

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 oktober 2018 t/m 31 augustus 2020

voor personeel van

NXP Semiconductors Netherlands BV

INHOUDSOPGAVE

PREAMBULE

HOOFDSTUK 1

ALGEMEEN

Artikel 1.1

Definities

Artikel 1.2

Looptijd van de CAO

HOOFDSTUK 2

VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1

Van werkgever

Artikel 2.2

Van de medewerker

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1

Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

Artikel 3.2

Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Artikel 3.3

Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

HOOFDSTUK 4

UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 4.1

A la Carte

HOOFDSTUK 5

BELONING

Artikel 5.1

Maandsalaris

Artikel 5.2

Persoonlijk Budget

Artikel 5.3

Bonusregeling

Artikel 5.4

Collectieve schaal aanpassing

Artikel 5.5

Gedifferentieerd collectief

Artikel 5.6

Vakantiebijslag

Artikel 5.7

Girale betaling

Artikel 5.8

Salarisregeling

HOOFDSTUK 6

ARBEIDSDUUR

Artikel 6.1

Begrippen

Artikel 6.2

Werktijden

Artikel 6.3

De vaststelling van (ploegen)dienstroosters

Artikel 6.4

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 6.5

Deeltijd voorafgaand aan pensioen

HOOFDSTUK 7

TOESLAGEN

Artikel 7.1

Overuren

Artikel 7.2

Bijzondere uren bij dienstroosters

Artikel 7.3

Consignatie

Artikel 7.4

Zondagen, algemeen erkende religieuze Feestdagen en de nationale feestdag

Artikel 7.5

Beloning ploegdienstrooster

Artikel 7.6

Hindertoeslag

HOOFDSTUK 8

VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel 8.1

Vakantie

Artikel 8.2

Collectieve vrije dagen

Artikel 8.3	Koopdagen
Artikel 8.4	Levensloopregeling
Artikel 8.5	Zorgverlof
Artikel 8.6	Betaling vakantie en verzuim
Artikel 8.7	Compensatie voor niet-genoten vakantie
Artikel 8.8	Niet betaald verzuim
Artikel 8.9	Betaald verzuim
Artikel 8.10	Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen

HOOFDSTUK 9 OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 9.1	Pensioenregeling
Artikel 9.2	Zorgverzekering
Artikel 9.3	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

HOOFDSTUK 10 WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY

Artikel 10.1	Werkgelegenheid
Artikel 10.2	Employability
Artikel 10.3	In- en externe bemiddeling

HOOFDSTUK 11 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 11.1	Arbeidsomstandigheden
--------------	-----------------------

HOOFDSTUK 12 VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 12.1	Ondernemingsraden
Artikel 12.2	Mededelingen aan het personeel

HOOFDSTUK 13 BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP

Artikel 13.1	Disciplinaire maatregelen
Artikel 13.2	Intern Beroep

HOOFDSTUK 14 REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES

Artikel 14.1	Verplichting van de organisaties
Artikel 14.2	Wederzijdse verplichtingen
Artikel 14.3	Arbeidsrust, staking en uitsluiting
Artikel 14.4	Geschillenregeling
Artikel 14.5	Vakbondsverzuim
Artikel 14.6	Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever
Artikel 14.7	Uitkering aan de organisaties
Artikel 14.8	Overleg over werkgelegenheid
Artikel 14.9	Overheidsmaatregelen

Bijlage A BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Bijlage B TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGDIENST EN PLOEGENTOESLAG

Bijlage C INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGDIENST

Bijlage D PARTICIPATIEWET

Bijlage E	AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN
Bijlage F	VERVANGENDE EN AANVULLENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE MEDEWERKERS VAN DE GEÛNIFORMEERDE DIENST VAN DE AFDELING BEDRIJFSBEVEILIGING
Bijlage G	VERVANGENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DEELNEMERS AAN HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN
Bijlage H	SALARISSCHALEN

De ondergetekenden:

1. NXP Semiconductors Netherlands BV

hierna genoemd: NXP Nederland

en

2. FNV Metaal, gevestigd te Utrecht;
3. VHP2, gevestigd te Eindhoven;
4. DE UNIE, gevestigd te Culemborg;
5. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN

Artikel 1.1

Definities

- werkgever: de partij hiervoor genoemd onder 1 te dezer zake domicilie kiezend te Eindhoven, High Tech Campus 60;
- de organisaties: de partijen hiervoor genoemd onder 2. t/m 5.;
- de medewerkers: **Definitie geldend in periode 1 oktober 2018 tot en met 31 december 2018:**
allen¹ in dienst van werkgever, ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m G7, echter met uitzondering van:
- door werkgever, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;
 - degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.
- Definitie geldend in periode 1 januari 2019 tot en met 31 augustus 2020:**
Allen¹ in dienst van werkgever, ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m G6, echter met uitzondering van:
- door werkgever, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;
 - degenen die in Nederland op basis van een Expatriation Agreement tijdelijk te werk zijn gesteld.

Artikel 1.2

Looptijd van de CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen CAO, treedt in werking op 1 oktober 2018 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 1 september 2020.
Deze CAO vervangt de voorgaande CAO met de looptijd van 1 juli 2015 tot 1 oktober 2018.

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, en in Bijlage G is een aantal vervangende bepalingen opgenomen voor deelnemers aan het Global Sales Incentive Plan.

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1

Van werkgever

1. Werkgever zal geen medewerkers in zijn dienst hebben onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze CAO. 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 betreft, zal werkgever echter hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze CAO en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ontvangen.
3. Werkgever zal ten aanzien van gegevens die de persoonlijke levenssfeer van de medewerker raken maatregelen treffen teneinde die persoonlijke levenssfeer van de medewerker te beschermen.

Artikel 2.2

Van de medewerker

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze CAO en naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen. Tot deze aanwijzingen behoort ook de 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 3: ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

1. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst gaan werkgever en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende CAO's op de medewerker van toepassing zullen zijn.
2. Het dienstverband wordt, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In de arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de plaats waar de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt, vakgroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven.

De arbeidsovereenkomst bevat voorts onder meer bepalingen over:

- de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden, door de medewerker;
- de geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden, publicaties;
- afstand van rechten op industriële en intellectuele eigendom.

Werkgever zal medewerkers in de vakgroepen 25 en lager niet aan de bepaling omtrent industriële en intellectuele eigendom houden.

Voor de vakgroepen G2 t/m G6 bevat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voorts een non-concurrentiebeding.

4. Bij de aanvang van een tijdelijke arbeidsovereenkomst met een looptijd van minstens 6 maanden en 1 dag en bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van respectievelijk een danwel twee maanden.

Artikel 3.2

Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst kan door werkgever of door de medewerker worden opgezegd. Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzegtermijn. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de opzegtermijn.
Werkgever zal een door hem gedane opzegging schriftelijk bevestigen.
2. De opzegtermijn voor werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging en bedraagt:
 - a. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 tot en met 45
 - Bij een duur korter dan 5 jaar 1 maand
 - Bij een duur van 5-10 jaar 2 maanden
 - Bij een duur van 10-15 jaar 3 maanden
 - Bij een duur van 15 jaar of langer 4 maanden
 - b. Ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen G2 tot en met G6
 - Bij een duur korter dan 15 jaar: 3 maanden
 - Bij een duur van 15 jaar of langer: 4 maanden
3. De opzegtermijn voor de medewerker is afhankelijk van de vakgroep waarin hij is ingedeeld. De opzegtermijn voor de medewerker bedraagt voor:
 - De vakgroepen 10 tot en met 45: 1 maand;
 - De vakgroepen G2 tot en met G6: 3 maanden.

In onderling overleg kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen.

4. Aaneengesloten arbeidsovereenkomsten bij tot het NXP-concern behorende ondernemingen worden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst meegeteld.²

Artikel 3.3

Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan; Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing. De werking van artikel 7:668a lid 1 sub b BW is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht als bedoeld in artikel 7:690 BW. Dit betekent dat indien de uitzendkracht aansluitend of binnen zes maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst – welke voor wat betreft de aanvangstermijn uitsluitend ziet op werkzaamheden verricht ten behoeve van werkgeefster of een van haar rechtsvoorgangsters - een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met werkgeefster, de volledige uitzendperiode wordt beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook als deze onderbroken is geweest door een of meerdere perioden van arbeidsongeschiktheid. Met ingang van 1 juli 2015 is artikel 7:668a lid 1 sub a BW (de periode van 24 maanden) niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de promotie.

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen, op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

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.

HOOFDSTUK 4: UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 4.1

A la Carte

Binnen bepaalde kaders kan de medewerker zelf invulling geven aan de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket op basis van een gelijkblijvende bruto waarde. De deelname aan A la carte is vrijwillig en geschiedt op initiatief van de medewerker.

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 kan gevolgen hebben 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.

IN TE ZETTEN BRONNEN

Geld

Salaris incl. toeslagen en persoonlijk budget

Tijd

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

BESTEMMINGEN

- a) Extra geld door het geheel of gedeeltelijk laten uitbetalen van de bron "Tijd"
- b) Benefits door de bron 'Geld' in te zetten:
 1. Fietsenplan (fiets en fietsaccessoires)
 2. Koopdagen
 3. Vakbondscontributie
 4. Levensloopregeling

Voor de verdere uitwerking van "A la Carte", de voorwaarden en keuzemomenten wordt verwezen naar de documenten op het HR Portaal op het internet.

