

Als bedoeld in art. 23 van de cao voor de Timmerindustrie

Per 1 januari 2006 kent de Timmerindustrie een functie systeem dat is gebaseerd op de functiewaarderingmethode ontwikkeld door bureau De Leeuw Consult BV. In dit systeem worden functies ingedeeld in functiefamilies en functiegroepen die overeenkomen met loonschalen. Het systeem maakt onderdeel uit van de cao voor de Timmerindustrie.

Het functiesysteem is een integraal systeem voor alle functies in de Timmerindustrie. Het biedt mogelijkheden voor modern personeelsbeleid dat kijkt naar het functioneren van mensen en waarbij veranderde eisen voor het werk kunnen worden vertaald in bijvoorbeeld nieuwe functies of ontwikkelingsafspraken.

Dit handboek beschrijft het bijbehorende loonsysteem en legt uit hoe het loonsysteem toegepast dient te worden. Per 19 juni 2006 is het nieuwe loonsysteem van kracht.

Functiefamilies en functiegroepen

Een overzicht van de functiefamilies en bijhorende functiegroepen in verhouding tot de loonschalen.

FUNCTIEFAMILIES	1 Voor- en afmontage	1	2	3	4													
	2 Kunststofverwerking	1	2	3	4													
	3 Houtbewerking	1	2	3	4	5												
	4 Algemene ondersteuning	1	2	3	4	5	6	7										
	5 Spuiterij		1	2	3													
	6 Houtskeletbouw		1	2	3	4												
	7 Bouwmontage		1	2	3	4	5											
	8 Magazijn/expeditie/transport		1	2	3	4	5	6										
	9 Werkvoorbereiding/calculatie				1	2	3	4	5									
	10 Financiële administratie				1	2	3	4	5	6								
	11 Commercie				1	2	3	4	5	6								
	12 Technische dienst					1	2	3	4									
	13 Productieleiding					1	2	3	4	5								
	14 ICT/automatisering							1	2	3								
		A	B	C	D	E	F	G	H	I								
		LOONSCHALEN																

Werkwijze

Stappenplan

Het loonsysteem bestaat uit loonschalen en treden. Iedere functiegroep van een functiefamilie correspondeert met een loonschaal. Binnen een loonschaal zijn er jeugdtreden, ervaringstreden en extratreden. Indeling in een schaal en een trede vindt plaats aan de hand van een stappenplan en volgens bepaalde spelregels. Het te volgen stappenplan – om te komen tot een juiste loonindeling – is afhankelijk van de situatie van de in te delen werknemer. Daarbij worden drie groepen werknemers onderscheiden: jeugdige werknemers, volwassen werknemers en nieuwe werknemers.

Jeugdige werknemers

- stap 1 Bepaal de leeftijd en het vakopleidingsniveau van de werknemer.
- stap 2 Bepaal, indien de werknemer geen vakopleiding heeft of volgt, aan de hand van de functie-indeling in bovenstaande tabel met functiefamilies en functiegroepen, de van toepassing zijnde loonschaal.
- stap 3 Maak in de loontabel, aan de hand van de leeftijd van de werknemer, binnen de loonschaal of het opleidingsniveau een keuze voor de bijbehorende trede. Zie in deze cao tekst: de bijlagen Loontabellen Garantielonen.

Volwassen werknemers

- stap 1 Bepaal de volwassen leeftijd van de werknemer.
- stap 2 Bepaal aan de hand van de functie-indeling in bovenstaande tabel met functiefamilies en functiegroepen, de van toepassing zijnde loonschaal.
- stap 3 Maak in de loontabel binnen de loonschaal een keuze voor een trede. Zie in deze cao tekst: de bijlagen Loontabellen Garantie-lonen.

Nieuwe werknemers

- stap 1 Maak voor de openstaande vacature, voorafgaand aan een werving- en selectieprocedure, een functiebeschrijving en deel de functie vervolgens in volgens de regels van het handboek functiesysteem.
- stap 2 Bepaal de leeftijd van de (kandidaat) werknemer en bepaal vervolgens, aan de hand van de functie-indeling in bovenstaande tabel met functiefamilies en functiegroepen, de van toepassing zijnde loonschaal.
- stap 3 Maak in de loontabel binnen de loonschaal een keuze voor een trede. Zie pagina's in deze cao: de bijlagen Loontabellen Garantie-lonen. Hierbij geldt dat het is toegestaan om de ideale kandidaat voor de functie met een individuele toeslag hoger te belonen dan het maximum van de loonschaal, maar niet is toegestaan om de nieuwe werknemer lager te belonen dan het minimum van de loonschaal.

