

CAO

DSM Sinochem Pharmaceuticals Netherlands B.V.

1 januari 2016 tot en met 31 december 2017



**CAO DSM Sinochem Pharmaceuticals Netherlands B.V.
voor de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017**

Tussen

DSM Sinochem Pharmaceuticals Netherlands B.V. gevestigd te Delft,
als partij aan werkgeverszijde

en

FNV, gevestigd te Utrecht,
Synergo-vhp, gevestigd te Heerlen,

elk als partij aan werknemerszijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

Inhoud

HOOFDSTUK 1 – ALGEMENE BEPALINGEN.....	6
Artikel 1 – Definities.....	6
Artikel 2 – Algemene verplichtingen van de werkgever.....	7
Artikel 3 – Algemene verplichtingen van de werknemer.....	7
HOOFDSTUK 2 – INDIENSTTREDING EN ONTSLAG.....	8
Artikel 4 – Indiensttreding.....	8
Artikel 5 – Beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	8
HOOFDSTUK 3 – ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN.....	9
Artikel 6 – Arbeidsduur.....	9
Artikel 7 – Werktijden.....	9
Artikel 8 – Extra roostervrije tijd.....	9
Artikel 9 – TOR-regeling.....	10
HOOFDSTUK 4 – BELONING.....	11
Artikel 10 – Functiegroepen en salaris.....	11
Artikel 11 – Salarisherziening.....	11
Artikel 12 – Waarnemingstoeslag.....	12
Artikel 13 – Promotie.....	12
Artikel 14 – Demotie.....	12
Artikel 15 – Vakantietoeslag.....	13
Artikel 16 – Dertiende maand.....	13
Artikel 17 – Variabele beloning.....	14
HOOFDSTUK 5 – TOESLAGEN.....	15
Artikel 18 – Ploegentoeslag.....	15
Artikel 19 – Wachtdiensttoeslag/semafondienstvergoeding.....	15
Artikel 20 – Overwerkvergoeding.....	16
Artikel 21 – Vergoeding voor extra opkomst.....	17
Artikel 22 – Vergoeding voor verschoven uren of diensten.....	18
HOOFDSTUK 6 – VAKANTIE EN VERLOF.....	19
Artikel 23 – Feestdagen.....	19

Artikel 24 – Vakantie.....	19
Artikel 25 – Buitengewoon verlof.....	20
Artikel 26 – Vakbondsverlof.....	21
Artikel 27 – Adoptie-/Pleegzorgverlof.....	21
Artikel 28 – Maatschappelijk verlof.....	21
Artikel 29 – Kortdurend zorgverlof.....	21
HOOFDSTUK 7 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	22
Artikel 30 – Verplichtingen van de werkgever.....	22
Artikel 31 – Verplichtingen van de werknemer.....	22
Artikel 32 – Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.....	22
Artikel 33 – Overtreding controlevoorschriften.....	23
Artikel 34 – Re-integratie.....	23
Artikel 35 – Regres.....	24
HOOFDSTUK 8 – PERSOONLIJK KEUZEBUDGET.....	25
Artikel 36 – Persoonlijk keuzebudget (PKB).....	25
HOOFDSTUK 9 – OVERIGE ARBEIDSVoorwaarden.....	27
Artikel 37 – Pensioen.....	27
Artikel 38 – Ziektekostenverzekering.....	27
Artikel 39 – Jubileumuitkering.....	27
Artikel 40 – Uitkering bij einde dienstverband.....	27
Artikel 41 – Overlijdensuitkering.....	27
HOOFDSTUK 10 – WERKGELEGENHEID.....	28
Artikel 42 – Algemeen.....	28
Artikel 43 – Fusie en reorganisatie.....	28
Artikel 44 – Ingeleende arbeidskrachten, uitzendkrachten.....	28
Artikel 45 – Vacatures.....	29
Artikel 46 – Overwerk.....	29
HOOFDSTUK 11 – VAKBONDSFACILITEITEN	30
Artikel 47 – Werkgeversbijdrage.....	30

Artikel 48 – Vakbondswerk in de onderneming.....	30
HOOFDSTUK 12 – SLOTBEPALINGEN.....	31
Artikel 49 – Overgangsbepalingen.....	31
Artikel 50 – Geschillen.....	31
Artikel 51 – Hardheidsclausule.....	31
Artikel 52 – Duur en wijziging van de CAO.....	31
BIJLAGE 1 – FUNCTIEGROEPEN.....	33
BIJLAGE 2 – SALARISSCHALEN.....	34
BIJLAGE 3 – PROTOCOL 2016-2017.....	41

HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 – Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: DSM Sinochem Pharmaceuticals Netherlands B.V.
2. Vakbonden: de partijen aan werknemerszijde van deze CAO.

Werknemer: de persoon in dienst van de werkgever van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen C31 tot en met C44 als bedoeld in bijlage 1.
Daar waar in deze CAO wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'.
3. Deeltijdwerknemer: de werknemer met wie op grond van zijn arbeidsovereenkomst een kortere arbeidsduur is overeengekomen dan de arbeidsduur voor een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 6.
Voor de deeltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
4. Maand: een kalendermaand.
5. Week: een kalenderweek, die begint op zondag om 0.00 uur.
6. Maandsalaris: het bruto salaris per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen als bedoeld in bijlage 2.
7. Maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met de ploegentoeslag (artikel 18 incl. afbouwregeling), de wachtendiensttoeslag (artikel 19), de dienstjuiduitkering vervangende toeslag (artikel 50 lid 1) en de persoonlijke toeslag.
8. Jaarinkomen: 12 maal het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag en de dertiende maand.
9. Feestdagen: de nationale feestdagen zijnde nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag, en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei. Voor de toepassing van deze CAO loopt een feestdag van 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 22.00 uur op de feestdag zelf.
10. Partner:
 - de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of
 - de persoon met wie de werknemer niet gehuwd is of een geregistreerd partnerschap is aangegaan, met wie hij samenwoont en een gezamenlijke huishouding voert hetgeen blijkt uit het bevolkingsregister, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.De werknemer dient zijn partner schriftelijk aan te melden bij de afdeling HR om gebruik te kunnen maken van relevante regelingen.

Artikel 2 – Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Deze CAO heeft een standaardkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten voor- of nadelen van de werknemer zijn niet geldig. De werkgever zal de inhoud van deze CAO, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer kenbaar maken.
2. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
3. De werkgever zal met de werknemer die bij de uitoefening van zijn functie aantoonbaar in gewetensnood komt binnen redelijke grenzen en binnen de mogelijkheden van een normale bedrijfsvoering naar een oplossing zoeken.
4. Indien de werknemer binnen de werksituatie schade lijdt terwijl de werkgever hiervoor niet aansprakelijk is, zal de werkgever de werknemer desgewenst bijstaan in zijn actie tot verhalen van de schade.

Artikel 3 – Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
3. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet zal de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften meewerken aan medische begeleiding.
4. Het is de werknemer niet toegestaan om tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
5. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volstrekte geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming van de werkgever of diens cliënten bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.
6. Publicaties en presentaties van technische, commerciële of wetenschappelijke aard aangaande enige activiteit in de onderneming van de werkgever door of met medewerking van een werknemer behoeven vooraf de uitdrukkelijke goedkeuring van de werkgever.

De werkgever heeft het exclusieve recht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking, al dan niet in samenwerking met anderen verkregen uitvindingen, uitgedachte werkwijzen, recepturen, handleidingen, tekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken. Voor zover nodig draagt de werknemer alle rechten op de werkgever over.

HOOFDSTUK 2 - INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

Artikel 4 – Indiensttreding

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd,
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. *Contracten voor bepaalde tijd*

Met ingang van 1 juli 2015 geldt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het volgende.

 1. Binnen een termijn van twee jaar kunnen maximaal drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten worden afgesloten. Er is sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst als de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met een tussenperiode van zes maanden of minder opvolgen.
 2. Indien de termijn van twee jaar wordt overschreden wordt op de dag dat deze termijn van twee jaar wordt gepasseerd automatisch de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde van kracht.
 3. Indien er binnen de termijn van twee jaar meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten, geldt de vierde arbeidsovereenkomst automatisch als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 4. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter kennen geen proeftijd.
 5. De werkgever is verplicht de werknemer uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Bij voortzetting zal opgenomen dienen te worden onder welke voorwaarden deze arbeidsovereenkomst voortgezet zal worden. Dit is alleen van toepassing op contracten van zes maanden of langer.