Van een aantal Benefits kan gebruik gemaakt worden vanwege fiscale en wettelijke regels. Indien zich in deze regelgeving veranderingen voordoen zullen partijen hierover overleg voeren.

HOOFDSTUK 5: BELONING

Artikel 5.1

Maandsalaris

1. Het door werkgever ontwikkelde beloningssysteem is nader beschreven in de brochure "Beloningssysteem CAO", onder meer bevattende de salarisschalen en de salarisgaranties. De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de organisaties. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage H bij deze CAO.
2. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:
 - de indeling van de medewerker in één van de vakgroepen;
 - de voor elke vakgroep vastgestelde salarisschaal;
 - de beoordeling van de prestatie van de medewerker.Voor de nadere uitwerking wordt verwezen naar artikel 5.8.
3. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

Artikel 5.2

Persoonlijk Budget

1. Aan het einde van de kalendermaand zal bij de betaling van het maandsalaris een budgetbedrag worden uitbetaald.
2. In het persoonlijk budget is het vakantiegeld zoals vermeld in artikel 5.6 opgenomen.
3. Het budget betreft een percentage van het maandsalaris, ploegentoeslag en de vaste bijzondere urentoeslag.
4. Het in het voorgaande lid genoemde percentage bedraagt:

Medewerker in 5- of 4/5- ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren	19,12%
Ander rooster	24,57%

5. Indien een medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het volgende jaar, wordt het persoonlijk budget verlaagd met 5,91%.

Artikel 5.3

Bonusregeling

In de periode 1 oktober 2018 tot en met 31 december 2019 geldt de volgende bonusregeling:

1. Werkgever kent een bonusregeling voor de medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd in de vakgroepen G2 en hoger.
2. Werkgever stelt per kalenderjaar of per gedeelte daarvan een bonusdoelstelling vast. Deze bestaat uit objectief meetbare, individuele en/of groepsdoelstellingen.
3. De te behalen bonus bedraagt bij realisatie van de bonusdoelstellingen voor:
 - Vakgroep G2: 3%
 - Vakgroepen G3, G4 en G5: 5%
 - Vakgroep G6: 12%
 - Vakgroep G7: 12% (tot en met 31 december 2018)

van de som van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en vaste bijzondere uren­toeslag. 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 bij maximale realisatie van de doelstellingen een bonus uit te betalen die 200 % bedraagt van de nominale bonus.
5. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgever de bonusdoelstelling door de medewerker is gerealiseerd, vindt uiterlijk vier maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de bonus plaats.

Vanaf 1 januari 2020 geldt de volgende bonusregeling:

1. Werkgever kent een bonusregeling voor de medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.
2. Werkgever stelt per kalenderjaar of per gedeelte daarvan een bonusdoelstelling vast. Deze bestaat uit objectief meetbare, individuele en/of groepsdoelstellingen.
3. De te behalen bonus bedraagt bij realisatie van de bonusdoelstellingen voor:
 - Vakgroepen 10 t/m 45 en G2: 3%
 - Vakgroepen G3, G4 en G5: 5%
 - Vakgroep G6: 12%

van de som van het jaarsalaris inclusief ploegentoeslag en vaste bijzondere uren­toeslag. 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 bij maximale realisatie van de doelstellingen een bonus uit te betalen die 200 % bedraagt van de nominale bonus.
5. Indien en voor zover naar het oordeel van werkgever de bonusdoelstelling door de medewerker is gerealiseerd, vindt uiterlijk vier maanden na afloop van de desbetreffende periode uitbetaling van de bonus plaats.

Artikel 5.4

Collectieve salarisverhoging

Vakgroepen tot en met G6

2019

Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met G6 is per 1 maart 2019 een collectieve verhoging toegekend van 2%.

Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met G6 wordt per 1 september 2019 een collectieve verhoging toegekend van 1%.

2020

Aan medewerkers in de vakgroepen G2 tot en met G6 wordt per 1 februari 2020 een collectieve verhoging toegekend van 2%.

Aan medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 wordt per 1 februari 2020 een collectieve verhoging toegekend van 1,25%. De collectieve verhoging voor de vakgroepen 10 t/m 45 is 0,75% lager in verband met de herinvoering van de bonusregeling als genoemd in artikel 5.3 met ingang van het kalenderjaar 2020.

Aan medewerkers in de vakgroepen tot en met G6 wordt per 1 augustus 2020 een collectieve verhoging toegekend van 1%.

Artikel 5.5

Vakantiebijslag

1. Het wettelijk percentage vakantiebijslag (8%) is opgenomen in het persoonlijk budget zoals vermeld in artikel 5.2.
2. Voor de medewerkers van 22 jaar en ouder bedraagt de vakantiebijslag echter tenminste € 1.936,- bruto op jaarbasis, per 1 maart 2019 € 1.975,- bruto op jaarbasis, per 1 september 2019 € 1.994 bruto op jaarbasis, per 1 februari 2020 € 2.019,- bruto op jaarbasis en per 1 augustus 2020 € 2.040,- bruto op jaarbasis. Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m G6), zoals genoemd in art. 5.4.
3. De medewerkers bedoeld in Bijlage A (art. A, lid 2 en art. B) ontvangen alleen vakantiebijslag indien en voor zolang zij werkgever volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.
4. Op vakantiebijslag hebben geen aanspraak medewerkers, die volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgever als bedoeld in Bijlage A.

Artikel 5.6

Girale betaling

De medewerker zal werkgever in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bankrekening, aan te wijzen door de medewerker.

De medewerker kan in december kiezen de salarisbetalingen van het daaropvolgend kalenderjaar maandelijks in twee delen te laten overmaken op verschillende door hem aan te wijzen bankrekeningen.

Artikel 5.7

Salarisregeling

I. Bepaling van het functieniveau

1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verankerd in het "Raster van voorbeeldfuncties vakgroepen". 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 een vakgroep

De medewerkers worden ingedeeld in één van de vakgroepen 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45, G2, G3, G4, G5, of G6.

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

- er voldoende zekerheid bestaat over de geschiktheid van de medewerker om zowel de huidige functie als andere functies op het voorgestelde niveau te vervullen en
- functies van tenminste dit niveau in de onderneming beschikbaar blijven.

III. SALARISSYSTEEM

1. Structuur van het salarissysteem

- Het referentiesalaris
Voor iedere vakgroep is een referentiesalaris vastgesteld. Het referentiesalaris is het salaris dat medewerkers die in continuïteit aan alle functie-eisen voldoen, tenminste bereiken en behouden.
- Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep (schaalpositie 90).
Iedere medewerker die voldoet aan de functie-eisen bereikt tenminste het minimum eindsalaris.
- Het eindsalaris binnen een vakgroep.
Indien na het bereiken van het minimum eindsalaris verdere groei in de waarde van de bijdrage van de medewerker aan de onderneming (de output) wordt geconstateerd zal men boven dit minimum eindsalaris doorgroeien. Over het algemeen zal deze groei indien men in continuïteit aan alle functie-eisen voldoet doorgaan tot een salarisoniveau dat correspondeert met tenminste het referentiesalaris.
- De volgende salarisschalen worden gedurende de looptijd van de CAO als volgt verhoogd:

1 maart 2019:	alle vakgroepen met 2%
1 september 2019:	alle vakgroepen met 1%
1 februari 2020:	de vakgroepen G2 t/m G6 met 2%
1 februari 2020:	de vakgroepen 10 t/m 45 met 1,25%
1 augustus 2020:	alle vakgroepen met 1%.

- De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage H bij deze CAO. Op grond van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML) heeft iedere werknemer tot de pensioengerechtigde leeftijd recht op het minimumloon. Dit is de bodem in de beloning van werknemers van NXP.

2. Invloed beoordeling

Tenminste eenmaal per jaar wordt in een gesprek tussen leidinggevende en medewerker de bijdrage van de medewerker over de achterliggende periode beoordeeld en worden afspraken gemaakt voor de komende periode. Daarbij wordt ingegaan op zowel de inhoud en de resultaten van het werk als op de werkwijze en het gedrag.

In het gesprek zullen de voornaamste overwegingen die gelden voor de salarisvaststelling besproken worden.

3. Salarisverhoging

Voor de medewerker heeft de beoordeling eenmaal per jaar gevolgen voor het salaris, mits er sprake is van groei van de bijdrage en het (persoonlijk) eindsalaris nog niet is bereikt. Toegekende verhogingen worden per 1 april volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

IV. Individuele garanties

1. Indelingsgarantie

Wanneer een medewerker eenmaal in een vakgroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere vakgroep 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 personeelbezetting van een bedrijf of een bedrijfsonderdeel;

in welke gevallen werkgever in overleg met de organisaties een nadere regeling zal vaststellen.

2. Salarisgarantie

a. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgever zal, indien hij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Hij 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 hij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.

b. De werkgever garandeert per 1 april dat medewerkers die tenminste de beoordeling "valued contributor" over het voorafgaande kalenderjaar hebben gekregen en nog niet de schaalpositie 90 in hun salarisschaal hebben bereikt, een individuele salarisverhoging van tenminste 1,5% krijgen.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSDUUR

Artikel 6.1

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 2018 en 2019 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur 2088 uren, en in 2020 2096 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.

Artikel 6.2

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 tenminste een halve dienst bedraagt;
 - d. een dienst tenminste 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 oktober 2018 tot 1 september 2020 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.

Artikel 6.3

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, is indien naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dit eist, verplicht.
4. Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 geldt dat er alleen zal 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. Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 geldt dat wanneer in een bepaald bedrijfsonderdeel 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, 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 6.4

Aanpassing arbeidsduur

1. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
2. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.

