

1 januari 2005 – 1 mei 2007

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR WERKNEMERS IN DIENST VAN FERRO (HOLLAND) B.V. TE UDEN

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	3
Artikel 1 Definities	6
HOOFDSTUK I ALGEMENE VERPLICHTINGEN	6
Artikel 2 Van werkgeefster	6
Artikel 3 Van de organisaties	6
Artikel 4 Wederzijdse verplichtingen	6
Artikel 5 Van de werknemers	7
HOOFDSTUK II WERKGELEGENHEID.....	7
Artikel 6 Werkgelegenheid	7
Artikel 6a Employability	8
Artikel 7 Overleg over werkgelegenheid	9
Artikel 8 Arbeidsomstandigheden	9
HOOFDSTUK III DIENSTVERBAND.....	10
Artikel 9 Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd	10
Artikel 10 Beëindiging van de dienstbetrekking	11
HOOFDSTUK IV ARBEIDSDUUR	11
Artikel 11 Begrippen	11
Artikel 12 Werktijden	12
Artikel 13 De vaststelling van (ploegen)dienstroosters	12
Artikel 13a Verlet	13
Artikel 13b 3%-uitkering	14
Artikel 14 Zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen, niet christelijke feestdagen en de nationale feestdag	15
Artikel 15 Vakantie	15
Artikel 16 Niet betaald verzuim	15
Artikel 17 Betaald verzuim	16
HOOFDSTUK V INKOMEN	17
Artikel 18 Maandsalaris	17
Artikel 18a Collectieve inkomensvorming	18
Artikel 19 Compensatie voor niet-genoten verlet	18
Artikel 20 Beloning voor werken op overuren voor medewerkers in de functiegroepen aannamegroep S en A tot en met G	18
Artikel 20a Beloning voor werken op overuren voor medewerkers ingedeeld in functiegroep H	19
Artikel 20b Consignatie regeling voor medewerkers in de functiegroepen A tot en met G	19
Artikel 20c Consignatie regeling voor medewerkers in de Aannamegroep S en groepen H en I	20
Artikel 21 Beloning ploegendienstrooster	20
Artikel 22 Beloning voor werken op bijzondere uren bij dienstroosters	21
Artikel 22a Beloning voor werken volgens vast dienstrooster van 9,5 uren	21
Artikel 23 Beloning voor werken op algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag	21
Artikel 24 Vakantiegeld	22
Artikel 25 13^e maand uitkering	22
Artikel 26 Betaling vakantie, verlet en verzuim	22
Artikel 27a Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 27b Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA)	24
Artikel 28 Girale betaling	25

HOOFDSTUK VI SOCIALE VOORZIENINGEN	25
Artikel 29 Zorgverzekering	25
Artikel 30 Pensioenregeling	25
HOOFDSTUK VII VOORLICHTING EN OVERLEG	25
Artikel 31 Ondernemingsraden	25
Artikel 32 Mededelingen aan het personeel	26
HOOFDSTUK VIII BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP	26
Artikel 33 Disciplinaire maatregelen	26
Artikel 34 Intern beroep	26
HOOFDSTUK IX BIJZONDERE REGELINGEN	26
Artikel 35 Arbeidsrust, staking en uitsluiting	26
Artikel 36 Geschillenregeling	27
Artikel 37 Vakbondsverzuim en vakbondscontributie	27
Artikel 38 Vakbondswerk in het bedrijf van de werkgeefster	28
Artikel 39 Uitkering aan de organisaties	29
Artikel 40 Duur van deze overeenkomst	29
Artikel 41 Overheidsmaatregelen	29
Bijlage A behorende bij artikel 18	31
SALARISREGELING	31
I. BEPALING VAN FUNCTIENIVEAU	31
II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN FUNCTIEGROEPEN	31
III. SALARISSYSTEEM	31
IV. COLLECTIEVE INDICATIES	33
V. INDIVIDUELE GARANTIES	33
VI. INVOERINGS- EN OVERGANGSBEPALINGEN BIJ DE OVERGANG NAAR HET NIEUWE BELONINGSSYSTEEM PER 1 FEBRUARI 2003	34
Bijlage B behorende bij artikel 15	35
VAKANTIEREGELING	35
Bijlage C behorende bij artikel 21	37
INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST	37
DE INKOMENSAFBOUWREGELING	37
Bijlage D behorende bij artikel 21	39
INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN CONSIGNATIE	39
Bijlage E Protocol behorende bij artikel 27a en 27b	40
REÏNTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE MEDEWERKERS	40
Bijlage F Behorend bij artikel 21	41
TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG ...	41
Bijlage G Behorend bij artikel 7 lid 1	42
PERIODIEK OVERLEG	42
Bijlage H	43
IN- EN EXTERNE BEMIDDELING	43

Bijlage I	44
REGLEMENT LEVENSLLOOPREGELING	44
Bijlage J	48
JAARSALARIS T.B.V. GARANTIEPERSPECTIEF	48
Bijlage J Behorende bij artikel 18 lid 2	49
Bijlage K	49
JAARSALARISSEN	49
Bijlage L	53
OVERZICHT FUNCTIE-INDELING	53
Bijlage M	55
REISKOSTENVERGOEDING	55
Bijlage N	56
AFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN GEMAAKT BIJ DE VERLENGING VAN DE CAO VOOR FERRO B.V. TE UDEN PER 1 JANUARI 2005	56
Notities	58

De ondergetekenden:

Ferro (Holland) B.V. te Uden
als partij te ener zijde

en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam
CNV Bedrijvenbond, gevestigd te Houten
verklaren navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

Artikel 1
Definities

- Werkgeefster: Ferro (Holland) B.V. vestiging te Uden;
- de organisaties: de vakorganisaties die bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst als contractspartij zijn betrokken;
- de medewerkers: allen in dienst van werkgeefster, ingedeeld in:
- de aannegroep S;
 - de functiegroepen A tot en met J; echter met uitzondering van:
 - door werkgeefster, na overleg met de organisaties, aan te wijzen leidinggevende functionarissen in de groepen H, I of J;

HOOFDSTUK I
ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Artikel 2
Van werkgeefster

1. Werkgeefster zal geen medewerkers in haar dienst hebben onder voorwaarden, die ongunstiger zijn dan bepaald in deze overeenkomst. Zij mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften in een voor medewerkers gunstige zin afwijken van deze CAO-voorwaarden. Wanneer deze afwijking groepen medewerkers of alle medewerkers van een bedrijf betreft, zal werkgeefster echter hiertoe niet overgaan dan na overleg met de organisaties.
2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ontvangen.
3. Werkgeefster 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 3
Van de organisaties

De organisaties zullen bevorderen, dat hun leden de bepalingen van deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid naleven.

Artikel 4
Wederzijdse verplichtingen

1. Partijen zullen deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid 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.

Artikel 5 **Van de werknemers**

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

HOOFDSTUK II WERKGELEGENHEID

Artikel 6 **Werkgelegenheid**

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij haar betrokkenen streeft werkgeefster naar een maximaal zinvolle werkgelegenheid. In dit verband is haar beleid gericht op een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met haar medewerkers, alhoewel daaromtrent geen garanties kunnen worden gegeven.
2. Teneinde dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal:
 - a. werkgeefster in vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde medewerkers. Hierbij zal werkgeefster 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. Werkgeefster erkent het recht op opleiding teneinde dit te bereiken en zal de medewerkers daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleiding- en vormingsactiviteiten die al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die daartoe hebben geleid na of onder werktijd plaatshebben.
3. Werkgeefster zal tijdens de duur van deze overeenkomst niet overgaan tot reorganisatie of 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 Ondernemingsraad. De Ondernemingsraad en de vakorganisaties zullen bij een reorganisatie met personele consequenties gelijktijdig worden geïnformeerd. In dit overleg zal gesproken worden over de opvang van

de sociale gevolgen. In goed overleg zullen tussen partijen afspraken worden gemaakt over de vertrouwelijkheid van de gegevens en het vervolgtraject.

4. Werkgeefster 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 noodzakelijk is, zal de medewerker hieraan redelijkerwijs zijn medewerking verlenen. Werkgeefster en de organisaties erkennen dat deze medewerking mede van groot belang is teneinde het in lid 3 gestelde met betrekking tot collectief ontslag te kunnen realiseren.
5. Werkgeefster 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. Werkgeefster 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 werkgeefster niet hiertoe besluiten dan nadat zij de Ondernemingsraad in de gelegenheid heeft gesteld hieromtrent advies uit te brengen. Uitzendkrachten worden beloond in overeenstemming met de salarisschalen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
6. Ondanks het streven naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen kan het onvermijdelijk zijn dat arbeidsplaatsen vervallen. Indien werkgeefster zich hierbij echter genoodzaakt ziet over te gaan tot collectief ontslag, geldt het in lid 3 gestelde.

Artikel 6a **Employability**

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Werkgeefster 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. Werkgeefster is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de medewerker ook daadwerkelijk de noodzakelijke opleidingen kan volgen. Werkgeefster 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 werkgeefster en medewerker. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zowel werkgeefster als de medewerker een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten.
 - d. Teneinde op gestructureerde wijze de inzetbaarheid van de medewerker vorm te geven, stellen werkgeefster en medewerker periodiek gezamenlijk een opleidingsplan op. Een dergelijk plan kan zowel gericht zijn op de individuele loopbaan op kortere of langere termijn als op het vergroten van de werkzekerheid in de toekomst.
3. Aangezien functionele mobiliteit voor de medewerker een voorwaarde is om zijn inzetbaarheid op peil te houden, zal werkgeefster een voor alle medewerkers toegankelijke vacaturebank instellen. Om mogelijk te maken dat de medewerker zich voor andere functies aanmeldt, zal werkgeefster een systeem ontwikkelen

waarin vraag en aanbod worden samengebracht.

4. Werkgeefster 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.

Artikel 7

Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgeefster zal de organisaties in het periodiek overleg regelmatig informeren omtrent de algemene gang van zaken in haar bedrijven. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid (o.m. positie vrouwen, werkgelegenheidsplan, opleidingen).
2. Indien werkgeefster overweegt te besluiten tot:
 - a. investeringen, die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel leiden;
 - b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
 - c. een fusie, als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels,zal zij bij het nemen van haar beslissing de sociale consequenties betrekken.
3. In verband daarmee zal werkgeefster zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de organisaties, de Ondernemingsraad en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
4. Aansluitend hierop zal werkgeefster 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, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van werkgeefster, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Artikel 8

Arbeidsomstandigheden

1. Werkgeefster 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. Werkgeefster zal bij voortduring haar beste zorg wijden aan de fysieke arbeidsomstandigheden, o.m. door:
 - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor haar medewerkers;
 - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraden 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 zijn 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 zijn chef;
 - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
- c. Werkgeefster zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in haar bedrijf werkzame diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele medewerkers.

