

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (A)

voor personeel van

NXP Semiconductors Netherlands BV
NXP Software BV

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1

Definities

HOOFDSTUK I

ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Artikel 2

Van werkgever

Artikel 3

Van de organisaties

Artikel 4

Wederzijdse verplichtingen

Artikel 5

Van de medewerker

HOOFDSTUK II

WERKGELEGENHEID

Artikel 6

Werkgelegenheid

Artikel 6a

Employability

Artikel 7

Overleg over werkgelegenheid

Artikel 8

Arbeidsomstandigheden

HOOFDSTUK III

DIENSTVERBAND

Artikel 9

Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd

Artikel 10

Beëindiging van de dienstbetrekking

HOOFDSTUK IV

ARBEIDSDUUR

Artikel 11

Begrippen

Artikel 12

Werktijden

Artikel 13

De vaststelling van (ploegen)dienstroosters

Artikel 13a

Verlet

Artikel 13b

A la carte

Artikel 14

Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen
en de nationale feestdag

Artikel 15

Vakantie

Artikel 16

Niet betaald verzuim

Artikel 17

Betaald verzuim

HOOFDSTUK V

ARBEIDSBELONING

Artikel 18

Maandsalaris

Artikel 18a

Collectieve inkomensvorming

Artikel 18b

Gedifferentieerd collectief

Artikel 18c

Bonusregeling

Artikel 19

Compensatie voor niet-genoten vakantie en verlet

Artikel 20

Beloning voor werken op overuren

Artikel 20a

Consignatie

Artikel 21

Beloning ploegendienstrooster

Artikel 22

Beloning voor werken op bijzondere uren bij dienstroosters

Artikel 22a

Beloning voor werken volgens vast dienstrooster van 9.5 uur

Artikel 23

Beloning voor werken op algemeen erkende christelijk
feestdagen en de nationale feestdag

Artikel 24

Vakantiegeld

Artikel 24a

Dertiende maanduitkering

Artikel 25

Betaling vakantie, verlet en verzuim

Artikel 26

(Vervallen)

Artikel 27

Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid indien geen recht op WAO
bestaat

Artikel 27a

Betaling bij arbeidsongeschiktheid indien recht op WAO-uitkering
bestaat

Artikel 27b

Betaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 28 Girale betaling

HOOFDSTUK VI SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 29 Zorgverzekering
Artikel 29a (Vervallen)
Artikel 29b Levensloopregeling
Artikel 30 Pensioen

HOOFDSTUK VII VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 31 Ondernemingsraden
Artikel 32 Mededelingen aan het personeel

HOOFDSTUK VIII BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP

Artikel 33 Disciplinaire maatregelen
Artikel 34 Intern Beroep

HOOFDSTUK IX BIJZONDERE REGELINGEN

Artikel 35 Arbeidsrust, staking en uitsluiting
Artikel 36 Geschillenregeling
Artikel 37 Vakbondsverzuim
Artikel 38 Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever
Artikel 39 Uitkering aan de organisaties
Artikel 40 Duur van deze overeenkomst
Artikel 41 Overheidsmaatregelen

Bijlage A SALARISREGELING

- I. Bepaling van het functieniveau
- II. Indeling van de medewerkers in aannamegroepen of functiegroepen
- III. Salarissysteem
- IV. Individuele garanties
- V. Collectieve garanties
- VI. Hindertoeslag

Bijlage B VAKANTIEREGELING

Bijlage C INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST

Bijlage D PROJECT MET BREED

Bijlage E TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG

Bijlage F VERVANGENDE EN AANVULLENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE GEÛNIFORMEERDE DIENST VAN DE AFDELING BEDRIJFSBEVEILIGING

Bijlage G OVERLEG

Bijlage H IN- EN EXTERNE BEMIDDELING

Bijlage I	ZORGVERLOF
Bijlage J	SPAARVERLOFSYSTEEM
Bijlage K	A LA CARTE
Bijlage L	(VERVALLEN)
Bijlage M	AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN
Bijlage N	OVERGANSMAATREGELEN MET BETREKKING TOT DE VERZELFSTANDIGING VAN PHILIPS SEMICONDUCTORS PER 28 SEPTEMBER 2006

De ondergetekenden:

1. a. NXP Semiconductors Netherlands BV
b. NXP Software BV

hierna tezamen genoemd: NXP Nederland

en

2. FNV BONDGENOTEN, gevestigd te Utrecht;
3. CNV BEDRIJVENBOND, gevestigd te Utrecht;
4. DE UNIE, gevestigd te Culemborg;

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

Art i k e l 1

Definities

werkgever: elk der partijen hiervoor genoemd onder 1.a. en 1.b. te dezer zake
domicilie kiezend te Eindhoven, High Tech Campus 60;

de organisaties: de partijen hiervoor genoemd onder 2. t/m 4.;

de medewerkers: allen¹ in dienst van werkgever, ingedeeld in:
- de aannamesgroepen A1, A2 en A3;
- de functiegroepen 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40 en 45

¹ In bijlage F is een aantal vervangende en aanvullende bepalingen opgenomen welke alleen gelden voor het personeel van de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging.

HOOFDSTUK I

ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Art i k e l 2

Van werkgever

1. Werkgever zal geen medewerkers in zijn dienst hebben onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze overeenkomst. Hij mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften in een voor medewerkers gunstige zin afwijken van deze CAO-voorwaarden. Wanneer deze afwijking groepen medewerkers of alle medewerkers van een bedrijf betreft, zal werkgever echter hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ontvangen.

Art i k e l 3

Van de organisaties

De organisaties zullen bevorderen, dat hun leden de bepalingen van deze overeenkomst te goeder trouw naleven.

Art i k e l 4

Wederzijdse verplichtingen

1. Partijen zullen deze overeenkomst te goeder trouw naleven en handhaven.
2. Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst onder de medewerkers generlei actie voeren, die ten doel heeft wijziging te brengen in de bij deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. Indien een van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst noodzakelijk mocht oordelen, zal zij dit aan de andere partijen schriftelijk mededelen. Partijen zullen hierover onverwijld onderhandelingen openen en deze voeren in een geest van samenwerking en vertrouwen.

Art i k e l 5

Van de medewerker

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze overeenkomst en naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen. Tot deze aanwijzingen behoort ook de Business Code of Conduct, die door werkgever na overleg met de Ondernemingsraad is vastgesteld.
2. De medewerker zal de belangen van werkgever naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.

HOOFDSTUK II

WERKGELEGENHEID

Artikel 6

Werkgelegenheid

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij hem betrokkenen streeft werkgever naar een maximaal zinvolle werkgelegenheid. In dit verband is zijn beleid gericht op een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn medewerkers, alhoewel daaromtrent geen garanties kunnen worden gegeven.
2. Teneinde dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal werkgever:
 - a. in vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde medewerkers. Hierbij zal werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de toekomstmogelijkheden en de privé-omstandigheden van de medewerker;
 - b. om de medewerkers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures, de medewerkers de gelegenheid geven hun kennis en bekwaamheden te ontwikkelen, alsmede deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen;
 - c. het recht erkennen op opleiding teneinde dit te bereiken en zal de medewerkers daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten die al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die daartoe hebben geleid na of onder werktijd plaatshebben.
3. Werkgever zal tijdens de duur van deze overeenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van medewerkers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, respectievelijk tijdens de duur ervan in dienst treden, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzakelijk zijn. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
4. Werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Indien hierbij detachering, plaatsing in een andere functie en/of overplaatsing naar een andere afdeling, vestigingsplaats of gelieerde vennootschap van werkgever noodzakelijk is, zal de medewerker hieraan redelijkerwijs zijn medewerking verlenen. Werkgever en de organisaties erkennen dat deze medewerking mede van groot belang is teneinde het in lid 3 gestelde met betrekking tot collectief ontslag te kunnen realiseren.
5. Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het betreffende UWV-WERKbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige of minder valide medewerkers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.
6. Werkgever zal slechts gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. Werkgever zal de ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen. Wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel in meer omvangrijke mate gebruik gemaakt moet worden van ter beschikking gestelde krachten, zal werkgever niet hiertoe besluiten dan nadat hij de betrokken ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen.
7. Ondanks het streven naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen kan het onvermijdelijk zijn dat arbeidsplaatsen vervallen. Indien werkgever zich hierbij echter genoodzaakt ziet

over te gaan tot collectief ontslag, geldt het in lid 3 gestelde.

Artikel 6a

Employability

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden.
Werkgever voert een beleid dat erop gericht is de inzetbaarheid van de medewerker nu en in de toekomst te bevorderen, waardoor zijn werkzekerheid toeneemt.
Medewerker is zich bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid voor het vergroten van zijn inzetbaarheid en is bereid zich daartoe inspanningen te getroosten.
2.
 - a. Opleiden is een belangrijk instrument om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om de werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen.
 - b. Werkgever is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de medewerker ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kan volgen. In dit verband zal werkgever per bedrijfssonderdeel een inzetbaarheidsplan opstellen. Werkgever zal daarbij bijzondere aandacht besteden aan oudere medewerkers.
De medewerker zal zijn verantwoordelijkheid moeten nemen om zodanige opleidingen te volgen dat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid nu en in de toekomst behouden blijft.
 - c. Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zowel werkgever als de medewerker een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten.
 - d. Teneinde op gestructureerde wijze de inzetbaarheid van de medewerker vorm te geven stellen werkgever en medewerker periodiek gezamenlijk een opleidingsplan op. Een dergelijk plan kan zowel gericht zijn op de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst. Een Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgever richt.
3. Aangezien functionele mobiliteit voor de medewerker een voorwaarde is om zijn inzetbaarheid op peil te houden, zal werkgever een voor alle medewerkers toegankelijke vacaturebank instellen.
4. Werkgever en medewerker kunnen binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afspraken maken omtrent de verblijfsduur binnen één en dezelfde functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en daarmee de werkzekerheid van de medewerker te vergroten.
5. Ter bevordering van zijn inzetbaarheid heeft de medewerker recht op het ontvangen van gestructureerde feedback op zijn functioneren.
6. Teneinde op gestructureerde wijze de employability van de medewerker vorm te geven kunnen werkgever en de medewerker periodiek gezamenlijk een Persoonlijk OntwikkelingsPlan opstellen. Een dergelijk plan kan gericht zijn op zowel de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst. Daartoe kan 1 keer in de 5 jaar gebruik gemaakt worden van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult) voor medewerkers die minimaal 3 jaar in dienst zijn. De resultaten van de loopbaanscan worden uitsluitend ter beschikking gesteld aan de deelnemende medewerker. Het spreekt voor zich dat de medewerker er een groot belang bij kan hebben om de resultaten met de leidinggevende of HRM te bespreken.

Artikel 7

Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgever zal de organisaties periodiek (minimaal tweemaal per jaar) informeren omtrent de algemene gang van zaken in zijn bedrijven. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid (o.m. positie vrouwen, leeftijdsbewust personeelbeleid, bevorderen ondernemerschap, werkgelegenheidsplan, opleidingen).
2. Indien werkgever overweegt te besluiten tot:
 - a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel leiden;
 - b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
 - c. een fusie als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels 2000.
zal zij bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.
3. In verband daarmee zal werkgever zo snel als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de betrokken ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
4. Aansluitend hierop zal werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de organisaties en de betrokken ondernemingsraad.
5. De financiële regelingen, die zijn opgenomen in een sociaal plan, komen ten laste van werkgever, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 8

Arbeidsomstandigheden

1. Werkgever streeft naar goede en veilige arbeidsomstandigheden, alsmede naar organisatie en werk waarbij de medewerker zijn gaven en bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en ontwikkelen en waarbij ieder in zijn functie in staat wordt gesteld verantwoordelijkheden te dragen.
2.
 - a. Werkgever zal bij voortduring zijn beste zorg wijden aan de fysieke arbeidsomstandigheden, onder meer door:
 - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor zijn medewerkers;
 - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraad inzake de veiligheid;
 - het geven van informatie en instructies aan medewerkers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;
 - het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.
 - b. De medewerker zal de eigen veiligheid en die van de andere medewerkers naar vermogen in acht nemen. Hij doet dat o.m. door:
 - zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;
 - op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding, en zo mogelijk verbetering, van de veiligheid;
 - het melden van zijns inziens bestaande gevaren bij de bedrijfsleiding;
 - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

- c. Werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in zijn bedrijven werkzame diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele medewerkers.

HOOFDSTUK III

DIENSTVERBAND

Artikel 9

Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd

1. Bij de aanvang van het dienstverband tekent de medewerker een arbeidsovereenkomst met deze Collectieve Arbeidsovereenkomst als grondslag.
2. Het dienstverband wordt, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de plaats waar de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt, de aanname- of functiegroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven.

Voorts bevat de arbeidsovereenkomst onder meer bepalingen over:

- de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden, door de medewerker;
 - de geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden;
 - publicaties;
 - auteursrechten;
 - octrooien;
 - een concurrentiebeding;
 - afstand van rechten op uitvindingen.
4. Werkgever zal medewerkers in de functiegroepen 25 en lager niet aan de bepaling omtrent uitvindingen houden.
 5. Bij de aanvang van het dienstverband kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.