Artikel 6.5

Deeltijd voorafgaand aan pensioen, Generatiepact 80-85-100

1. Vijf jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering hebben medewerkers recht om in deeltijd te werken, waarbij een deeltijdpercentage van minimaal 80% geldt. Betaling van het salaris en daarvan afgeleide elementen zoals het persoonlijk budget en de bonus, zal op basis van 85% voortgezet worden. 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.
2. Voor ploegenmedewerkers geldt dat zij van de regeling gebruik kunnen maken vanaf 60 jaar, danwel vanaf 5 jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensioenering (welke datum eerder is).
3. Medewerkers die reeds in deeltijd werken kunnen op de onder lid 1 van dit artikel 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.
4. Deze regeling gaat in op 1 juni 2019. Vanaf dat moment mogen verzoeken om van de regeling gebruik te gaan maken, worden ingediend.

HOOFDSTUK 7: TOESLAGEN

Artikel 7.1

Overuren

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met G2.
2. Onder overuren wordt verstaan, behoudens voor zover het in de periode 1 oktober 2018 tot 1 september 2020 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.
3. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
4. 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. Het uurloon per gewerkt overuur bedraagt 0,575% van het maandsalaris, dat voor de toepassing van dit lid vastgesteld wordt op tenminste € 1.513,- bruto, per 1 maart 2019 op tenminste € 1.543,- bruto, per 1 september 2019 op tenminste € 1.559,- bruto, per 1 februari 2020 op tenminste € 1.578,- bruto en per 1 augustus 2020 op tenminste € 1.594,- bruto. Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m G6), zoals genoemd in art. 5.4. Het uurloon voor overwerk in de 4/5- en 5-ploegendienst is $40/38 * 0,575\% = 0,605\%$ van het maandsalaris.
5. Naast de in het derde lid bedoelde compensatie of de in het vierde 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.
6. De in het vijfde 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.
7. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt per gewerkt overuur op zaterdag:
 - 75% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45, en
 - 25% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in vakgroep G2.
8. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.
9. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 5 tot en met 8 genoemde toeslagen.
10. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgever intern nadere regels gesteld.

Artikel 7.2

Bijzondere uren bij dienstroosters

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met G3.
2. 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 3 van dit artikel.
3. 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
4. De in lid 3 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.
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 7.3

Consignatie

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 tot en met G3.
2. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
3.
 - 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 collectieve vrije dag 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 7.2.
4. Werkgever kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.
5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris.

Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zon- en feestdagen worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.

6. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform artikel 7.1.
7. 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.
8. 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.
9. 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 7.
10. 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 7.4

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 dag waarop Koningsdag wordt gevierd zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Over feestdagen conform lid 1 wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen, doorbetaald.
3. Medewerkers in de vakgroepen 10 t/m G2, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris en een extra betaling van 100%. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker.
Medewerkers in de vakgroep G3, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris. De besteding van een vervangende vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg met de medewerker.
4. 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.
5. Werkgever stelt de medewerker die een vakantiedag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

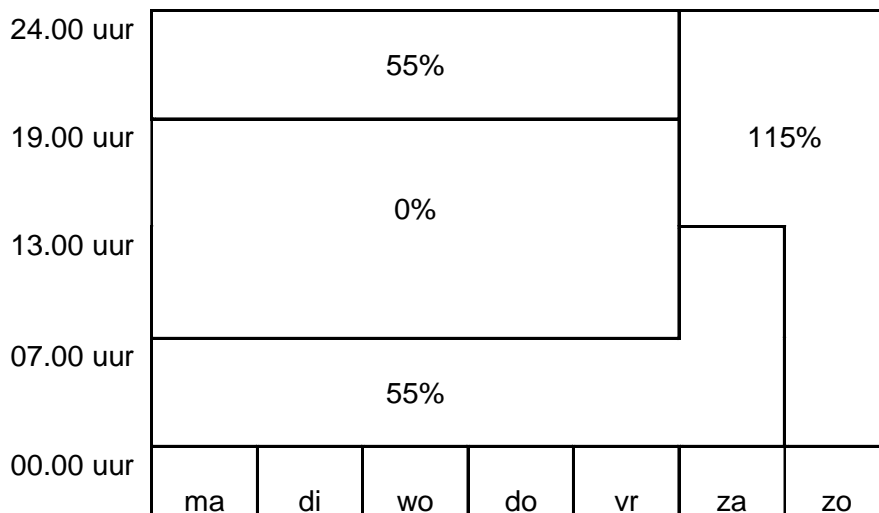
Artikel 7.5

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 B 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 B).
5. De ploegtoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 2.016,- bruto per maand, per 1 maart 2019 op € 2.056,- bruto per maand, per 1 september 2019 op € 2.077,- bruto per maand, per 1 februari 2020 op € 2.103,- bruto per maand en per 1 augustus 2020 op € 2.124,- bruto per maand.
Laatstgenoemde bedragen zijn aangepast met het percentage van de collectieve verhogingen per die data (voor de vakgroepen t/m G6), zoals genoemd in art. 5.4.

6. De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.

Artikel 7.6

Hindertoeslag

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45.
2. 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.
3. 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 4 genoemd. Werkgever heeft hieromtrent intern nadere regelen gesteld.

4. 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

5. 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.
6. De hindertoeslag zal als regel maandelijks worden uitbetaald.

HOOFDSTUK 8: VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel 8.1

Vakantie

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 dit artikel, voor dat jaar recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke 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 uit dienst treding in de loop van het kalenderjaar

Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar uit dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor medewerkers, die voor het einde van een maand uit dienst treden, 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. Opbouw vakantie rechten 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 van dit artikel en bij door werkgever toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 14.5 van deze CAO.
- b. Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a van dit artikel geen aanspraak op vakantie bestaat.

5. Verrekening vakantiedagen tijdens langdurige volledige arbeidsongeschiktheid

Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van 6 maanden of langer (met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen) de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte, zal er 0,4 dag per hele kalendermaand dat de medewerker ziek is, worden aangemerkt als vakantiedag en in mindering worden gebracht op het saldo bovenwettelijke vakantiedagen van dat kalenderjaar.

6. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie

Dagen of gedeelten van dagen waarop de medewerker tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, respectievelijk betrokken wordt bij een gebeurtenis als genoemd in artikel 8.9 van deze CAO, gelden niet als vakantie mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld, tenzij in een voorkomend geval de medewerker daarmee instemt.

7. Betaling en verjaring van vakantiedagen

- a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
- b. Aanspraken op opgebouwde, maar in dat kalenderjaar niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. De vakantiedagen die het langst geleden zijn opgebouwd, worden bij opname het eerst afgeboekt van het saldo.
- c. Alleen jaarlijks, aan het einde van het jaar, mogen maximaal 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen worden uitbetaald.

8. 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 leidinggevende 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. Wanneer naar het oordeel van werkgever het belang van werkgever dit 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.

9. 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 6.2 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.

Artikel 8.2

Collectieve vrije dagen

Werkgever kan 5 vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de ondernemingsraad.

Voor medewerkers in een 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren geldt 1 dag in plaats van 5 dagen.

Voor de vaststelling van méér vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

Artikel 8.3

Koopdagen

1. Medewerkers kunnen op jaarbasis 20 vrije dagen kopen ('koopdagen'). Medewerkers in de 5- of 4/5-ploegendienst kunnen op jaarbasis 8 vrije dagen kopen.
2. Men kan halve of hele vrije dagen kopen.
3. Voor het opnemen van koopdagen gelden dezelfde voorwaarden als bij vakantiedagen. Deze

voorwaarden zijn beschreven in artikel 8.1, lid 8b en 8c.

4. De waarde van een koopdag is met ingang van 1 januari 2014 als volgt bepaald:

het aantal uren x 0,682% van het voltijd maandsalaris inclusief ploegentoeslag

5. Medewerkers hebben de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het daarop volgende kalenderjaar. Deze mogelijkheid geldt niet voor medewerkers in een 5- of 4/5-ploegendienst.

6. Koopdagen die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar waarvoor ze zijn gekocht, vervallen en de aankoopwaarde daarvan wordt terugbetaald in maart van het daaropvolgend kalenderjaar.

Artikel 8.4

Levensloopregeling

1. De levensloopregeling als genoemd in dit artikel geldt nog slechts voor medewerkers die op 31 december 2011 een saldo van meer dan € 3.000,-- in hun levensloopspaarregeling gespaard hadden en nog steeds deelnemen aan deze levensloopregeling.

2. De levensloopregeling bestaat uit twee delen: de Levensloopspaarregeling en de Levensloopverlofregeling. De levensloopspaarregeling geeft aan hoe een spaartegoed opgebouwd kan worden. De levensloopverlofregeling beschrijft de verlofvormen waarvoor het spaartegoed aangewend kan worden.

3. Levensloopverlof betreft langdurig verlof en kan onderscheiden worden in:

- Tussentijds verlof. Dit verlof heeft een ondergrens van 4x de wekelijkse arbeidsduur en een bovengrens van 52 x de wekelijkse arbeidsduur. Het verlof kan in deeltijd of voltijds worden opgenomen. Tussen begin- en einddatum van het verlof ligt maximaal één jaar. Een aanvraag voor voltijds verlof kan gedaan worden als men ten minste één jaar in dienst van de onderneming is.