Artikel 5 – Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. In geval van ontslag op staande voet en tijdens of aan het einde van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst zowel door de werkgever als door de werknemer met onmiddellijke ingang worden opgezegd.

In alle andere gevallen eindigt:

 - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door schriftelijke opzegging met inachtneming van de opzegtermijn als bedoeld in lid 3 van dit artikel;
 - b. de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van rechtswege op de kalenderdatum of op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Opzegtermijn

3.
 - a. De door de werknemer in salarisschaal C31 tot en met C38 in acht te nemen opzegtermijn bedraagt een maand. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt voor deze werknemer twee maanden.

- b. De door de werknemer in salarisschaal C39 tot en met C44 in acht te nemen opzegtermijn bedraagt drie maanden. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt voor deze werknemer drie maanden.
- c. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn als bedoeld in a. en b. wordt met een maand verkort indien het UWV een ontslagvergunning heeft verleend, mits er minimaal een opzegtermijn van een maand overblijft.

HOOFDSTUK 3 – ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 6 – Arbeidsduur

- 1. De arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week, dit is 173,33 uur per maand.
- 2. De in lid 1 genoemde arbeidsduur wordt verkort door het toekennen van
 - 92 uur extra roostervrije tijd per kalenderjaar zoals bedoeld in artikel 8, en
 - indien van toepassing: TOR-uren zoals bedoeld in artikel 9.
- 3. Lid 2 1^e regel is niet van toepassing voor de werknemer in de 5-ploegendienst.

Artikel 7 – Werktijden

- 1. a. De werkgever stelt met in acht name van de bepalingen uit de Wet op de Ondernemingsraden de werktijden vast en houdt daarbij, voor zover redelijkerwijs mogelijk, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
- b. Een vastgestelde werktijdregeling wordt door de werkgever ten minste 28 dagen voorafgaand aan de ingangsdatum aan de betrokken werknemers bekend gemaakt.
- 2. a. De arbeid wordt georganiseerd binnen de uiterste normen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, tenzij deze overeenkomst anders aangeeft.
- b. Bij het vaststellen van de werktijdregeling worden de volgende bepalingen gelijkelijk voor voltijd- en deeltijdwerknemers in acht genomen:
 - 1. In beginsel wordt niet op zaterdag en zondag gewerkt, tenzij de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dat noodzakelijk maken.
 - 2. In beginsel ligt de begin- en eindtijd van een dienst tussen 7 uur en 19 uur, tenzij de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden andere tijden noodzakelijk maken.
- 3. Nadere richtlijnen zijn opgenomen in de Personeelswijzer onder het hoofdstuk *Roosters, overwerk en normen arbeids- en rusttijden*. Wijzigingen van dit hoofdstuk worden in overleg met vakbonden vastgesteld.

Artikel 8 – Extra roostervrije tijd

- 1. De in artikel 6 lid 2 genoemde extra roostervrije tijd wordt bij het vaststellen van de werktijdregeling als volgt ingeroosterd:
 - a. minimaal 16 en maximaal 32 uren kunnen door de werkgever voor 1 december van het voorafgaande kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad collectief voor de onderneming of per afdeling worden vastgesteld;

- b. de resterende uren worden op initiatief van de werknemer in overleg met de werkgever vastgesteld.
2. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt heeft recht op extra roostervrije tijd naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband in het jaar duurt.
3. De werknemer die langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt is heeft recht op extra roostervrije tijd over de laatste 6 maanden van de periode van arbeidsongeschiktheid. De werknemer behoudt zijn recht op collectieve extra roostervrije dagen als bedoeld in lid 1 sub a.

Artikel 9 – TOR-regeling

1.
 - a. Op verzoek van de werknemer kent de werkgever de werknemer van 58 jaar of ouder (betaalde) TOR-uren toe mits de werknemer vanuit zijn verlofgoed (vakantie-uren, extra roostervrije tijd) tenminste een zelfde aantal uren inzet om zijn arbeidsduur volgens een vast wekelijks of tweewekelijks patroon te verkorten. Deelname aan de TOR-regeling wordt toegestaan, tenzij een zwaar bedrijfsbelang zich ertegen verzet.
 - b. Het aantal TOR-uren dat in totaal wordt toegekend is gelijk aan minimaal 5% en maximaal 10% van de overeengekomen arbeidsduur gedurende vier jaar. De werknemer kan deze uren naar keuze meer gespreid opnemen vanaf 58-jarige leeftijd tot het pensioen. Nadat de TOR-uren van DSP zijn opgebruikt, kan de werknemer de TOR voortzetten voor geheel eigen rekening, met een maximum van 20% van de overeengekomen arbeidsduur.
2. Toegekende TOR-uren worden ingeroosterd volgens een vast wekelijks of tweewekelijks patroon. Voor de werknemer in de 5-ploegendienst geldt dat de periodiciteit wordt afgestemd op het 5-ploegenrooster. Indien toegekende ingeroosterde TOR-uren samenvallen met feestdagen, collectieve extra roostervrije tijd of ziekte vervallen ze. Ingebrachte eigen verlofuren die samenvallen met feestdagen, collectieve extra roostervrije tijd of ziekte gaan niet van het verlofgoed van de werknemer af.
3. Nadere spelregels bij deelname aan de TOR-regeling:
 - a. Gedurende de TOR periode blijft het aantal gewerkte uren per jaar ten hoogste gelijk of wordt minder.
 - b. Gedurende de TOR wordt in principe niet overgewerkt. Eventuele overuren worden in het lopende jaar opgenomen in tijd.
 - c. Bij aanvang TOR-regeling wordt een TOR-contract gemaakt waarin wordt vastgelegd wat het TOR-patroon en de data zijn waarop de TOR wordt genoten. In vervolgjaren wordt dit wanneer nodig aangepast.
 - d. Als de werknemer wil stoppen met de TOR, en aansluitend nog wel wil doorwerken, zal het arbeidscontract worden aangepast naar een deeltijdarbeidscontract met ten hoogste het aantal uren zoals tijdens de TOR werd gewerkt. Dit wordt uiterlijk 3 maanden voor afloop van het TOR contract overeengekomen.

HOOFDSTUK 4 – BELONING

Artikel 10 – Functiegroepen en salaris

1. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in 14 functiegroepen. De functiegroepen met bijbehorende functiewaarderingscores zijn opgenomen in bijlage 1.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris. De werknemer met een functie die is ingedeeld in salarisschaal C31 tot en met C38 ontvangt bovendien schriftelijk mededeling van het aantal functie jaren dat van toepassing is. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het salaris behorende bij 1 functiejaar of het minimumsalaris van de schaal, tenzij op grond van ervaring van de werknemer een hoger salaris gerechtvaardigd is of tenzij lid 4 van toepassing is.
4. De werknemer die nog niet voldoet aan alle vereisten voor de uitoefening van zijn functie kan gedurende maximaal een jaar worden ingedeeld in een lagere salarisschaal dan welke behoort bij zijn functie. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de vereisten waaraan nog moet worden voldaan en op welke termijn dit wordt beoordeeld.
5. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bezwaar- en beroepsprocedure, zoals opgenomen in de DSP Personeelswijzer.

Artikel 11 – Salarisherziening

Salarisschaal C31 tot en met C38

Ieder jaar op 1 april wordt het salaris van de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C31 tot en met C38 verhoogd tot het naast hogere bedrag in de salarisschaal totdat het maximum van de schaal is bereikt.

Salarisschaal C39 tot en met C44

Ieder jaar op 1 april wordt het salaris van de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C39 tot en met C44 opnieuw vastgesteld op basis van de verhogingspercentages in onderstaande tabel, maar maximaal tot het functie eindsalaris van de schaal, of, bij een beoordeling van 4 of hoger over het voorgaande kalenderjaar, tot het maximum eindsalaris van de schaal.