Artikel 10

Beëindiging van het dienstverband

1. Het dienstverband kan door werkgever of door de medewerker door middel van opzegging worden beëindigd.
Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzeggingstermijn. De opzeggingstermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; het dienstverband eindigt aan het einde van de opzeggingstermijn.
Werkgever zal een door hem gedane opzegging schriftelijk bevestigen.
2. De opzeggingstermijn voor werkgever is afhankelijk van de duur van het dienstverband op de dag van opzegging en bedraagt:

bij een dienstverband korter dan 5 jaar	1 maand
bij een dienstverband van 5-10 jaar	2 maanden
bij een dienstverband van 10-15 jaar	3 maanden
bij een dienstverband van 15 jaar of langer	4 maanden

3. De opzeggingstermijn voor de medewerker bedraagt 1 maand.
4. Aaneengesloten dienstverbanden bij tot het NXP-concern behorende ondernemingen worden voor de berekening van de duur van het dienstverband meegeteld.²
5. Het dienstverband eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege:
 - a. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking voor bepaalde tijd is aangegaan;
 - b. bij het verstrijken van de tijd waarvoor een dienstbetrekking voor bepaalde tijd al dan niet stilzwijgend is voortgezet, voor zover de voortzettingen in totaal de termijn van 3 jaar niet te boven gaan (ongeacht de duur van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). Het gestelde in art. 7:668a BW is niet van toepassing op de beëindiging van een aldus voortgezette dienstbetrekking. Onder dienstbetrekking wordt in het kader van dit artikel tevens verstaan uitzendarbeid.
 - c. behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen, op de laatste dag van de maand waarin de medewerker de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd bereikt; voor medewerkers die niet deelnemen aan de pensioenregeling van werkgever geldt de leeftijd waarop zij pensioengerechtigd zouden zijn geweest wanneer zij lid waren geweest van de voor hen geldende pensioenregeling.

HOOFDSTUK IV

ARBEIDSDUUR

Artikel 11

Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar, uitgedrukt in uren. In 2011 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur 2080 uren.
2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.
3. Ploegendienstrooster: dienstrooster waarin wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten voorkomen waarbij tenminste eenmaal per vier weken door medewerkers in verschillende diensten wordt gewerkt. Wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten betekent dat er tenminste 12 werkuren (excl. pauzes) liggen tussen het begintijdstip van de eerste dienst en het eindtijdstip van de laatste dienst.

² De dienstjaren die door medewerkers direct voorafgaand aan de verzelfstandiging ononderbroken zijn doorgebracht bij Philips tellen bij NXP Nederland mee voor al die situaties waarbij de lengte van het dienstverband een bepalend criterium is.

Artikel 12

Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
 - a. een (ploegen)dienstrooster in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren bevat;
 - b. op jaarbasis de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren bedraagt;
 - c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster ten minste een halve dienst bedraagt;
 - d. een dienst ten minste 6 uren bedraagt;
 - e. van het bepaalde in dit lid, onder a., - door toepassing van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank – in de periode 1 januari 2011 tot 1 april 2012 kan worden afgeweken, in die zin dat het maximaal aantal uren per dienst in een (ploegen)dienstrooster 12 uren bedraagt.
2. De werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag.
3. Het rooster wordt tenminste 7 kalenderdagen voor invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.
4.
 - a. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
 - b. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.
 - c. Medewerkers kunnen twee jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd een verzoek tot het werken in deeltijd doen, waarbij een werktijdpercentage van minimaal 80% geldt.
Een jaar voor het bereiken van de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken, waarbij eveneens een deeltijdpercentage van minimaal 80% geldt.
De pensioenopbouw van deze medewerkers wordt voortgezet op basis van een voltijds dienstverband. Bij berekening van de door de medewerker verschuldigde premie wordt uitgegaan van een voltijds inkomen.
 - d. Medewerkers die reeds in deeltijd werken kunnen op de onder c. beschreven wijze hun deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het inkomen voorafgaand aan de teruggang in deeltijdpercentage en de verschuldigde premie op basis van dat inkomen wordt berekend.

Artikel 13

De vaststelling van (ploegen)dienstroosters

1. Werkgever stelt het voor de medewerker geldende rooster vast.
2. Voor de vaststelling of wijziging van het rooster voor alle of een groep van de betrokken medewerkers behoeft werkgever de instemming van de betrokken ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
3. Het verrichten van arbeid op andere uren dan de uren opgenomen in het in lid 1 bedoelde rooster, indien naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dit eist, verplicht.
4. Er zal alleen worden gewerkt op overuren, indien het belang van de onderneming dit eist.

In dit geval is de medewerker verplicht op overuren te werken. Deze verplichting geldt niet voor medewerkers van 50 jaar of ouder. Werkgever zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker.

5. Wanneer in een bepaald bedrijf(sonderdeel) werken op overuren in meer belangrijke omvang - hetzij naar het aantal daarbij betrokken medewerkers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur - noodzakelijk is, zal werkgever hieromtrent overleg plegen met de ondernemingsraad.
6. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van werkgever het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging, in zijn bedrijven noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 13a

Verlet

1. Verletniveau

- a. Medewerkers hebben aanspraak op verlet.
- b. Het verletjaar valt samen met het kalenderjaar.
- c. Medewerkers, behoudens de hierna te noemen uitzonderingen, hebben aanspraak op 13 dagen verlet. Voor een 5- of 4/5-ploegendienstwerker met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren geldt een verletniveau van 1 dienst.
- d. Op het aantal verletdagen worden in mindering gebracht de verletdagen die in het voorafgaande jaar op grond van het bepaalde in lid 2 onder e zijn vervallen.
- e. Voor de vaststelling van de hoogte van het verlet bij indiensttreding of ontslag in de loop van het kalenderjaar is het gestelde in de artikelen 2a, 3 en 8 van bijlage B van overeenkomstige toepassing.
- f. Het toekennen van verlet kan geschieden in uren.

2. Vormgeving

- a. Werkgever kan 8 verletdagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad. Voor de vaststelling van overige verletdagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
Werkgever kan verletdagen ook individueel vaststellen. Hiertoe zijn door partijen nadere regels gesteld.
- b. Werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad op grond van bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische of arbeidsmarkttechnische redenen, groepen van medewerkers geheel of gedeeltelijk uitzonderen van verlet. Een zodanige uitzondering dient per kalenderjaar na overleg met de ondernemingsraad opnieuw te worden vastgesteld.
Werkgever kan genoemde uitzondering ook individueel vaststellen. Het gestelde in sub c is van overeenkomstige toepassing.
- c. Aan het einde van het kalenderjaar resterend verlet wordt naar keuze van de medewerker besteed aan een van de doelen van A la carte. Als voor uitbetaling wordt gekozen geldt art. 19.
- d. Arbeidsongeschiktheid of beëindiging van het dienstverband geeft voor verletdagen geen recht op vervangend betaald verzuim of betaling met betrekking tot deze dagen.
- e. Bij een arbeidsongeschiktheidsperiode van 4 aaneengesloten weken vervalt 1 verletdag met een maximum van 7 dagen op jaarbasis, tenzij in de betreffende periode een collectieve verletdag is vastgesteld. De op deze wijze vervallen verletdagen komen in mindering op het verletsaldo van het volgende jaar.

Artikel 13b

A la carte

Binnen bepaalde kaders kan de medewerker zelf invulling geven aan de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket op basis van een gelijkblijvende economische waarde. De deelname aan A la carte is vrijwillig en geschiedt op initiatief van de medewerker. De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage K.

Artikel 14

Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag

1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en de nationale feestdag (30 april) zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Werkgever zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.
3. Werkgever stelt de medewerker die een vakantie- of verletdag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

Artikel 15

Vakantie

De vakantieregeling is opgenomen in bijlage B van deze overeenkomst.

Artikel 16

Niet betaald verzuim

1. Werkgever is generlei betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Evenmin behoudt de medewerker zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in de artikelen 7:628 en 629a van het Burgerlijk Wetboek en de artikelen 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, voor zover in de artikelen 17, 27 en 37 van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.
4. Medewerker kan per kalenderjaar ten hoogste 5 dagen vrije tijd kopen en in overleg met werkgever opnemen.
5. Medewerker kan het saldo uit de Levensloopregeling, zoals bedoeld in artikel 29b,

aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 17

Betaald verzuim

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. Overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon van de medewerker: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag.
 - b. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner, een inwonend kind of inwonende ouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en begrafenis.
 - c. Begravenis van de echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1 dag.
 - d. Huldiging van de medewerker in verband met zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
 - e. Dienstjubileum (25- en 40-jarig): één werkweek. Deze werkweek mag naar keuze van de medewerker opgenomen worden in het jaar van de officiële viering of in het daaropvolgende kalenderjaar. Uitbetaling van deze week is mogelijk in overleg met werkgever.
 - f. In de periode van 3 jaar voorafgaand aan de pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: maximaal 5 werkdagen.
 - g. Bij de geboorte van een kind van de medewerker, het huwelijk van de medewerker en/of het 25- of 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis.

NB.:

Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degene met wie de medewerker samen leeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner aangemerkt, mits de samenleving en de gemeenschappelijke huishouding blijkt uit een notariële akte.

Waar in het bovenstaande sprake is van "ouders" resp. "grootouders" worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e) of partner.

2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, vroedvrouw, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.
3. Ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, kan de medewerker met behoud van betaling verzuim worden toegestaan, wanneer bijzondere omstandigheden dit naar de mening van werkgever rechtvaardigen.
4. a. Teneinde de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen wordt aan medewerkers de mogelijkheid geboden om drie jaar voorafgaand aan de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd, doch niet eerder dan na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, jaarlijks een aantal uren verzuim met behoud van betaling op te nemen, en wel:
 - ten hoogste 60 uren drie jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd;
 - ten hoogste 90 uren twee jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd;
 - ten hoogste 120 uren een jaar voor de (gekozen) pensioengerechtigde leeftijd.

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verzuim met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van art. 12, vierde lid, sub c, hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim krachtens dit lid.

b. Werkgever zal in overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze uren kunnen

worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.

HOOFDSTUK V

ARBEIDSBELONING

Artikel 18

Maandsalaris

1. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:
 - de indeling van de medewerker in een van de aannamegroepen of functiegroepen;
 - de voor elke aannamegroep/functiegroep vastgestelde salarissen;
 - de leeftijd van de medewerker;
 - de beoordeling van de prestatie van de medewerker.De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage A.
2. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

Artikel 18a

Collectieve schaalaaanpassing

1. De salarisschalen worden per 1 oktober 2011 verhoogd met 2,5% onder toepassing van het gedifferentieerd collectief, zoals bedoeld in artikel 18b.

Artikel 18b

Gedifferentieerd collectief

Toekenning aan de medewerker van de overeengekomen schaalaaanpassing is afhankelijk van de individuele prestatiebeoordeling, zoals die laatstelijk is vastgesteld, volgens onderstaande tabel.

Beoordelingscode	% van schaalaaanpassing
1: No Fit	0%
2: Improvement Required	100%
3: Good Performer	100%
4: Strong Performer	100%
5: Role Model	100%

Indien een medewerker niet in aanmerking komt voor de collectieve schaalaaanpassing wordt uiterlijk op 1 mei volgend op de individuele prestatiebeoordeling door werkgever een verbeterplan vastgesteld.

Artikel 18c

Bonusregeling

1. Werkgever kent een bonusregeling voor medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die op 1 december van enig jaar tenminste 12 maanden in dienst van

werkgever zijn.

2. Werkgever stelt voor de in lid 1 genoemde medewerkers per kalenderjaar of per gedeelte daarvan een bonusdoelstelling vast. Deze bestaat uit objectief meetbare, individuele en/of groepsdoelstellingen.
3. De te behalen bonus bedraagt 3% van de som van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag, vaste overwerktoeslag en vaste bijzondere uren toeslag. In geval van een gedeeltelijke realisatie van de bonusdoelstellingen wordt een dienovereenkomstig gedeelte van dit bonuspercentage uitgekeerd.
4. De bonusregeling voorziet in de mogelijkheid om stretched bonusdoelstellingen te realiseren. Als een target, die boven de nominale waarde ligt (stretched target) wordt gerealiseerd, wordt een bonus uitbetaald die 200 % van de nominale bonus bedraagt. Resultaten tussen minimum en nominaal en tussen nominaal en stretched leveren een bonusresultaat naar rato op.
5. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgever de bonusdoelstelling door de medewerker is gerealiseerd, vindt drie maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de bonus plaats.

Artikel 19

Compensatie voor niet-genoten vakantie en verlet

1. Het aan het einde van het kalenderjaar resterend verlet kan naar keuze van de medewerker worden uitbetaald of geheel of gedeeltelijk worden ondergebracht in het spaarverlofsysteem van bijlage J.
Bij betaling ontvangt de medewerker voor elk uur 0,575% van het voltijd maandsalaris, vermeerderd met 16,33%.
2. Indien aan de medewerker niet-genoten vakantiedagen worden uitbetaald ontvangt de medewerker voor elk uur 0,575% van het voltijd maandsalaris, vermeerderd met 16,33%

Artikel 20

Beloning voor werken op overuren

1. Onder overuren wordt verstaan, behoudens voor zover het in de periode 1 januari 2011 tot 1 april 2012 uren betreft in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank:
 - uren in dagdienst en 2-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en die een eenmaal vastgesteld rooster te boven gaan, voor zover dit rooster tenminste een werktijd van 8 uren omvat.
 - uren in 3-, 4-, 4/5- en 5-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en de 7,5 uur per dienst te boven gaan.
 - uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de 40 uren per week overschreden worden.
2. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
3. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van werkgever niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Deze betaling bedraagt 0,575% van het maandsalaris, dat voor de toepassing van dit lid vastgesteld wordt op tenminste € 1.331.- bruto. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaal aanpassing, zoals genoemd in art. 18a.