- Verlof voorafgaand aan het pensioen. Tussen begin- en einddatum van dit verlof ligt maximaal drie jaar. Het verlof kan in deeltijd of voltijds worden opgenomen.

Bij het opnemen van levensloopverlof dient het inkomensverlies als gevolg van het verlof voor minimaal 50% uit het levensloopspartegoed gecompenseerd te worden.

Bij levensloopverlof gelden in beginsel dezelfde arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bij werken in deeltijd.

4. Het levensloopspartegoed kan ook aangewend worden ter compensatie van het inkomensverlies bij verlof op basis van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 8.5

Zorgverlof

1. 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.

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

3. Artikel 8.8 van de CAO geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof een vorm van niet-betaald verlof is.

4. 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.

5. De CAO reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de regelingen op basis van de Wet Arbeid en Zorg ingezet kunnen worden voor zorgverlof. Dat zijn:
 - Koopdagen
 - Levensloopverlof
6. De medewerker kan een saldo uit de Levensloopregeling aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 8.6

Betaling vakantie en verzuim

Over vakantiedagen en betaald verzuim als bepaald in de artikelen 8.9 en 14.5, zal het salaris -voor ploegenwerkers inclusief de voor hen geldende ploegentoeslag- worden doorbetaald.

Artikel 8.7

Compensatie voor niet-genoten vakantie

Indien aan de medewerker niet-genoten vakantiedagen worden uitbetaald ontvangt de medewerker voor elk uur als percentage van het voltijd maandsalaris (inclusief ploegentoeslag) 0,682%.

Artikel 8.8

Niet betaald verzuim

1. Werkgever is geen enkele betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.
2. Evenmin behoudt de medewerker zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in de artikelen 7:628 en 629 van het Burgerlijk Wetboek en het artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, voor zover in de artikelen 8.9, 14.5 en Bijlage A van deze CAO niet anders is bepaald.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.
4. Medewerker kan het saldo uit de Levensloopregeling, zoals bedoeld in artikel 8.4, aanwenden als compensatie voor het inkomensverlies bij niet-betaald verzuim.

Artikel 8.9

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 begrafenissen.
 - 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 het huwelijk van de medewerker en/of het 25- of 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis.
 - h. Na de bevalling van de echtgenote of partner heeft werknemer recht op 2 werkdagen betaald kraamverlof. Dit verlof moet worden opgenomen binnen 4 weken na de geboorte. Bij een bevalling in het ziekenhuis moet het verlof worden opgenomen binnen 4 weken nadat de baby is thuisgekomen. Met ingang van 1 januari 2019 geldt er een recht op kraam/geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.

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, verloskundige, 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.

Artikel 8.10

Betaald verzuim voorafgaand aan pensioen

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45.
2. Om de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen wordt aan medewerkers de mogelijkheid geboden om drie jaar voorafgaand aan de (gekozen) datum van pensionering, 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) datum van pensionering;
 - ten hoogste 90 uren twee jaar voor de (gekozen) datum van pensionering;
 - ten hoogste 120 uren een jaar voor de (gekozen) datum van pensionering.

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. 6.5, het “Generatiepact 80-85-100”, hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim volgens dit lid.

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 9: OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 9.1

Pensioenregeling

1. Medewerkers zijn ten behoeve van hun pensioenvoorziening aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Metalektro (PME).
Medewerkers die op of na 1 mei 2013 in dienst zijn getreden en in aanmerking komen voor een excedentpensioen en medewerkers die reeds in dienst waren en op of na die datum in aanmerking komen voor een excedentpensioen, vallen in de DC excedentregeling bij ABN AMRO Pensioenen in plaats van de excedentpensioenregeling van PME.
2. De door de medewerker aan PME en (voor zover van toepassing) aan ABN AMRO Pensioenen verschuldigde bijdragen zullen door werkgever op het maandsalaris worden ingehouden en door hem worden afgedragen aan PME en ABN AMRO Pensioenen. Het werknemersdeel in de pensioenpremie bedraagt met ingang van 1 juli 2014 2,7% van de pensioengrondslag.
3. De rechten en verplichtingen van de aangeslotenen zijn vastgesteld in de toepasselijke Reglementen van PME en nader gespecificeerd in het Addendum betreffende de toepassing van de PME-pensioenregeling op personeel van NXP Nederland, en (voor zover van toepassing) in het NXP Pensioenreglement Excedent van ABN AMRO Pensioenen.
4. Vanaf 1 januari 2015 heeft iedere medewerker van wie het pensioengevende salaris het (voor de opbouw van bruto pensioen) maximale pensioengevende salaris (dat jaarlijks wordt aangepast en per 1 januari 2018 € 105.075 en per 1 januari 2019 € 107.593 bedraagt) overschrijdt, recht op een bruto benefit toeslag van 12,3% over het verschil tussen het pensioengevende salaris en het maximale pensioengevende salaris.
Deze benefit toeslag wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld op basis van het dan geldende pensioengevende salaris en wordt tussentijds alleen aangepast aan wijzigingen in het deeltijdpercentage. Maandelijks wordt 1/12e deel van het totale bedrag aan benefit toeslag uitbetaald.

Artikel 9.2

Zorgverzekering

De medewerker kan deelnemen in een door werkgever bij AON (IAK) afgesloten collectieve zorgverzekering. Indien de medewerker een basisverzekering conform de Zorgverzekeringswet tezamen met een van de aanvullende zorgpolissen AON (IAK) Comfort, Compleet of Extra Compleet (of vergelijkbaar bij AON (IAK) CZ) heeft afgesloten, ontvangt deze een maandelijks bruto bijdrage van € 15,30. Deze bijdrage geldt niet voor partners en gezinsleden.
Tot wijzigingen hierin zal niet worden overgegaan dan nadat hierover door werkgever met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 9.3

Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

De regeling over betaling tijdens arbeidsongeschiktheid is opgenomen in Bijlage A bij deze CAO.

HOOFDSTUK 10: WERKGELEGENHEID EN EMPLOYABILITY

Artikel 10.1

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.

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.
2. Werkgever zal tijdens de duur van deze CAO 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 noodzaken. 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.
 3. 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 2 gestelde met betrekking tot collectief ontslag te kunnen realiseren.
 4. 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.
 5. 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.
 6. 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 2 van dit artikel gestelde.

Artikel 10.2

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 bedrijfsonderdeel 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. Om die reden worden afspraken zo veel mogelijk contractueel vastgelegd tussen medewerker en NXP. De opleidingsinspanning maakt onderdeel uit van het jaarlijkse beoordelingsgesprek van de medewerker.
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. Een Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt in ieder geval opgesteld indien de medewerker daartoe een verzoek aan werkgever richt. In dit verband kan 1 keer in de 3 jaar gebruik gemaakt worden van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult). 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.
7. NXP heeft in 2012 eenmalig een employability-budget van Euro 600.000,- ter beschikking gesteld, waarmee verzoeken van medewerkers een opleiding te volgen die bijdraagt aan de ontwikkeling of ondersteuning van de huidige of nieuwe loopbaan (geheel of gedeeltelijk) kunnen worden gesubsidieerd. Dit employability budget moet worden gezien

als een extra ontwikkelingsbudget naast het reguliere NXP opleidingsbudget. Een paritaire toetsingscommissie zal de individuele verzoeken van medewerkers beoordelen. Gedurende de looptijd van deze CAO zal dit employability-budget verder worden gepromoot.

Artikel 10.3

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 (arbeidsmarktorientatie);
- het gericht zoeken naar passende vacatures (jobhunting).

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

HOOFDSTUK 11: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 11.1

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 12: VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 12.1

Ondernemingsraad

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een ondernemingsraad.
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 12.2

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 13: BEDRIJFSDISCIPLINE / INTERN BEROEP

Artikel 13.1

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 opzegtermijn;
- e. ontslag zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn (ontslag wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek).

Artikel 13.2

Intern beroep

1. Werkgever heeft in overleg met de Ondernemingsraad een Algemene Regeling Individuele Bezwaren vastgesteld.
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 14: REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIES

Artikel 14.1

Verplichting van de organisaties

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

Artikel 14.2

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

Artikel 14.3

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 CAO geen staking toepassen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer werkgever overweegt of heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfs onderdeel 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 14.4

Geschillenregeling

1. Uit deze CAO 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 CAO 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 14.5

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.
- c. het deelnemen aan overleg van bezoldigde functionarissen van de organisaties met de leiding van bedrijven van werkgever. Per bedrijf zal één vakbonds(kader-)lid per organisatie aan dit overleg kunnen deelnemen. De bezoldigde functionarissen zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met de desbetreffende (kader-) ledengroep (3 - 5 medewerkers) in het betrokken bedrijf te beraadslagen.

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

Artikel 14.6

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

- 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 14.7

Uitkering aan de organisaties

NXP Nederland zal aan de organisaties genoemd onder 2 t/m 5 een bedrag uitkeren volgens de door partijen overeengekomen "Regeling uitkering aan de organisaties".

Artikel 14.8

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. De agenda van het overleg tussen werkgever en vakorganisaties bevat onder andere de volgende punten:
- Gang van zaken
 - Werkgelegenheid
 - Flexibiliteit
 - Positie van vrouwen
 - Inzetbaarheid
 - Opleidingen
 - Loopbaanbeleid
 - Salaris- en indelingsbeleid
 - Leeftijdsbewust personeelbeleid
 - Bevorderen ondernemerschap.
2. Indien werkgever overweegt te besluiten tot:
- a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaam-

- heden 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 hij 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 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 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 14.9

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 CAO.