De verhoging is afhankelijk van de beoordeling en de relatieve salarispositie (RSP) van de werknemer. De RSP is de verhouding van het salaris van de werknemer tot het functie eindsalaris, uitgedrukt in een percentage.

Beoordeling	RSP <80,00	RSP 80,00-89,99	RSP 90,00-99,99	RSP 100,00-103,00
Uitstekend (5)	6,5	6	5,5	5
Zeer goed (4)	5,5	4,5	3,5	3
Normaal/goed (3)	3,25	2,75	2,5	0
Nog niet voldoende/matig (2)	1,5	1	0	0
Onvoldoende (1)	0	0	0	0

Artikel 12 – Waarnemingstoelage

1. De werknemer met een functie die is ingedeeld in salarisgroep C31 tot en met C38 die gedurende minimaal een dag of dienst een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, ontvangt hiervoor een toeslag. De werknemer met een functie die is ingedeeld in salarisgroep C39 tot en met C44 die tijdelijk een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, ontvangt hiervoor een toeslag, indien de waarneming minimaal drie maanden aaneengesloten duurt.
2. De toeslag bedraagt per dag of dienst:
 - bij een verschil van een functiegroep: 0,22% van het maandsalaris;
 - bij een verschil van twee functiegroepen: 0,40% van het maandsalaris;
 - bij een verschil van drie of meer functiegroepen: 0,54% van het maandsalaris.

Artikel 13 – Promotie

1. De werknemer die wordt gepromoveerd naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden.
2. Bij promotie bedraagt de verhoging
 - indien de nieuwe functie is ingedeeld in salarisschaal C31 tot en met C38: ten minste 4,3% van het oorspronkelijke maandsalaris waarbij wordt afgerond naar het naast hogere in de salarisschaal voorkomende bedrag;
 - indien de nieuwe functie is ingedeeld in salarisschaal C39 of hoger: 7% van het oorspronkelijke maandsalaris.

Artikel 14 – Demotie

Wegens disfunctioneren of op eigen verzoek

1. De werknemer die door disfunctioneren of op eigen verzoek wordt gedemoveerd naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de demotie in de lagere functie is geschied.
2. In geval van demotie als bedoeld in lid 1 is het nieuwe maandsalaris gelijk aan:
 - het naast lagere in de salarisschaal voorkomende bedrag ten opzichte van het oorspronkelijke maandsalaris, indien de nieuwe functie is ingedeeld in salarisschaal C31 tot en met C38;
 - het oorspronkelijke maandsalaris indien de nieuwe functie is ingedeeld in salarisschaal C39 of hoger.

Indien echter het oorspronkelijke salaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe salarisschaal, wordt het salaris verlaagd tot het salaris dat hoort bij het maximum aantal functie jaren (salarisschaal C31 tot en met C38) of het functie eindsalaris (salarisschaal C39 tot en met C44) van de nieuwe schaal.

Als gevolg van bedrijfsomstandigheden of functieherwaardering.

4. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of functieherwaardering wordt gedemoveerd naar een lager ingedeelde functie wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de demotie is geschied.
5. In geval van demotie als bedoeld in lid 4 is het nieuwe maandsalaris gelijk aan:

- het naast hogere in de salarisschaal voorkomende bedrag ten opzichte van het oorspronkelijke maandsalaris, indien de nieuwe functie is ingedeeld in salarisschaal C31 tot en met C38;
- het oorspronkelijke maandsalaris indien de nieuwe functie is ingedeeld in salarisschaal C39 of hoger.

Indien echter het oorspronkelijke salaris hoger is dan het eindsalaris van de nieuwe salarisschaal, wordt het salaris verlaagd tot het salaris dat hoort bij het maximum aantal functie jaren (salarisschaal C31 tot en met C38) of het functie eindsalaris (salarisschaal C39 tot en met C44) van de nieuwe schaal.

6. In geval van demotie als bedoeld in lid 4 heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering ter hoogte van 2,5 maal het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen.

Indien het maandinkomen van de werknemer 2,5 jaar na het moment van demotie lager is dan het zou zijn geweest als er geen demotie had plaatsgevonden, heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering ter hoogte van 2,5 maal het verschil tussen het jaarinkomen op dat moment en het jaarinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend als er geen demotie had plaatsgevonden.

Indien de situatie zoals in dit lid omschreven samenvalt met een situatie als beschreven in artikel 19 lid 4 of artikel 20 lid 6 vindt slechts een maal toepassing plaats.

7. De werknemer van 55 of ouder behoudt zijn oorspronkelijke salaris in geval van demotie als bedoeld in lid 4. De leden 5 en 6 van dit artikel zijn op deze werknemer niet van toepassing.

Artikel 15 – Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft recht op 8% vakantietoeslag over de som van het de feitelijke maandinkomens in het vakantietoeslagjaar.
3. Voor de werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geldt in 2016 een minimum van EUR 2.105,72. De minimum vakantietoeslag wordt steeds met hetzelfde percentage verhoogd als waarmee de salarisschalen in het voorafgaande kalenderjaar zijn verhoogd.
4. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand mei, waarbij de uitbetaling het karakter van een voorschotbetaling heeft, voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft. Daarnaast kan de werknemer er ook voor kiezen om de vakantietoeslag maandelijks te laten uitbetalen en/of dit geld in te zetten in het persoonlijke keuzebudget als bedoeld in artikel 37.

Artikel 16 – Dertiende maand

In de maand januari ontvangt de werknemer een extra uitkering van 10% van de som van de in het voorafgaande kalenderjaar feitelijk genoten maandinkomens. De werknemer kan er ook voor kiezen om de dertiende maand maandelijks te laten uitbetalen en/of dit geld in te zetten in het persoonlijke keuzebudget als bedoeld in artikel 37.

Artikel 17 – Variabele beloning

Ieder jaar in de maand april ontvangt de werknemer met een beoordeling van 3 of hoger over het voorgaande beoordelingsjaar een uitkering. Voorwaarde voor deze uitkering is dat de werknemer voor 1 oktober van het voorgaande jaar in dienst was. De hoogte van deze uitkering is naar rato van het dienstverband en naar rato van het aantal maanden in dienst:

- bij een beoordeling normaal/goed (3): 1,7%;
- bij een beoordeling zeer goed (4): 2,7%;
- bij een beoordeling uitstekend (5): 3,2%.

van het jaarinkomen op basis van het maandinkomen in de maand januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt.

HOOFDSTUK 5 – TOESLAGEN

Artikel 18 – Ploegentoeslag

1. De werknemer die regelmatig werkt in een ploegendienst heeft recht op een toeslag. De ploegentoeslag bedraagt:
 - voor de 2-ploegendienst SLS 10%;
 - voor de 5-ploegendienst 30%.

De ploegentoeslag wordt berekend over het maandsalaris.

2. De werknemer in de 5-ploegendienst die volgens de werktijdregeling moet werken op een feestdag ontvangt per uur die hij op de feestdag gewerkt heeft een toeslag van 1,46% van het maandsalaris.
3. De werknemer die door disfunctioneren of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie of naar een functie met minder ploegentoeslag, ontvangt met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing is geschied geen ploegentoeslag meer, dan wel de bij zijn nieuwe functie behorende ploegentoeslag. In bijzondere gevallen van persoonlijke aard kan de werkgever artikel 18 lid 4 van toepassing verklaren.
4. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of functieherwaardering wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie of naar een functie met minder ploegentoeslag heeft recht op een eenmalige uitkering ter hoogte van 2,5 maal het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen.

Indien het maandinkomen van de werknemer 2,5 jaar na het moment van overplaatsing lager is dan het zou zijn geweest als er geen overplaatsing had plaatsgevonden, heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering ter hoogte van 2,5 maal het verschil tussen het jaarinkomen op dat moment en het jaarinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend als er geen overplaatsing had plaatsgevonden.

Indien de situatie zoals in dit lid omschreven samenvalt met een situatie als beschreven in artikel 14 lid 6 vindt slechts een maal toepassing plaats.