4. Naast de in het tweede lid bedoelde compensatie of de in het derde lid bedoelde betaling ontvangt de medewerker een toeslag van 25% van het uurloon per gewerkt overuur voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor de medewerker normale werkdag.
5. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van twee overschrijdt, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor de medewerker normale werkdag.
6. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 75% van het uurloon per gewerkt overuur op zaterdag.
7. De in het vierde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.
8. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid, 4 tot en met 7 genoemde toeslagen.
9. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgever intern nadere regels gesteld.

A r t i k e l 20a

Consignatie

1. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
2.
 - a. Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris. Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
 - b. Aan het geconsigneerd zijn op een verletdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
 - c. Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uren werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 22.
3. Werkgever kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.
4. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris.
Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zondag, een feestdag en een verletdag worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.
5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform de artikelen 20 en 22.
6. Indien de laatste opkomstperiode eindigt na 00.00 uur en voor 05.00 uur volgt aansluitend een rustperiode van 8 uren. Voor zover deze uren samenvallen met uren van het voor die dag geldende rooster, wordt over deze uren het salaris doorbetaald.
7. Indien alleen een oproep plaatsvindt tussen 05.00 en 06.00 uur volgt binnen 24 uur na 06.00 uur een rustperiode van 8 uren.
8. Indien zowel tussen 00.00 uur en 05.00 uur als tussen 05.00 en 06.00 uur een oproep

plaatsvindt geldt het gestelde in lid 6.

9. Indien alleen een oproep plaatsvindt na 06.00 uur wordt aansluitend volgens het voor die dag geldende rooster gewerkt, waarbij het maximaal aantal te werken uren 13 bedraagt. In een periode van 13 weken wordt niet langer gewerkt dan gemiddeld 45 uren per week.

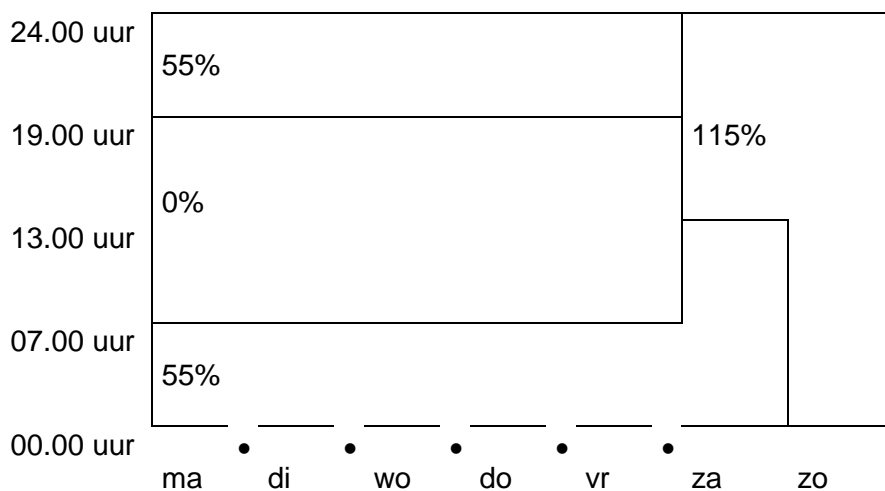
Artikel 21

Beloning ploegdienstrooster

1. De medewerker, die volgens een vastgesteld ploegenrooster in ploegen werkt, ontvangt een maandsalaris ploegdienst, dat wordt vastgesteld evenredig aan de arbeidsduur en doorwerkt in de daaraan gerelateerde inkomensbestanddelen. Boven het maandsalaris ploegdienst ontvangt de medewerker een ploegtoeslag.
2. Deze toeslag wordt betaald vanaf het moment dat medewerker in ploegen is gaan werken en zolang deze daarin blijft werken. Een toelichting op de berekening van het maandsalaris ploegdienst en de ploegtoeslag is opgenomen in bijlage E bij deze overeenkomst.

De hoogte van de ploegtoeslag is afhankelijk van de mate waarin werktijden en pauzetijden inconveniënt zijn, behoudens voor zover het uren betreft in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank.

3. Voor de vaststelling van de inconveniëntie wordt onderstaand schema toegepast*.



* Voor de vaststelling van de ploegtoeslag van de 2-ploegdienst dag/nacht zal voor maandag t/m vrijdag een inconveniëntie-vrije zone worden berekend ter grootte van 12 uren.

4. De ploegtoeslag wordt verhoogd met 1,5%, indien medewerker naar het oordeel van werkgever werkzaamheden verricht waarbij het pauzemoment dagelijks varieert en niet vastligt in het dienstrooster ofwel er geen sprake is van een aaneengesloten pauze van één half uur.
Dit verhogingspercentage dient te worden vermenigvuldigd met het voor de medewerker geldende basispercentage (zie bijlage E).
5. De ploegtoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 1.730,-- bruto per maand. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaal aanpassing, zoals genoemd in art. 18a.
6. De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C bij deze

overeenkomst.

Artikel 22

Beloning voor werken op bijzondere uren bij dienstroosters

1. Indien en voor zover een medewerker via ploegentoeslag of via zijn normale salaris voor het werken op bijzondere uren nog geen extra betaling ontvangt, dan ontvangt hij voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2. Deze toeslag bedraagt:
 - 25% voor de uren op
maandag t/m vrijdag van: 00.00 - 07.00 uur
en van: 19.00 - 24.00 uur
en zaterdag van: 00.00 - 06.00 uur
 - 75% voor de uren op
zaterdag van: 06.00 - 24.00 uur
 - 100% voor uren op
zondag van: 00.00 - 24.00 uur
3. De in lid 2 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.
4. Indien een medewerker tijdelijk op bijzondere uren werkt, geldt op maandag t/m vrijdag in afwijking van lid 2 vóór 21.00 uur geen toeslag en na 21.00 uur een toeslag van 30%.
5. Dit artikel is niet van toepassing op uren gewerkt in het kader van de Flexurenbank, zoals bedoeld in het tussen werkgever en de ondernemingsraad overeengekomen Protocol Flexurenbank.

Artikel 22a

Beloning voor werken volgens vast dienstrooster van 9,5 uren

1. Indien een medewerker gedurende het gehele kalenderjaar in een vast dienstrooster van 9,5 uren per dag werkzaam is, en de gemiddelde arbeidsduur 38 uren per week bedraagt, dan ontvangt hij een toeslag.
Deze toeslag bedraagt 25% per uur voor de werkuren boven de 9 uren per dag, alleen en voor zover er nog geen toeslagen op grond van artikel 21 of artikel 22 zijn toegekend.
2. De in lid 1 genoemde toeslag van 25% wordt berekend over 0,575% van het maandsalaris.

Artikel 23

Beloning voor werken op algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag

1. Over algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen, doorbetaald.
2. Medewerkers, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen bovendien over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst

of het normale salaris (de besteding van een vrije dienst [in tijd of uitbetaling in geld] geschiedt in overleg met de medewerker) en een extra betaling van 100%.

Art i k e l 24

Vakantiegeld

1. Aan het einde van de maand mei zal aan de medewerker 8% vakantiegeld worden betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen.
2. Voor de medewerkers van 22 jaar en ouder bedraagt deze uitkering echter tenminste € 1.712,- bruto op jaarbasis. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaal aanpassing, zoals genoemd in art. 18a.
3. Medewerkers die in de loop van een jaar in dienst treden dan wel de dienst verlaten hebben recht op een evenredig deel van deze uitkering. Voor de berekening hiervan zijn door werkgever intern nadere regels gesteld.
4. De medewerkers bedoeld in artikel 27 en 27a ontvangen voornoemde uitkering alleen indien en voor zolang zij werkgever volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.
5. Op deze uitkering hebben geen aanspraak medewerkers, die:
 - a. anders dan voor herhalings oefeningen zich in werkelijke militaire dienst bevinden.
 - b. volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgever als bedoeld in artikel 27.

Art i k e l 24a

13e maand uitkering

1. Jaarlijks wordt aan medewerkers, die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst zijn, in de maand december door werkgever een uitkering gedaan van 8,33% over de daartoe door werkgever aangewezen inkomensbestanddelen (dertiende maand).
2. Medewerkers die in de loop van een jaar in dienst treden, dan wel de dienst verlaten, hebben recht op een evenredig deel van deze uitkering.

Art i k e l 25

Betaling vakantie, verlet en verzuim

Over vakantiedagen, verletdagen en overig betaald verzuim als bepaald in de artikelen 13a, 17 en 37, zal het salaris - voor ploegenwerkers inclusief de voor hen geldende ploegentoeslag - worden doorbetaald.

Art i k e l 26

Personeelsobligaties

(vervallen)

Artikel 27

Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid indien geen recht op WAO bestaat

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.
 - a. Werkgever zal aan de medewerker die volgens de daartoe in het kader van de Ziektewet gestelde criteria ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden of door werkgever opgedragen passende werkzaamheden, gedurende ten hoogste 104 weken te rekenen vanaf de datum van ziekmelding 70% van zijn inkomen (met inachtneming van het maximum dagloon en in de eerste 52 weken het voor medewerker geldende minimumloon) doorbetalen, tenzij op grond van wettelijke bepalingen geen recht op doorbetaling bestaat.
 - b. Indien de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld door de door hem ingeschakelde bedrijfsarts zal werkgever het in lid 1 sub a genoemde inkomen als volgt aanvullen:
 - gedurende de eerste 6 maanden tot 100% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
 - gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 90% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
 - gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 80% van het laatstgenoten inkomen bij werken;
 - gedurende de daaropvolgende 6 maanden tot 70% van het laatstgenoten inkomen bij werken.Indien door de medewerker een deskundigenoordeel aan het UWV wordt gevraagd over de vraag of er sprake is van arbeidsongeschiktheid zal het oordeel van het UWV worden gerespecteerd.
 - c. Indien de medewerker werkzaam is in passende arbeid zal werkgever het in lid 1 sub a genoemde inkomen, aanvullen:
 - tot 95% van het inkomen bij werken indien het aantal werkuren 75% of meer bedraagt ten opzichte van het aantal werkuren voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid;
 - tot 90% van het inkomen bij werken indien het aantal werkuren minder dan 75% bedraagt ten opzichte van het aantal werkuren voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid.Indien de aanvulling volgens het bepaalde in lid 1 sub b hoger is dan de aanvulling berekend volgens de vorige volzin, geldt de hogere aanvulling.
 - d. Het in lid 1 sub a genoemde inkomen van de medewerker die in de eerste 52 weken recht krijgt op uitkering op grond van hoofdstuk 6 van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (IVA-regeling) zal gedurende de tijd dat dit recht bestaat in de eerste 52 weken door werkgever worden aangevuld tot 100% van het inkomen bij werken. In de daaropvolgende 52 weken zal werkgever het in lid 1 sub a genoemde inkomen van deze medewerker aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken.
 - e. Het in lid 1 sub a genoemde inkomen van de medewerker die naar het oordeel van de door werkgever ingeschakelde bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt is zal werkgever in het tweede ziektejaar aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken.
 - f. Indien de arbeidsongeschiktheid is aangevangen voor 01-01-2004 zal werkgever het onder a genoemde inkomen aanvullen tot 90% van het inkomen bij werken, gedurende de periode waarin sprake is van verlenging van de wachttijd van 52 weken, conform art. 7:629, lid 11, sub b en c BW.
 - g. Voor de berekening van de in lid 1 sub a genoemde periode van 104 weken worden perioden van ongeschiktheid tot werken samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
 - h. De medewerker is verplicht ter vaststelling van de ongeschiktheid tot werken en het daaraan verbonden recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgever aan te wijzen bedrijfsarts en de aanwijzingen van deze bedrijfsarts op te volgen. De medewerker is verplicht zich tijdens ongeschiktheid tot werken te houden aan de geldende gedragsregels.

- i. Indien de medewerker niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek. zich niet houdt aan de geldende gedragsregels en/of aanwijzingen van de bedrijfsarts niet opvolgt vervalt het recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling tijdens ongeschiktheid tot werken.
- j. Bij overtreding van de door werkgever gestelde regels tijdens ongeschiktheid tot werken verbeurt de medewerker voorts een boete van € 25,-- per gebeurtenis per week, onverminderd het recht van werkgever om in de plaats van de boete een disciplinaire maatregel van artikel 33 van deze overeenkomst toe te passen.
- k. Werkgever is niet verplicht tot aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid indien de medewerker terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden. Werkgever zal de in lid 1 sub a en b genoemde betaling bij wijze van voorschot doen indien de medewerker zijn vordering tot schadevergoeding wegens loonderving aan werkgever overdraagt. Het voorschot zal dan met de uitgekeerde schadevergoeding worden verrekend.
- l. Het in dit lid onder k gestelde is van overeenkomstige toepassing op medewerkers die recht hebben op een uitkering ten laste van de vangnetvoorziening Ziektewet.
- m. Medewerkers die vallen onder de vangnetvoorziening Ziektewet of die als arbeidsgehandicapten zijn aan te merken dienen daarvan onmiddellijk bij het intreden van arbeidsongeschiktheid melding te maken aan de bedrijfsarts.

2. Betaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid

- a. Werkgever zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen gedurende ten hoogste een jaar de wettelijke uitkering aanvullen tot 90% van zijn bruto loon, indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen ingevolge de arbeidsongeschiktheidswetgeving. De medewerker heeft geen recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat een gevolg is van deelname aan de bedrijfsspaarregelingen en/of het gebruikmaken van de mogelijkheden van A la carte.
- b. Werkgever zal de medewerker die recht heeft op een loongerelateerde uitkering of een loonaanvullingsuitkering op grond van hoofdstuk 7 van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WGA-regeling) en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op die WGA-uitkering indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen. Het inkomen dat verdiend wordt met de passende arbeid, samen met de WGA-uitkering en de aanvulling van werkgever bedraagt:
 - $80\% \times (A - B) + B$, tijdens de loongerelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker tenminste zijn resterende verdien capaciteit benut;
 - $80\% \times (A - C) + B$, tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker tenminste 50% van zijn resterende verdien capaciteit benut;
 waarbij A staat voor het bruto inkomen, B voor het inkomen verdiend met de passende arbeid en C voor de door het UWV vastgestelde resterende verdien capaciteit.
- c. Werkgever zal de medewerker, die geen recht heeft op een uitkering ingevolge de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, omdat de arbeidsongeschiktheid lager is dan 35% en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op het lagere inkomen. De aanvulling is als volgt:
 - 3e ziektejaar $80\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
 - 4e ziektejaar $70\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
 - 5e ziektejaar $60\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
 - 6e ziektejaar $50\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
 - 7e ziektejaar $40\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$
 - 8e ziektejaar $30\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit})$

9e ziektejaar 20% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit)
10e ziektejaar 10% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit)
11e ziektejaar 0% x (90% van het bruto inkomen minus de resterende verdien capaciteit)

3. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen, als genoemd in dit artikel, worden door werkgever intern nadere regels gesteld.

Artikel 27a

Betaling bij arbeidsongeschiktheid indien recht op WAO uitkering bestaat

1. Recht op WAO-uitkering in verband met volledige arbeidsongeschiktheid.

- a. Werkgever zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) de som van de wettelijke uitkering en de uitkering uit hoofde van de door de medewerker afgesloten aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aanvullen tot 90% van zijn bruto loon, indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving.
- b. Indien de medewerker geen aanvullende verzekering tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten, heeft de medewerker geen recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat door deze verzekering gedekt zou zijn geweest. Evenmin heeft de medewerker recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat een gevolg is van deelname aan de bedrijfsspaarregeling en/of het gebruikmaken van de mogelijkheden van A la carte.
- c. Medewerkers waarvan de arbeidsongeschiktheid is ingetreden vóór 01-01-2004 hebben recht op een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht van 52 weken tot 100% van het inkomen bij werken. De betaling in de eerste 52 weken en de aanvulling als bedoeld in dit lid zullen gezamenlijk ten hoogste gedurende een periode van 3 jaar plaatsvinden. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke hervatting van de werkzaamheden gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid voor de berekening van genoemde drie jaar tezamen geteld.
- d. Werkgever is niet tot de in lid 1 a en b genoemde betalingen verplicht indien:
 1. aan de medewerker geen wettelijke uitkering (meer) wordt toegekend;
 2. de medewerker terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden. In dat geval zal werkgever de in lid 1 a en b genoemde betaling bij wijze van voorschot doen indien de medewerker deze vordering aan werkgever overdraagt. Het voorschot zal dan met de uitgekeerde schadevergoeding worden verrekend. Werkgever kan, gedurende een periode van niet langer dan één jaar, bedragen gelijk aan de uitkering ingevolge de WAO genoemd in lid 1 a en b bij wijze van voorschot betalen, indien en voor zolang de medewerker aan werkgever volmacht verleent tot ontvangst van die uitkeringen, welke dan met het voorschot verrekend zullen worden.
- e. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen, als genoemd in dit artikel, worden door werkgever intern nadere regels gesteld.

2. Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

- a. Werkgever zal de medewerker die in zijn dienst gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden in de zin van de WAO zoveel als in zijn vermogen ligt in de gelegenheid stellen werkzaamheden te verrichten.

- b. Werkgever zal voor de medewerker die herplaatst is in passende arbeid waarbij rekening gehouden is met zijn mate van arbeidsongeschiktheid een inkomen vaststellen dat tezamen met de WAO-uitkering en de uitkering uit hoofde van de aanvullende WAO-verzekering 90% bedraagt van het bruto inkomen voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Dit geldt slechts indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet lager zijn dan het voor de medewerker geldende bruto minimumloon.
- c. Indien de medewerker geen aanvullende verzekering tegen arbeidsongeschiktheid heeft afgesloten, heeft de medewerker geen recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat door deze verzekering gedekt zou zijn geweest. Evenmin heeft de medewerker recht op aanvulling over het gedeelte van zijn inkomensderving dat een gevolg is van deelname aan de bedrijfspaarregelingen en/of het gebruikmaken van de mogelijkheden van à la carte.
- d. Indien voor de groep of afdeling van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker een ander ploegenrooster geldt in vergelijking met de situatie voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid, wordt voor betrokkene, zodra hij in dit andere rooster werkzaam is, het salaris vastgesteld op 90% van het bij dit nieuwe rooster horende salaris. De onderdelen a tot en met c van dit lid zijn van overeenkomstige toepassing.
- e. De medewerker, die op 30 juni 1995 reeds voor een gedeeltelijke WAO-uitkering in aanmerking kwam en passende arbeid is gaan verrichten in hetzelfde rooster waarin hij voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werkzaam was, behoudt zolang hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is recht op doorbetaling van zijn volledige inkomen, indien en voor zolang hij aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet lager zijn dan het voor de medewerker geldende bruto minimumloon.
- f. Indien de medewerker die voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werkzaam was in ploegendienst zonder beperkingen herplaatst is in dagdienst, ontvangt hij een inkomen dat gelijk is aan het dagdienstkomen vermeerderd met de WAO-uitkering voor ploegendienst, indien en voor zolang hij aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving, ongeacht of de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voor of na 1 juli 1995. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet meer bedragen dan het inkomen in ploegendienst bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- g. Indien de medewerker die voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werkzaam was in ploegendienst herplaatst is in passende arbeid in dagdienst, ontvangt hij een inkomen dat gelijk is aan 90% van het dagdienstkomen vermeerderd met de WAO-uitkering voor ploegendienst, indien en voor zolang hij aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van uitkeringen ingevolge de Arbeidsongeschiktheidswetgeving. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet meer bedragen dan het inkomen in ploegendienst bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- h. Indien de medewerker na volledige afschatting werkzaam is in passende arbeid, waarbij rekening is gehouden met de voor hem geldende beperkingen, ontvangt hij een inkomen dat 90% bedraagt van het bruto inkomen, behorende bij het rooster waarin hij werkzaam is. Het op deze wijze vastgestelde inkomen kan niet lager zijn dan het voor de medewerker geldende bruto minimumloon.
- i. Indien de medewerker die in ploegendienst werkzaam was na volledige afschatting zonder verdere beperkingen is herplaatst in een dagdienstrooster ontvangt hij het daarbij behorende dagdienstkomen.

3. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen als bedoeld in de diverse leden van dit artikel

worden door werkgever intern nadere regels gesteld.

Art i k e l 27b

Betaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof

Werkgever betaalt tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals bedoeld in art. 3:1 van de Wet Arbeid en Zorg 100% van het inkomen bij werken, mits de medewerker 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum de ingangsdatum van het verlof in overleg met werkgever heeft vastgesteld.

Art i k e l 28

Girale betaling

Het is werkgever toegestaan de betalingen aan de medewerker, welke uit deze overeenkomst voortvloeien, te voldoen door overschrijving op de bank- en/of girorekening van de medewerker. Medewerker verplicht zich werkgever daartoe in de gelegenheid te stellen.

HOOFDSTUK VI

SOCIALE VOORZIENINGEN

Art i k e l 29

Zorgverzekering

De medewerker kan deelnemen in een door werkgever bij IAK Verzekeringen B.V. afgesloten collectieve zorgverzekering. Deelname aan deze collectieve verzekering geeft onder door werkgever vast te stellen voorwaarden recht op een bijdrage van werkgever in de premiekosten. Tot wijzigingen hierin zal niet worden overgegaan dan nadat hierover door werkgever met de organisaties overleg is gepleegd.

Art i k e l 29a

(Vervallen)

Kinderopvang

Art i k e l 29b

Levensloopregeling

Werkgever kent een collectieve Levensloopregeling tegen zo gunstig mogelijke condities voor de medewerkers.

Werkgever stort jaarlijks 2% van het pensioengevend salaris in de Levensloopregeling aan medewerkers geboren op of na 1 januari 1950. De individuele medewerker kan jaarlijks aangeven deze 2% of een deel daarvan te laten uitbetalen. Deze uitbetaling is dan belast. De medewerker kan ook zelf deelnemen aan de Levensloopregeling. De maximale inleg per jaar is 12% van het

jaarloon. Het gespaarde levensloopsaldo mag niet meer bedragen van 210% van het laatstgenoten jaarloon.

Artikel 30

Pensioen

1. Medewerkers zijn ten behoeve van hun pensioenvoorziening aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektronica.
2. De door de medewerker aan de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektronica verschuldigde bijdragen zullen door werkgever op het maandsalaris worden ingehouden en door hem worden afgedragen aan dit pensioenfonds. Het werknemersdeel in de pensioenpremie bedraagt met ingang van 1 januari 2008 1,2%.
3. De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in de toepasselijke Reglementen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektronica en nader gespecificeerd in de NXP-Garantieregeling en het Addendum betreffende de toepassing van de PME-pensioenregeling op personeel van NXP Nederland.

HOOFDSTUK VII

VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 31

Ondernemingsraden

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad in elke door werkgever aangewezen technisch-organisatorische bedrijfseenheid, die tenminste het in de Wet op de Ondernemingsraden genoemde aantal kiesgerechtigde medewerkers heeft.
2. Werkgever ziet er op toe dat een medewerker noch wegens lidmaatschap van een ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.

Artikel 32

Mededelingen aan het personeel

Alle officiële mededelingen die in het bedrijfsblad van werkgever zijn opgenomen dan wel via de mededelingenborden in de bedrijven van werkgever zijn gepubliceerd, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

HOOFDSTUK VIII

BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP

Artikel 33

Disciplinaire maatregelen

Werkgever kan de medewerker, die zijn verplichtingen voortkomende uit de arbeidsovereenkomst

niet nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

- a. berisping;
- b. schorsing zonder behoud van betaling voor ten hoogste vijf werkdagen;
- c. degradatie;
- d. ontslag met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn;
- e. ontslag zonder inachtneming van de geldende opzeggingstermijn (ontslag wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek).

Artikel 34

Intern beroep

1. Werkgever zal in ieder bedrijf, waarin een ondernemingsraad is ingesteld, een klachtenprocedure in overleg met de ondernemingsraad vaststellen op grondslag van tussen partijen overeengekomen regels.
2. De mogelijkheid voor de medewerker om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de klachtenprocedure niet aangetast.
3. Tenminste éénmaal per jaar worden, in het kader van de in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bedoelde bespreking van de algemene gang van zaken, aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens verschaft over de behandeling van de klachten in het betrokken bedrijf.

HOOFDSTUK IX

BIJZONDERE REGELINGEN

Artikel 35

Arbeidsrust, staking en uitsluiting

1. De organisaties zullen een ongestoorde voortgang van het bedrijf zoveel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking toepassen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer werkgever overweegt of heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren en de organisaties daartegen uit het oogpunt van medewerkerbelang zeer ernstige bezwaren hebben. De organisaties zullen evenwel een staking niet toepassen dan na overleg met werkgever.
3. Werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
4. Bij staking of arbeidsonrust zullen de organisaties voor zover mogelijk er toe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties voortgang zullen vinden.

Artikel 36

Geschillenregeling

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgever en een of meer der organisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze overeenkomst schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.
3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

Artikel 37

Vakbondsverzuim

Werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, medewerkers op verzoek van hun organisatie verzuim met behoud van betaling toestaan voor:

- a. het deelnemen aan door de organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten;
- b. het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van hun organisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen.

Het onder a en b gestelde is nader uitgewerkt in de door partijen overeengekomen "Regeling vakbondsverzuim";

- c. het deelnemen aan overleg van districtsbestuurders van de organisaties met de leiding van bedrijven van werkgever; per bedrijf zal één vakbondskaderlid per organisatie aan dit overleg kunnen deelnemen. De districtsbestuurders zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met bestuursleden van hun bedrijfsledengroep (3 - 5 medewerkers) in het betrokken bedrijf te beraadslagen.