HOOFDSTUK III DIENSTVERBAND

Artikel 9

Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd

1. Bij de aanvang van het dienstverband gaan werkgeefster en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende collectieve arbeidsovereenkomsten 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 individuele arbeidsovereenkomst worden de functie, de aannameschaal of functiegroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven.
Voorts kan de individuele arbeidsovereenkomst onder meer bepalingen bevatten met betrekking tot de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden door de medewerker;
 - geheimhouding omtrent bedrijfsaangelegenheden, publicaties;
 - auteursrechten, octrooien en de afstand van rechten op uitvindingen;
 - een concurrentiebeding
 Werkgeefster zal medewerkers in de functiegroepen D en lager niet aan de bepaling omtrent uitvindingen houden.
4. Bij de aanvang van het dienstverband voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen. Bij aanvang van een dienstverband voor maximaal 1 jaar kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste 1 maand worden afgesproken.
5. Nadere afspraken met individuele medewerkers worden als regel schriftelijk bevestigd.

Artikel 10
Beëindiging van de dienstbetrekking

1. Het dienstverband kan door werkgeefster of door de medewerker door middel van opzegging worden beëindigd.
Behoudens tijdens de proeftijd geldt hierbij een opzeggingstermijn. De opzeggingstermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; het dienstverband eindigt aan het einde van de opzeggingstermijn.
Werkgeefster zal een door haar gedane opzegging schriftelijk bevestigen.
2. De opzeggingstermijn voor werkgeefster is afhankelijk van de duur van het dienstverband op de dag van opzegging en bedraagt ten aanzien van medewerkers in de groepen A tot en met G:

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

De opzeggingstermijn voor de medewerker bedraagt 1 maand
3. De opzeggingstermijn voor werkgeefster ten aanzien van medewerkers in de groepen H, I en J is afhankelijk van de duur van het dienstverband op de dag van opzegging en bedraagt 3 maanden bij een dienstverband korter dan 15 jaar. Indien het dienstverband 15 jaar of langer heeft geduurd bedraagt de opzeggingstermijn voor werkgeefster 4 maanden.

De opzeggingstermijn voor de medewerker bedraagt 3 maanden. In onderling overleg kan een kortere opzeggingstermijn worden overeengekomen.
4. Voor medewerkers in dienst op 07-09-2001, die direct daaraan voorafgaande een dienstverband hadden bij Degussa/dmc2 Electronic Materials B.V. resp. een tot het Philips-concern behorende onderneming en die zijn overgegaan naar Ferro (Holland) B.V. te Uden, worden aaneengesloten dienstverbanden voor de berekening van de duur van het dienstverband meegeteld.
5. Het dienstverband eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege:
 - a. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking voor bepaalde tijd is aangegaan;
 - b. bij het verstrijken van de tijd waarvoor een dienstbetrekking voor bepaalde tijd al dan niet stilzwijgend is voortgezet (maximaal driemaal) en voor zover de voortzettingen in totaal de termijn van 3 jaar niet te boven gaan. Onder dienstbetrekking wordt in het kader van dit artikel tevens verstaan uitzendarbeid.
 - c. behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen op de laatste dag van de maand, waarin de medewerker de voor hem geldende pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

**HOOFDSTUK IV
ARBEIDSDUUR**

Artikel 11
Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar, verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar, uitgedrukt in uren.
2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.
3. Overuren in dagdienst en 2-ploegendienst: uren die langer dan een eenmaal vastgesteld rooster worden gewerkt voor zover deze de 8 uren per dienst te boven gaan.
Overuren in 3-, 4-, 4/5- en 5-ploegendienst: uren die de 7,5 uur per dienst te boven gaan.
4. Ploegdienstrooster: 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 12 Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
 - a. een (ploegen)dienstrooster bevat in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren; op jaarbasis bedraagt de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren;
 - b. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster bedraagt tenminste een halve dienst;
 - c. een dienst bedraagt tenminste 6 uren;
 - d. de werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag;
 - e. het rooster wordt tenminste 2 weken voor invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.
2. De medewerker kan een verzoek tot het werken in deeltijd bij de leiding indienen. Dit verzoek wordt beoordeeld met inachtneming van het bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

Artikel 13 De vaststelling van (ploegen)dienstroosters

1. Werkgeefster stelt het voor medewerker geldende rooster vast.
2. Voor de vaststelling of wijziging van het rooster voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgeefster de instemming van de 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 genoemd in lid 1 van dit artikel is, indien naar het oordeel van werkgeefster het belang van de onderneming dit eist, verplicht.
4. Er zal alleen worden gewerkt op overuren indien het belang van de onderneming dit eist. In dit geval is de medewerker verplicht op overuren te werken. Deze verplichting geldt niet voor medewerkers van 50 jaar of ouder. Werkgeefster zal naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de medewerker.

5. 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 werkgeefster hieromtrent overleg plegen met de Ondernemingsraad.
6. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van werkgeefster het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging, in haar bedrijf noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de organisaties overleg is gepleegd.

Artikel 13a
Verlet

1. Verletniveau

- a. Medewerkers hebben aanspraak op verlet.
- b. Het verletjaar valt samen met het kalenderjaar.
- c. Medewerkers in de groepen A tot en met G, die op de eerste werkdag van het verletjaar in dienst zijn, hebben, behoudens de hierna te noemen uitzonderingen, voor dat jaar aanspraak op het navolgende aantal dagen verlet:

Leeftijd	verletniveau
t/m 18 jaar	7 dagen
19 t/m 44 jaar	6 dagen
45 jaar en ouder	9 dagen

Voor een 5- of 4/5-ploegendienstwerker met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uur geldt een verletniveau van:

Leeftijd	Verletniveau
t/m 44 jaar	1 dienst
45 jaar en ouder	3 diensten

- d. Medewerkers in de aannamegroep S en H, I en J, die op de eerste werkdag van het verletjaar in dienst zijn, hebben, behoudens de hierna te noemen uitzonderingen, voor dat jaar aanspraak op het navolgende aantal dagen verlet:

Aanname-/vakgroep	Leeftijd	Verletniveau
Resp. groep S, H + I	t/m 39 jaar	7 dagen
	40 t/m 49 jaar	9 dagen
	50 jaar en ouder	10 dagen
resp. groep J	t/m 39 jaar	9 dagen
	40 t/m 49 jaar	11 dagen
	50 jaar en ouder	12 dagen

- e. Voor de toepassing van deze regeling geldt de leeftijd, die de medewerker heeft bereikt op 31 december van het aan het verletjaar voorafgaande kalenderjaar.
- f. Bij de vaststelling van de hoogte van het verlet bij indiensttreding of ontslag in de loop van het kalenderjaar is het gestelde in de artikelen 2a en 3 van Bijlage B van overeenkomstige toepassing. Bij zowel de vaststelling van de hoogte als de afschrijving van het verlet voor medewerkers werkzaam in flexibele (ploegen)dienstroosters is het gestelde in artikel 8 van Bijlage B van overeenkomstige toepassing. Voor medewerkers die het gehele kalenderjaar in een vast dienstrooster van 9,5 uur per dag werkzaam zijn, en een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week hebben, zal in alle gevallen een verletniveau resteren van drie diensten voor individuele besteding.

g. Het toekennen van verlet kan geschieden in uren.

2. Vormgeving

- a. Werkgeefster kan 5 verletdagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de Ondernemingsraad. Voor de vaststelling van overige verletdagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgeefster de instemming van de Ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing. Werkgeefster kan verletdagen ook individueel vaststellen; hiertoe zijn door partijen nadere regels gesteld.
- b. Indien ten gevolge van bedrijfsomstandigheden op verletdagen door medewerkers moet worden gewerkt, gelden de gewerkte uren niet als overuren. In dat geval kan werkgeefster voor betrokkenen op een ander tijdstip de verletdagen vaststellen.
- c. Werkgeefster kan na overleg met de Ondernemingsraad op grond van bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische of arbeidsmarkttechnische redenen, groepen van medewerkers geheel of gedeeltelijk uitzonderen van verlet. Een zodanige uitzondering dient per kalenderjaar na overleg met de Ondernemingsraad opnieuw te worden vastgesteld. Werkgeefster kan genoemde uitzondering ook individueel vaststellen. Het gestelde in sub e is van overeenkomstige toepassing.
- d. Werkgeefster kan in overleg met de medewerker vaststellen dat de compensatie in tijd voor gewerkte verletdagen geheel of gedeeltelijk wordt aangewend ten behoeve van een spaarsysteem. Door partijen zijn hieromtrent nadere regels gesteld. (Zie bijlage H).
- e. Indien en voor zover de medewerker in een bepaald kalenderjaar tijdens verletdagen arbeid heeft verricht en de compensatie in tijd niet wordt aangewend ten behoeve van een spaarsysteem, geldt het gestelde in artikel 19.
- f. Arbeidsongeschiktheid of beëindiging van het dienstverband geeft voor verletdagen geen recht op vervangend betaald verzuim of betaling met betrekking tot deze dagen.
- g. Indien de 3%-uitkering van artikel 13b door de medewerker wordt omgezet in verletdagen vervalt daarvan bij iedere arbeidsongeschiktheidsperiode van 4 aaneengesloten weken één dag, tenzij in de betreffende periode een collectieve verletdag is vastgesteld.

Artikel 13b 3%-uitkering

1. De medewerker ontvangt in december een uitkering van 3% van het jaarsalaris, vermeerderd met ploegentoeslag en vaste overwerktoeslag, behoudens de medewerker die werkzaam is in een 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren.
2. De medewerker kan indien hij dat vóór 1 januari van het desbetreffende jaar aan werkgeefster mededeelt, de uitkering geheel of gedeeltelijk omzetten in (maximaal 7) verletdagen als bedoeld in artikel 13a lid 1 sub c. De tegenwaarde van een verletdag is 0,428% van het jaarsalaris.
3. Werkgeefster kan op grond van bedrijfseconomische redenen voor alle of groepen van medewerkers bepalen dat de uitkering geheel of gedeeltelijk wordt omgezet in verletdagen. De tegenwaarde van een verletdag is 0,428% van het jaarsalaris.

Vakorganisaties zullen hiervan tijdig op de hoogte worden gesteld.

4. Beslissingen m.b.t. de uitkering als bedoeld onder 3 dienen in principe voor december van het voorafgaande kalenderjaar te worden genomen. De beslissing als bedoeld onder 2 dient in december van het voorafgaande kalenderjaar genomen te worden.

Artikel 14

Zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen, niet christelijke feestdagen en de nationale feestdag

1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en de nationale feestdag (30 april) zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Werkgeefster zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende christelijke feestdagen.
3. Indien medewerkers om religieuze redenen vrijaf willen op een niet christelijke feestdag dienen zij dit minimaal een half jaar van tevoren te melden bij de leidinggevende. Dit verzoek zal worden ingewilligd, behalve bij calamiteiten.

Artikel 15

Vakantie

De vakantieregeling is opgenomen in bijlage B van deze overeenkomst.