Artikel 19 – Wachtdiensttoeslag / semafoondienstvergoeding

Wachtdienst

1. De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht wachtdienst te verrichten, indien hij daarvoor door de werkgever wordt aangewezen. Tijdens de wachtdienst moet de werknemer bereikbaar en beschikbaar zijn om bij eerste oproep uiterlijk binnen 30 minuten bij de onderneming te zijn, tenzij er over de maximale opkomsttijd andere afspraken zijn gemaakt.
2. De werknemer die volgens een door de werkgever vastgesteld wachtdienstrooster verplicht is wachtdienst te verrichten, ontvangt daarvoor een toeslag. Deze toeslag bedraagt per 24 uur wachtdienst:
 - tussen maandag 8.00 uur en zaterdag 8.00 uur: 1,5 %;
 - tussen zaterdag 8.00 uur en maandag 8.00 uur: 2,5%.van het maandsalaris zoals dat geldt per januari van het lopende jaar.

3. In afwijking van de in lid 2 genoemde percentages bedraagt de toeslag bij wachtdienst op een
 - door de werkgever ingeplande collectieve roostervrije dag als bedoeld in artikel 8 lid 1 sub a: 2%;
 - feestdag: 3%.
4. In afwijking van het in lid 2 bepaalde ontvangt de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C42 of hoger per jaar maximaal over 6 weken wachtdienst een wachtdiensttoeslag, ongeacht het feitelijk aantal wachtdiensten dat hij verricht heeft.
5. Voor extra wachtdiensten die de werknemer in opdracht van de werkgever buiten het in lid 2 bedoelde wachtdienstrooster verricht ontvangt de werknemer een vergoeding conform de tabel in lid 2. Valt de extra wachtdienst op een extra roostervrije dag als bedoeld in artikel 8, dan geldt echter een vergoeding van 2%.
6. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of functieherwaardering structureel geen wachtdiensten meer verricht, heeft recht op een eenmalige uitkering ter hoogte van 2,5 maal het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe jaarinkomen.

Indien het maandinkomen van de werknemer 2,5 jaar na het moment waarop de wachtdiensten gestopt zijn lager is dan het zou zijn geweest als hij nog steeds wachtdiensten had verricht, heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering ter hoogte van 2,5 maal het verschil tussen het jaarinkomen op dat moment en het jaarinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend als hij nog steeds wachtdiensten had verricht.

Indien de situatie zoals in dit lid omschreven samenvalt met een situatie als beschreven in artikel 14 lid 6 vindt slechts een maal toepassing plaats.

Semafoondienst

7. Indien de werknemer wordt gevraagd gedurende een bepaalde periode buiten zijn werktijden direct oproepbaar te zijn en dit niet in het kader van een wachtdienstregeling gebeurt, heeft recht op een vergoeding van 0,5% van het maandsalaris per dag dat hij oproepbaar moet zijn.

Artikel 20 – Overwerkvergoeding

1. Onder overwerk worden de uren verstaan die door een werknemer in opdracht van de werkgever buiten de vastgestelde werktijdregeling worden gewerkt. Een overschrijding van een kwartier of minder wordt niet als overwerk aangemerkt.
2. De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht om op de uren die door de werkgever zijn bepaald, overwerk te verrichten.
3.
 - a. De werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C31 tot en met C38 heeft voor ieder uur overwerk recht op een vergoeding. De werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C39 tot en met C41 heeft recht op vergoeding voor ieder uur overwerk dat is verricht in het weekeinde, op een feestdag of op een collectieve extra roostervrije dag als bedoeld in artikel 8.1a.
 - b. De vergoeding als bedoeld onder a is ook van toepassing voor uren die binnen de werktijdregeling door de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C31 tot en met C41 worden gewerkt op collectieve extra roostervrije dagen zoals bedoeld in artikel 8 lid 1 sub a.

4. De vergoeding per gewerkt overwerk uur (afgerond op het naaste kwartier) bestaat uit betaling van 0,61% van het maandsalaris. Daarnaast geldt een overwerktoeslag conform onderstaande tabel. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van het tijdstip van het overuur en is in onderstaande tabel uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris.

	5-ploegendienst	Overige werknemers
Maandag 06.00 tot vrijdag 22.00 uur	0,73%	0,36%
Vrijdag 22.00 tot zaterdag 22.00 uur	1,09%	0,58%
Zaterdag 22.00 tot maandag 06.00 uur	1,46%	0,73%
Feestdagen	2,20%	1,46%

5. In afwijking van lid 4 geldt voor de deeltijdwerknemer die in opdracht van de werkgever op een dag meer uren werkt dan in de werktijdregeling voor hem was vastgesteld, per meer uur een toeslag van 0,12% van het maandsalaris, indien en voor zover de gewerkte uren blijven binnen de werktijdregeling van de voltijdwerknemer.
6. a. Indien de bedrijfsomstandigheden het toelaten kan de werknemer ook voor compenserende vrije tijd kiezen in plaats van betaling van het uurloon over overwerkuren. Hierbij geldt dat de werknemer voor ieder overwerk uur recht heeft op een uur compenserende vrije tijd. De toeslag als bedoeld in lid 4 wordt altijd in geld uitbetaald.
- b. Het moment waarop de compenserende vrije tijd wordt genoten moet binnen 30 dagen na het verrichten van het overwerk worden vastgesteld. De compenserende vrije tijd moet binnen 90 dagen na het verrichten van het overwerk worden genoten. Indien dit niet mogelijk blijkt, wordt voor de overwerkuren alsnog het uurloon uitbetaald.
- c. Indien de werknemer in de 5-ploegendienst kiest voor compenserende vrije tijd op zaterdag wordt per uur vrije tijd 0,30% van het maandsalaris ingehouden. Indien hij kiest voor compenserende vrije tijd op zondag wordt per uur vrije tijd 0,61% van het maandsalaris ingehouden.

Artikel 21 – Vergoeding voor extra opkomst

1. De werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C31 tot en met C38 en die in opdracht van de werkgever arbeid verricht buiten de vastgestelde werktijdregeling of wachtdienstrooster, waarvoor een extra reis naar zijn werkplek moet worden gemaakt, ontvangt hiervoor naast de overwerkvergoeding een vergoeding.
2. De werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C39 tot en met C41 die in opdracht van de werkgever, in het weekeinde, op een feestdag of op een extra roostervrije dag als bedoeld in artikel 8 arbeid verricht buiten de vastgestelde werktijdregeling en waarvoor een extra reis naar zijn werkplek moet worden gemaakt ontvangt hiervoor naast de overwerkvergoeding een vergoeding.
3. a. De vergoeding als bedoeld in lid 1 en 2 bedraagt per opkomst 1,07% van het maandsalaris. Een vergoeding van de kosten van extra woon-werkverkeer is hierin begrepen. De vergoeding wordt maximaal 2 maal per etmaal uitbetaald.
- b. De vergoeding als bedoeld onder a is ook van toepassing indien binnen de werktijdregeling door de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C31 tot en met C41 wordt gewerkt op collectieve extra roostervrije dagen zoals bedoeld in artikel 8 lid 1 sub a.
4. Dit artikel is niet van toepassing indien de werknemer invalt in een andere werktijdregeling zoals beschreven in artikel 22.

Artikel 22 – Vergoeding voor verschoven uren of diensten

1. De werknemer die is ingedeeld in salarisschaal C31 tot en met C38 die in opdracht van de werkgever op andere uren of in andere diensten arbeid verricht dan is vastgesteld in de werktijdregeling, zonder dat zijn arbeidsduur wordt overschreden, heeft in de volgende gevallen recht op een vergoeding:
 - a. voor ieder verschoven uur meer dan een uur voor en meer dan een uur na de uren buiten de uren volgens de werktijdregeling: 0,30% van het maandsalaris;
 - b. voor uren die de werknemer uit de dagdienst invalt in een ploegendienst:
 - 0,61% van het maandsalaris voor ieder uur tussen 00.00 en 06.00 uur op maandag;
 - 0,30% van het maandsalaris voor ieder uur tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur.
 - c. indien de werknemer uit de ploegendienst in plaats van zijn eigen werktijdregeling tijdelijk invalt in een andere ploeg met bijbehorende werktijdregeling:
 - eenmalig 2,44% van het maandsalaris;
 - eenmalig 2,44% van het maandsalaris bij terugplaatsing naar zijn eigen ploeg indien de in de invalperiode meer dan 5 opeenvolgende diensten van 8 uur in de andere ploeg is gewerkt.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 sub b heeft de werknemer uit de dagdienst die tenminste
 - een volledige dienst (van 5 maal 8 uur) in de 2-ploegendienst invalt;
 -
 - een halve dienst (van 6 maal 8 uur) in de 5-ploegendienst invalt.voor de invalperiode recht op de desbetreffende ploegentoeslag.
3. Voor de uren die de werknemer uit de 5-ploegendienst, die invalt buiten de 5-ploegendienst en dus meer werkt dan volgens de voltijd arbeidsduur voor de 5-ploegendienst (boven de 40 uur), is de overwerkregeling van artikel 21 van toepassing.

