 Toepassingsgebied: LP/T
--	---

Aangezien het personeel geen gebruik kan maken van het personeelstransport, wordt een vergoeding toegekend voor de verplaatsingskosten.

Deze vergoeding stemt overeen met de vergoeding voor gebruik van privaatwagens, (per gepresteerde werkdag) , op basis van 8 BEF. [Zie TB 12.05.](#) 

Deze vergoeding worden steeds met de afrekening van de volgende maand uitbetaald.

Het tolgeld voor Liefkenshoektunnel zit in de vergoeding van privaatwagens, voor deze medewerkers die op de linkeroever van de Schelde wonen.

[Materiële schade aan privé voertuig: TB 07.09. zie 9.5.](#)



■

Nazicht: Akkoord : Paul Vielfont (09/06/99 02:35:16 PM) Akkoord : Robert Meersmans (09/06/99 04:43:03 PM)	Goedkeuring: Akkoord : Ronald Janssens (11/06/99 09:18:16 AM) Akkoord : Denise Schellemans (16/06/99 11:34:45 AM)	Bekrchtiging: Akkoord : Paul Jacobs (30/06/99 12:37:04 PM)
--	--	--