Artikel 16

Niet betaald verzuim

1. Werkgeefster is generlei betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Evenmin behoudt de medewerker zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, voor zover in artikel 17 en 37 van deze CAO niet anders is bepaald. Artikel 4.1 van de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing met inachtneming van het onderstaande.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgeefster is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.
4. a. Medewerker kan - indien het werk dit naar het oordeel van werkgeefster toelaat - per kalenderjaar ten hoogste 5 dagen niet betaald verzuim opnemen.
b. De medewerker wordt door werkgeefster in de gelegenheid gesteld om over een periode van ten hoogste drie maanden voor de helft van de overeengekomen werktijd onbetaald verlof op te nemen voor de verzorging van een terminaal zieke ouder of partner van de medewerker (Palliatief verlof) of bij een levensbedreigende ziekte van een minderjarig kind van de medewerker.
5. a. Medewerkers van 58 jaar en ouder kunnen, met ingang van 1 januari 2004, hun arbeidsduur verkorten tot 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur. Aanvragen daarvoor dienen tenminste drie maanden vóór de beoogde datum van ingang van de verkorting bij de werkgeefster te worden ingediend. De feitelijke werktijden worden in onderling overleg vastgesteld, rekening houdend met de wensen van de medewerker en onder waarborging van het bedrijfsbelang.

- b. Deeltijders kunnen naar evenredigheid van deze regeling gebruik maken.
- c. De beloning wordt naar evenredigheid aan de nieuwe arbeidsduur aangepast.
- d. De pensioengrondslag blijft bij verkorting tot 80% van de arbeidsduur gehandhaafd op 90% van de pensioengrondslag zoals die zou gelden zónder de hier bedoelde aanpassing van de arbeidsduur. Bij een combinatie van deeltijdwerken en gebruik maken van de hier bedoelde regeling tot aanpassing van de arbeidsduur wordt de korting van 10% op de pensioengrondslag berekend over het deeltijdinkomen.
- e. Vakantie en verletrechten worden naar evenredigheid aangepast
- f. Deze regeling is niet van toepassing op aanvragen tot verkorting van de arbeidsduur die worden gedaan ingevolge de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

Artikel 17 Betaald verzuim

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. De noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag bij het overlijden én 1 werkdag bij de uitvaart van een van zijn huisgenoten, van een kind, kleinkind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon **van de medewerker**.

De noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag bij het overlijden én 1 werkdag bij de uitvaart van een kind, kleinkind, ouder, grootouder, broer, zuster **van de echtgeno(o)t(e) of partner van de medewerker**.
 - b. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner, een inwonend kind of inwonende ouder of schoonouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en uitvaart.
 - c. Bij bevalling van de echtgenote/partner de benodigde tijd. Voorts bestaat na de bevalling van de echtgenote, de (geregistreerde) partner of degene van wie de medewerker het kind erkent recht op een kraamverlof van twee dagen of diensten gedurende een tijdvak van vier weken vanaf de eerste dag waarop het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
 - d. Huldiging van de medewerker in verband met zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
 - e. Dienstjubileum (25- en 40-jarig): 1 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 werkgeefster.
 - 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: gedurende 1 dag of dienst. In de plaats daarvan kan de medewerker deze dag of dienst opnemen bij zijn partnerschapregistratie.

N.B.: Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degenen 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.

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. Onverlet de mogelijkheden van de wettelijke regeling voor zorgverlof zal de werkgeefster ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, de medewerker verzuim met behoud van betaling toestaan, wanneer bijzondere omstandigheden dit naar mening van de werkgeefster rechtvaardigen.
4. In de Wet Arbeid en Zorg is een aantal verlofmogelijkheden geregeld. Sommige daarvan zijn in dit artikel nader uitgewerkt. De Wet Arbeid en Zorg heeft betrekking op de volgende verlofsoorten:
 - calamiteitenverlof
 - kortdurend zorgverlof
 - zwangerschaps- en bevallingsverlof
 - adoptieverlof
 - ouderschapsverlof
 - financieringsregeling loopbaanonderbreking

Het kortdurend zorgverlof mag ook in halve dagen worden opgenomen.

5. a. Teneinde de overgang naar de pensionering geleidelijk te laten verlopen wordt aan medewerkers van 62 jaar en ouder, met een bruto standaard arbeidsduur als genoemd in artikel 11, lid 1 van deze overeenkomst de mogelijkheid geboden per leeftijdjaar een aantal uren verzuim met behoud van betaling op te nemen, en wel:
 - in het leeftijdjaar van 62 - 63 jaar: ten hoogste 60 uren;
 - in het leeftijdjaar van 63 - 64 jaar: ten hoogste 90 uren;
 - in het leeftijdjaar van 64 - 65 jaar: ten hoogste 120 uren.

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een leeftijdjaar wordt het aantal uren naar evenredigheid berekend.
- b. Werkgeefster zal in overleg met de medewerker vaststellen wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.

HOOFDSTUK V

INKOMEN

Artikel 18 **Maandsalaris**

1. Het maandsalaris van de medewerker bepaald door:
 - de indeling van de medewerker in een van de aannamegroepen of functiegroepen;
 - de voor elke aannamegroep/functiegroep vastgestelde salarissen;
 - de leeftijd van de medewerker;
 - de beoordeling van de prestatie van de medewerker.

De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage A.

2. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

Artikel 18a
Collectieve inkomensvorming

De maandsalarissen en de salarisschalen worden verhoogd met:

- 1.0% per 1-2-2005
- 0.5% per 1-1-2006
- 1.0% per 1-6-2006
- 0.5% per 1-1-2007

Artikel 19
Compensatie voor niet-genoten verlet

Het aan het einde van het kalenderjaar resterend verlet kan naar keuze van de medewerker worden uitbetaald of volledig worden ondergebracht in de levensloopregeling van bijlage I.

Bij betaling ontvangt de medewerker voor elk uur 0,575% van het voltijd maandsalaris, vermeerderd met 16,33%.

Artikel 20
**Beloning voor werken op overuren voor medewerkers in de functiegroepen
aannamegroep S en A tot en met G**

1. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
2. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van werkgeefster niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Deze bedraagt: 0,575% van het maandsalaris, echter tenminste gebaseerd op €1.029,--.
3. De in lid 2 genoemde betaling wordt verhoogd met een toeslag van: 25% voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor medewerker normale werkdag.
4. De in lid 3 genoemde toeslag wordt verhoogd tot: 50% voor de meer dan twee gewerkte overuren, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor medewerker normale werkdag.
5. Op de in lid 3 en 4 genoemde toeslagen wordt de toeslag voor het werken op bijzondere uren in mindering gebracht, indien en voor zover laatstgenoemde toeslag voortkomt uit het werken op uren waarvoor via de toeslag voor overuren reeds een betaling plaatsvindt. In geval de toeslag voor bijzondere uren hoger is dan de toeslag voor overuren, wordt een toeslag betaald die in hoogte gelijk is aan de toeslag voor bijzondere uren.
6. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgeefster intern nadere regels gesteld.
7. Wanneer en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren word toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 3 en 4 genoemde toeslagen.

Artikel 20a

Beloning voor werken op overuren voor medewerkers ingedeeld in functiegroep H

1. Overuren: uren per week die door de medewerker worden gewerkt in opdracht van werkgeefster boven de werktijd van het rooster, voor zover dit rooster tenminste een dagelijkse werktijd van 8 uren omvat. Uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is gelden steeds als overuren, voor zover daarmee de 40 uren per week overschreden worden.
2. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
3. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van werkgeefster niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Deze bedraagt: 0,575% van het maandsalaris.
4. De in lid 3 genoemde betaling wordt verhoogd met een toeslag van: 25% per gewerkt overuur.
5. De in lid 4 genoemde toeslag wordt verhoogd tot: 100% voor de gewerkte overuren op zon- en feestdagen.
6. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgeefster intern nadere regels gesteld.
7. Wanneer en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 4 en 5 genoemde toeslagen.

Artikel 20b

Consignatie regeling voor medewerkers in de functiegroepen A tot en met G

1. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgeefster buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
2.
 - a. Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris.
Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
 - b. Aan het geconsigneerd zijn op een verletdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
 - c. Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 22.
3. Werkgeefster kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.
4. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris. Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zondag, een feestdag en een verletdag worden 2,5 bonusuren betaald tegen normaal salaris.
5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform de artikelen 20 en 22.
6. Indien de laatste opkomstperiode eindigt na 24.00 uur en voor 06.00 uur volgt aansluitend een rustperiode van 8 uren. Voor zover deze uren samenvallen met uren van het voor die dag geldende rooster, wordt over deze uren het salaris doorbetaald.

7. Indien de laatste opkomstperiode eindigt op of na 06.00 uur wordt aansluitend volgens het voor die dag geldende rooster gewerkt, waarbij het maximaal aantal te werken uren 13 bedraagt.

Artikel 20c

Consignatie regeling voor medewerkers in de Aannegroep S en groepen H en I

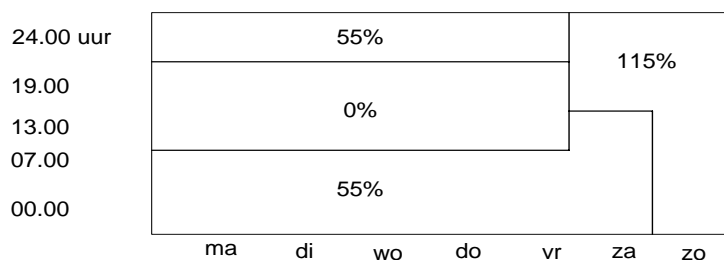
1. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgeefster buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
2.
 - a. Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris.
Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
 - b. Aan het geconsigneerd zijn op een verletdag, zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
 - c. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf wordt per opkomst een bonusuur betaald tegen normaal salaris.
 - d. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform art. 22a.

Artikel 21

Beloning ploegdienstrooster

(N.B. Deze regeling is van kracht voor medewerkers in de functiegroepen A tot en met G. Omtrent de rechtspositie van overige medewerkers in ploegdienst zijn door partijen nadere regels gesteld.)

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 ploegentoeslag. 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 ploegentoeslag is opgenomen in Bijlage E bij deze overeenkomst.
2. De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de mate waarin werktijden en pauzetijden inconvenient zijn.
3. Voor de vaststelling van de inconvenientie wordt onderstaand schema toegepast*.



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

4. De ploegtoeslag wordt verhoogd met 1,5%, indien medewerker naar het oordeel van werkgeefster werkzaamheden verricht waarbij het pauzemoment dagelijks varieert en niet vastligt in het dienstrooster ofwel er geen sprake is van een aaneengesloten pauze van één half uur.

Dit verhogingspercentage dient te worden vermenigvuldigd met het voor de medewerker geldende basispercentage (zie bijlage E).

De medewerkers in 5-ploegendienst kunnen tijdens een pauze van een half uur per dienst de werkplek verlaten met behoud van de in dit lid bedoelde verhoging.

5. De ploegtoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter tenminste gebaseerd op € 1.338,65 per maand.
6. De bij werkgeefster bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.

Artikel 22

Beloning voor werken op bijzondere uren bij dienstroosters

1. Indien en voor zover een medewerker via ploegtoeslag of via zijn normale salaris voor het werken op bijzondere uren nog geen extra betaling ontvangt, dan ontvangt hij voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
Het werken op bijzondere uren dient in dat geval plaats te vinden volgens een vastgesteld dienstrooster. Verder is vereist, dat het werken op bijzondere uren frequent en/of langdurig plaatsvindt.
2. Deze toeslag bedraagt:
 - 25% voor de uren op maandag t/m vrijdag, van: 00.00 - 07.00 uur
en van: 19.00 - 24.00 uur
en zaterdag van: 00.00 - 06.00 uur
 - 75% voor de uren op zaterdag van: 06.00 - 24.00 uur
 - 100% voor uren op zondag van: 00.00 - 24.00 uur
3. De in lid 2 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.
4. In geval overwerk tevens op bijzondere uren plaatsvindt, vindt geen cumulatie van toeslagen plaats.