HOOFDSTUK 6 – VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 23 – Feestdagen

1. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
2. Indien een werknemer op grond van de geldende werktijdregeling is ingedeeld voor werkzaamheden gedurende een feestdag, maar er wordt conform lid 1 geen werk verricht, dan wordt een, op basis van de werktijdregeling, evenredig deel van het maandinkomen over die feestdag doorbetaald.
3. Indien een werknemer in afwijking van lid 1 op een feestdag arbeid moet verrichten, dan worden hem, naast betaling van het salaris, ter compensatie evenveel verlofuren toegekend als dat hij feitelijk op die feestdag arbeid heeft verricht.
4. De bepalingen in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer in de 5-ploegendienst. Voor de werknemer in de 5-ploegendienst geldt het volgende.

Indien de werkgever het wegens bedrijfsomstandigheden noodzakelijk acht dat er tijdens een feestdag met een zogenaamde minimale bezetting moet worden gewerkt, dan zal de werkgever in overleg met de werknemers minimaal twee weken van tevoren vaststellen welke werknemers niet behoeven te werken. Dat vaststellen gebeurt volgens een rooster van toerbeurt. Het vrijaf gaat niet ten koste van de opgebouwde vakantie-uren van de werknemer.

De werknemer van wie was vastgesteld, dat hij moest werken en die binnen twee dienstroosters voor de betreffende feestdag te horen krijgt dat hij toch niet hoeft te werken ontvangt voor die feestdag de vergoeding als genoemd in artikel 18 lid 2.

Artikel 24 - Vakantie

Opbouw van vakantie-uren

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2.
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 160 wettelijke vakantie-uren en 40 bovenwettelijke vakantie-uren.
 - b. De werknemer van 40 jaar of ouder heeft recht op een aantal bovenwettelijke vakantie-uren bovenop de bovenwettelijke vakantie-uren als genoemd onder a. Het recht ontstaat met ingang van het jaar waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt volgens onderstaande tabel:

Leeftijd	Aantal extra vakantie-uren
40 t/m 44	8
45 t/m 49	16
50 t/m 54	24
55 t/m 56	32
57 t/m 58	40
59	48
60	56
61	64
62	72
63 en ouder	80

- c. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in of uit dienst treedt heeft recht op vakantie-uren naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband in het vakantiejaar duurt.
- d. Bij volledige arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer zijn bovenwettelijke vakantie-uren slechts op over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.

Opnemen van vakantie-uren

- 3. a. De tijdstippen waarop de werknemer zijn vakantie-uren opneemt worden door de werkgever vastgesteld in overleg met en overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij de werkgever gewichtige redenen heeft die dit onmogelijk maken. De werknemer in dagdienst, 2- ploegendienst kan jaarlijks in ieder geval een aaneengesloten periode van drie weken vakantie opnemen. De werknemer in de 5- ploegendienst kan in de periode van de schoolvakanties in het basisonderwijs ten hoogste 2 diensten (van 6 maal 8 uur) aaneengesloten vakantie opnemen. Werknemers met schoolgaande kinderen hebben hierbij voorrang.

De werknemer maakt zijn wensen door middel van het elektronisch verlofregistratiesysteem kenbaar bij zijn leidinggevende. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk of per e-mail binnen twee weken na zijn verzoek over eventuele gewichtige redenen om de opname van vakantie niet toe te kennen. Doet de werkgever dat niet, dan is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

- b. Na instemming door de ondernemingsraad kan de werkgever maximaal twee dagen per vakantiejaar als verplichte vakantie aanwijzen. De vaststelling daarvan geschiedt voor het begin van het desbetreffende vakantiejaar.
- c. De werknemer heeft, na bevalling van zijn partner, het recht om maximaal twee weken aaneengesloten vakantie op te nemen.

Artikel 25 – Buitengewoon verlof

In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer verlof opnemen met behoud van zijn maandinkomen, mits hij daadwerkelijk aan de hieronder genoemde activiteit(en) deelneemt.

Onder een dag als bedoeld in deze regeling wordt verstaan de volledige, voor de medewerker volgens zijn dienstrooster geldende arbeidsduur op de desbetreffende dag;

	Medewerker	Partner	Ouders	(Pleeg-/Stief-) kind/partner kind	Pleeg-/Stief-/Schoonouders / grootouders	Broers/zwagers, zussen/schoonzussen
Huwelijk / partnerregistratie	2 dagen			1 dag	1 dag	1 dag
Huwelijksfeest (25/40/50/60 jaar)	1 dag		1 dag		1 dag	
Bevalling van de partner		2 dagen				
Adoptie	2 dagen					
Dienstjubiläum (12,5/25/40/50 jaar)	1 dag					
Overlijden / Begrafenis		Dag overlijden t/m uitvaart	3 dagen	Dag overlijden t/m uitvaart	1 dag	2 dagen

Artikel 26 – Vakbondsverlof

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakbond waarvan de werknemer lid is, aan de werknemer verlof met behoud van maandinkomen toekennen indien de werknemer:

- als afgevaardigde deelneemt aan statutair voorgeschreven bijeenkomsten van de in de statuten van de vakbond voorziene organen;
- deelneemt aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Artikel 27 – Adoptie-/Pleegzorgverlof

Indien de werknemer gebruik maakt van het wettelijk recht op adoptieverlof of verlof in verband met duurzame opname van een pleegkind in zijn gezin, zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken het maandinkomen volledig doorbetalen.

De werknemer is verplicht om via de werkgever een uitkering aan te vragen bij het UWV en deze uitkering over te dragen aan de werkgever.

Artikel 28 – Maatschappelijk verlof

1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de werkgever verlof met behoud van het maandinkomen toekennen voor (naar het oordeel van de werkgever) maatschappelijk zinvolle (meerdaagse) activiteiten (zoals bijvoorbeeld het optreden als leiding bij een schoolkamp).
2. Het aantal verlofdagen als bedoeld in lid 1 bedraagt de helft van het aantal benodigde vrije dagen voor de activiteit. Voor de andere helft dient de werknemer vakantie-uren of onbetaald verlof op te nemen. De werkgever kent de werknemer maximaal 20 uur maatschappelijk verlof per jaar toe.
3. De werknemer vraagt het maatschappelijk verlof aan bij de afdeling HR. Hij overlegt hierbij een verzoek van de betrokken maatschappelijke organisatie.

Artikel 29 – (Kortdurend) zorgverlof

1. Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer per jaar recht op kortdurend zorgverlof van maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur voor de noodzakelijke verzorging van zieke ouders, thuiswonende zieke kinderen, pleegkinderen of partner.
2. Het verlof moet worden aangevraagd bij de leidinggevende, die om aanvullende bewijsstukken kan vragen.
3. Gedurende de periode van kortdurend zorgverlof zal de werkgever 70% van het maandinkomen doorbetalen. Het opnemen van het verlof heeft geen invloed op de berekeningsbasis van vakantietoeslag, dertiende maand en pensioenpremie.
4. In overleg tussen de lijnmanager en de medewerker kan bepaald worden hoe langdurig zorgverlof kan worden gefaciliteerd middels het aankopen van verlofdagen en/of het opnemen van onbetaald verlof.
5. De wettelijke ouderschapsverlofregeling is van toepassing. Gedurende het ouderschapsverlof wordt de pensioenopbouw voortgezet op basis van de contractomvang zoals die gold toen het ouderschapsverlof aanving.