Artikel 38

Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever

Om contacten mogelijk te maken tussen de organisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de organisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal werkgever aan de organisaties de volgende medewerking verlenen:

1. Een voorzitter van de bedrijfsledengroep dan wel een door deze aangewezen ander bestuurslid van de bedrijfsledengroep kan, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. binnen het bedrijf waarin hij werkt, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van zijn organisatie; indien naar het oordeel van partijen sprake is van bijzondere omstandigheden, kan dit ook binnen werktijd geschieden;
 - b. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd contact te hebben met bezoldigde functionarissen van zijn organisatie;
 - c. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van dit bedrijf.
2. De organisaties zullen, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. in de gelegenheid worden gesteld onder eigen verantwoordelijkheid gebruik te maken van door werkgever ter beschikking gestelde mededelingenborden.
De mededelingen zullen uitsluitend betrekking hebben op de organisatie en/of het functioneren van de organisaties en zullen geen betrekking hebben op personen;
 - b. zolang de onder a. genoemde mededelingenborden niet ter beschikking zijn gesteld, via werkgever vakbondsvergaderingen kunnen aankondigen op de mededelingenborden in de

- bedrijven; wanneer de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen is voor de publicatie daarvan toestemming van werkgever nodig;
- c. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerkers;
 - d. de stukken ontvangen die voor de vergadering van de ondernemingsraden door werkgever aan de leden worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de ondernemingsraadsvergaderingen voor zover de ondernemingsraden daarmee instemmen; de organisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever;
 - e. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangewezen bedrijfsfunctionarissen.
3. Een ploegenwerker die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep van zijn organisatie kan met behoud van salaris aan een vergadering daarvan deelnemen, wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.
- 4.
- a. Werkgever ziet er op toe dat kaderleden ten gevolge van de uitoefening van hun vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als medewerker.
 - b. Een kaderlid wordt niet ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.
 - c. Onder kaderleden worden verstaan leden van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, leden van daaronder vallende sectiebesturen en werknemersleden van de CAO-onderhandelingsdelegatie, indien en voor zover zij als zodanig door hun vakorganisatie bij werkgever zijn aangemeld.
5. Eenmaal per jaar zal werkgever op verzoek van de organisaties zijn medewerking verlenen om de ledenlijsten van de organisaties bij te werken.

Artikel 39

Uitkering aan de organisaties

NXP Nederland zal aan de organisaties genoemd onder 2 t/m 4 een bedrag uitkeren volgens de door partijen overeengekomen "Regeling uitkering aan de organisaties".

Artikel 40

Duur van deze overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 4 juli 2011 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2011 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 maart 2012. Deze uitgave is van toepassing voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011.

Artikel 41

Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze overeenkomst.

Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk terzake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen alsdan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Aldus overeengekomen te Eindhoven op 4 juli 2011.

Namens NXP Nederland

Directeur: R. Penning de Vries

Namens partijen 2 t/m 4

FNV Bondgenoten

Voorzitter: H.T. van der Kolk

Bestuurder: R.T.M. van Baden

CNV BedrijvenBond

Voorzitter: J. Jongejan

Bestuurder: A. Bot

De Unie

Algemeen voorzitter: H. Verkleij

Sr. Belangenbehartiger: W. ter Welle

SALARISREGELING

I. BEPALING VAN FUNCTIENIVEAU

1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verzameld in voorbeeldboeken. Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.
2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingssysteem bepaald.

II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN AANNAMEGROEPEN OF FUNCTIEGROEPEN

De medewerkers worden ingedeeld in een van de drie aannamegroepen A1, A2 of A3 of in een van de tien functiegroepen 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40 of 45.

1. Functiegroepen

De functiegroep waarin een medewerker wordt ingedeeld, wordt in beginsel bepaald door het niveau van zijn functie, mits:

- de geschiktheid van de medewerker is gebleken;
- verwacht mag worden dat een functie van dit niveau voor langere tijd aanwezig is.

2. Aannamegroepen

- a. Als regel wordt een medewerker die bij indiensttreding nog geen arbeidservaring heeft, ingedeeld in een aannamegroep. De indeling hangt af van:
 - zijn opleiding;
 - het niveau van de functie, welke hij na het verlaten van de aannamegroep naar verwachting zal kunnen vervullen.
- b. Onderstaand wordt aangegeven in welke aannamegroep de medewerker ingedeeld wordt en hoe lang hij maximaal in die groep ingedeeld kan zijn. Uiterlijk op 1 april na het verstrijken van die periode wordt hij op grond van de door hem verrichte functie in een van de functiegroepen geplaatst. De daarvoor in aanmerking komende functiegroepen worden ook vermeld.

Opleiding van de medewerker	Aannamegroep	Max. aantal jaren in aannamegroep	Plaatsing in
Basisopleiding/MAVO(C)/LBO(B)	A1	0.5	10/15/20/25
LBO(C)/MAVO(D)/HAVO	A2	1	20/25/27/30
MBO/VWO	A3	2	27/30/35

III. SALARISSYSTEEM

1. Uitwerking van het salarissysteem

Het salarissysteem kent binnen iedere functiegroep 2 trajecten en een marge:

- Salaristraject tot het functiesalaris.
Dit is het traject in de salarisontwikkeling waarin de medewerker het functiesalaris van zijn functiegroep nog niet heeft bereikt.
De beoordeling en de leeftijd (t/m 23 jaar) bepalen het salaris.
- Salaristraject tussen het functiesalaris en het functie-eindsalaris.
Dit traject is het traject in de salarisontwikkeling waarin het salaris van de medewerker tenminste gelijk is aan het functiesalaris en ten hoogste gelijk is aan het functie-eindsalaris van zijn functiegroep.
De beoordeling bepaalt het salaris.
- Een marge boven het functie-eindsalaris.
De beoordeling bepaalt of (een deel van) de marge als toeslag wordt toegekend.

JAARSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN PER 1 APRIL 2010 IN EURO'S

(inclusief de collectieve schaal aanpassing van 1,5% per 1 april 2010; jaarsalaris = 12 * maandsalaris)

Funcatiegroep	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
Funcatie-eindsalaris	20,110	20,365	21,182	22,339	23,605	24,933	27,710	29,695	32,460	36,723
Funcatiesalaris	19,769	19,951	20,463	21,279	22,278	23,423	25,408	27,211	29,488	33,057
Funcatie-aanvangssalaris	19,452	19,452	19,452	19,452	19,452	19,622	19,622	19,622	20,341	21,571
Leeftijdsalarissen										
23 jaar	19,452			19,452			19,622			
22.5	18,479			18,674			19,033			
22	17,507			17,896			18,445			
21.5	16,534			17,118			17,856			
21	15,562			16,340			17,267			
20.5	14,589			15,562			16,679			
20	13,616			14,784			16,090			
19.5	12,644			14,005			15,501			
19	11,671			13,227			14,913			
18.5	10,942			12,449			14,324			
18	10,212			11,671			13,735			
17.5	9,483			10,893			13,147			
17	8,753			10,115			12,558			
16.5	8,267									
16	7,781									

JAARSALARISSCHAAL FUNCTIEGROEPEN PER 1 OKTOBER 2011 IN EURO'S

(inclusief de collectieve schaal aanpassing van 2,5% per 1 oktober 2011; jaarsalaris = 12 * maandsalaris)

Funcatiegroep	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
Funcatie-eindsalaris	20,613	20,875	21,712	22,898	24,196	25,557	28,403	30,438	33,272	37,642
Funcatiesalaris	20,264	20,450	20,975	21,811	22,835	24,009	26,044	27,892	30,226	33,884
Funcatie-aanvangssalaris	19,939	19,939	19,939	19,939	19,939	20,113	20,113	20,113	20,850	22,111
Leeftijdsalarissen										
23 jaar	19,939			19,939			20,113			
22.5	18,942			19,141			19,510			
22	17,945			18,344			18,906			
21.5	16,948			17,546			18,303			
21	15,951			16,749			17,699			
20.5	14,954			15,951			17,096			
20	13,957			15,154			16,493			
19.5	12,960			14,356			15,889			
19	11,963			13,559			15,286			
18.5	11,216			12,761			14,682			
18	10,468			11,963			14,079			
17.5	9,720			11,166			13,476			
17	8,973			10,368			12,872			
16.5	8,474									
16	7,976									

2. Invloed leeftijd

De medewerker, die het functiesalaris van zijn functiegroep nog niet heeft bereikt, ontvangt tot en met het tijdstip dat hij 23 jaar is geworden per de eerste van de maand waarin hij jarig is en 6 maanden daarvoor een leeftijdsverhoging.

Deze verhoging is gelijk aan het verschil tussen de opeenvolgende leeftijdssalarissen. Voor de functiegroepen kan zij evenwel niet meer bedragen dan het verschil tussen het functiesalaris van de functiegroep en het reeds bereikte salaris.

De medewerkers in de aannegroepen A1, A2 en A3 ontvangen binnen dezelfde begrenzings eveneens een leeftijdsverhoging, waarvoor leeftijdssalarissen en de functiesalarissen van respectievelijk de functiegroepen 10, 20 en 30 worden gehanteerd.

3. Invloed beoordeling

a. Het doel van het beoordelen is dat tussen chef en medewerker taakafspraken worden gemaakt en de resultaten worden getoetst. Het beoordelen is tevens een hulpmiddel voor het vaststellen van het salaris van de medewerker.

b. Tenminste eenmaal per jaar wordt de bijdrage van de medewerker beoordeeld op:

- kwantiteit: de hoeveelheid werk per tijdseenheid;
- kwaliteit: de hoedanigheid van het verrichte werk, de bruikbaarheid, de mate waarin anderen op de productie of bijdrage van de medewerker kunnen vertrouwen;
- gedragseffect: beïnvloeding van het werk, van anderen, zowel van collega's als van chef en/of ondergeschikten; samenwerkingsgedrag.

De uitwerking van dit beoordelingssysteem geschiedt per bedrijfsonderdeel.

c. De salarisontwikkeling voor medewerkers in de functiegroepen wordt door middel van procentuele verhogingen tot uitdrukking gebracht en is afhankelijk van de mate waarin aan de functie-eisen wordt voldaan. In het traject tot het functiesalaris zijn de mogelijkheden voor het toekennen van verhogingen 0, 2, 3 of 4% van het functiesalaris van de desbetreffende functiegroep.

In het traject tussen het functiesalaris en het functie-eindsalaris zijn de mogelijkheden 0, 1, 1,5 of 2% van het functiesalaris. Verhogingen kunnen worden toegekend zolang er sprake is van groei van de bijdrage en voor zover het functie-eindsalaris niet wordt overschreden.

d. De toekenning van (een deel van) de marge boven het functie-eindsalaris geschiedt in de vorm van een toeslag op het salaris.

Een medewerker kan het jaar nadat hij het functie-eindsalaris heeft bereikt voor de eerste keer een toeslag worden toegekend van 2% van het functiesalaris.

In de jaren daarna kan de toeslag verder worden verhoogd met telkens 2% van het functiesalaris per jaar. Vermindering van de toeslag kan plaatsvinden met als regel hetzelfde percentage.

e. Voor medewerkers in de functiegroepen heeft de beoordeling één keer per jaar gevolgen voor het salaris, mits er sprake is van groei van de bijdrage en het functie-eindsalaris nog niet is bereikt.

Toegekende verhogingen worden per 1 april volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

Voor medewerkers in de aannegroepen A1, A2 en A3 kan de beoordeling twee keer per jaar gevolgen hebben voor het salaris. In dit geval worden toegekende verhogingen per 1 april en per 1 oktober volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

De toeslagen in de marge worden vanaf 1 april van het jaar van toekenning per maand uitgekeerd.

IV. INDIVIDUELE GARANTIES

1. Indelingsgarantie

Wanneer een medewerker eenmaal in een functiegroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere functiegroep worden geplaatst. Dit geldt niet:

- a. voor de medewerker die jonger is dan 55 jaar en die door het voor langere tijd ontbreken van werk op het bij zijn indeling passende niveau op werk van lager niveau moet worden ingeschakeld, in welk geval indeling in de naast lagere groep plaatsvindt.
- b. wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau doordat de bijdrage van de medewerker gedurende langere tijd niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen.
- c. wanneer er sprake is van maatregelen als:
 - het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
 - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
 - het ingrijpend verminderen van de personeelsbezetting van een bedrijf of een bedrijfsonderdeel;in welke gevallen werkgever in overleg met de organisaties een nadere regeling zal vaststellen.

2. Salarisgarantie

- a. De medewerkers zullen tenminste het in de geldende salarisschaal bij hun functiegroep en hun leeftijd vermelde salaris ontvangen; de medewerkers in de aannegroep A1 ontvangen tenminste het bij hun leeftijd vermelde salaris in functiegroep 10, in de aannegroep A2 tenminste het bij hun leeftijd vermelde salaris in functiegroep 20 en in de aannegroep A3 tenminste het bij hun leeftijd vermelde salaris in de functiegroep 30.
- b. Werkgever zal een medewerker die zijn functiesalaris nog niet heeft bereikt, niet langer dan gedurende twee achtereenvolgende jaren geen verhogingen toekennen, tenzij een functieveranderings- of ontslagprocedure is ingezet.
- c. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgever zal, indien zij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Zij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van tenminste een half jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal zij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.
- d. Indien een medewerker een salaris heeft dat uitgaat boven het voor zijn functiegroep geldende functie-eindsalaris, wordt het meerdere nominaal gehandhaafd.