Artikel 22a

Beloning voor werken volgens vast dienstrooster van 9,5 uren

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

Artikel 23

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

1. Over algemeen erkende christelijke feestdagen en de nationale feestdag wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegtoeslagen, doorbetaald.

2. Medewerkers ingedeeld in functiegroep A tot en met G, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werken, ontvangen bovendien:

over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst of het normale salaris (de besteding van een vrije dienst [in tijd of uitbetaling in geld] geschiedt in overleg met de medewerker) en een extra betaling van 100%.

Artikel 24 **Vakantiegeld**

1. Aan het einde van de maand mei zal aan de medewerker 8% vakantiegeld worden betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen.
2. Voor de medewerkers van 22 jaar en ouder bedraagt deze uitkering echter tenminste € 1.491,- in 2005.
3. Medewerkers die in de loop van een jaar in dienst treden dan wel de dienst verlaten hebben recht op een evenredig deel van deze uitkering. Voor de berekening hiervan zijn door werkgeefster intern nadere regels gesteld.
4. De medewerkers bedoeld in artikel 27a en 27b ontvangen voornoemde uitkering alleen indien en voor zolang zij werkgeefster volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen krachtens de WIA toegekende vakantie-uitkering.
5. Op deze uitkering hebben geen aanspraak medewerkers, die:
 - a. anders dan voor herhalingsoefeningen zich in werkelijke militaire dienst bevinden.
 - b. volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgeefster als bedoeld in artikel 27a.

Artikel 25 **13^e maand uitkering**

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

Artikel 26 **Betaling vakantie, verlet en verzuim**

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

Artikel 27a **Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid**

1. Loonbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid.

- a. Werkgeefster zal aan de medewerker die tengevolge van ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden of door werkgeefster opgedragen passende werkzaamheden, gedurende ten hoogste 104 weken te rekenen vanaf de datum van ziekmelding 100% eerste half jaar, 95% tweede half jaar, 90% derde half jaar en 85% vierde half jaar van zijn inkomen (doch in ieder geval het voor medewerker geldende minimum loon en tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) doorbetalen, tenzij:
1. de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door eigen opzet;
 2. de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek waarover de medewerker, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, werkgeefster opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidsnormen niet juist kon worden uitgevoerd;
 3. de medewerker door eigen toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor werkgeefster weigert te verrichten.
- b. Indien na afloop van de sub a bedoelde periode van 104 weken de datum van ingang van de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV aan werkgeefster opgelegde sanctie, dan zal de hier bedoelde doorbetaling worden voortgezet gedurende nogmaals ten hoogste 52 weken. Deze bepaling is eveneens van toepassing indien werkgeefster en medewerker in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
- c. Over het deel dat de werknemer wel werkt wordt 100% betaald en over het gedeelte dat de werknemer niet werkt geldt de regeling in lid a van dit artikel. Werken op therapiebasis stellen we gelijk met gewoon werk. Alles onder het voorbehoud dat mensen meewerken aan reïntegratie, zo niet dan zal Ferro de uitkering aanpassen tot 70% van het loon.
- d. Voor de berekening van de in lid 1 sub a en b genoemde perioden worden perioden van ongeschiktheid tot werken samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
- e. De medewerker is verplicht ter vaststelling van de ongeschiktheid tot werken en het daaraan verbonden recht op doorbetaling mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgeefster aan te wijzen Arbo-arts en de aanwijzingen van deze Arbo-arts op te volgen. De medewerker is verplicht zich tijdens ongeschiktheid tot werken te houden aan de geldende gedragsregels.
- f. Indien de medewerker niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek, zich niet houdt aan de geldende gedragsregels en/of aanwijzingen van de Arbo-arts niet opvolgt vervalt het recht op doorbetaling conform lid a tijdens ongeschiktheid tot werken.
Bij overtreding van de door werkgeefster gestelde regels tijdens ongeschiktheid tot werken verbeurt de medewerker voorts een boete van € 23,- per gebeurtenis per week, onverminderd het recht van werkgeefster om in de plaats van de boete een disciplinaire maatregel van artikel 33 van deze overeenkomst toe te passen.
- g. Indien werkgeefster terzake van de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de medewerker dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 27a en 27b genoemde betaling
- h. Het in dit lid onder g gestelde is van overeenkomstige toepassing op medewerkers die recht hebben op een uitkering ten laste van de vangnetvoorziening Ziektewet.
- i. Medewerkers die vallen onder de vangnetvoorziening Ziektewet of die als arbeidsgehandicapten, in de zin van de Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten, zijn aan te merken dienen daarvan onmiddellijk bij het intreden van arbeidsongeschiktheid melding te maken aan de Arbo-arts.

- j. Over de eerste twee ziektejaren zal de pensioenopbouw over het volle salaris worden gecontinueerd.
2. Aanvulling IVA-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid.
 - a. Werkgeefster zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) na 104 weken ontslag aanvragen. Indien tijdens het eerste ziektejaar reeds duidelijk is dat de medewerker volledig en duurzaam arbeidsongeschikt dreigt te worden, zal er een vervroegde keuring worden aangevraagd. Als het beeld van een volledige AO bevestigd wordt zal, indien de IVA-uitkering verkregen wordt, Ferro het ziekgeld tot 100% aanvullen gedurende de bedoelde eerste 2 ziektejaren. Na ontslag wegens duurzame AO wordt de pensioenopbouw gecontinueerd conform de voorwaarden zoals is vastgelegd in het pensioenreglement.
 3. De doorbetaling resp. aanvulling als bedoeld onder de leden 1 en 2 zal gezamenlijk evenwel ten hoogste gedurende een periode van twee jaar plaatsvinden. Deze periode wordt niet verlengd bij toepassing van het in lid 1 sub b gestelde. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid wordt onderbroken door gehele of gedeeltelijke hervatting van de werkzaamheden gedurende een tijdvak van minder dan een jaar, worden de perioden van volledige arbeidsongeschiktheid voor de berekening van genoemde twee jaar tezamen geteld.
 4.
 - a. Werkgeefster is niet tot de in lid 2 genoemde betalingen verplicht indien aan de medewerker geen wettelijke uitkering (meer) wordt toegekend,
 - b. Het gestelde in lid 1 sub g is van overeenkomstige toepassing.
 5. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen, als genoemd in de verschillende leden van dit artikel, worden door werkgeefster intern nadere regels gesteld.
 6. Gedragsregels bij reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers zijn vastgelegd in Bijlage D bij deze CAO.

Artikel 27b

Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vanaf 3^e jaar (WGA)

1. Werkgeefster zal de medewerker die in haar dienst gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden in de zin van de WGA zoveel als in haar vermogen ligt passende werkzaamheden aanbieden, waarbij minimaal 80% van de verdien capaciteit benut wordt. Indien dit niet bij de vestiging beschikbaar is, dan dienen Ferro en medewerker zich in te spannen voor een extern reïntegratietraject. Eventueel kan dit met behulp van detachering tot maximaal 6 maanden. Indien de medewerker bereid is alternatieve werkzaamheden met een lagere verdien capaciteit te aanvaarden, is Ferro bereid daaraan mee te werken. Ferro vult het inkomen niet aan.
2. De medewerker, die op 30 juni 1995 reeds voor een gedeeltelijke WAO-uitkering in aanmerking kwam en passende arbeid is gaan verrichten in hetzelfde rooster waarin hij voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid werkzaam was, behoudt zolang hij gedeeltelijk arbeidsongeschikt is recht op doorbetaling van zijn volledige inkomen, indien en voor zolang hij aan werkgeefster ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkering ingevolge de WAO, met inachtneming van het gestelde in lid 2 sub b.
3. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen als bedoeld in de diverse leden van dit artikel worden door werkgeefster intern nadere regels gesteld.

4. Over het deel dat de werknemer arbeidsongeschikt is, zal de pensioenopbouw worden gecontinueerd, evenals voor degenen die een inkomen hebben boven het dagloon. Een en ander conform de voorwaarden zoals is vastgelegd in het pensioenreglement.
5. Voor de huidige WAO-ers die in dienst zijn van Ferro en die door herkeuring een lagere arbeidsongeschiktheidspercentage krijgen, zal Ferro ernaar streven hen op 100% van de verdiencapaciteit in te zetten.

Artikel 28
Girale betaling

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

HOOFDSTUK VI SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 29
Zorgverzekering

Ferro heeft haar collectieve zorgverzekering ondergebracht bij Zilveren Kruis Achmea.

Artikel 30
Pensioenregeling

In de onderneming van werkgeefster geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.

Tijdens ouderschapsverlof en tijdens adoptieverlof wordt de pensioenverzekering van de medewerker voortgezet. Dat is eveneens het geval over een periode van maximaal drie maanden tijdens kort zorgverlof, tijdens het onbetaald verlof voor stervensbegeleiding van ouders of partner en verlof wegens een levensbedreigende ziekte van een kind (art. 16 lid 4b). De premie daarvoor is voor rekening van de werkgeefster, terwijl de medewerker de werknemerspremie voor zowel ouderdomspensioen als eventueel nabestaandenpensioen verschuldigd blijft.

HOOFDSTUK VII VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 31
Ondernemingsraden

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat in het bedrijf van de werkgeefster een Ondernemingsraad.
2. Werkgeefster ziet er op toe dat een medewerker noch wegens lidmaatschap van een Ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.

Artikel 32
Mededelingen aan het personeel

Mededelingen die door werkgeefster worden uitgegeven en voor medewerkers bestemd zijn en via het bedrijfsblad dan wel via de mededelingenborden in het bedrijf van de werkgeefster worden bekend gemaakt, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

HOOFDSTUK VIII
BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP

Artikel 33
Disciplinaire maatregelen

Werkgeefster kan de medewerker, die zijn verplichtingen voortkomende uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

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

Artikel 34
Intern beroep

1. Werkgeefster zal een klachtenprocedure in overleg met de Ondernemingsraad vaststellen op grondslag van tussen partijen overeengekomen regels.
2. De mogelijkheid voor de medewerker om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de klachtenprocedure niet aangetast.
3. Tenminste éénmaal per jaar worden, in het kader van de in artikel 31 b 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 bedrijf.

HOOFDSTUK IX
BIJZONDERE REGELINGEN

Artikel 35
Arbeidsrust, staking en uitsluiting

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

Artikel 36 **Geschillenregeling**

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

Artikel 37 **Vakbondsverzuim en vakbondscontributie**

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

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

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

- c. het deelnemen aan overleg van districtsbestuurders van de organisaties met de werkgeefster; per organisatie zal één vakbondskaderlid aan dit overleg kunnen deelnemen. De districtsbestuurders zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met bestuursleden van hun bedrijfsledengroep (ten hoogste 3 - 5 medewerkers) in het bedrijf te beraadslagen.
- d. Vakbondsleden kunnen op fiscaal vriendelijke wijze hun vakbondscontributie met een inkomensbestanddeel laten verrekenen voor zolang dit fiscaal is toegestaan.