HOOFDSTUK 7 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 30 – Verplichtingen van de werkgever

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling). Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten.

Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.

Indien herplaatsing en een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is zal de werkgever zich maximaal inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

Artikel 31 – Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

Artikel 32 – Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. *Wetgeving*
Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. *Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
3. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
4. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
5. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer in de eerste 26 weken van deze periode een aanvulling tot 90% van het maandinkomen boven op de wettelijke loondoorbetaling en in de tweede 26 weken van deze periode een aanvulling tot 80% van het maandinkomen boven op de wettelijke loondoorbetaling.

6. *Arbeidsongeschiktheid en werken*

De werknemer die tijdens de tweede periode van 52 weken als genoemd in artikel 7:629 BW deels in zijn eigen functie werkt, ontvangt per gewerkt uur 100% van het evenredig deel van zijn maandinkomen. Over de resterende uren ontvangt hij de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in lid 4 en de aanvulling hierop als bedoeld in lid 5 van dit artikel.

De werknemer die in het kader van re-integratie op basis van arbeidstherapie werkzaam is, wordt als volledig arbeidsongeschikt aangemerkt.

7. *Onderbroken perioden van arbeidsongeschiktheid*

Voor de toepassing van de bepalingen in dit artikel worden perioden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschap of bevalling samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voor te vloeien uit dezelfde oorzaak.

8. *Verlenging periode van loondoorbetaling*

Indien na afloop van de wettelijke periode van 104 weken als genoemd in artikel 7:629 BW de WIA-uitkering later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, of indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, wordt de periode van loondoorbetaling door de werkgever als bedoeld in lid 4 verlengd met de duur van de vertraging. Dit geldt ook voor de aanvulling die hierop door de werkgever conform lid 5 in de tweede 26 weken werd gegeven.

Artikel 33 – Overtreding controlevoorschriften

De werkgever heeft het recht om de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.

Artikel 34 – Re-integratie

Het re-integratieproces ligt vast in het bij werkgever geldende ziekteverzuimbeleid.

Weigeren passend werk / second opinion

Indien de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk in het kader van zijn re-integratie weigert en om een second opinion heeft verzocht, dan wordt de loonbetaling en aanvullingen als bedoeld in artikel 32 of de aanvulling op een arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in artikel 33 gedurende maximaal 2 maanden voortgezet. Indien de uitslag van de second opinion later na afloop van de periode van twee maanden bekend wordt en daarbij is vastgesteld dat de weigering van de werknemer terecht was, dan zal de werkgever alsnog met terugwerkende kracht de bedoelde loondoorbetaling en/of aanvullingen betalen. De kosten van de second opinion komen in dit geval voor rekening van de werkgever.

Externe re-integratie

Indien de arbeidsongeschikte werknemer in het kader van zijn re-integratie bij een andere werkgever wordt geplaatst, waarbij de arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt beëindigd, heeft de werknemer recht op een uitkering volgens onderstaande staffel, naar evenredigheid van de mate van zijn arbeidsongeschiktheid.

Leeftijd op plaatsingsdatum	Uitkering
tot en met 35 jaar	0,25 x het jaarinkomen
36 tot en met 45 jaar	0,5 x het jaarinkomen
46 tot en met 49 jaar	0,5 x het jaarinkomen
50 tot en met 54 jaar	1 x het jaarinkomen

Indien de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever binnen zes maanden na aanvang wordt beëindigd kan de werknemer opnieuw aanspraak maken op bemiddeling door het door de werkgever ingeschakelde re-integratiebedrijf.

Artikel 35 – Regres

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

HOOFDSTUK 8 – PERSOONLIJK KEUZE BUDGET

Artikel 36 – Persoonlijk keuzebudget (PKB)

De werknemer heeft de keuze om een aantal elementen uit zijn arbeidsvoorwaarden (de bronnen) uit te ruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden (de doelen). Op deze wijze heeft de werknemer meer keuzevrijheid. Keuzes die hij bovendien periodiek kan aanpassen.

De bronnen van het PKB zijn:

- geld: dertiende maand en vakantietoeslag;
- tijd: bovenwettelijke vakantie-uren en extra roostervrije tijd.

De doelen van het PKB zijn:

- extra vakantie-uren;
- tijdsparen;
- extra geld.

<i>Verkregen dagen</i>	<i>Aantal dagen per jaar</i>	<i>Opnemen in lopend jaar</i>	<i>Vervaltermijn</i>	<i>Dagen verkopen en uitbetalen in lopend jaar</i>	<i>In tijdspaarpot</i>
<i>ERV</i>	<i>9,5</i>	<i>Ja</i>	<i>Geen</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
<i>Wettelijke vakantiedagen</i>	<i>20</i>	<i>Ja</i>	<i>18 maanden</i>	<i>Nee</i>	<i>Nee</i>
<i>Bovenwettelijke vakantiedagen</i>	<i>5</i>	<i>Ja</i>	<i>Geen</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
<i>Leeftijdsgedagen</i>	<i>Variabel vanaf 40 jaar</i>	<i>Ja</i>	<i>Geen</i>	<i>Nee</i>	<i>Ja</i>
<i>Compensatie overwerk in tijd</i>	<i>Variabel</i>	<i>Ja</i>	<i>90 dagen</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>
<i>Gekochte dagen met geld PKB</i>	<i>Variabel met max per doel</i>	<i>Ja</i>	<i>Einde lopend jaar</i>	<i>Nee</i>	<i>Nee</i>
<i>Brugdagen</i>	<i>2</i>	<i>Ja, vastgestelde dag</i>	<i>Datum brugdag</i>	<i>Nee</i>	<i>Nee</i>

Spelregels:

- Niet bestede tijdbronnen worden na afloop van het kalenderjaar met inachtneming van de vervaltermijnen toegevoegd aan het tijdspaartegoed van de werknemer.
- De uren in tijdspaartegoed verjaren niet.**
- De werknemer mag maximaal 150 dagen tijdspaartegoed aanhouden.
- Het tijdspaartegoed moet voor de pensioendatum zijn opgenomen.
- Direct voorafgaand aan de pensioendatum mogen maximaal 30 verlofdagen aaneengesloten worden opgenomen.
- Indien het dienstverband met de werknemer anders dan door pensionering wordt beëindigd, wordt het volledige tijdspaartegoed in overleg tussen medewerker en leidinggevende of in geld uitbetaald of wordt het verlof opgenomen.
- Aankoop van extra vakantie-uren is mogelijk t.b.v. TOR-deelname met een maximum van 10 dagen per jaar.
- Voor overig verlof kunnen maximaal 10 dagen per jaar worden gekocht.
- Extra aangekochte vakantie-uren moeten worden opgenomen in het lopende jaar.
- Extra roostervrije tijd en bovenwettelijke vakantie-uren uit het lopende kalenderjaar kunnen elke maand worden verkocht, uiterlijk in december van het lopende kalenderjaar.
- In geval van het aankopen van vakantie-uren dient de werknemer ten minste drie maanden voor opname ervan overleg te voeren met zijn leidinggevende.
- Indien de werknemer gedurende minimaal 1 maand minimaal 1 dag per week minder gaat werken, wordt zijn woonwerkvergoeding aangepast.

- Zowel bij aankoop als bij verkoop van een dag is de waarde van een dag:
 - 5,49% van het 1/12 jaarinkomen voor de werknemer in de 5-ploegendienst;
 - 4,86% van het 1/12 jaarinkomen voor de overige werknemers.Hierbij geldt dat het jaarinkomen wordt gebaseerd op het maandsalaris van de maand januari in het lopende kalenderjaar.

** N.B. Wettelijke vakantie-uren worden in principe opgenomen in het jaar waarin ze worden toegekend. Wettelijke vakantie-uren vervallen een half jaar na afloop van het jaar waarin ze zijn toegekend.

HOOFDSTUK 9 – OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 37 – Pensioen

In de onderneming van werkgever is de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland van toepassing zoals dat op enig moment van kracht is. Deelname hieraan is verplicht met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling, tenzij de werkgever van mening is dat er gewichtige omstandigheden zijn die zich hiertegen verzetten.