V. COLLECTIEVE GARANTIES

Per 1 april garandeert werkgever per functiegroep:

- a. dat bij een bezetting van tenminste 50 medewerkers, die het functiesalaris nog niet hebben bereikt:
 - aan deze medewerkers gemiddeld tenminste een verhoging van 2,5% van het functiesalaris wordt toegekend;
 - per 50 medewerkers aan ten hoogste 5 medewerkers geen verhoging zal worden toegekend.
- b. dat bij een bezetting van tenminste 50 medewerkers, die minimaal het functiesalaris hebben bereikt, het gemiddelde van de salarissen van deze medewerkers tenminste gelijk zal zijn aan het functiesalaris vermeerderd met 60% van het verschil tussen het functie-eindsalaris en het functiesalaris.

VI. HINDERTOESLAG

1. Toekenning

Aan medewerkers die onder hinderlijke omstandigheden werken kan een hindertoeslag worden toegekend.

Werkgever zal er naar streven hinderlijke omstandigheden weg te nemen. Wanneer deze omstandigheden worden weggenomen, vervalt een eventuele hindertoeslag.

2. Aspecten van de hinder

De volgende hinderlijke werkomstandigheden zijn in de hindertoeslagregeling betrokken:

- vuil;
- klimaat;
- luchtverontreiniging;
- persoonlijke beschermingsmiddelen;
- zwaarte van de arbeid.

Daarnaast wordt aan medewerkers die in drie- of meerploegenrooster werken met een aaneengesloten reeks van tenminste 5 nachtdiensten een toeslag toegekend, waarvan de hoogte gelijk is aan niveau 1 in lid 3 genoemd. Werkgever heeft hieromtrent intern nadere regelen gesteld.

3. Gradering van de hinder

Opklimmend naar de graad van de hinder worden vier niveaus onderscheiden. De daarbij behorende toeslagen bedragen per maand:

Niveau	Toeslag
0	Nihil
1	€ 28,60
2	€ 50,40
3	€ 76,25

4. Berekening van de toeslag

De toeslag is gebaseerd op het ononderbroken, gedurende de gehele werktijd bestaan van de hinder. Wordt de hinder slechts gedurende een gedeelte van de werktijd ondervonden dan zal een toeslag naar evenredigheid worden betaald.

5. Uitbetaling

De hindertoeslag zal als regel maandelijks worden uitbetaald.

VAKANTIEREGELING

1. Vakantieniveau

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van deze bijlage, voor dat jaar recht op 25 dagen vakantie.
- c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

- a. Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor de medewerkers, die in de loop van een maand in dienst treden telt deze maand mee voor de berekening van het evenredige deel van het vakantieniveau.
- b. Medewerkers, die bij indiensttreding aantonen dat zij, op grond van nog niet genoten vakantie bij hun vorige werkgever, aanspraken hebben op niet betaald verzuim zullen in staat worden gesteld deze tijd op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin zij in dienst treden. Op dit niet betaalde verzuim zijn de overige bepalingen van de vakantie­regeling van toepassing.

3. Vakantie bij ontslag in de loop van het kalenderjaar

Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar de dienst verlaten, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor medewerkers, die voor het einde van een maand de dienst verlaten, telt deze maand niet mee voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie. Teveel genoten individuele vakantie zal met de laatste betaling worden verrekend.

4. Vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden

- a. Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat.
De medewerker heeft echter aanspraak op vakantie in de gevallen en over de tijdvakken als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede bij niet betaald verzuim als bedoeld in lid 2 sub b en bij door werkgever toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 37 van deze overeenkomst. Ingeval van ziekte behoudt de medewerker zijn aanspraak over ten hoogste 6 maanden.
- b. Het bepaalde in lid 2 en 3 is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a geen aanspraak op vakantie bestaat.

5. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie

Collectieve vakantiedagen, gedurende welke medewerkers arbeidsongeschikt zijn, respectievelijk betrokken worden bij gebeurtenissen als genoemd in artikel 17 van deze overeenkomst, worden niet beschouwd als genoten vakantie, mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld.

6. Betaling en verjaring van vakantiedagen

- a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- b. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Vakantiedagen die zijn ondergebracht in het Spaarverlofsysteem van bijlage J verjaren niet.

7. Vakantiebesteding

- a. Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat.
- b. Indien geen collectieve vakantieperiode geldt, zal voor de medewerker die ruim tevoren schriftelijk aan zijn directe chef de door hem gewenste periode van aaneengesloten vakantie heeft opgegeven, de vakantieperiode overeenkomstig zijn wens worden vastgesteld, tenzij de vereiste bezetting in de betreffende periode dat niet toelaat.
- c. Voor het opnemen van de overige vakantiedagen kan volstaan worden met voorafgaand mondeling overleg.
- d. De medewerker kan tijdens het vakantiejaar 5 vakantiedagen besteden aan een van de doelen van A la Carte.
- e. Van de aan het einde van het jaar resterende vakantiedagen kan de medewerker 5 dagen onderbrengen in het spaarverlofsysteem van bijlage J.
- f. Werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor de vaststelling van collectieve vakantieperiode. Artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing.
- g. Met inachtneming van het bepaalde in het vorige lid kan de onderneming ten hoogste 15 dagen voor aaneengesloten vakantieperioden aanwijzen. De aanwijzing zal in beginsel voor 1 januari van het vakantiejaar geschieden.
- h. Wanneer naar het oordeel van werkgever het belang van werkgever zulks vereist, kan werkgever na overleg met de medewerker een vastgestelde vakantie wijzigen. De schade welke de medewerker door deze wijziging lijdt, wordt door werkgever vergoed.

8. Vakantie voor medewerkers werkzaam in flexibele (ploegen)dienstroosters

- a. Voor de (ploegen)medewerker die werkzaam is in dienstroosters met een werktijd, die met inachtneming van het gestelde in artikel 12 afwijkt van 8 uren per dienst, wordt de hoogte van het vakantieniveau vastgesteld in uren.
- b. Bij vakantie wordt het feitelijk aantal uren volgens het dienstrooster in mindering gebracht op het vakantieniveau.

INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST

1. De medewerker, die de ploegendienst verlaat en/of overgaat naar een ander dienstrooster met een lager maandinkomen, komt in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling.
 - De hoogte van het af te bouwen bedrag is gelijk aan het verschil tussen het oude maandinkomen (inclusief ploegentoeslag) en het nieuwe maandinkomen (inclusief eventuele (ploegen)toeslag).
 - De duur van de afbouwregeling wordt afgeleid van het aantal volle ononderbroken ploegenjaren, met dien verstande, dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 1 maand afbouw. Voor medewerkers van 45 jaar en ouder geldt dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 2 maanden afbouw.
 - In de eerste helft van de afbouwregeling ontvangt medewerker 75% van het af te bouwen bedrag, in de tweede helft 25%. De medewerker die vrijwillig de ploegendienst verlaat en jonger is dan 55 jaar ontvangt de helft van bovengenoemde respectievelijke percentages.
 - De medewerker van 55 jaar en ouder met minimaal 10 doch minder dan 20 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt met inachtneming van de inkomensafbouwregeling tot aan datum pensionering minimaal 25% van het af te bouwen bedrag.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 20 doch minder dan 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin minimaal 50%.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 30 ononderbroken ploegenjaren, ontvangt in bovenbedoelde zin 75%.
2. Indien de medewerker op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en hem een uitkering ingevolge de WAO wordt toegekend, komt hij in aanmerking voor de regeling vervat in artikel 27a van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Daarenboven komt de medewerker in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling, mits dit niet leidt tot een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

De medewerker die op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en zonder beperkingen is herplaatst in dagdienst komt bij volledige afschatting in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling indien en voor zover deze nog niet uit andere hoofde aan hem is toegekend.

De afbouw vindt steeds plaats tot het maandinkomen dat geldt op grond van hetgeen in de diverse leden van art. 27a is bepaald.
3. De medewerker die de ploegendienst onvrijwillig verlaat en in de ploegendienst een maandinkomen genoot gelijk aan of hoger dan dat van een vergelijkbare voltijddagdienstwerker, kan aanspraak maken op een zodanig dienstrooster, dat het daaruit voortvloeiende maandinkomen minimaal overeenkomt met dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijddagdienstrooster.

Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing voor de ploegenwerker van 55 jaar of ouder die de ploegendienst vrijwillig verlaat.
4. De betaling ingevolge de inkomensafbouwregeling vervalt bij overgang naar een (ploegen)dienst welke recht geeft op een maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag) dat gelijk of hoger is dan het voor de overgang geldende maandinkomen (inclusief (ploegen)toeslag).

De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband; treedt medewerker opnieuw in dienst van werkgever dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.
5. Het afbouwbedrag zal bij collectieve schaal aanpassingen dienovereenkomstig worden verhoogd.
6. Ten aanzien van de door medewerkers opgebouwde rechten ingevolge de

ploegentoeslaggarantieregeling zoals deze tot 01.01.1989 gold, is de volgende regeling van toepassing:

- a. alle betalingen op grond van de huidige ploegentoeslaggarantieregeling worden gewaarborgd op het niveau zoals dit is bereikt op de dag voorafgaande aan die waarop het nieuwe ploegengebouw is ingevoerd;
 - b. bij de toepassing van de nieuwe inkomensafbouwregeling tellen alle ploegenjaren mee zoals deze voorafgaande aan de invoeringsdatum van de nieuwe ploegenbeloningsregeling in ploegendienst zijn doorgebracht voor zover althans deze niet zijn geëffectueerd ingevolge de toen geldende ploegentoeslag-garantieregeling.
7. Indien een medewerker die valt onder de ploegentoeslaggarantieregeling van vóór 1 januari 1989 opnieuw in ploegendienst gaat werken vindt bij het verlaten van de ploeg afbouw van zijn ploegentoeslag plaats tot het garantieniveau dat is bereikt op basis van de garantieregeling die gold vóór 1 januari 1989.

Project met Breed

NXP zal gedurende de looptijd van deze CAO 10 arbeidsgehandicapten tewerkstellen via een detachingsconstructie met Breed (de organisatie in Nijmegen die de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoert in de regio Nijmegen).

**TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST
EN PLOEGENTOESLAG (artikel 21 CAO-A)**

Het maandsalaris van de ploegenwerker wordt bepaald door het maandsalaris volgens artikel 18 van deze overeenkomst te vermenigvuldigen met het basispercentage.

Het basispercentage wordt als volgt berekend:

het aantal feitelijk te werken uren in een
cyclus

cyclus x 40*

De ploegentoeslag wordt bepaald door het totaal van de inconveniëntie van de werk- en pauzetijden in een cyclus volgens het inconveniëntieschema in artikel 21 lid 3 van deze overeenkomst te delen door het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus. De uitkomst daarvan wordt vermenigvuldigd met het basispercentage.

De formule voor berekening van de ploegentoeslag is als volgt:

$$\frac{\text{totaal toeslag in een cyclus}}{\text{aantal feitelijk te werken uren in een cyclus}^{**}} \times \text{basispercentage}$$

Een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag is opgenomen in de brochure "Beloningsregelingen ploegenwerkers".

* Voor de volcontinuuroosters: 4/5- en 5-ploegendienst en daarvan afgeleide roosters vindt de berekening plaats op basis van 38 uren per week.

** Bij berekening van het maandsalaris van een 4-ploegendienstwerker wordt uitgegaan van 150 te werken uren in een cyclus, terwijl bij berekening van de ploegentoeslag wordt uitgegaan van 157,5 uren in een cyclus.

**VERVANGENDE EN AANVULLENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN
VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE GEÛNIFORMEERDE DIENST
VAN DE AFDELING BEDRIJFSBEVEILIGING**

Art i k e l 1

Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

Werkgever: elk der partijen zoals genoemd onder 1.a en 1.b van de CAO-A.

De organisaties: de partij zoals genoemd onder 2. t/m 4. van de CAO-A.

Medewerker: allen in dienst van werkgever, die deel uitmaken van de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging van werkgever.

Dienst: de afdeling Bedrijfsbeveiliging van werkgever.

Art i k e l 2

Algemeen

1. De volgende artikelen uit de CAO-A zijn niet van toepassing op de medewerker zoals bedoeld in artikel 1 van deze bijlage:
 - a. Artikel 21;
 - b. Bijlage A, artikel I en II;
2. Ter vervanging van de krachtens lid 1 uitgezonderde CAO-A artikelen, gelden de hiernavolgende artikelen, die voor de medewerker, zoals bedoeld in artikel 1, gelden als aanvulling op de CAO-A.