Artikel 38
Vakbondswerk in het bedrijf van de werkgeefster

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 werkgeefster 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, 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 werkgeefster 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 werkgeefster vakbondsvergaderingen kunnen aankondigen op de mededelingenborden in het bedrijf; wanneer de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen is voor de publicatie daarvan toestemming van werkgeefster nodig;
 - c. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerkers;
 - d. de stukken ontvangen die voor de vergadering van de Ondernemingsraad door werkgeefster aan de leden worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de Ondernemingsraadvergaderingen voor zover de Ondernemingsraad daarmee instemt; de organisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgeefster;
 - e. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgeefster 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 werkgeefster het werk dit toelaat.
4. Werkgeefster ziet er op toe dat een medewerker noch wegens zijn lidmaatschap van het bestuur van de bedrijfsledengroep van zijn organisatie, noch wegens de uitvoering van die functie, wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.
5. Eenmaal per jaar zal werkgeefster op verzoek van de organisaties haar medewerking verlenen om de ledenlijsten van de organisaties bij te werken.

Artikel 39
Uitkering aan de organisaties

Ter erkenning van de waarde van het bestaan van een goed georganiseerd overleg zal werkgeefster jaarlijks in oktober een bedrag per FTE, op peildatum 1 juli van het jaar in dienst overboeken op een door de gezamenlijke vakorganisaties die partij zijn bij de CAO voor Ferro (Holland) BV vestiging Uden aan te wijzen rekening. De vakorganisaties verbinden zich af te zien van bevoordeling van georganiseerde werknemers bij onderhandelingen met de werkgeefster. De vakorganisaties zullen de door hen krachtens deze regeling ontvangen bedragen besteden voor het rechtenpakket van hun leden en voor algemene activiteiten ten behoeve van hun leden. Zij garanderen, dat deze bijdragen niet zullen worden gebruikt voor stortingen in hun weerstandskassen of voor daarmee gelijk te stellen activiteiten. De werkgeefster is gerechtigd van de naleving van die garantie middels een accountantsverklaring bevestiging te vragen. De hoogte van de bijdrage van de werkgeefster volgt de indexering van de z.g. AWWN-regeling.

Artikel 40
Duur van deze overeenkomst

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 30 april 2007.

Artikel 41
Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, zullen partijen 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 en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Ferro (Holland) B.V.
Vestiging Uden

FNV Bondgenoten
te Amsterdam

CNV Bedrijvenbond
te Houten

SALARISREGELING

I. BEPALING VAN FUNCTIENIVEAU

1. Volgens het ORBA functiewaarderingsstelsel wordt het niveau van referentiefuncties vastgesteld. Deze referentiefuncties zijn verzameld in referentieboeken. Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de referentiefuncties.
2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige referentiefuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingsstelsel bepaald.
3. Een overzicht van functies en functie-indeling is in bijlage M opgenomen.

II. INDELING VAN DE MEDEWERKERS IN FUNCTIEGROEPEN

De medewerkers worden ingedeeld in een van de tien functiegroepen A tot en met J.

1. Functiegroepen

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

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

2. Aannamegroep S en aannameschaal

Als regel wordt een medewerker met minimaal een HBO-opleiding, die bij indiensttreding nog geen arbeidservaring heeft, ingedeeld in de aannamegroep S.

III. SALARISSYSTEEM

3. Uitwerking van het salarissysteem

Het salarissysteem kent 10 functiegroepen (A tot en met J, elk met een minimumsalaris (aanvangssalaris) en een maximumsalaris (eindsalaris of 100%)). De groepen H, I en J kennen bovendien een extra uitloop tot 120% van het maximum.

De groepen A tot en met G kennen een functioneringstoeslag.

De groepen A tot en met G kennen elk ook leeftijdsalarissen.

De aannamegroep S kent een beginniveau en een richtbedrag na 3 kalenderjaren.

De salarisschalen zijn opgenomen onder Bijlage K bij deze CAO.

4. Invloed leeftijd

De medewerker jonger dan 22 jaar ontvangt het leeftijdsalaris, behorende bij de salarisgroep waarin hij is ingedeeld en wel vanaf de eerste van de maand van zijn verjaardag.

Vanaf de eerste van de maand waarin hij de 22^{ste} verjaardag heeft bereikt, ontvangt hij tenminste het minimum salaris van zijn groep.

5. Invloed beoordeling

- a. Het doel van het beoordelen is dat tussen chef en medewerker taakafspraken worden gemaakt en de resultaten worden getoetst. Het beoordelen is tevens een hulpmiddel voor het vaststellen van het salaris van de medewerker.
- b. Tenminste eenmaal per jaar wordt de bijdrage van de medewerker beoordeeld op:
 - kwantiteit: de hoeveelheid werk per tijdseenheid;
 - kwaliteit: de hoedanigheid van het verrichte werk, de bruikbaarheid, de mate waarin anderen op de productie of bijdrage van de medewerker kunnen vertrouwen;
 - gedragseffect: beïnvloeding van het werk, van anderen, zowel van collega's als van chef en/of ondergeschikten; samenwerkingsgedrag.
- c. Het is de taak van de leidinggevende de medewerker blijvend te informeren over het functioneren. Indien een medewerker niet goed functioneert dient de leidinggevende hierover zo snel mogelijk een gesprek te hebben met betrokkene en een verbeterplan op te stellen. De richtlijnen ten behoeve van de werkgesprekken zullen hiertoe worden aangepast.

6. Invloed beoordeling op salarisontwikkeling

De salarisontwikkeling voor medewerkers die tenminste op het minimum van de salarisgroepen zijn ingedeeld, wordt door middel van procentuele verhogingen tot uitdrukking gebracht en is afhankelijk van de beoordeling.

Voor de groepen A tot en met G bedraagt die verhoging bij een beoordeling

ver boven norm:	3%	% van het maximumsalaris
boven norm:	2%	van het maximumsalaris
op norm:	1,5%	van het maximumsalaris
onder norm:	0%	van het maximumsalaris.

Voor de groepen H, I en J bedraagt die groei

bij een salaris	t/m 100%	van 101%	van 111%
		t/m 110%	t/m 120%
bij een beoordeling			
ver boven norm:	6 %	4 %	3 %
boven norm:	4 %	2 %	--
op norm:	2,5 %	--	--
onder norm:	0 %	--	--

Het groeipercentage is uitgedrukt in een percentage van het 100% eindsalaris van de groep waarin men is ingedeeld.

- a. De beoordeling heeft één keer per jaar gevolgen voor het salaris. Toegekende verhogingen worden per 1 april volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.
- b. Indien na 30 september van enig jaar de leeftijdschaal wordt verlaten, dan wel indiensttreding plaats vindt, kan toekenning van een verhoging op grond van de beoordeling geheel of gedeeltelijk achterwege blijven.

7. Invloed beoordeling op functioneringstoelage

Medewerkers in de groepen A tot en met G die nadat zij hun maximumsalaris hebben bereikt in een jaar uitzonderlijk, boven het verwachte niveau, (boven of ver boven de norm) hebben gefunctioneerd, komen in aanmerking voor een functioneringstoelage. De functioneringstoelage bedraagt 3% van 12 keer het maandsalaris gebaseerd op dagdienst. Uitkering vindt plaats in de maand april volgend op de beoordeling.

IV. COLLECTIEVE INDICATIES

Er is een indicatie vastgesteld voor de marges waarbinnen voor het gehele bedrijf de uitkomsten van de beoordelingen zich bewegen. Die marges zijn:

beoordeling ver boven de norm	bij	0 – 10 % van de medewerkers
beoordeling boven de norm	bij	10 – 20 % van de medewerkers
beoordeling op de norm	bij	50 – 70 % van de medewerkers
beoordeling onder de norm	bij	0 – 10 % van de medewerkers.

Toekenning van de functioneringstoeslag voor de groepen A tot en met G kan plaatsvinden tot aan maximaal 30% van de medewerkers die in de betrokken groepen op hun maximum zitten.

V. INDIVIDUELE GARANTIES

1. Indelingsgarantie

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

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

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

2. Salarisgarantie

- a. De medewerkers zullen tenminste het in de geldende salarisschaal bij hun functiegroep en hun leeftijd vermelde salaris ontvangen.
- b. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgeefster zal, indien zij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Zij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van tenminste een half jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal zij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.
- c. Indien een medewerker een salaris heeft dat uitgaat boven het voor zijn functiegroep geldende functie-eindsalaris, wordt het meerdere nominaal gehandhaafd.
- d. Deze garanties zijn niet van toepassing bij gelegenheid van de overgang op het nieuwbeloningssysteem per 1 februari 2003. Voor deze overgang geldt het bepaalde onder VI hierna.

VI. INVOERINGS- EN OVERGANGSBEPALINGEN
BIJ DE OVERGANG NAAR HET NIEUWE BELONINGSSYSTEEM PER 1 FEBRUARI 2003

1. **“Bovenvakkers”**

Aan medewerkers in de groepen A t/m G met een salaris (inclusief hindertoeslag) dat hoger ligt dan het maximum salaris (100% gebaseerd op dagdienst) in het nieuwe systeem, wordt bij invoering een vaste persoonlijke toeslag (PT) toegekend ter grootte van het verschil in Euro's. Deze PT telt mee in de grondslagen voor de pensioenregeling, voor de vakantietoeslag en voor de 13^{de} maandsuitkering. De PT wordt afgebouwd met het bedrag van de salarisverhoging bij een toekomstige promotie/groepsverhoging of bij een uitbreiding van de salarisschaal.

Medewerkers met een PT komen niet in aanmerking voor een functioneringstoeslag, tenzij de PT (inclusief de vakantietoeslag en de 13^{de} maandsuitkering daarover) lager is dan de functioneringstoeslag. In dat laatste geval wordt het verschil als functioneringstoeslag uitgekeerd.

Indien een medewerker “bovenvakker” wordt door een lagere groepsindeling als gevolg van de functieclassificatie die aan de invoering van het nieuwe beloningssysteem vooraf is gegaan, dan zal werkgeefster de betrokken medewerker stimuleren om, indien nodig door middel van scholing, een hoger gewaardeerde functie in te vullen en zich inspannen deze functie ook aan te bieden. Indien de medewerker er voor kiest hieraan niet mee te werken, dan zal per CAO-jaar maximaal 0,5 procentpunt van de algemene verhoging ten laste worden gebracht van de PT. Deze afbouw vindt niet plaats wanneer ook die hoger gewaardeerde functie nog steeds tot een lager inkomen zou leiden dan het oude inkomen. Indien de betrokken medewerker 55 jaar of ouder is, behoudt hij het oude inkomen. Dit inkomen volgt de algemene CAO-verhogingen.

2. **Marge**

Medewerkers aan wie een marge is toegekend behouden deze marge tot 1 april 2003. Voor nader overeengekomen uitzonderingsgevallen wordt de marge na die datum omgezet in een vaste persoonlijke toeslag (PT). Betrokkenen zijn hiervan op de hoogte gesteld. Deze PT telt mee in de grondslag voor de pensioenregeling en wordt zodanig omgerekend dat hij ook meetelt in de grondslag voor de vakantietoeslag en voor de 13^{de} maandsuitkering. De PT wordt afgebouwd met het bedrag van de salarisverhoging bij een toekomstige promotie/groepsverhoging of bij een uitbreiding van de salarisschaal.