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 20 februari 2019.

Namens NXP Nederland

Directeur: G.R.C. Dierick

Namens partijen 2 t/m 5

FNV Metaal

Bestuurder: G.C.J.M. Maenen

VHP2

Bestuurder: J. Sauer

De Unie

Algemeen voorzitter: R. Castelein

Sr. Belangenbehartiger: S. Koetloe

CNV Vakmensen

Voorzitter: P. Fortuin

Bestuurder: A Bot

BIJLAGE A BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.

a. In afwijking van wat in artikel 7:629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald over de omvang van het loon bij arbeidsongeschiktheid, keert werkgever bij arbeidsongeschiktheid aan de werknemer uit:

1. gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 100% van het loon;
2. na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 90% van het loon.

b. Indien de medewerker na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid werkzaam is in passende arbeid met een aantal werkuren van 75% of meer zal werkgever 95% van het loon uitkeren.

c. Gedurende de periode dat een medewerker in de tweede 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering op grond van hoofdstuk 6 van de WIA (Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten), zal werkgever 100% van het loon uitkeren.

d. Indien door de bedrijfsarts wordt vastgesteld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid en door de medewerker een deskundigenoordeel wordt gevraagd aan het UWV zal het oordeel van het UWV worden gerespecteerd.

e. Voor dit artikel worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

f. Als het UWV werkgever verplicht om ook na de eerste 104 weken het loon door te betalen, keert werkgever 90% van het loon uit.

g. De medewerker is verplicht 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 arbeidsongeschiktheid te houden aan de geldende gedragsregels.

h. 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 arbeidsongeschiktheid.

i. NXP is gerechtigd de status AGH/SFB bij de medewerker op te vragen ná indiensttreding.

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 (WIA) 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. Indien het dienstverband bij aanvang van dat jaar of tijdens de looptijd van dat jaar wordt verbroken, wordt de aanvulling op de wettelijke uitkering over de resterende periode van dat jaar als een bedrag ineens bij ontslag uitbetaald.

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 verdiencapaciteit benut;

- $80\% \times (A - C) + B$, tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker tenminste 50% van zijn resterende verdiencapaciteit 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 verdiencapaciteit.

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 $80\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

4e ziektejaar $70\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

5e ziektejaar $60\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

6e ziektejaar $50\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

7e ziektejaar $40\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

8e ziektejaar $30\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

9e ziektejaar $20\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

10e ziektejaar $10\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

11e ziektejaar $0\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

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

4. Voor de medewerkers met een pensioengevend salaris hoger dan het maximumpremieloon werknemersverzekeringen heeft NXP een WIA-excedent-verzekering afgesloten welke eenzelfde uitkering als de WIA verzorgt maar dan voor het deel van het pensioengevend salaris boven het maximumpremieloon. De premie wordt betaald door NXP. In 2018-2019 is de verzekeringsmaatschappij: ElipsLife.

5. Intern gelden nadere regels voor medewerkers aan wie tijdens hun werkzame periode bij NXP een uitkering ingevolge de Wet op de ArbeidsOngeschiktheidsverzekering (WAO) is toegekend.

**BIJLAGE B (behorend bij artikel 7.5)
TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN
PLOEGENTOESLAG**

Het maandsalaris van de ploegenwerker wordt bepaald door het maandsalaris volgens artikel 5.1 van deze overeenkomst te vermenigvuldigen met het basispercentage.

Het basispercentage wordt als volgt berekend:

$$\frac{\text{het aantal feitelijk te werken uren in een
cyclus}}{\text{cyclus x 40*}}$$

De ploegentoeslag wordt bepaald door het totaal van de inconveniëntie van de werk- en pauzetijden in een cyclus volgens het inconveniëntieschema in artikel 7.5 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.

BIJLAGE C

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 WIA of WAO wordt toegekend, komt hij in aanmerking voor de regeling vervat in Bijlage A van deze CAO.

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 Bijlage A 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 1 januari 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.

BIJLAGE D PARTICIPATIEWET

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO de mogelijkheden onderzoeken en trachten te bevorderen om naast de bestaande plaatsen, te streven naar uitbreiding van de plaatsen voor arbeidsgehandicapten, al dan niet via een detacheringsconstructie met het WerkBedrijf Rijk van Nijmegen (de organisatie in Nijmegen die de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoert in de regio Nijmegen) of vergelijkbare organisaties.

BIJLAGE E

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:

1. Investeren in werkzekerheid en inzetbaarheid
2. Balans in werktijden en flexibiliteit
3. 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:

- Betrokkenheid en draagvlak bij NXP en medewerker, hetgeen onder andere gerealiseerd wordt door het "in gesprek blijven" met NXP-medewerkers;
- Stimulerende sociale verhoudingen waarbij:
 - de balans tussen medewerkers- en werkgeversbelang gevonden wordt;
 - medewerkers 'arbeidsmarktzeker' zijn en de mogelijkheid hebben zich verder te ontwikkelen;
- Effectieve en efficiënte inzet van medewerkers die tot optimale productie en productiviteit leidt;
- Zeggenschap/bevoegdheid en verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie;
- 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.

1.1. Investeren in werkzekerheid en inzetbaarheid

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.

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. Partijen zijn overeengekomen dat door de medewerker één keer in de 3 jaar gebruik kan worden gemaakt van een extern ondergebrachte loopbaanscan (consult) teneinde meer inzicht te krijgen in zijn/haar persoonlijke inzetbaarheid.

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.

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.

Duurzame inzetbaarheid:

Partijen vinden dit een belangrijk onderwerp en hebben in deze CAO een aantal concrete afspraken gemaakt ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid. Denk hierbij aan de invoering van het Generatiepact, de uitbreiding van de loopbaanscan en de afspraak dat het bestaande Employability budget extra gepromoot gaat worden.

Daarnaast hebben partijen afgesproken dat er gedurende de looptijd van deze CAO een studie zal worden uitgevoerd naar de mogelijkheden van carrierewendingen.

1.2 Balans in werktijden en flexibiliteit

Mantelzorg

Via het bedrijfszorgpakket wordt een mantelzorgcoach gefaciliteerd. De mantelzorgcoach is gericht op het mentale vlak en ondersteunt de medewerker bij het behouden en verkrijgen van een goede werk-privé balans.

Onderzoek werkdruk en werkbeleving

Gedurende de looptijd van deze CAO zal er een onderzoek gaan plaatsvinden naar de werkdruk en werkbeleving.

Flexurenbank

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

Calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof

Partijen zullen zich gaan verdiepen in de toepassing van calamiteiten- en kortdurend verlof binnen NXP bij rooster en niet-rooster gebonden medewerkers en daar waar nodig zullen we aanvullende afspraken maken.

Overige afspraken

Reparatie 3e WW jaar:

Van WW-uitkeringen met een eerste dag van werkloosheid op of na 1 januari 2016 is de wettelijke duur en opbouw beperkt. NXP heeft met de vakorganisaties afgesproken om de beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke, publieke deel te repareren met een private aanvullende verzekering via een landelijke uitvoeringsinstantie.

Deze uitvoeringsinstantie is de Stichting PAWW welke de private uitkering verzorgt die ingaat na afloop van de wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering. De hoogte van de PAWW-uitkering komt overeen met de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering. De mogelijke vermindering van de duur van de wettelijke uitkering na 1 januari 2016 ten opzichte van een toekenning van vóór 1 januari 2016 is minimaal een ½ maand en wordt maximaal 14 maanden (was 38, wordt 24 maanden).

NXP en vakorganisaties hebben in december 2017 besloten tot deelname aan de PAWW.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft enkele verzamel-cao's algemeen verbindend verklaard, waaronder op 11 juli 2018 de verzamel-cao Industrie en Techniek 2_02 waar de NXP-cao onder valt. De ingangsdatum is vastgesteld op 1 augustus 2018.

Alleen medewerkers, vallend onder de werkingssfeer van de NXP CAO, met een eerste werkloosheidsdag op of na 1 augustus 2018, kunnen aanspraak maken op een eventuele uitkering van PAWW.

Onderstaand schema laat de ontwikkeling zien van de medewerkersbijdrage voor de komende jaren.

In 2018 is de bijdrage **0,2%** van het (op €54.614 gemaximeerde) **brutoloon** en deze stijgt in de komende jaren geleidelijk naar 0,6% van het maximumpremieloon (in 2022):

Jaar	2018	2019	2020	2021	2022
Bijdrage %	0,20%	0,30%	0,40%	0,50%	0,60%

De bijdrage percentages voor 2018 en 2019 zijn definitief en de percentages voor 2020 tot en met 2022 worden nog vastgesteld. De werknemersbijdrage is in ieder geval voor de periode tot en met 2022 gemaximeerd op 0,75%.

Wijzigingen gedurende de looptijd van de CAO

Indien gedurende de lange looptijd van deze CAO NXP de wens heeft om wijzigingen door te voeren in bijvoorbeeld het personeelsbeoordelingssysteem, zullen partijen nader overleg voeren over de eventueel benodigde aanpassingen van CAO teksten. Indien de CAO-partijen akkoord zijn, kunnen deze wijzigingen ook al gedurende de looptijd van deze CAO worden doorgevoerd.

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

Artikel 1
Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

Werkgever:	elk der partijen zoals genoemd onder 1. t/m 1.2. van de CAO.
De organisaties:	de partijen zoals genoemd onder 2. t/m 5. van de CAO.
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.