Art i k e l 3

Beloning ploegendienstroosters

1. De medewerker, die volgens een vastgesteld dienstrooster in ploegen werkt, resp. volgens een dagdienstrooster werkt met niet gestructureerde onregelmatigheid, ontvangt boven zijn maandsalaris een ploegentoeslag. Deze toeslag wordt betaald vanaf het moment, dat hij volgens dit dienstrooster gaat werken en zolang hij daarin blijft werken.
2. De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de soort ploegendienst, waarin hij werkt en is vastgesteld op het dienstrooster.
3. De ploegentoeslag bedraagt:
 - 17%: voor de dagdienstroosters met niet gestructureerde onregelmatigheid, waarvan de gemiddelde arbeidsduur per week 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 40 uren bedraagt;
 - 17%: voor alle twee-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 80 uren per week bedraagt;

22,5%: voor de drie-ploegendiensten, met controlediensten in het weekeind, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd tenminste 120 uren per week bedraagt;

33,5%: voor de volcontinu-ploegendiensten, waarvan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren en de bedrijfstijd 168 uren per week bedraagt.

4. De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 1.594,- per maand.
5. De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C van deze CAO.
6. Voor de medewerker, die voorafgaande aan 1 januari 1972 een salaris heeft ontvangen, dat was gebaseerd op de "all-in"-salarissystematiek van de afdeling Bedrijfsbeveiliging, geldt de bij werkgever bestaande regeling terzake van gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers, zoals overeengekomen met de Unie van Beveiligings- en Bewakingspersoneel (voorheen NBOB).

A r t i k e l 4

Indeling van de medewerker in een betaalgroep

1. Bij de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging wordt een rangenstelsel gehanteerd.
Afhankelijk van de rang die de medewerker heeft, vindt indeling in een betaalgroep plaats:

a. surveillant 2e klas	:	betaalgroep 01
b. surveillant 1e klas	:	betaalgroep 07
c. hoofdsurveillant	:	betaalgroep 08
d. assistent groepschef	:	betaalgroep 03
e. groepschef	:	betaalgroep 04
2. Werkgever heeft intern nadere regels vastgesteld met betrekking tot de voorwaarden waaraan de medewerker moet voldoen om tot een hogere rang bevorderd te kunnen worden.
3. Werkgever zal voor de medewerker met de rang van surveillant 1e klas, die thans is ingedeeld in de betaalgroep 02, deze betaalgroep met de daarbij behorende salarisschaal onverminderd handhaven.
Indeling in deze betaalgroep vanuit een andere betaalgroep is echter niet meer mogelijk.

A r t i k e l 5

Vakantie voor de medewerker in ploegdienst

1. Werkgever stelt intern nadere regels vast voor het opnemen van vakantiedagen.
2. De medewerker die in ploegdienst werkzaam is, werkt op collectieve snipperdagen normaal. Indien het belang van de dienst dit vereist, kan werkgever de medewerker die niet in ploegdienst werkt, eveneens verplichten om op collectieve snipperdagen te werken.
3. Aan de medewerker in continuedienst wordt - boven zijn normale aantal vakantiedagen – in het vakantiejaar twee extra vrije diensten toegekend.
Ten aanzien van het opnemen van deze dagen worden door werkgever intern nadere regels gesteld.
4. Ter uitvoering van het bepaalde in artikel 23, lid 2, van de CAO-A, zal aan de medewerker in continuedienst 6 extra vrije diensten worden toegekend voor het eventueel moeten werken op

algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag (30 april).

Voor zover de medewerker door uitdunning van de personeelbezetting in het dienstrooster vrij is op een dag, die volgens het gestelde in de eerste alinea van dit lid reeds wordt gecompenseerd, zal hiervoor een extra vrije dienst in mindering worden gebracht op het aantal extra vrije diensten dat de medewerker krachtens dit lid krijgt toegekend. Voor zover de medewerker volgens het normale dienstrooster vrij is op bedoelde feestdagen, zal geen correctie op het aantal extra vrije diensten plaatsvinden.

5. De uitvoering van deze bepalingen wordt door werkgever geregeld in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 6

Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 40 van deze CAO vermelde geldigheidsduur (1 januari 2011 tot 1 april 2012).

OVERLEG

De agenda van het overleg tussen werkgever en vakorganisaties, zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, bevat onder andere de volgende punten.

- Gang van zaken
- Werkgelegenheid
- Flexibiliteit
- Werkgelegenheidsplan
- Positie van vrouwen
- Inzetbaarheid
- Opleidingen
- Loopbaanbeleid
- Salaris- en indelingsbeleid

IN- EN EXTERNE BEMIDDELING

Bemiddelingsactiviteiten zijn van groot belang in organisaties die aan veranderingen onderhevig zijn. Een grotere aandacht voor o.a. mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers is gewenst. In het kader hiervan kunnen bemiddelingsactiviteiten belangrijk zijn.

Om tot een effectieve bemiddeling te komen, wordt gebruik gemaakt van de ondersteuning door de lokale HR-afdelingen.

De ondersteuning bij de bemiddeling kan afhankelijk van de omstandigheden onder meer bestaan uit:

- (her)oriëntatie op persoonlijke mogelijkheden;
- om-, her- en bijscholing;
- sollicitatietraining;
- het verkrijgen van inzicht in de bestaande mogelijkheden in de arbeidsmarkt, zowel intern als extern (arbeidsmarktoriëntatie);
- het gericht zoeken naar passende vacatures (jobhunting).

Werkgever en medewerker kunnen zich hierbij laten bijstaan door een door werkgever aan te wijzen extern bemiddelingsbureau.

ZORGVERLOF

De Wet Arbeid en Zorg kent de medewerker rechten toe met betrekking tot zorgverlof.

Het betreft dan calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.

Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet-betaald verzuim.

Artikel 16 lid 2 van de CAO geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof en kraamverlof vormen van niet-betaald verzuim zijn.

De CAO reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de wettelijke regelingen ingezet kunnen worden voor zorgverlof.

Dat zijn:

- Verlet (art 13a)
- Spaarverlof (Bijlage J)
- Niet-betaald verzuim (art. 16, lid 4)
- (Tijdelijk) deeltijdwerken (art. 12, lid 4)

De medewerker kan een saldo uit de Levensloopregeling aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Alle mogelijkheden m.b.t. zorgverlof zijn beschreven in de brochure "Vrij vertaald", Verlof bij Philips Electronics Nederland B.V.; de inhoud van deze brochure is integraal van toepassing bij NXP Nederland.

SPAARVERLOFSYSTEEM

Het spaarverlofsysteem maakt deel uit van à la Carte.

De medewerker heeft het recht niet genoten verlet onder te brengen in een spaarsysteem. De maximale opbouw per kalenderjaar is het verletniveau verminderd met het collectief verlet. Er is geen minimum opbouw per kalenderjaar.

De medewerker kan jaarlijks 5 vakantiedagen in het spaarsysteem onderbrengen. Deze dagen kunnen worden vermeerderd met de eventueel toegekende compensatiedag(en) voor collectieve vakantie.

Indien in een kalenderjaar 5 vakantiedagen worden gespaard wordt een bonus van 0,5 dag aan het spaarsaldo toegevoegd.

Werkgever registreert de gespaarde tijd.

Werkgever stelt in overleg met de medewerker de besteding van het spaarsaldo vast. Het spaarsaldo kan worden besteed aan opfrisverlof, (gedeeltelijke) vervroegde uittreding, zorgverlof of andere verlofvormen.

Indien de medewerker het saldo wil besteden aan zorgverlof is daarvoor geen toestemming van werkgever vereist. Werkgever en medewerker stellen de duur en de wijze van opname van het zorgverlof in onderling overleg vast.

Indien het spaarsaldo wordt besteed aan opfrisverlof kan het worden gebruikt voor opleidingsactiviteiten of het bezoeken van bedrijven in het kader van een studiereis. Eventueel kan de leiding (financiële) faciliteiten verstrekken voor de kosten verbonden aan de activiteiten die de medewerker tijdens het opfrisverlof onderneemt. Een en ander ter beoordeling van werkgever. Het spaarsaldo kan tevens worden gebruikt om voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk te beëindigen met behoud van volledig inkomen. De medewerker stelt in overleg met werkgever het moment en de omvang van de beëindiging van de werkzaamheden vast.

Het spaarsaldo komt bij voortduren van het dienstverband niet in aanmerking voor uitbetaling.

Bij beëindiging van het dienstverband worden gespaarde uren verrekend op basis van 0,575% van het op dat moment geldende maandsalaris, vermeerderd met 16,33%. Bij overlijden vindt betaling plaats aan de nabestaanden.

A LA CARTE

SYSTEEM

Het keuzesysteem "A la Carte" is gebaseerd op de mogelijkheid om de waarde van een aantal standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen), waarop de medewerker op basis van de CAO aanspraak heeft, aan te wenden voor een zelf gekozen, andere bestemming.

De totale bruto waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket blijft gelijk. De standaard arbeidsvoorwaarden (bronnen) zijn onder te verdelen in twee categorieën, namelijk "Geld" en "Tijd".

KEUZEMOMENT

Het jaarlijkse keuzemoment is afhankelijk van de desbetreffende bron en bestemming. Een eenmaal gemaakte keuze geldt voor het gehele kalenderjaar, tenzij de aard van de bestemming tot een meerjarige keuze verplicht.

Een eenmaal gemaakte keuze kan niet worden gewijzigd of herroepen.

GEVOLGEN

De keuze voor het inzetten van brutoloon voor een andere bestemming heeft gevolgen voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon voor sociale zekerheidsuitkeringen, zoals WW, WAO en WIA.

Nadelige gevolgen van gemaakte keuzen op sociaal zekerheids-, fiscaal en andere terreinen, alsmede het risico ten gevolge van eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving komen voor rekening van de medewerker en zullen niet door werkgever worden gecompenseerd.

Wanneer wordt gekozen voor het inzetten van brutoloon, dan heeft dit gevolgen voor de vaststelling van de hoogte van het vakantiegeld en de 13^e maanduitkering. Om die reden hoeft de medewerker van zijn brutoloon ook slechts 100/116,33e deel van de waarde van de gekozen bestemming in te zetten. De hoogte van alle andere interne loonafhankelijke uitkeringen, toeslagen, etc., wordt vastgesteld als ware het brutoloon niet verlaagd.

IN TE ZETTEN BRONNEN

Geld

Salaris incl. toeslagen
Dertiende maanduitkering
vakantiegeld
extra gratificaties/bonussen
incidenteel overwerk.

Tijd

Bovenwettelijke vakantiedagen (bij voltijds dienstverband maximaal 5 dagen), die de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar niet heeft opgenomen;

Compensatiedag(en) collectieve vakantie;

Verletdagen die de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar niet heeft opgenomen;

Toegekend betaald verzuim i.v.m. gemaakte overuren.

BESTEMMINGEN

Extra geld door het geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen van de bron "Tijd"

Extra tijd/tijdsparen via het spaarverlofsysteem

Benefits:

1. Spaarloonregeling
2. Fietsenplan
3. Reiskostenvergoeding
4. 5 kooldagen
5. Vakbondscontributie
6. Levensloopregeling

Voor de verdere uitwerking van “A la Carte”, de voorwaarden en keuzemomenten wordt verwezen naar de brochure “A la Carte”.

**KINDEROPVANG
(Vervallen)**

AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

1. Sociale Innovatie

Partners bij deze CAO zijn in 2008 begonnen aan een lange termijnagenda Sociale Innovatie. Ook in 2009 en volgende jaren wordt gewerkt aan sociaal innovatieve arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Partijen stellen samen met de medezeggenschap een Commissie Sociale Innovatie in om deze vernieuwing te bewerkstelligen.

Voor de komende jaren zien partijen 3 belangrijke thema's die voor medewerkers en NXP van belang zijn:

- Investeren in werkzekerheid en inzetbaarheid
- Balans in werktijden en flexibiliteit
- Waardering en flexibel belonen.

Bij het inrichten, uitvoeren en evalueren van de in het kader van Sociale Innovatie te nemen initiatieven staan de volgende elementen centraal:

1. Betrokkenheid en draagvlak bij NXP en medewerker, hetgeen onder andere gerealiseerd wordt door het "in gesprek blijven" met NXP-medewerkers;
 2. Stimulerende sociale verhoudingen waarbij:
 - a. de balans tussen medewerkers- en werkgeversbelang gevonden wordt;
 - b. medewerkers 'arbeidsmarktzeker' zijn en de mogelijkheid hebben zich verder te ontwikkelen;
 3. Effectieve en efficiënte inzet van medewerkers die tot optimale productie en productiviteit leidt;
 4. Zeggenschap/bevoegdheid en verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie;
 5. Arbeidsvoorwaarden, die als pakket op het voor NXP relevante segment van de arbeidsmarkt, met de besten kunnen concurreren.
- Sociale partners volgen een gezamenlijk traject om de NXP-organisatie en de medewerkers te informeren over de gemaakte afspraken en de gevolgen daarvan.

Initiatieven op dit vlak vereisen een gezamenlijke inspanning van NXP, vakorganisaties, medezeggenschap en medewerkers, waarbij elk der partijen een eigen rol heeft. Deze initiatieven worden door de Commissie Sociale Innovatie uitgewerkt in termen van opzet, doelen (beschreven in Key Performance Indicators), kritische succesfactoren en evaluatie criteria, tijdsplanning en resources.

2. Scholing en Werkzekerheid

Partijen onderkennen het belang van een ondernemingsbeleid gericht op de vergroting van de inzetbaarheid van medewerkers, waardoor mede werkzekerheid nu en in de toekomst wordt bevorderd. Partijen onderkennen bovendien de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor het onderhouden en vergroten van hun inzetbaarheid.