3. **Perspectiefgarantie**

Medewerkers in de groepen A t/m G die in het tot 1 februari 2003 bestaande beloningssysteem ingedeeld zijn in hun eindgroep en konden rekenen op een salarisuitloop, hoger dan de uitloop tot 100% in het nieuwe systeem, behouden dat oude perspectief. Dit perspectief wordt geïndexeerd met de algemene CAO-verhogingen.

Voor medewerkers in de groepen H, I en J bestaat een dergelijke garantie bij een beoordeling van tenminste “op norm” tot de oude, geïndexeerde, schaalpositie 100. Een verder perspectief wordt gehandhaafd tot de geïndexeerde schaalpositie 110 op basis van beoordelingen van tenminste “boven norm” en tot de geïndexeerde schaalpositie 115 op basis van beoordelingen van tenminste “ver boven norm”.

De geïndexeerde perspectiefgarantie wordt niet verhoogd bij een toekomstige promotie/groepsverhoging of bij een uitbreiding van de salarisschaal.

Medewerkers met een perspectiefgarantie aan wie ook een PT is toegekend (zie: “bovenvakkers”) behouden die PT totdat hun nieuwe salaris inclusief de PT hoger wordt dan het gegarandeerde perspectief. In dat geval volgt afbouw van het meerdere.

VAKANTIEREGELING

1. Vakantieniveau

- a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van deze bijlage, voor dat jaar recht op 25 dagen resp. 25 diensten (200 uren resp. 187,50 uren) vakantie.
- c. De medewerker kan in een kalenderjaar een deel van zijn inkomen bij de werkgeefster omzetten in ten hoogste 5 extra dagen vakantie. Deze extra vakantiedagen dienen in het jaar van aankoop te worden opgenomen en worden als gewone vakantiedagen op het vakantietegoed van de medewerker bijgeschreven. Het bedrag waartegen een extra vakantiedag kan worden gekocht bedraagt per benodigd uur 0,575% van het voltijd maandsalaris.
- d. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken resp. 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag resp. 2 dagen extra vakantie ter compensatie.

2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar

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

3. Vakantie bij ontslag in de loop van het kalenderjaar

Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar de dienst verlaten, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor medewerkers, die voor het einde van een maand de dienst verlaten, telt deze maand niet mee voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie. Teveel genoten individuele vakantie zal met de laatste betaling worden verrekend. Verrekening van teveel of te weinig genoten vakantie gebeurt op basis van 0,575% van het op dat moment geldende maandsalaris, vermeerderd met 16,33%.

4. Vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden

- a. Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat.

De medewerker heeft echter aanspraak op vakantie in de gevallen en over de tijdvakken als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede bij niet betaald verzuim als bedoeld in lid 2 sub b en bij door werkgeefster toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 37 van deze overeenkomst. Ingeval van ziekte behoudt de medewerker zijn aanspraak over ten hoogste de laatste 6 maanden van de ziekteperiode.

- b. het bepaalde in lid 2 en 3 is van overeenkomstige toepassing bij einde, resp. aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a geen aanspraak op vakantie bestaat.

5. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie

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

6. Betaling en verjaring van vakantiedagen

- a. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf de dag waarop de aanspraak is ontstaan.
- b. Over genoten vakantiedagen ontvangen de medewerkers een betaling overeenkomstig het bepaalde in artikel 26 van deze overeenkomst.

7. Vakantiebesteding

- a. Het toegekende vakantieniveau dient in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen. Kan de vakantie niet worden genoten wegens arbeidsongeschiktheid van de medewerker, dan zal de opneming geschieden in het kalenderjaar, waarin het werk wordt hervat.
- b. Indien de vakantie niet binnen 1 maand direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen. Overschrijding van het vakantieniveau naar een volgend kalenderjaar is toegestaan tot ten hoogste 10 dagen. Deze dagen kunnen tevens worden ondergebracht in de levensloopregeling van bijlage I.
- c. De werkgeefster kan ten hoogste 15 dagen voor aaneengesloten vakantieperioden aanwijzen. De aanwijzing zal in beginsel voor 1 januari van het vakantiejaar geschieden.
- d. Ten aanzien van het opnemen van vakantie worden met inachtneming van het bepaalde onder b, door de werkgeefster intern nadere regels gesteld. Hierbij wordt de medewerker niet verplicht individuele vakantiedagen te besteden aan een collectieve verletperiode. Over het opnemen van individuele vakantie moet tijdig overleg worden gepleegd met de directe chef.
- e. Wanneer naar het oordeel van werkgeefster het belang van werkgeefster zulks eist, kan werkgeefster na overleg met de medewerker een door haar vastgestelde vakantie wijzigen. De schade welke de medewerker door deze wijziging lijdt, wordt door werkgeefster vergoed.

8. Vaststelling en opname van vakantie in uren

- a. De hoogte van het vakantieniveau wordt vastgesteld in uren.
- b. Bij vakantie wordt het feitelijk aantal uren volgens het dienstrooster in mindering gebracht op het vakantieniveau. Bij opname van een hele dag of dienst vakantie geldt het standaardrooster voor de bepaling van het opgenomen aantal uren.

INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGENDIENST

DE INKOMENSAFBOUWREGELING

1. Medewerker die de ploegendienst verlaat en 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 meerbedoelde zin 75%.
2. Indien de medewerker op medische gronden de ploegendienst heeft verlaten en hem een uitkering ingevolge de WGA wordt toegekend, komt hij eveneens in aanmerking voor deze regeling, mits dit niet leidt tot een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage.
3. De medewerker, die de ploegendienst onvrijwillig verlaat en in de ploegendienst een maandinkomen genoot gelijk aan of hoger dan dat van een vergelijkbare voltijd dagdienstwerker, kan aanspraak maken op een zodanig dienstrooster, dat het daaruit voortvloeiende maandinkomen minimaal overeenkomt met dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijd dagdienstrooster. 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 werkgeefster dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.
5. Het afbouwbedrag zal bij collectieve salarisverbeteringen dienovereenkomstig worden verhoogd.
6. Terzake van de door medewerkers opgebouwde rechten ingevolge de ploegentoeslaggarantieregeling zoals deze tot 1-1-1989 geldt, is de volgende overgangsregeling 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 wordt 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 huidige ploegentoeslaggarantieregeling.
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 gold vóór 1 januari 1989.

Deze regeling is van kracht voor medewerkers in de functiegroepen A tot en met G.

INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN CONSIGNATIE

De geconsigneerde medewerker die gedwongen de consignatiedienst verlaat ontvangt een inkomensafbouw van de vaste consignatietoeslag welke afhankelijk is van de leeftijd en van het aantal volle ononderbroken consignatiejaren. Met “gedwongen” wordt bedoeld het verlaten van de consignatiedienst om medische redenen. De duur van de afbouwperiode en de hoogte van het bedrag zijn als volgt:

t/m 44 jaar : evenveel maanden als de consignatiedienst volle jaren
ononderbroken heeft geduurd,
waarvan de eerste helft à 75%
en de tweede helft à 25%

45/54 jaar :
tweemaal zoveel maanden als de consignatiedienst volle jaren ononderbroken heeft geduurd,
waarvan de eerste helft à 75%
en de tweede helft à 25%

55 jaar en ouder:

- bij minder dan 10 consignatiejaren:
twee maal zoveel maanden als de consignatiedienst volle jaren ononderbroken heeft geduurd,
waarvan de eerste helft à 75%
en de tweede helft à 25%
- bij 10 en meer maar minder dan 20 consignatiejaren:
evenzoveel maanden als de consignatiedienst volle jaren ononderbroken heeft geduurd,
à 75%
voor de resterende maanden
tot aan pensionering 25%
Dit laatste percentage telt mee voor de pensioenopbouw.
- Bij 20 en meer maar minder dan 30 consignatiejaren:
Evenzoveel maanden als de consignatiedienst volle jaren ononderbroken heeft geduurd,
à 75%
Voor de resterende maanden
Tot aan pensionering 50%
Dit laatste percentage telt mee voor de pensioenopbouw.
- Bij 30 en meer consignatiejaren:
Tot aan pensionering 75% per maand.
Dit percentage telt mee voor de pensioenopbouw.

REÏNTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE MEDEWERKERS

In verband met de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter is bij de verlenging van de CAO per 1 april 2002 tussen partijen het onderstaande protocol overeengekomen met betrekking tot reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers. In artikel 27a van de CAO zijn tevens de gevolgen geregeld van een eventueel uitstel van de ingangsdatum van de WAO ingevolge de Wet Poortwachter.

- Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte medewerker een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal werkgeefster in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker. Werkgeefster is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerker een second opinion aan te vragen bij het UWV. De medewerker dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De medewerker kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van werkgeefster laten bijstaan door een functionaris van de afdeling Human Resources, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de medewerker.
- Bij een reïntegratie buiten het bedrijf van werkgeefster gebeurt dat gedurende maximaal 6 maanden onder handhaving van het dienstverband met werkgeefster (detachering). Handhaving van dat dienstverband wordt begrensd door het verstrijken van 24 maanden. Die periode wordt in voorkomend geval verlengd met de periode van uitstel van WIA ingang wanneer dat uitstel wordt opgelegd als sanctie aan werkgeefster.
- Indien de medewerker een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en hij een second opinion bij het UWV heeft aangevraagd, dan zal het maandinkomen bij de behandeling van die aanvraag nog gedurende ten hoogste drie maanden bij wijze van voorschot worden betaald. Als het UWV tot het oordeel komt dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal het gegeven voorschot alsnog worden omgezet in een definitieve betaling. In het andere geval wordt een terugbetalingsregeling getroffen, maar kan de medewerker het aanbod alsnog accepteren.
- Werkgeefster draagt zorg voor voorlichting aan de medewerker over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- Werkgeefster selecteert in overleg met de Ondernemingsraad één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van medewerkers. Eventueel kunnen reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van werkgeefster. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per medewerker en andere kwaliteitseisen.

TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG

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

- Het basispercentage wordt als volgt berekend:

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

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

- De formule voor berekening van de ploegentoeslag is als volgt:

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

- Voor een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag verwijzen wij u naar de richtlijn "Beloningsregelingen ploegenwerkers".

* Voor de volcontinuroosters, 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.

PERIODIEK OVERLEG

Het periodiek overleg, zoals aangegeven in artikel 7 lid 1, vindt plaats op initiatief van de werkgeefster dan wel de vakorganisaties. In dit overleg kunnen onder meer de volgende onderwerpen worden besproken:

Gang van zaken

Hierbij komen de omzet en financiële resultaten van het bedrijf aan de orde alsmede eventuele bijzondere projecten c.q. activiteiten.

De werkgelegenheid

Samenhangend met de gang van zaken wordt informatie verstrekt over de verwachte ontwikkeling in de werkgelegenheid.

Flexibiliteit

In het kader van de toename van behoefte aan flexibiliteit kunnen concrete uitwerkingen van flexibiliteitmodellen aan de orde worden gesteld, zoals flexibele contractvormen, uitzendkrachten, flexibele werktijdroosters, deeltijd, werken op zaterdag, conversie 3%-uitkering in verletdagen.