Artikel 2
Algemeen

1. De volgende artikelen uit de CAO zijn niet van toepassing op de medewerker zoals bedoeld in artikel 1 van deze bijlage:
 - a. Artikel 7.5;
 - b. Artikel 5.8, lid I en II.
2. Ter vervanging van de krachtens lid 1 uitgezonderde CAO artikelen, gelden de hiernavolgende artikelen, die voor de medewerker, zoals bedoeld in artikel 1, gelden als aanvulling op de CAO.

Artikel 3
Beloning ploegdienstroosters

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.

Artikel 4

Indeling van de medewerker in een betaalgroep

1. Bij de geüniformeerde dienst van de afdeling Bedrijfsbeveiliging wordt een rangenstelsel gehanteerd.
De salarisschalen voor de Bedrijfsbeveiliging zijn gelijk aan de salarisschalen tot en met vakgroep 40.
Afhankelijk van de rang die de medewerker heeft, vindt indeling in een betaalgroep plaats:

a. surveillant 2e klas	:	betaalgroep 01 (gelijk aan vakgroep 20)
b. surveillant 1e klas	:	betaalgroep 07 (gelijk aan vakgroep 25)
c. hoofdsurveillant	:	betaalgroep 08 (gelijk aan vakgroep 30)
d. assistent groepschef	:	betaalgroep 03 (gelijk aan vakgroep 35)
e. groepschef	:	betaalgroep 04 (gelijk aan vakgroep 40)
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.

Artikel 5

Vakantie voor de medewerker in ploegendienst

1. Werkgever stelt intern nadere regels vast voor het opnemen van vakantiedagen.
2. De medewerker die in ploegendienst werkzaam is, werkt op collectieve snipperdagen normaal. Indien het belang van de dienst dit vereist, kan werkgever de medewerker die niet in ploegendienst 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 7.4, lid 3, van de CAO, zal aan de medewerker in continuedienst 6 extra vrije diensten worden toegekend voor het eventueel moeten werken op de feestdagen zoals genoemd in artikel 7.4 lid 1 CAO.
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 1.2 van deze CAO vermelde geldigheidsduur (1 oktober 2018 tot 1 september 2020).

BIJLAGE G

VERVANGENDE BEPALINGEN WELKE GELDEN VOOR DE DEELNEMERS AAN HET GLOBAL SALES INCENTIVE PLAN

Artikel 1 Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

Medewerker S&M:	Ieder in dienst van werkgever, die werkzaam is in een specifieke functie binnen Global Sales en Marketing en op wie het Plan van toepassing is verklaard.
Basissalaris:	Dit is het jaarsalaris exclusief persoonlijk budget en variabel salaris.
Plan:	Het Global Sales Incentive Plan dat geldt voor specifieke functies binnen Global Sales en Marketing. Voor de medewerker op wie dit Plan van toepassing is verklaard geldt dat hij een vast basissalaris heeft en daarnaast een variabel deel van nominaal 30% of 40%, afhankelijk van de rol (zie tabel) in de Global Sales en Marketing organisatie.

Percentage variabel deel Global Sales Incentive Plan	
Functiegebied	Percentage
Sales	40%
Technical	30%
Marketing	30%
Business Development	30%

Artikel 2

Algemeen

1. Het Plan is van toepassing op medewerkers S&M die op of na 1 januari 2011 zijn aangenomen in een specifieke functie.
2. Ten behoeve van de medewerkers S&M die op 1 januari 2011 reeds in dienst waren bij werkgever heeft er een geleidelijke overgang naar de gewijzigde honorering –zoals opgenomen in artikel 1 van deze bijlage- plaatsgevonden. Uitgangspunt daarbij was dat zij hun vaste salaris behielden.
Om de invoering van deze gewijzigde honorering te bespoedigen, werden -op basis van vrijwilligheid- de percentages van de toekomstige collectieve en individuele verhogingen van deze medewerker aan het variabel salarispercentage toegevoegd, mits deze medewerker daarvoor (eenmalig) schriftelijk toestemming had verleend.

Artikel 3

Voor de medewerkers S&M is artikel 5.3 van de CAO niet van toepassing.

Artikel 4 Gemiddeld gerealiseerd AIP bedrag meegerekend in pensioengevend salaris

Met ingang van het bonusjaar 2018 zal het gemiddeld gerealiseerde AIP bedrag (realisatie-

percentage maal AIP-percentages horend bij de vakgroep als vermeld in artikel 5.3.3, maal het basissalaris per 31 december 2019) worden meegerekend in het pensioengevende salaris per 1 januari 2020, en zo verder in daaropvolgende jaren.

Artikel 5 Geldigheidsduur

De geldigheidsduur van deze bijlage is gelijk aan de in artikel 1.2 van de CAO vermelde geldigheidsduur (1 oktober 2018 tot 1 september 2020).

BIJLAGE H SALARISSCHALEN

Jaarsalarisschaal vakgroepen 10 t/m 45 per 1 maart 2018 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2018 van 1,95%

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	25.473	25.796	26.831	28.295	29.899	31.581	35.098	38.464	41.114	47.567
110	24.365	24.674	25.664	27.064	28.599	30.208	33.572	36.792	39.326	45.499
105	23.258	23.553	24.498	25.834	27.299	28.835	32.046	35.119	37.539	43.431
Referentie salaris = 100	22.150	22.431	23.331	24.604	25.999	27.462	30.520	33.447	35.751	41.363
95	21.043	21.309	22.164	23.374	24.699	26.089	28.994	31.775	33.963	39.295
90	19.935	20.188	20.998	22.144	23.399	24.716	27.468	30.102	32.176	37.227
85	18.828	19.066	19.831	20.913	22.099	23.343	25.942	28.430	30.388	35.159
80	17.720	17.945	18.665	19.683	20.799	21.970	24.416	26.758	28.601	33.090
75	16.613	16.823	17.498	18.453	19.499	20.597	22.890	25.085	26.813	31.022
70	15.505	15.702	16.332	17.223	18.199	19.223	21.364	23.413	25.026	28.954
65	14.398	14.580	15.165	15.993	16.899	17.850	19.838	21.741	23.238	26.886
60	13.290	13.459	13.999	14.762	15.599	16.477	18.312	20.068	21.451	24.818

Maandsalarisschaal vakgroepen 10 t/m 45 per 1 maart 2018 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2018 van 1,95%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2.123	2.150	2.236	2.358	2.492	2.632	2.925	3.205	3.426	3.964
110	2.030	2.056	2.139	2.255	2.383	2.517	2.798	3.066	3.277	3.792
105	1.938	1.963	2.041	2.153	2.275	2.403	2.671	2.927	3.128	3.619
Referentie salaris = 100	1.846	1.869	1.944	2.050	2.167	2.289	2.543	2.787	2.979	3.447
95	1.754	1.776	1.847	1.948	2.058	2.174	2.416	2.648	2.830	3.275
90	1.661	1.682	1.750	1.845	1.950	2.060	2.289	2.509	2.681	3.102
85	1.569	1.589	1.653	1.743	1.842	1.945	2.162	2.369	2.532	2.930
80	1.477	1.495	1.555	1.640	1.733	1.831	2.035	2.230	2.383	2.758
75	1.384	1.402	1.458	1.538	1.625	1.716	1.908	2.090	2.234	2.585
70	1.292	1.308	1.361	1.435	1.517	1.602	1.780	1.951	2.085	2.413
65	1.200	1.215	1.264	1.333	1.408	1.488	1.653	1.812	1.937	2.240
60	1.108	1.122	1.167	1.230	1.300	1.373	1.526	1.672	1.788	2.068

Jaarsalarisschaal vakgroepen 50 t/m 90 per 1 maart 2018 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2018 van 1,95%

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	60.658	75.798	96.636	114.395	137.292
125	58.325	72.883	92.919	109.995	132.011
120	55.992	69.967	89.202	105.595	126.731
115	53.659	67.052	85.485	101.195	121.450
110	51.326	64.137	81.769	96.796	116.170
105	48.993	61.221	78.052	92.396	110.889
Referentie salaris = 100	46.660	58.306	74.335	87.996	105.609
95	44.327	55.391	70.618	83.596	100.329
90	41.994	52.475	66.902	79.196	95.048
85	39.661	49.560	63.185	74.797	89.768
80	37.328	46.645	59.468	70.397	84.487
75	34.995	43.730	55.751	65.997	79.207
70	32.662	40.814	52.035	61.597	73.926
65	30.329	37.899	48.318	57.197	68.646
60	27.996	34.984	44.601	52.798	63.365

Maandsalarisschaal vakgroepen 50 t/m 90 per 1 maart 2018 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2018 van 1,95%. De bedragen zijn afgerond op hele euro

Schaalpositie	50	60	70	80	90
130	5.055	6.316	8.053	9.533	11.441
125	4.860	6.074	7.743	9.166	11.001
120	4.666	5.831	7.434	8.800	10.561
115	4.472	5.588	7.124	8.433	10.121
110	4.277	5.345	6.814	8.066	9.681
105	4.083	5.102	6.504	7.700	9.241
Referentie salaris = 100	3.888	4.859	6.195	7.333	8.801
95	3.694	4.616	5.885	6.966	8.361
90	3.500	4.373	5.575	6.600	7.921
85	3.305	4.130	5.265	6.233	7.481
80	3.111	3.887	4.956	5.866	7.041
75	2.916	3.644	4.646	5.500	6.601
70	2.722	3.401	4.336	5.133	6.161
65	2.527	3.158	4.026	4.766	5.720
60	2.333	2.915	3.717	4.400	5.280