Leg tenslotte, ongeacht het gevolgde stappenplan, dit individueel overeengekomen loon vast middels de Indelingsbrief. Een voorbeeld Indelingsbrief is opgenomen aan het einde van deze bijlage VII. Tevens kunt u deze downloaden op www.sswt.nl.

Belangrijkste spelregels

Bij de indeling door de werkgever zal erop worden toegezien dat te allen tijde minimaal het bij de leeftijd behorende minimumloon zal gelden (volgens de dan van toepassing zijnde WML).

Voor werknemers die boven de voor de functie geldende loonschaal worden beloond, blijft de betreffende loonschaal van toepassing. De loonschaal hoort immers bij de functie en niet bij de functievervuller. Zodoende blijft de rangorde tussen de functies logisch; wat onder andere belangrijk is voor toekomstige wervingsprocedures voor diezelfde functie of voor een functie die er vlak boven, onder of naast zit.

Jeugdige werknemers

Lonen voor jeugdige werknemers, zoals gedefinieerd in de cao voor de Timmerindustrie, zijn leeftijdsgebonden en afhankelijk van opleiding.

Voor jeugdigen zonder vakopleiding gelden de leeftijdstreden van de van toepassing zijnde loonschaal.

Voor jeugdigen met een vakopleiding of in de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) zijn de opleidingsniveau-afhankelijke treden van toepassing.

Jeugdigen doorlopen de leeftijdstreden. Op basis van leeftijd vindt vanaf de e.v. loonbetalingsperiode na de verjaardag automatisch een tredeverhoging plaats.

Jeugdige werknemers zonder vakopleiding, die vervolgens daarna de volwassen leeftijd bereiken, worden in trede 0 van de van toepassing zijnde loonschaal ingedeeld.

Jeugdige werknemers met een vakopleiding of in de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), die vervolgens de volwassen leeftijd bereiken, worden ingedeeld in een bij de functie passende loonschaal en de bij het overeengekomen loon passende trede. Het overeengekomen loon bedraagt minimaal de beloning van de 20-jarige tijdens de vakopleiding BBL.

Volwassen werknemers

Een volwassen werknemer wordt in trede 0 ingedeeld zolang hij of zij de laagste volwassen leeftijd heeft. Een volwassen werknemer die ouder is dan de laagste volwassen leeftijd en die niet geheel aan de eisen van de functie voldoet, kan ook in trede 0 worden geplaatst. Die indeling is zonder meer het geval wanneer de werknemer voorafgaand aan de indiensttreding meer dan een jaar zonder betaald werk is geweest, hij of zij op grond van WAO/WIA-regels een arbeidsgeschiktheid van 15% of minder heeft of wanneer door de Vakraad voor de Timmerindustrie toestemming tot dispensatie is gegeven voor lagere loonbetaling dan de cao voorschrijft. In alle gevallen dient er schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en werknemer te zijn over de duur van de trede 0-indeling.

Normaal gesproken zal na een jaar indeling in trede 1 plaatsvinden, behalve wanneer de werknemer ook na een jaar nog niet aan de eisen voor de functie voldoet. De indeling in de 0-trede kan dan door de werkgever eenzijdig maximaal één jaar verlengd worden met als voorwaarde dat de werkgever die verlenging vooraf deugdelijk schriftelijk motiveert.

Treden

Iedere schaal bestaat uit verschillende treden. Allereerst zijn er de leeftijdsgebonden jeugdtreden. Vervolgens zijn er de ervaringstreden die op basis van ervaring/dienstjaren worden doorlopen, in de regel één trede per jaar. Daarnaast heeft elke schaal één of meer extratreden, bovenop de ervaringstreden. De extratreden zijn afhankelijk van een extra goede beoordeling. Zo'n beoordeling wordt vastgesteld door middel van een gesprekkenprocedure. In het handboek gesprekkensysteem Timmerindustrie is aangegeven hoe dit werkt. Werknemers die geen beoordeling krijgen, worden geacht naar volle tevredenheid te functioneren. Daarom geldt: twee jaar geen beoordeling betekent één extratrede. Het verdient aanbeveling om ook gedurende de ervaringstreden-periode een gesprekkenprocedure te voeren.