Positie van vrouwen

Hierbij kan onder meer de aandacht voor vrouwen bij werving en selectie, bij loopbaan en opleidingen, alsmede de situatie m.b.t. ouderschapsverlof en kinderopvang aan de orde worden gesteld.

Opleidingen

De inspanning op het gebied van opleidingen in het bedrijf, waarbij naast de totale deelname ook de deelname naar bijvoorbeeld functieniveau, leeftijd en opleidingssoort besproken kan worden.

Loopbaanbeleid

De wijze waarop het loopbaanbeleid binnen het bedrijf wordt ingevuld afhankelijk van de aard van de werkzaamheden, personeelssamenstelling, opleidingsniveau, etc.

Salaris- en indelingsbeleid

De wijze van uitvoering van het beoordeling-, salaris- en indelingsbeleid kan aan de orde gesteld worden.

Ziekteverzuim

Terugdringing van verzuimpercentage

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 biedt de afdeling Human Resources ondersteuning. Deze ondersteuning kan afhankelijk van de omstandigheden onder meer bestaan uit:

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

Om de bemiddelingsactiviteiten te bevorderen, kan in geval van personeelsreducties in de betrokken vestiging een College van Toezicht worden ingesteld bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemerszijde.

Ook indien geen sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen, kan op initiatief van het bedrijf dan wel van de medewerker met behulp van de afdeling Human Resources bemiddeling naar andere functies plaatsvinden. Door de afdeling Human Resources wordt een overzicht van bestaande vacatures bijgehouden, waarvan bij bemiddelingsactiviteiten gebruik kan worden gemaakt.

REGLEMENT LEVENSLOOPREGELING

Artikel 1 Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever : Inhoudingsplichtige waarbij de werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is.
2. Werknemer : Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.
3. Deelnemer : De werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
4. Levensloopvoorziening : De voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.
5. Instelling : De door de werknemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
6. Levenslooprekening : Een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening- levenslooprekening-, waarop het ingehouden loon gestort wordt.
7. Levenslooploon : Het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen bij een levenslooprekening onderscheidenlijk de waarde van de polis bij een levensloopverzekering.
8. Levenslooptegoed : Het tegoed op een levenslooprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

Artikel 2 Doel

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening voor het sparen van geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof.

Artikel 3 Deelname

1. Iedere werknemer die in dienst is bij de werkgever als genoemd artikel 1, heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. De deelname geschiedt door invulling en ondertekening van het aanmeldingsformulier. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts een keer per jaar doen, met dien verstande dat de werknemer ieder jaar kan bepalen of meegedaan wordt aan de levensloopregeling en voor welk bedrag.
3. De deelnemer verklaart zich door de ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement. Indien werknemer kiest voor een instelling waarmee werkgever een mantelcontract heeft afgesloten verklaart hij/zich akkoord met de bepalingen van de overeenkomst tussen de werkgever en de instelling.

4. De deelnemer verklaart tevens op het aanmeldingsformulier bij welke instelling de voorziening wordt aangehouden.
5. Ook verklaart de deelnemer op het aanmeldingsformulier, dat hij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen. Indien de deelnemer wel aanspraken heeft bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen dient hij, middels een aparte schriftelijke verklaring aan de werkgever te melden wat zijn inleg in het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring is geweest en hoeveel jaar hij deelgenomen heeft en verklaart hij jaarlijks wat de omvang daarvan op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring is.
6. De deelnemer verklaart schriftelijk dat hij geen voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 4 **Inhouding op brutoloon**

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:
 - a. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooploon minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar.
 - b. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooploon gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (=het op de jaaropgave vermelde loon): nihil.
2. De hoogte van de inhouding wordt door de deelnemer bij het verzoek tot deelname op het aanmeldingsformulier vastgelegd in een nominaal bedrag per jaar of per maand of als percentage van het brutoloon.
3. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari van elk jaar, mits de deelnemer dit aangeeft middels de inschrijfstrook op de achterkant van zijn salarisstrook in de maand november van enig jaar.
4. De deelname aan de levensloopregeling mag niet leiden tot een tekort op het salaris.

Artikel 5 **Wijze van sparen**

1. Het ingehouden loon van de deelnemer wordt door de werkgever onmiddellijk na de inhouding gestort op de levensloprekening bij de instelling.
3. 2. De op de levensloprekening gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen worden op de levensloprekening bijgeschreven.
De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.
4. Het tegoed op de levensloprekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal op grond van de levensloopverzekering mag uitsluitend bestaan uit het levenslooploon.
5. De medewerker kan jaarlijks maximaal 10 vakantiedagen laten omzetten in geld en storten in de levensloopregeling. Resterend verlet aan het einde van het kalenderjaar kan naar keuze worden gestort in

de levensloopregeling. Bovendien kunnen overuren en eventuele toeslagen over deze uren ook aangewend worden voor storting in de levensloopregeling.

Artikel 6 **Opname van tegoed**

Over het levenslooptegoed mag tijdens het bestaan van de dienstbetrekking worden beschikt ten behoeve van loon gedurende een periode van extra verlof, echter opname is een zaak die tussen Ferro en individuele werknemer nader afgesproken dient te worden. Verlof kan worden opgenomen voor vervroegde uittreding, ouderschapsverlof en langdurig zorgverlof.

Indien vervanging van tijdelijke aard mogelijk is kan medewerker in principe in de oude functie terugkeren. In geval van sleutelposities zal van geval tot geval door Ferro bepaald worden of terugkeer in de oude functie mogelijk is. Bij ouderschapsverlof is per definitie terugkeer in de oude functie mogelijk. De medewerker dient 6 maanden voor het beoogde tijdstip het verlof schriftelijk aan te vragen. De werkgever dient na twee maanden haar beslissing schriftelijk mee te delen.

Artikel 7 **Afkoop**

1. De aanspraken ingevolge de levensloopregeling kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mogen de aanspraken ingevolge de levensloopregeling worden afgekocht bij de beëindiging van het dienstverband tussen de deelnemer en de werkgever.
3. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooptekening inbrengen in de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.
4. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen worden gesteld.

Artikel 8 **Verlof**

1. De werknemer kan alleen het levenslooptegoed voor een periode van verlof opnemen als daarvoor voorafgaand schriftelijk toestemming is verleend door de werkgever. In beginsel wordt toestemming voor verlof verleend als voldaan wordt aan de voorwaarden van de Wet arbeid en zorg of aan de voorwaarden zoals opgenomen in de CAO.
2. Voor het opnemen van levenslooptegoed, zoals bedoeld in lid 1 doen de deelnemer en de werkgever een gezamenlijk schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.
3. Het loon gedurende de periode van extra verlof bedraagt, tezamen met het mogelijk daarnaast van de werkgever genoten loon, niet meer dan het laatstgenoten loon van de deelnemer.

Artikel 9 **Diversen**

1. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.
2. Deze levensloopregeling treedt in werking op 1-1-2006.

.....
Naam Werknemer

.....
Werkgever:
Tekeningbevoegde:

JAARSALARIS T.B.V. GARANTIEPERSPECTIEF**Jaarsalaris t.b.v. Garantieperspectief voor de functiegroepen 10 tot en met 45**

Jaarsalaris CAO-A t.b.v. garantie salarisperspectief 1 januari 2006
(inclusief 0,5%)

functiegroep	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
functie-eindsalaris	18,768	19,007	19,775	20,851	22,043	23,296	25,881	27,737	30,317	34,291

Jaarsalaris CAO-A t.b.v. garantie salarisperspectief 1 juni 2006
(inclusief 1%)

functiegroep	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
functie-eindsalaris	18,956	19,198	19,973	21,060	22,264	23,529	26,140	28,015	30,621	34,634

Jaarsalaris CAO-A t.b.v. garantie salarisperspectief 1 januari 2007
(inclusief 0,5%)

functiegroep	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
functie-eindsalaris	19,051	19,294	20,073	21,166	22,376	23,647	26,271	28,156	30,775	34,808

Jaarsalarisschaal CAO-B t.b.v. garantie salarisperspectief per 1 februari 2005
(inclusief 1%)

Sch.Pos.	50	60	70
115	43,224	53,833	67,938
110	41,374	51,521	65,009
100	37,617	46,891	59,156

Jaarsalarisschaal CAO-B t.b.v. garantie salarisperspectief per 1 januari 2006
(inclusief 0,5%)

Sch.Pos.	50	60	70
115	43,441	54,103	68,278
110	41,581	51,779	65,335
100	37,806	47,126	59,452

Jaarsalarisschaal CAO-B t.b.v. garantie salarisperspectief per 1 juni 2006
(inclusief 1%)

Sch.Pos.	50	60	70
115	43,876	54,645	68,961
110	41,997	52,297	65,989
100	38,185	47,598	60,047

Jaarsalarisschaal CAO-B t.b.v. garantie salarisperspectief per 1 januari 2007
(inclusief 0,5%)

Sch.Pos.	50	60	70
115	44,096	54,919	69,306
110	42,207	52,559	66,319
100	38,376	47,836	60,348

JAARSALARISSEN

JAARSALARISSEN VOOR DE FUNCTIEGROEPEN A TOT EN MET J

Jaarsalaris in Euro (=maand x 12)
(inclusief 1% verhoging per 1 februari 2005)

Salarispositie	Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
120%	Ver boven norm								43221	50136	59830
110%	Boven norm								39620	45959	54843
Maximum		19286	20333	21534	22900	25238	28099	31610	36018	41780	49857
Minimum	22 jaar	16987	17715	18571	19300	20513	22083	24268	26209	29733	33974
leeftijdssalarissen											
	21	15289	15944	16714	17370	18462	19875	21842			
	20	13590	14172	14857	15440	16411	17667	19415			
	19	11891	12401	13000	13510	14360	15459	16988			
	18	10193	10629	11143	11580	12308	13250	14561			

Salarisherzienting

Beoordeling	Groeicode	Schaalpositie	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Ver boven norm	3	110-120%(115%PG)								1081	1253	1496
Ver boven norm	3	101-110%								1441	1671	1994
Boven norm	2	101-110%								720	836	997
Ver boven norm	3	0 - 100%	579	610	646	687	757	843	948	2161	2507	2991
Boven norm	2	0 - 100%	386	407	431	458	505	562	632	1441	1671	1994
Op norm	1	0 - 100%	289	305	323	344	379	421	474	900	1045	1246
Onder norm	0	0 - 100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Jaarsalaris in Euro (=maand x 12)
(inclusief 0,5% verhoging per 1 januari 2006)

Salarispositie	Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
120%	Ver boven norm								43438	50387	60130
110%	Boven norm								39819	46189	55118
Maximum		19383	20435	21642	23015	25365	28240	31769	36199	41989	50107
Minimum	22 jaar	17072	17804	18664	19397	20616	22194	24390	26341	29882	34144
leeftijdssalarissen											
	21	15365	16024	16798	17458	18555	19975	21951			
	20	13658	14244	14932	15518	16493	17756	19512			
	19	11951	12463	13065	13578	14432	15536	17073			
	18	10244	10683	11199	11639	12370	13317	14634			