Jaarsalarisschaal vakgroepen 10 t/m 45 per 1 maart 2019 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2019 van 2,00%

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	25,982	26,312	27,368	28,862	30,497	32,214	35,801	39,233	41,937	48,520
110	24,852	25,168	26,178	27,607	29,171	30,813	34,244	37,528	40,114	46,410
105	23,723	24,024	24,988	26,352	27,845	29,413	32,688	35,822	38,290	44,301
Referentie salaris = 100	22,593	22,880	23,798	25,097	26,519	28,012	31,131	34,116	36,467	42,191
95	21,463	21,736	22,608	23,842	25,193	26,611	29,574	32,410	34,644	40,081
90	20,334	20,592	21,418	22,587	23,867	25,211	28,018	30,704	32,820	37,972
85	19,204	19,448	20,228	21,332	22,541	23,810	26,461	28,999	30,997	35,862
80	18,074	18,304	19,038	20,078	21,215	22,410	24,905	27,293	29,174	33,753
75	16,945	17,160	17,849	18,823	19,889	21,009	23,348	25,587	27,350	31,643
70	15,815	16,016	16,659	17,568	18,563	19,608	21,792	23,881	25,527	29,534
65	14,685	14,872	15,469	16,313	17,237	18,208	20,235	22,175	23,704	27,424
60	13,556	13,728	14,279	15,058	15,911	16,807	18,679	20,470	21,880	25,315

Maandsalarisschaal vakgroepen 10 t/m 45 per 1 maart 2019 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2019 van 2,00%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2,165	2,193	2,281	2,405	2,541	2,684	2,983	3,269	3,495	4,043
110	2,071	2,097	2,181	2,301	2,431	2,568	2,854	3,127	3,343	3,868
105	1,977	2,002	2,082	2,196	2,320	2,451	2,724	2,985	3,191	3,692
Referentie salaris = 100	1,883	1,907	1,983	2,091	2,210	2,334	2,594	2,843	3,039	3,516
95	1,789	1,811	1,884	1,987	2,099	2,218	2,465	2,701	2,887	3,340
90	1,694	1,716	1,785	1,882	1,989	2,101	2,335	2,559	2,735	3,164
85	1,600	1,621	1,686	1,778	1,878	1,984	2,205	2,417	2,583	2,989
80	1,506	1,525	1,587	1,673	1,768	1,867	2,075	2,274	2,431	2,813
75	1,412	1,430	1,487	1,569	1,657	1,751	1,946	2,132	2,279	2,637
70	1,318	1,335	1,388	1,464	1,547	1,634	1,816	1,990	2,127	2,461
65	1,224	1,239	1,289	1,359	1,436	1,517	1,686	1,848	1,975	2,285
60	1,130	1,144	1,190	1,255	1,326	1,401	1,557	1,706	1,823	2,110

Jaarsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 80/G6 per 1 maart 2019 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2019 van 2,00%

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	61,872	77,315	98,569	107,626	116,683
125	59,493	74,341	94,778	103,486	112,195
120	57,113	71,368	90,986	99,347	107,707
115	54,733	68,394	87,195	95,207	103,219
110	52,353	65,420	83,404	91,068	98,732
105	49,974	62,447	79,613	86,928	94,244
Referentie salaris = 100	47,594	59,473	75,822	82,789	89,756
95	45,214	56,499	72,031	78,650	85,268
90	42,835	53,526	68,240	74,510	80,780
85	40,455	50,552	64,449	70,371	76,293
80	38,075	47,578	60,658	66,231	71,805
75	35,696	44,605	56,867	62,092	67,317
70	33,316	41,631	53,075	57,952	62,829
65	30,936	38,657	49,284	53,813	58,341
60	28,556	35,684	45,493	49,673	53,854

Maandsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 80/G6 per 1 maart 2019 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 maart 2019 van 2,00%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	5,156	6,443	8,214	8,969	9,724
125	4,958	6,195	7,898	8,624	9,350
120	4,759	5,947	7,582	8,279	8,976
115	4,561	5,699	7,266	7,934	8,602
110	4,363	5,452	6,950	7,589	8,228
105	4,164	5,204	6,634	7,244	7,854
Referentie salaris = 100	3,966	4,956	6,319	6,899	7,480
95	3,768	4,708	6,003	6,554	7,106
90	3,570	4,460	5,687	6,209	6,732
85	3,371	4,213	5,371	5,864	6,358
80	3,173	3,965	5,055	5,519	5,984
75	2,975	3,717	4,739	5,174	5,610
70	2,776	3,469	4,423	4,829	5,236
65	2,578	3,221	4,107	4,484	4,862
60	2,380	2,974	3,791	4,139	4,488

Jaarsalarisschaal vakgroepen 10 t/m 45 per 1 september 2019 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 september 2019 van 1,00%

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	26,242	26,575	27,641	29,150	30,803	32,537	36,159	39,627	42,357	49,005
110	25,101	25,420	26,440	27,883	29,464	31,122	34,587	37,904	40,515	46,874
105	23,960	24,264	25,238	26,615	28,124	29,708	33,015	36,181	38,674	44,744
Referentie salaris = 100	22,819	23,109	24,036	25,348	26,785	28,293	31,443	34,458	36,832	42,613
95	21,678	21,954	22,834	24,081	25,446	26,878	29,871	32,735	34,990	40,482
90	20,537	20,798	21,632	22,813	24,107	25,464	28,299	31,012	33,149	38,352
85	19,396	19,643	20,431	21,546	22,767	24,049	26,727	29,289	31,307	36,221
80	18,255	18,487	19,229	20,278	21,428	22,634	25,154	27,566	29,466	34,090
75	17,114	17,332	18,027	19,011	20,089	21,220	23,582	25,844	27,624	31,960
70	15,973	16,176	16,825	17,744	18,750	19,805	22,010	24,121	25,782	29,829
65	14,832	15,021	15,623	16,476	17,410	18,390	20,438	22,398	23,941	27,698
60	13,691	13,865	14,422	15,209	16,071	16,976	18,866	20,675	22,099	25,568

Maandsalarisschaal vakgroepen 10 t/m 45 per 1 september 2019 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 september 2019 van 1,00%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2,187	2,215	2,303	2,429	2,567	2,711	3,013	3,302	3,530	4,084
110	2,092	2,118	2,203	2,324	2,455	2,594	2,882	3,159	3,376	3,906
105	1,997	2,022	2,103	2,218	2,344	2,476	2,751	3,015	3,223	3,729
Referentie salaris = 100	1,902	1,926	2,003	2,112	2,232	2,358	2,620	2,872	3,069	3,551
95	1,807	1,829	1,903	2,007	2,120	2,240	2,489	2,728	2,916	3,374
90	1,711	1,733	1,803	1,901	2,009	2,122	2,358	2,584	2,762	3,196
85	1,616	1,637	1,703	1,795	1,897	2,004	2,227	2,441	2,609	3,018
80	1,521	1,541	1,602	1,690	1,786	1,886	2,096	2,297	2,455	2,841
75	1,426	1,444	1,502	1,584	1,674	1,768	1,965	2,154	2,302	2,663
70	1,331	1,348	1,402	1,479	1,562	1,650	1,834	2,010	2,149	2,486
65	1,236	1,252	1,302	1,373	1,451	1,533	1,703	1,866	1,995	2,308
60	1,141	1,155	1,202	1,267	1,339	1,415	1,572	1,723	1,842	2,131

Jaarsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 80/G6 per 1 september 2019 in euro's
 inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 september 2019 van 1,00%

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	62,491	78,088	99,555	108,702	117,850
125	60,088	75,085	95,726	104,521	113,318
120	57,684	72,082	91,897	100,340	108,785
115	55,281	69,078	88,068	96,160	104,252
110	52,877	66,075	84,239	91,979	99,719
105	50,474	63,071	80,410	87,798	95,187
Referentie salaris = 100	48,070	60,068	76,581	83,617	90,654
95	45,667	57,065	72,752	79,436	86,121
90	43,263	54,061	68,923	75,255	81,589
85	40,860	51,058	65,094	71,074	77,056
80	38,456	48,054	61,265	66,894	72,523
75	36,053	45,051	57,436	62,713	67,991
70	33,649	42,048	53,607	58,532	63,458
65	31,246	39,044	49,778	54,351	58,925
60	28,842	36,041	45,949	50,170	54,392

Maandsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 80/G6 per 1 september 2019 in euro's
 inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 september 2019 van 1,00%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	5,208	6,507	8,296	9,059	9,821
125	5,007	6,257	7,977	8,710	9,443
120	4,807	6,007	7,658	8,362	9,065
115	4,607	5,757	7,339	8,013	8,688
110	4,406	5,506	7,020	7,665	8,310
105	4,206	5,256	6,701	7,316	7,932
Referentie salaris = 100	4,006	5,006	6,382	6,968	7,555
95	3,806	4,755	6,063	6,620	7,177
90	3,605	4,505	5,744	6,271	6,799
85	3,405	4,255	5,424	5,923	6,421
80	3,205	4,005	5,105	5,574	6,044
75	3,004	3,754	4,786	5,226	5,666
70	2,804	3,504	4,467	4,878	5,288
65	2,604	3,254	4,148	4,529	4,910
60	2,404	3,003	3,829	4,181	4,533

Jaarsalarisschaal vakgroepen 10 t/m 45 per 1 februari 2020 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 februari 2020 van 1,25%