In het laatste geval zal schriftelijk worden vastgelegd dat de werkgever en de werknemer geen dan wel een andere pensioenovereenkomst zijn aangegaan.

De werknemer is verplicht tot afdracht van een bijdrage aan de Stichting Pensioenfonds DSM Nederland. De hoogte van deze bijdrage is 4,7% van het jaarinkomen. De totale pensioenpremie bedraagt 24%. Hiervan draagt de werkgever 19,3% bij.

Artikel 38 – Ziektekostenverzekering

De werknemer kan deelnemen aan de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering.

Artikel 39 – Jubileumuitkering

Bij een ononderbroken dienstverband van 12,5, 25 of 40 jaar in dienst van de werkgever of zijn rechtsvoorgangers heeft de werknemer recht op een jubileumuitkering.

De hoogte van deze uitkering is:

- bij het 12,5-jarig dienstverband: 0,25 maal het bruto maandinkomen bruto uitgekeerd;
- bij het 25-jarig dienstverband: 1 maal het bruto maandinkomen netto uitgekeerd;
- bij het 40-jarig dienstverband: 1 maal het bruto maandinkomen netto uitgekeerd.

Artikel 40 – Uitkering bij einde dienstverband

Indien het dienstverband van de werknemer eindigt door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zoals die geldt in het pensioenreglement, heeft hij recht op een eenmalige uitkering bruto. Hieronder wordt ook begrepen uittreding wegens een in het pensioenreglement opgenomen mogelijkheid tot eerdere pensionering. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het aantal volle jaren dat het dienstverband van de werknemer direct voor de pensionering heeft geduurd.

De uitkering bedraagt:

- bij 10-19 dienstjaren: 0,25 maal 1/12 maal het jaarinkomen bruto uitgekeerd;
- bij 20-29 dienstjaren: 0,5 maal 1/12 maal het jaarinkomen bruto uitgekeerd;
- bij 30-39 dienstjaren: 0,75 maal 1/12 maal het jaarinkomen bruto uitgekeerd;
- bij 40-49 dienstjaren: 1 maal 1/12 maal het jaarinkomen bruto uitgekeerd;
- bij 50 of meer dienstjaren: 1,5 maal 1/12 maal het jaarinkomen bruto uitgekeerd.

Artikel 41 – Overlijdensuitkering

Bij overlijden van de werknemer hebben de nabestaanden recht op een overlijdensuitkering, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:674 BW. Deze uitkering bestaat uit:

- het nog niet betaalde maandinkomen tot de dag van het overlijden;
- het resterende deel van het maandinkomen van de maand van het overlijden;
- twee extra maandinkomens.

HOOFDSTUK 10 – WERKGELEGENHEID

Artikel 42 – Algemeen

De werkgever zal de vakbonden ten minste twee maal per jaar uitnodigen om hen te informeren over de algemene gang van zaken. In het bijzonder zal hierbij gesproken worden over de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Een dergelijke bijeenkomst zal ook plaatsvinden indien de vakbonden daarom verzoeken. Jaarlijks zal het sociaal jaarverslag aan de vakbonden worden toegezonden.

Artikel 43 – Fusie en reorganisatie

1. De werkgever zal de sociale gevolgen van een fusie, het sluiten van een onderneming of een bedrijfsonderdeel daarvan en/of het ingrijpend reorganiseren van het werknemersbestand bij het nemen van een besluit hieromtrent betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakbonden en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
3. De werkgever zal vervolgens de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakbonden. Vakbonden worden hierbij in de gelegenheid gesteld hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.
4. Indien gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakbonden een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven welke voorzieningen in verband met die gevolgen worden getroffen.
5.
 - a. De werkgever zal collectieve gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk voorkomen.
 - b. Indien zich situaties voordoen die dit naar het oordeel van de werkgever onvermijdelijk maken, zal de onderneming de vakbonden in een vroegtijdig stadium inlichten. Indien er in overleg met vakbonden wordt vastgesteld dat er sprake is van zodanig gewijzigde omstandigheden, dat de werkgever niet gehouden kan worden aan de afspraak als bedoeld onder a zullen werkgever en vakbonden gesprekken starten over de opvang van personele consequenties.

Artikel 44 – Ingeleende arbeidskrachten, uitzendkrachten

1. De werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten voor werkzaamheden met een tijdelijk karakter of wanneer het gaat om specialistische zaken waarvoor de kennis en de vaardigheid in het bedrijf van de werkgever ontbreken. De positie van de eigen werknemers mag door het gebruikmaken van uitzendkrachten of ingeleende krachten niet in gevaar worden gebracht.
2. De werkgever zal de ondernemingsraad ten minste tweemaal per jaar of zo vaak als deze dat wenst inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten.
3. De werkgever leent slechts uitzendkrachten in via een bij de ABU of NBBU aangesloten uitzendbureau of via een uitzendbureau dat aantoonbaar dezelfde standaard hanteert.

Artikel 45 – Vacatures

1. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de eigen werknemers eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren voordat hij overgaat tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
2. Om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures melden en afmelden bij het UWV WERKbedrijf.

Artikel 46 – Overwerk

1. Overwerk zal tot het uiterste worden beperkt en zal zoveel mogelijk een incidenteel karakter dragen.
2. Indien overwerk van belangrijke omvang, hetzij naar het aantal betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur, noodzakelijk is, zal de werkgever hierover vooraf overleggen met de ondernemingsraad. Tevens zal hij de vakbonden informeren.

HOOFDSTUK 11 – VAKBONDSFACILITEITEN

Artikel 47 – Werkgeversbijdrage

De werkgever verstrekt een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en de Synergo-VHP gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

Artikel 48 – Vakbondswerk in de onderneming

1. De werkgever erkent dat een goed functioneren van een vakorganisatie mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakorganisatie en de mogelijkheden van de vakorganisatie om gekozen leden van de ondernemingsraad te ondersteunen.

Indien een vakbond daarom verzoekt, zal de werkgever faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de vakbondsleden die in de onderneming van de werkgever werkzaam zijn. De normale gang van zaken in de onderneming mag hierdoor niet belemmerd worden.

De faciliteiten bestaan uit:

- a. het toestaan van publicaties van zakelijke mededelingen ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming op de daarvoor beschikbare publicatieborden;
 - b. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan maximaal 5 leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers binnen de onderneming. Over het aantal uren en de besteding ervan dient overleg plaats te vinden tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever;
 - c. beschikbaarstelling - als regel buiten werktijd - van ruimte voor vergaderingen van de vakbond over aangelegenheden betreffende de onderneming;
 - d. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van ruimte binnen de werktijd voor contacten inzake aangelegenheden betreffende de onderneming van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakbond. In deze gevallen is steeds voorafgaande toestemming nodig van de werkgever;
 - e. het toestaan aan het bestuur van de bedrijfsledengroep tot het gebruik van de vermenigvuldigingsapparatuur voor het vervaardigen van zakelijke mededelingen ter publicatie op de borden en ten behoeve van stukken voor de vergaderingen van de bedrijfsledengroep.
2. Ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming stellen de werkgever en de ondernemingsraad een convenant op over tijdsbesteding ten behoeve van activiteiten in verband met medezeggenschap en vakbondswerk.
 3. De in lid 3 bedoelde bestuursleden van een bedrijfsledengroep mogen door de werkgever niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning en/of promotie. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van een bedrijfsledengroep niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij die functie niet zou hebben bekleed.

HOOFDSTUK 12 – SLOTBEPALINGEN

Artikel 49 – Overgangsbepalingen

1. De werknemer die in december 2001 recht had op een dienstjuitkering heeft met ingang van 2002 recht op een dienstjuitkering vervangende toeslag. Deze toeslag wordt per maand uitbetaald. De toeslag maakt deel uit van het maandinkomen en is pensioengevend. De hoogte van deze toeslag is gelijk aan 1/12 maal de in december 2001 uitbetaalde dienstjuitkering en wordt steeds verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarisschalen verhoogd worden.
2. De werknemer die op 18 december 2002 deelnemer was aan de premiespaarregeling heeft recht op een maandelijks bruto-uitkering ter hoogte van de premie die voor hem gold op 18 december 2002, met een maximum van 43,75 euro per maand. Deze uitkering maakt geen deel uit van het maandinkomen en is niet pensioengevend.