Salarisherzienting

Beoordeling	Groeicode	Schaalpositie	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Ver boven norm	3	110-120%(115%PG)								1086	1260	1503
Ver boven norm	3	101-110%								1448	1680	2004
Boven norm	2	101-110%								724	840	1002
Ver boven norm	3	0 - 100%	581	613	649	690	761	847	953	2172	2519	3006
Boven norm	2	0 - 100%	388	409	433	460	507	565	635	1448	1680	2004
Op norm	1	0 - 100%	291	307	325	345	380	424	477	905	1050	1253
Onder norm	0	0 - 100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Jaarsalaris in Euro (=maand x 12)
(inclusief 1% verhoging per 1 juni 2006)

Salarispositie	Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
120%	Ver boven norm								43873	50891	60732
110%	Boven norm								40218	46651	55670
Maximum		19577	20640	21859	23246	25619	28523	32087	36561	42409	50609
Minimum	22 jaar	17243	17983	18851	19591	20823	22416	24634	26605	30181	34486
leeftijdsalarissen											
	21	15519	16185	16966	17632	18741	20175	22171			
	20	13795	14387	15081	15673	16659	17933	19708			
	19	12071	12589	13196	13714	14577	15692	17244			
	18	10346	10790	11311	11755	12494	13450	14781			

Salarisherziening

Beoordeling	Groeiocode	Schaalpositie	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Ver boven norm	3	110-120%(115%PG)								1097	1272	1518
Ver boven norm	3	101-110%								1462	1696	2024
Boven norm	2	101-110%								731	848	1012
Ver boven norm	3	0 - 100%	587	619	656	697	769	856	963	2194	2545	3037
Boven norm	2	0 - 100%	392	413	437	465	512	570	642	1462	1696	2024
Op norm	1	0 - 100%	294	310	328	349	384	428	481	914	1060	1265
Onder norm	0	0 - 100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Jaarsalaris in Euro (=maand x 12)
(inclusief 0,5% verhoging per 1 januari 2007)

Salarispositie	Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
120%	Ver boven norm								44093	51146	61036
110%	Boven norm								40420	46885	55949
Maximum		19675	20744	21969	23363	25748	28666	32248	36744	42622	50863
Minimum	22 jaar	17330	18073	18946	19689	20928	22529	24758	26739	30332	34659
leeftijdsalarissen											
	21	15597	16266	17052	17721	18836	20277	22283			
	20	13864	14459	15157	15752	16743	18024	19807			
	19	12131	12652	13263	13783	14650	15771	17331			
	18	10398	10844	11368	11814	12557	13518	14855			

Salarisherziening

Beoordeling	Groeiocode	Schaalpositie	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Ver boven norm	3	110-120%(115%PG)								1102	1279	1526
Ver boven norm	3	101-110%								1470	1705	2035
Boven norm	2	101-110%								735	852	1017
Ver boven norm	3	0 - 100%	590	622	659	701	772	860	967	2205	2557	3052
Boven norm	2	0 - 100%	394	415	439	467	515	573	645	1470	1705	2035
Op norm	1	0 - 100%	295	311	330	350	386	430	484	919	1066	1272
Onder norm	0	0 - 100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

AANNAMESCHALEN HBO-ERS EN ACADEMICI GROEP S

Opleiding	Aannamesal.	Beoordeling	Beoogde indeling in groep na 3 jaar	Toetsbedrag na 3 jr.	Afstand
	mnd x 12				
A4 HBO	22416	Ver boven norm	H	30972	8556
		Boven norm		27306	4890
		Op norm		26846	4430
		Onder norm			0
B Ac.	26696	Ver boven norm	H	39409	12713
		Boven norm		35131	8435
		Op norm		32378	5682
		Onder norm			0
B Prom.	32894	Ver boven norm	I	48119	15225
		Boven norm		45074	12180
		Op norm		39288	6394
		Onder norm			0

OVERZICHT FUNCTIE-INDELING

Klasse	functie
A	-
B	Assistant Operator Assistant Operator MH/W
C	Process Operator X7R/RtU/BP Process Operator GM Process Operator EM Process Operator NP0/Dopes Operator SP Operator Mengkamer Operator/Instructor SP Operator/Inspector SP (AR) Operator MH/W
D	Administrative Assistant Shift Coordinator RtU/BP building C Process Operator BTO Housekeeper Shift Coordinator GM Shift Coordinator EM Shift Coordinator NP0/Dopes Operator Process Inspection Operator Final Inspection Operator Incoming Inspection Administrator MH MISD Administrator Ass.technician A (P&P Dev.)
E	Shift Coordinator BTO Shift Coordinator QCL Mechanic E Mechanic M Administrator Accounts Receivable Administrator Accounts Payable Assistant Wages/Personnel Administration Purchasing Assistant Ass.technician B (FD)
F	Administrative Assistant (hoofdafdelingen) Shopfloor Planner Building C Shift Supervisor Building C Technician Manufacturing Engineering Shopfloor Planner Building J AR Mechanic E

- AR Mechanic M
 - Administrator Groundwork Preparation
 - Sales Assistant (Customer Services Desk)
 - MISD Officer
 - Assistant Human Resources
 - Project Controller
 - Administrator Banking/Administration Support
 - Assistant Buyer
 - Technician Applied Technology
- G
- Management Assistant
 - Shift Supervisor Building J
 - Supervisor QCL/SP
 - SPC Analyst
 - Cost Engineer
 - Plant Technician C
 - Plant Technician M
 - Plant Technician E
 - Supervisor MH/W
 - Safety Officer
 - Administrator Wages
 - Technician I P&P Development
 - SR Technician Applied Technology
- H
- Manufacturing Engineer
 - MPS Planner
 - Supervisor Repair & Maintenance
 - Equipment Engineer M
 - Quality Assurance Engineer
 - Supervisor Administration
 - Assistant Controller
 - Buyer
- I
- Department Manager Building C
 - Product Line Engineer
 - Industrial Engineer
 - Manager Plant Engineering
 - Equipment Engineer E
 - Personnel Officer
 - Process Engineer
 - Applied Technology Engineer
- J
- Department Manager Building J
 - Manager Equipment Engineering
 - Sales Manager
 - Scientist Dielectric Formulations

-

REISKOSTENVERGOEDING

De reiskostenvergoeding per gereden kilometer wordt per 1 april 2004 vastgesteld op €0,14 voor dagdienstmedewerkers en €0,16 voor ploegenmedewerkers. Deze regeling geldt voor kilometers van 0 tot 30 kilometer enkele reis. Deze reiskostenvergoeding is onbelast zolang dit fiscaal is toegestaan.

Voor werknemers in de groepen H, I en J wordt de representatievergoeding afgeschaft en hiervoor in de plaats komt de bovenstaande reiskostenvergoeding. Ferro garandeert deze betreffende medewerkers dat er geen netto-inkomenachteruitgang zal plaatsvinden.

**AFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN GEMAAKT BIJ DE VERLENGING VAN DE CAO
VOOR FERRO B.V. TE UDEN PER 1 JANUARI 2005**

Bij de verlenging en wijziging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Ferro B.V. te Uden per 1 januari 2005 is tussen partijen naast de inhoudelijke wijzigingen in de CAO het volgende overeengekomen:

- Aan de medewerkers die deelnamen aan de premiespaarregeling per 31 december 2002 zal de in het jaar 2002 uitgekeerde werkgeversbijdrage jaarlijks aan deze groep medewerkers worden uitgekeerd als bruto-bedrag.
- De vergoeding voor de bedrijfshulpverleners is vastgesteld op €400,- bruto per jaar. Uitbetaling van dit bedrag vindt een maal per jaar plaats naar rato van de tijd dat de medewerker bedrijfshulpverlener is geweest.

De kinderopvangregeling wordt gewijzigd. Voor een twee-oudergezin bedraagt de vergoeding 1/6 en voor een een-oudergezin 1/3 van de door de werknemer te betalen kosten voor kinderopvang.

- Part-time werken voor ploegenmedewerkers is bespreekbaar mits er een werkbare situatie overblijft resp. in de vorm van een duobaan.
- Ferro is een onderzoek gestart om te kijken of er door middel van andere roosters meer flexibiliteit kan ontstaan. **Ferro zal dit met de ondernemingsraad bespreken indien de roosters binnen het kader van de CAO blijven.** Indien niet, dan zal hierover met de vakbonden worden overlegd.
- Ziekte en collectief verlet
Ferro zal in het geval van aanwijzing van collectief verlet door gebrek aan werk, voor een aaneengesloten periode van 1 week of meer, bij ziekte slechts 50% van het ingedeelde verlet te verrekenen.

Zieke medewerkers vanaf 1-1-2004 zullen vanaf 1-1-2005 middels de nieuwe CAO met terugwerkende kracht verloond worden.

Ter terugdringing van het ziekteverzuim zal als proef vanaf 1-1-2006 t/m 31-12-2006 een bonusregeling worden ingesteld van bruto €250,- per jaar, waarvan iedere dag ziekte €25,- bruto gekort wordt (met een maximum van 10 dagen). Begin 2007 wordt geëvalueerd of het beoogde effect is bereikt .

Afspraken m.b.t. nieuwe pensioenregeling vanaf 1-1-2006

A. Basisregeling

Opbouw OP 2%

Pensioenleeftijd 65 jaar

Franchise €12.737,- en gekoppeld aan de AOW-ontwikkeling.

Aanpassen van het nabestaandenpensioen (NP) op risicobasis naar 70% van het te bereiken

Ouderdompensioen (OP).

Werknemersbijdrage per 1-1-2006 1% over pensioengrondslag t.b.v. OP.
1.5%*) t.b.v. NP. op risicobasis.

per 1-4-2008 2% t.b.v. OP
1.5% *) t.b.v. NP. op risicobasis.

*) De bijdrage voor NP dient kostendekkend te zijn dus wanneer de risicopremies stijgen zullen ook de inhoudingen worden aangepast.

B. Overgangsregeling voor huidige werknemers.

- a. Medewerkers per 1-1-2005 van 55 jaar of ouder blijven onder de huidige regeling.
- b. Voor medewerkers <55 jaar is Ferro bereid om een onvoorwaardelijke Collectief Beschikbare Premiereregeling te introduceren. Ferro betaalt hiervoor jaarlijks 1.4% van het salaris (onder voorbehoud van fiscale goedkeuring). Het percentage is vast voor de periode van 15 jaar.
- c. De overgangsregeling wordt gemaximeerd op 15 jaar.
- d. Verdeling volgens bijv. leeftijdsafhankelijke staffel (mits fiscale goedkeuring).

C. Indexatie slapers en gepensioneerden

Inactieven worden geïndexeerd uit de beschikbaar gestelde overrente. De beschikbaar gestelde overrente is de overrente die resteert na verrekening annuïteitenlening welke ter dekking van het tekort aan overgedragen voorziening is afgesloten bij overdracht van VPV Philips Pensioenfonds naar ZwitserLeven,

De indexatie is op basis van CPI alle huishoudens met een maximum van 2%.

De kosten van de indexatie in enig jaar zullen nooit hoger zijn dan de beschikbaar gestelde overrente in dat jaar.