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	26,571	26,908	27,988	29,515	31,188	32,944	36,613	40,122	42,887	49,618
110	25,416	25,738	26,771	28,232	29,832	31,512	35,021	38,378	41,022	47,461
105	24,260	24,568	25,554	26,948	28,476	30,079	33,429	36,633	39,158	45,303
Referentie salaris = 100	23,105	23,398	24,337	25,665	27,120	28,647	31,837	34,889	37,293	43,146
95	21,950	22,228	23,120	24,382	25,764	27,215	30,245	33,145	35,428	40,989
90	20,795	21,058	21,903	23,099	24,408	25,782	28,653	31,400	33,564	38,831
85	19,639	19,888	20,686	21,815	23,052	24,350	27,061	29,656	31,699	36,674
80	18,484	18,718	19,470	20,532	21,696	22,918	25,470	27,911	29,834	34,517
75	17,329	17,549	18,253	19,249	20,340	21,485	23,878	26,167	27,970	32,360
70	16,174	16,379	17,036	17,966	18,984	20,053	22,286	24,422	26,105	30,202
65	15,018	15,209	15,819	16,682	17,628	18,621	20,694	22,678	24,240	28,045
60	13,863	14,039	14,602	15,399	16,272	17,188	19,102	20,933	22,376	25,888

Maandsalarisschaal vakgroepen 10 t/m 45 per 1 februari 2020 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 februari 2020 van 1,25%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2,214	2,242	2,332	2,460	2,599	2,745	3,051	3,344	3,574	4,135
110	2,118	2,145	2,231	2,353	2,486	2,626	2,918	3,198	3,419	3,955
105	2,022	2,047	2,129	2,246	2,373	2,507	2,786	3,053	3,263	3,775
Referentie salaris = 100	1,925	1,950	2,028	2,139	2,260	2,387	2,653	2,907	3,108	3,596
95	1,829	1,852	1,927	2,032	2,147	2,268	2,520	2,762	2,952	3,416
90	1,733	1,755	1,825	1,925	2,034	2,149	2,388	2,617	2,797	3,236
85	1,637	1,657	1,724	1,818	1,921	2,029	2,255	2,471	2,642	3,056
80	1,540	1,560	1,622	1,711	1,808	1,910	2,122	2,326	2,486	2,876
75	1,444	1,462	1,521	1,604	1,695	1,790	1,990	2,181	2,331	2,697
70	1,348	1,365	1,420	1,497	1,582	1,671	1,857	2,035	2,175	2,517
65	1,252	1,267	1,318	1,390	1,469	1,552	1,725	1,890	2,020	2,337
60	1,155	1,170	1,217	1,283	1,356	1,432	1,592	1,744	1,865	2,157

Jaarsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 80/G6 per 1 februari 2020 in euro's
 inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 februari 2020 van 2,00%

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	63,742	79,651	101,547	110,877	120,208
125	61,290	76,588	97,641	106,613	115,585
120	58,838	73,524	93,736	102,348	110,962
115	56,387	70,461	89,830	98,084	106,338
110	53,935	67,397	85,924	93,819	101,715
105	51,484	64,334	82,019	89,555	97,091
Referentie salaris = 100	49,032	61,270	78,113	85,290	92,468
95	46,580	58,207	74,207	81,026	87,845
90	44,129	55,143	70,302	76,761	83,221
85	41,677	52,080	66,396	72,497	78,598
80	39,226	49,016	62,490	68,232	73,974
75	36,774	45,953	58,585	63,968	69,351
70	34,322	42,889	54,679	59,703	64,728
65	31,871	39,826	50,773	55,439	60,104
60	29,419	36,762	46,868	51,174	55,481

Maandsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 80/G6 per 1 februari 2020 in euro's
 inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 februari 2020 van 2,00%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	5,312	6,638	8,462	9,240	10,017
125	5,108	6,382	8,137	8,884	9,632
120	4,903	6,127	7,811	8,529	9,247
115	4,699	5,872	7,486	8,174	8,862
110	4,495	5,616	7,160	7,818	8,476
105	4,290	5,361	6,835	7,463	8,091
Referentie salaris = 100	4,086	5,106	6,509	7,108	7,706
95	3,882	4,851	6,184	6,752	7,320
90	3,677	4,595	5,858	6,397	6,935
85	3,473	4,340	5,533	6,041	6,550
80	3,269	4,085	5,208	5,686	6,165
75	3,065	3,829	4,882	5,331	5,779
70	2,860	3,574	4,557	4,975	5,394
65	2,656	3,319	4,231	4,620	5,009
60	2,452	3,064	3,906	4,265	4,623

Jaarsalarisschaal vakgroepen 10 t/m 45 per 1 augustus 2020 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 augustus 2020 van 1,00%

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	26,838	27,177	28,268	29,810	31,501	33,274	36,979	40,524	43,316	50,115
110	25,671	25,995	27,039	28,514	30,131	31,827	35,372	38,762	41,433	47,936
105	24,504	24,814	25,810	27,218	28,762	30,381	33,764	37,000	39,549	45,757
Referentie salaris = 100	23,337	23,632	24,581	25,922	27,392	28,934	32,156	35,238	37,666	43,578
95	22,170	22,450	23,352	24,626	26,022	27,487	30,548	33,476	35,783	41,399
90	21,003	21,269	22,123	23,330	24,653	26,041	28,940	31,714	33,899	39,220
85	19,836	20,087	20,894	22,034	23,283	24,594	27,333	29,952	32,016	37,041
80	18,670	18,906	19,665	20,738	21,914	23,147	25,725	28,190	30,133	34,862
75	17,503	17,724	18,436	19,442	20,544	21,701	24,117	26,429	28,250	32,684
70	16,336	16,542	17,207	18,145	19,174	20,254	22,509	24,667	26,366	30,505
65	15,169	15,361	15,978	16,849	17,805	18,807	20,901	22,905	24,483	28,326
60	14,002	14,179	14,749	15,553	16,435	17,360	19,294	21,143	22,600	26,147

Maandsalarisschaal vakgroepen 10 t/m 45 per 1 augustus 2020 in euro's

inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 augustus 2020 van 1,00%. De bedragen zijn afgerond op hele euro's

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2,236	2,265	2,356	2,484	2,625	2,773	3,082	3,377	3,610	4,176
110	2,139	2,166	2,253	2,376	2,511	2,652	2,948	3,230	3,453	3,995
105	2,042	2,068	2,151	2,268	2,397	2,532	2,814	3,083	3,296	3,813
Referentie salaris = 100	1,945	1,969	2,048	2,160	2,283	2,411	2,680	2,937	3,139	3,632
95	1,848	1,871	1,946	2,052	2,169	2,291	2,546	2,790	2,982	3,450
90	1,750	1,772	1,844	1,944	2,054	2,170	2,412	2,643	2,825	3,268
85	1,653	1,674	1,741	1,836	1,940	2,049	2,278	2,496	2,668	3,087
80	1,556	1,575	1,639	1,728	1,826	1,929	2,144	2,349	2,511	2,905
75	1,459	1,477	1,536	1,620	1,712	1,808	2,010	2,202	2,354	2,724
70	1,361	1,379	1,434	1,512	1,598	1,688	1,876	2,056	2,197	2,542
65	1,264	1,280	1,331	1,404	1,484	1,567	1,742	1,909	2,040	2,360
60	1,167	1,182	1,229	1,296	1,370	1,447	1,608	1,762	1,883	2,179

Jaarsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 80/G6 per 1 augustus 2020 in euro's
 inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 augustus 2020 van 1,00%

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	64,380	80,448	102,564	111,986	121,411
125	61,904	77,354	98,619	107,679	116,741
120	59,428	74,260	94,674	103,372	112,072
115	56,951	71,165	90,729	99,064	107,402
110	54,475	68,071	86,785	94,757	102,732
105	51,999	64,977	82,840	90,450	98,063
Referentie salaris = 100	49,523	61,883	78,895	86,143	93,393
95	47,047	58,789	74,950	81,836	88,723
90	44,571	55,695	71,006	77,529	84,054
85	42,095	52,601	67,061	73,222	79,384
80	39,618	49,506	63,116	68,914	74,714
75	37,142	46,412	59,171	64,607	70,045
70	34,666	43,318	55,227	60,300	65,375
65	32,190	40,224	51,282	55,993	60,705
60	29,714	37,130	47,337	51,686	56,036

Maandsalarisschaal vakgroepen 50/G2 t/m 80/G6 per 1 augustus 2020 in euro's
 inclusief de collectieve schaal aanpassing per 1 augustus 2020 van 1,00%. De bedragen zijn afgerond op hele eu

Schaalpositie	50/G2	60/G3	70/G4	75/G5	80/G6
130	5,365	6,704	8,547	9,332	10,118
125	5,159	6,446	8,218	8,973	9,728
120	4,952	6,188	7,890	8,614	9,339
115	4,746	5,930	7,561	8,255	8,950
110	4,540	5,673	7,232	7,896	8,561
105	4,333	5,415	6,903	7,538	8,172
Referentie salaris = 100	4,127	5,157	6,575	7,179	7,783
95	3,921	4,899	6,246	6,820	7,394
90	3,714	4,641	5,917	6,461	7,004
85	3,508	4,383	5,588	6,102	6,615
80	3,302	4,126	5,260	5,743	6,226
75	3,095	3,868	4,931	5,384	5,837
70	2,889	3,610	4,602	5,025	5,448
65	2,682	3,352	4,273	4,666	5,059
60	2,476	3,094	3,945	4,307	4,670