Artikel 50 – Geschillen

1. Indien een partij bij deze CAO van mening is dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze overeenkomst, zal deze de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil op te lossen.
2. In geval van een geschil tussen werkgever en werknemer over de toepassing van de CAO of met betrekking tot zijn dienstverband, kan de werknemer zich in een gesprek over het geschil met de werkgever laten bijstaan door een derde.

Artikel 51 – Hardheidsclausule

Indien de werknemer meent dat toepassing van deze CAO leidt tot een onbillijke situatie of indien bijzondere omstandigheden met betrekking tot het dienstverband van de werknemer daartoe aanleiding geven kan hij zich wenden tot de algemene klachtencommissie.

Artikel 52 – Duur en wijziging van de CAO

1. Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2016 en eindigt op 31 december 2017 van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist.
2. Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.

Als één van de partijen bedoelde bijzondere omstandigheden aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de CAO te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

Het bedoelde overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn afgerond. Als de partij aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

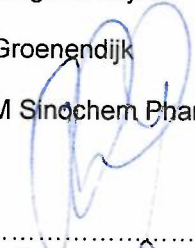
Indien binnen de geldende termijn geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met inachtneming van een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij aan werkgeverszijde:

Mw P.H.M. Groenendijk

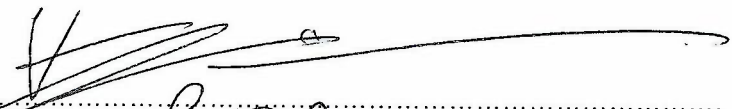
Director DSM Sinchem Pharmaceuticals Netherlands B.V.

Getekend te  d.d. 15 januari 2016

Partijen aan werknemerszijde:

FNV:

Dhr H. Hoogenboom


Getekend te R. DAM d.d. 25-jun-2016

Synergo-vhp:

Dhr C. Vaandrager


Getekend te  d.d. 19-1-'16

BIJLAGE 1 – FUNCTIEGROEPEN

Functie-indeling

Functies worden gewaardeerd op basis van de ORBA-functiewaarderingsmethode. Sinds 1 april 2005 worden nieuwe of gewijzigde functies in de functiegroepen vanaf C39 gewaardeerd op basis van de Hay-methode.

Aan de hand van het aantal punten dat aan een functie wordt toegekend, worden de functies als volgt ingedeeld in de functiegroepen:

C-schaal/functiegroepen

	<i>Orba-punten</i>	<i>Hay-punten</i>
C34	90-109,5	
C35	110-129,5	
C36	130-149,5	
C37	150-169,5	
C38	170-189,5	
C39		310-369
C40		370-439
C41		440-519
C42		520-620
C43		621-740
C44		741-870

BIJLAGE 2 – SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 1 januari 2016 incl. verhoging van 1,5%

Schaal 31 tot en met 38

(bedragen in euro per maand)

Functie jaren	Schaal							Functie- 38 jaren	
	31	32	33	34	35	36	37		
1	1453	1493	1531	1550	1583	1850	2114	2318	1
2	1654	1699	1744	1766	1795	2068	2214	2427	2
3	1888	1907	1969	1990	2013	2147	2316	2525	3
4	1905	1959	1993	2029	2085	2232	2417	2631	4
5	1927	1980	2017	2074	2178	2316	2567	2732	5
6	1947	2007	2049	2110	2232	2382	2594	2821	6
7	1970	2033	2083	2153	2291	2447	2674	2905	7
8	1990	2062	2130	2197	2351	2517	2749	2996	8
9	2004	2077	2166	2244	2409	2587	2828	3091	9
10	2023	2097	2189	2283	2467	2655	2903	3177	10
11	2043	2118	2211	2332	2519	2726	2984	3260	11
12			2233	2359	2584	2798	3060	3351	12
13				2383	2613	2864	3139	3447	13
14				2407	2638	2899	3215	3527	14
15					2664	2927	3254	3617	15
16						2957	3287	3664	16
17							3319	3701	17
18								3737	18

Schalen 39 t/m 44

	39	40	41	42	43	44
Minimumsalaris	2666	2962	3514	4407	5456	6848
Functie eindsalaris 100%	4321	4943	5706	7042	8373	10106
Maximum eindsalaris 103% *	4450	5091	5878	7253	8623	10409

Salarisschalen per 1 januari 2017 incl. verhoging van 2,1%

Schaal 31 tot en met 38

(bedragen in euro per maand)

Functie jaren	Schaal							Functie- 38 jaren	
	31	32	33	34	35	36	37		
1	1484	1524	1563	1583	1616	1889	2158	2367	1
2	1689	1735	1781	1803	1833	2111	2260	2478	2
3	1928	1947	2010	2032	2055	2192	2365	2578	3
4	1945	2000	2035	2072	2129	2279	2468	2686	4
5	1967	2022	2059	2118	2224	2365	2621	2789	5
6	1988	2049	2092	2154	2279	2432	2648	2880	6
7	2011	2076	2127	2198	2339	2498	2730	2966	7
8	2032	2105	2175	2243	2400	2570	2807	3059	8
9	2046	2121	2211	2291	2460	2641	2887	3156	9
10	2065	2141	2235	2331	2519	2711	2964	3244	10
11	2086	2162	2257	2381	2572	2783	3047	3328	11
12			2280	2409	2638	2857	3124	3421	12
13				2433	2668	2924	3205	3519	13
14				2458	2693	2960	3283	3601	14
15					2720	2988	3322	3693	15
16						3019	3356	3741	16
17							3389	3779	17
18								3815	18

Schalen 39 t/m 44

	39	40	41	42	43	44
Minimumsalaris	2722	3024	3588	4500	5571	6992
Functie eindsalaris 100%	4412	5047	5826	7190	8549	10318
Maximum eindsalaris 103% *	4543	5198	6001	7405	8804	10628

BIJLAGE 3 – PROTOCOL 2016-2017

Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao is 2 jaar.

Algemene loonronde

De bruto maandsalarissen stijgen per 1 januari 2016 met 1,5% en per 1 juli 2016 ontvangt elke medewerker een bruto eenmalige uitkering van € 300,00.

Per 1 januari 2017 stijgen de bruto maandsalarissen met 2,1%.

Verdeling stijging pensioenpremie

De pensioenpremie die DSPN betaalt aan Pensioenfonds DSM Nederland stijgt per 1 januari 2016 van 22 naar 24%. Van deze stijging van 2% komt 0,4% voor rekening van de werknemer en 1,6% voor rekening van de werkgever. Dit is conform de huidige verdeling van premies tussen werknemer en werkgever.

Sociaal Plan

Het nieuwe sociaal plan voor DSPN is geldig gedurende de looptijd van de cao, dus tot en met 31 december 2017.

Duurzame inzetbaarheid

In aanvulling op de bestaande praktijk is afgesproken dat in 2016 met elke medewerker een DI gesprek wordt gevoerd. Dit wordt begin 2017 samen met de OR geëvalueerd.

Senioredagen

In 2016 zullen de vakorganisaties en DSPN overleggen hoe de senioredagen gedeeltelijk omgezet kunnen worden in ATV uren voor alle medewerkers. De nieuwe afspraken gaan in per 1 januari 2017.

Arbeidsongeschiktheid

Wanneer na twee ziektejaren de medewerker tussen de 35-80% arbeidsongeschikt wordt verklaard zal DSP zich tot het uiterste inspannen om een passende functie aan te bieden voor de resterende arbeidscapaciteit. In gevallen waarin dit niet mogelijk is, zal dit ter beoordeling worden voorgelegd aan de OR. Bijlage 3 van de oude cao vervalt.

Participatie

DSP streeft ernaar steeds tenminste 1 Wajongere in dienst te hebben.

Aanvulling WW en WGA

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014 en 25 november 2015 zijn gemaakt. Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.

Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Cao-partijen zullen in hun dan te voeren overleg de uniforme regeling in beginsel volgen en dan ook een afspraak maken over de looptijd van deze regeling.