Na de extratreden zijn er nog twee wegen naar meer loon. Een promotie naar een hogere functie of een individuele toeslag boven het maximum van de loonschaal.

Loonsverhoging

Toekomstige cao-loonsverhogingen binnen de Timmerindustrie zijn van toepassing op alle lonen en over het hele individueel overeengekomen loon. Wat voor werknemers, waarvan het nieuw individueel overeengekomen loon boven de maximum extratrede uitstijgt, betekent dat het meerdere boven het schaalmaximum niet wordt 'afgebouwd' of 'bevroren'.

Naast cao-loonsverhogingen kunnen werknemers meer gaan verdienen doordat er ieder jaar automatisch ervaringstreden worden toegekend. Sommige bedrijven zullen voor deze tredeverhogingen telkens het moment van 1 januari kiezen. Andere bedrijven zullen telkens de eerste dag van de loonbetalingsperiode kiezen. De hoeveelheid ervaringstreden is afhankelijk van de loonschaal. Zie pagina's in deze cao: de loontabellen Garantielonen.

Afwijkend belonen

Afwijkende beloning naar boven (hogere belonen dan het maximum van de loonschalen) is toegestaan, afwijkingen naar beneden (lager belonen dan het minimum van de loonschaal) zijn niet toegestaan, tenzij de Vakraad voor de Timmerindustrie hiertoe schriftelijk dispensatie heeft verleend.

Toeslagen

Er bestaan daarnaast bepaalde toeslagen op het loon; zie de cao tekst.

Aandachtspunten

Cao-verplichting

Zowel het functiesysteem als het loonsysteem zijn een cao-verplichting. De indeling van functies en de beloning van werknemers moet plaatsvinden volgens de regels en aanwijzingen van deze systemen.

Geschillen

Bij geschillen tussen werkgever en werknemer geldt het volgende: Eerst moeten werkgever en werknemer er samen proberen uit te komen. Lukt dat niet, bepaal dan met elkaar wat precies het verschil in redenering is.

Alleen als een verschil van mening met de functie-indeling te maken heeft, is de bezwarenprocedure de aangewezen weg. Daarvoor wordt verwezen naar het handboek functiesysteem Timmerindustrie en de cao-tekst. Overigens volgt uit een juiste functie-indeling de bijbehorende loonschaal. Via de tabel met functiefamilies en functiegroepen is immers af te lezen welke loonschaal bij welke functiegroep hoort.

Indien het verschil van mening niet met de functie-indeling maar met de schaalindeling of met de indeling binnen de schaal te maken heeft, dan geldt een andere weg van geschillenbeslechting. Werkgevers die lid zijn van de Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie kunnen bij deze organisatie terecht voor advies en ondersteuning. Werknemers die lid zijn van de FNV of CNVvakmensen kunnen bij hun vakbond

terecht voor advies en ondersteuning. Voorts houdt eenieder het recht een geschil zonder hulp van deze organisaties op te lossen.

Voorbeeld Indelingsbrief

Dagtekening (*plaats / datum*) _____

Aan _____

Adres _____

Functie-indeling

Uw functie (*functienaam*) _____

wordt per (*datum*) _____

ingedeeld in de functiefamilie (*benaming*) _____

hierin in functiegroep (*nr.*) _____

Bij deze functiegroep hoort cao-loonschaal (*A t/m I*) _____

hierin wordt u ingedeeld op trede (*nr.*) _____

Loon

Loonbetaling vindt plaats per *maand / 4 weken** _____

uw individueel overeengekomen loon bedraagt € _____

** doorhalen wat niet van toepassing is*

Tevens is afgesproken

Hier eventueel specifieke afspraken vanuit het handboek loonsysteem Timmerindustrie vermelden.

CATS®blad van de functie-indeling

Hieronder treft u de gegevens aan van de functiefamilie en de functiegroep waarin u bent ingedeeld.

Plaats hier het CATS®blad van de functie-indeling.

Ondertekening

Namens werkgever,

Voor gezien

handtekening leidinggevende

paraaf werknemer(ster)