Partijen hebben gezamenlijk vastgesteld:

- dat scholing een belangrijk instrument is voor het bevorderen van het functioneren, de inzetbaarheid en de werkzekerheid van medewerkers.
- dat voor doelmatige scholing inzetbaarheidsplanning - met standardeisen voor scholing en inzetbaarheid - op hoofdlijnen per bedrijfsonderdeel, wenselijk is. Deze standardeisen hangen samen met de eisen die voortvloeien uit de technologie, de verwachte toekomstige ontwikkelingen daarin en de specifieke eisen die klanten stellen aan NXP.

- dat scholing waar mogelijk leidt tot certificering met algemeen erkende vakdiploma's, waarbij zoveel mogelijk 'eerder verworven competenties' (EVC) betrokken worden.
- dat gelet op het belang van inzetbaarheid er voor NXP en medewerker geen sprake kan zijn van vrijblijvendheid en afspraken zoveel mogelijk contractueel worden vastgelegd tussen medewerker en NXP. De opleidingsinspanning maakt onderdeel uit van het jaarlijkse beoordelingsgesprek van de medewerker.

Inzetbaarheid en opleidingsplanning

Gelet op het vorenstaande zal NXP zich inspannen om zodanige condities te creëren dat scholing doelgericht ingezet kan worden.

Binnen het kader daarvan zullen, indien noodzakelijk, NXP en medewerker gezamenlijk een Persoonlijk Opleidingsplan opstellen. Dit plan is mede gericht op het vergroten van de werkzekerheid van medewerkers in de toekomst.

Voor een gestructureerde vormgeving van inzetbaarheid kunnen leidinggevende en medewerker in het kader van de jaarlijkse beoordelingscyclus een Persoonlijk Ontwikkelplan opstellen.

Daartoe kan 1 keer in de 5 jaar gebruik gemaakt worden van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult) voor medewerkers die minimaal 3 jaar in dienst zijn.

Daarnaast kunnen binnen een Persoonlijk Ontwikkelplan afspraken gemaakt worden over de verblijfsduur binnen de huidige functie, teneinde door regelmatige wisseling van functies de inzetbaarheid en werkzekerheid van de medewerker te versterken.

Een Persoonlijk Ontwikkelplan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daarom verzoekt.

Correcte beeldvorming onder medewerkers met betrekking tot het belang van scholing en inzetbaarheid is essentieel voor het succes daarvan. Zowel NXP als vakorganisaties zullen datgene doen wat daarvoor vereist is.

Partijen zijn overeengekomen dat er een CAO-werkgroep wordt opgericht die gedurende de looptijd van deze CAO concrete voorstellen gaat uitwerken, mede op basis van ervaringen van medewerkers, om zodoende meer samenhang te brengen in de reeds bij NXP bestaande regelingen en die –indien mogelijk – met concrete alternatieve of aanvullende regelingen komt om de duurzame inzetbaarheid te verhogen. Deze concrete voorstellen zullen als input meegenomen worden in de CAO-onderhandelingen van de volgende CAO ingaande 1 april 2012.

NXP draagt er zorg voor dat bovenstaande plannen kwantitatief en kwalitatief op realisatie gevolgd kunnen worden in genoemde Begeleidingscommissie.

Certificering vakmanschap

In het bijzonder binnen ICN zal de huidige opleidingsinspanning in het kader van Certificering Vakmanschap op het niveau VAPRO-A (of vergelijkbaar maar ten minste WEB 2) daartoe gericht op directe medewerkers, opgeschaald worden. NXP zal zich inspannen om het aantal deelnemers naar 120 medewerkers per jaar te verhogen. Verdere inspanningen zullen ontplooid worden op het gebied van Onderhoud (WEB3), Vacuüm techniek, Mechatronica (WEB 4), Logistiek (WEB 3) en leidinggeven. NXP zal zich inspannen dit te realiseren tot een niveau van tenminste 65 medewerkers per jaar.

Pilot Eerder Verworven Competenties (EVC)

EVC is een instrument waarmee gemeten wordt welke competenties medewerkers zich nog eigen moeten maken om een erkend certificaat of diploma te behalen. Partijen zijn overeengekomen dit instrument, waarvan medewerkers gebruik kunnen maken in het kader van hun loopbaanontwikkeling, meer onder de aandacht van medewerkers te brengen. Dit gebeurt in de vorm van een pilot als onderdeel van het ICN VAPRO opleidingsinitiatief.

3. Flexurenbank

Werkgever en de ondernemingsraad hebben overeenstemming bereikt over een Protocol Flexurenbank.

Werkgever en de ondernemingsraad hebben afgesproken dat de Flexurenbank zal worden geëvalueerd door een externe partij (Basis & Beleid). De organisaties hebben aangegeven belang te hechten aan deze externe evaluatie, mits zij en de werknemers voor wie de flexurenbank geldt betrokken worden.

Partijen zijn overeengekomen dat werkgever, gedurende de periode vanaf de invoering van de Flexurenbank in het najaar van 2009 tot uiterlijk 1 november 2013 de arbeidsovereenkomsten van medewerkers, die op het moment waarop de werking van de Flexurenbank een aanvang neemt, direct aan de Flexurenbank deel zullen nemen, niet zal beëindigen op economische, technische en/of organisatorische redenen (ETO-redenen).

Bovenstaande werkgelegenheidsgarantie geldt niet ten aanzien van medewerkers binnen ICN8 :

- a. van wie de arbeidsplaats vervalt als gevolg van maatregelen buiten ICN8, zoals het sluiten van ICN5 en ICN6 en het in dat verband van toepassing zijnde afspiegelingsbeginsel;
- b. indien werkgelegenheid binnen ICN8 bij een derde partij wordt gecontinueerd als gevolg van outsourcing van activiteiten en de overgang van rechtswege van de medewerker naar die derde partij;
- c. die na de aanvang van de Flexurenbank op eigen initiatief binnen ICN8 werkzaam worden en onder de werkingssfeer van de Flexurenbank vallen;
- d. nadat het Protocol Flexurenbank niet langer toepassing vindt.

4. Integratie CAO-A en CAO-B en invoering persoonlijk budget per 1 januari 2012

Vanaf 1 januari 2012 zal de salarissystematiek van de CAO A komen te vervallen en zal de salarissystematiek van de CAO-B op alle NXP medewerkers, die onder de werkingssfeer van de CAO vallen, van toepassing zijn.

Gelijktijdig zullen beide CAO's worden geïntegreerd zodat er met ingang van 1 januari 2012 voor alle medewerkers één CAO geldt.

Partijen hebben een afspraak gemaakt over het introduceren van een 'persoonlijk budget' met ingang van 1 januari 2012. Dit persoonlijk budget bestaat uit de tegenwaarde van:

- 13 verletdagen (in 5-ploegendiensten: 1 verletdienst);
- vakantietoeslag van 8%;
- 13e maand van 8,33%;
- levensloopbijdrage (2% van het pensioengevend salaris, met uitzondering van medewerkers geboren vóór 1950 die deze levensloopbijdrage niet hebben);

en wordt in 12 gelijke delen uitbetaald, gelijktijdig met het maandsalaris.

Partijen hebben afgesproken dat de details van de integratie van de CAO's en het persoonlijk budget in nauw overleg met de vakorganisaties zullen worden uitgewerkt.

Partijen zijn overeengekomen in een CAO redactiecommissie CAO teksten zodanig te redigeren dat deze in overeenstemming zijn met NXP beleid en wettelijke bepalingen. Indien wijzigingen materiële gevolgen hebben verplichten partijen zich hierover overeenstemming te bereiken.

Voorafgaande aan de invoering van het persoonlijk budget zullen medewerkers uitvoerig geïnformeerd worden over de mogelijkheden van het persoonlijk budget en de wijze, inclusief regels, waarop van dit budget gebruik kan worden gemaakt.

Overgangsmatregelen m.b.t. de verzelfstandiging van Philips Semiconductors Nederland naar NXP Semiconductors Netherlands BV en NXP Software BV³ te Eindhoven, hierna te noemen NXP Nederland, zoals met partijen afgesproken op 28 september 2006.

Uitgangspunten:

De gemaakte afspraken zijn erop gericht dat de verzelfstandiging voor betrokken medewerkers bevredigend kan verlopen. Daartoe is onder de navolgende artikelen van deze regeling een aantal afspraken vastgelegd. Partijen zullen hun medewerking verlenen aan het uitvoeren van de in deze regeling opgenomen afspraken. Ook van betrokken medewerkers wordt verwacht dat zij hun medewerking verlenen aan het realiseren van deze regeling.

De relatie met de medewerkers zal een open, op de dialoog gerichte relatie zijn. Het management zal de vertegenwoordigers van het personeel tijdig, open en duidelijk informeren.

Eenmaal per jaar zullen vakorganisaties in de gelegenheid worden gesteld tot een gesprek met een lid van de Raad van Commissarissen.

A. Algemene bepalingen.

Artikel A1 Algemeen.

Op het moment van de verzelfstandiging zullen arbeidsvoorwaarden zoals ze zijn neergelegd in de Philips CAO's worden gecontinueerd, met uitzondering van de overgangsmatregelen zoals hierna genoemd.

Behoudens de hierna onder B (Bepalingen met beperkte werkingsfeer) genoemde elementen zullen de op 28 september 2006 bij Philips gehanteerde RAV's onverkort door NXP Nederland worden overgenomen. Waar dit om fiscale redenen niet mogelijk is zal door het management conform de gebruikelijke overlegpraktijk een alternatief worden vastgesteld

Artikel A2 Bedrijfs CAO.

(vervallen)

Artikel A3 Pensioenen.

(vervallen)

Artikel A4 Zorgverzekering.

(vervallen)

Artikel A5 Sociaal Plan.

(vervallen)

Artikel A6 Overleg.

Eenmaal per jaar zullen de organisaties in de gelegenheid worden gesteld tot een gesprek met een lid van de Raad van Commissarissen.

B. Bepalingen met een beperkte werkingsfeer.

3 Op 28 september 2006 was voorzien dat Philips Semiconductors BV zou worden hernoemd tot NXP Semiconductors BV; nadien is besloten dat de nieuwe naam luidt: NXP Semiconductors Netherlands BV.

Artikel B1 Werkings sfeer B-bepalingen:

De B-bepalingen uit deze Overgangsmaatregelen zijn uitsluitend van toepassing op iedere medewerker, die direct voorafgaand aan de verzelfstandiging (op 29 september 2006) werkzaam was bij Philips Semiconductors BV of Philips Software BV.

Artikel B2 Ancienniteit.

De dienstjaren die door medewerkers voorafgaand aan de verzelfstandiging ononderbroken zijn doorgebracht bij Philips tellen bij NXP Nederland mee voor al die situaties waarbij de lengte van het dienstverband een bepalend criterium is.

Artikel B3 Personeelsobligaties:

De op 28 september 2006 in bezit zijnde personeelsobligaties kunnen worden aangehouden tegen de oorspronkelijke uitgiftecondities. Personeelsobligaties waarop geen conversierecht meer bestaat dienen te worden verzilverd vóór 29 november 2006. Na 28 september 2006 kunnen geen nieuwe personeelsobligaties meer worden verworven.

Artikel B4 Spaarloon:

(vervallen)

Artikel B5 Philips Myshop:

Betrokken medewerkers behouden gedurende 5 jaar na overgang naar de nieuwe organisatie het recht op het doen van aankopen in de Philips Myshop. Na het verstrijken van deze termijn zal worden nagegaan of een verlenging daarvan wenselijk is.

Artikel B6 Philips- Van der Willigenfonds:

(vervallen)

Artikel B7 Representatiekosten:

NXP Nederland zal een alternatief voor deze regeling ontwikkelen.

Artikel B8 Overige verzekeringen:

NXP Nederland garandeert dat betrokken medewerkers hun bij het IAK lopende overige (i.e. anders dan de Zorgverzekering) verzekeringen onder dezelfde condities kunnen voortzetten.

Artikel B9 Individuele afspraken:

Bestaande individuele afspraken kunnen na overgang als regel alleen erkend worden indien en voor zover zij schriftelijk zijn vastgelegd.

Artikel B10 Expats:

Het in deze bijlage bepaalde geldt ook voor medewerkers die op 28 september 2006 waren uitgezonden. Bestaande individuele afspraken zullen worden voortgezet, tenzij voortzetting niet mogelijk is. In dat geval zal overleg plaatsvinden om tot een oplossing te komen.

Artikel B11 Onvoorziene omstandigheden:

Zo nodig kunnen partijen tot uiterlijk 1 oktober 2009 een beroep doen op de brief van de directie Philips Electronics Nederland aan de organisaties dd 18 april 2006 (JW-06.24) met betrekking tot opvang van de sociale consequenties van een staat van faillissement.

Artikel B12 Hardheidsclausule:

Geschillen over de uitvoering van deze overeenkomst zullen binnen drie maanden nadat zij door een van de partijen bij deze overeenkomst bij elk van de andere partijen zijn aangemeld tussen partijen worden besproken. Partijen zullen in redelijkheid overleggen om tot een oplossing te komen alvorens een geschil aan het oordeel van een rechter wordt voorgelegd.