

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard
#256600**

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Blz
1.	Definities	
2.	Algemene verplichtingen van de werkgever	
3.	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	
4.	Algemene verplichtingen van de werknemer	
5.	Indienstneming en ontslag	
6.	Dienstrooster en arbeidsduur	
7.	Functiegroepen en salarisschalen / toepassing van de salarisschalen	
8.	Bijzondere beloning /verzuimuren	
8.a.	Deeltijdarbeid	
9.	Feestdagen	
10.	Geoorloofd verzuim	
11.	Vakantie	
12.	Vakantietoelage / Dertiende maanduitkering	
13.	Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval	
14.	Uitkering bij overlijden	
15.	Pensioenregeling	
16.	Tussentijdse wijzigingen	
17.	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	
Bijlage I	Funcielijst	
Bijlage II	Leeftijdschaal / Periodiekenschaal	
Bijlage III	Funcie lijst(nieuw)	
Bijlage IV	Protocollen	

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard

als partij ter ene zijde en

FNV Bondgenoten te Amsterdam
de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten

elk als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen hen van rechtswege geëxpireerde collectieve arbeidsovereenkomst met
ingang van 1 juli 2006 voor de tijd van 24 maanden zal worden verlengd met inachtneming van de
navolgende wijzigingen.



**Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard
#256600**

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd hij die als vakantiewerknemer of stagiaire in dienst is van de werkgever;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. maandsalaris : het salaris als geregeld in Bijlage II;
- i. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 lid 2 onder a (ploegentoeslag) en artikel 8 lid 6 (mengerijtoeslag);
- j. uurloon : 1/161 -ste gedeelte van het maandsalaris;
- k. functievolwassen leeftijd : de leeftijd waarop in de betreffende functiegroepen in ieder geval het maandsalaris bij 0-periodieken moet worden gegeven;
- l. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- m. B.W. : Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 16 en 17.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard #256600

5. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzienhierbij de sociale gevolgen te betrekken.
De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.
6. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen treffen.
7. De werkgever zal de vakverenigingen tenminste 2x per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming alsmede over investeringsplannen - waaronder begrepen invoering van nieuwe technologieën - die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voorzover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven. Deze informatie zal op een zodanig tijdstip worden verstrekt, dat met de vakverenigingen nader overleg kan plaatsvinden over gevolgen van de te nemen beslissingen. Tijdens bovenstaand periodiek overleg zullen de vakverenigingen eveneens geïnformeerd worden over het onderwerp milieu aspecten.
8. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. In dat geval zal de werkgever hiertoe niet besluiten dan na overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
9. De werkgever is bereid tot het verstrekken van een bijdrage conform de tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW en FNV Bondgenoten en de Unie, dienstverlening te treffen overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
10. De werkgever zal voor betrokkenen in samenwerking met de desbetreffende instanties (zoals uitvoeringsinstantie en Arbo-dienst) al het mogelijke doen om een werknemer die partieel arbeidsgehandicapt is, geheel of gedeeltelijk werkzaam te doen blijven in dienst van de werkgever, indien daarvoor een geschikte functie aanwezig is. Als er vacatures ontstaan, zal bij de werving nagegaan worden of opvulling door plaatsing van arbeidsgehandicapte werknemers mogelijk is. Daarbij komen ook die vacatures aan de orde waarvoor de werknemer door scholing geschikt te maken is. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen. De werkgever zal met betrekking tot het reïntegratiebeleid van de onderneming de vakverenigingen in het halfjaarlijkse periodiek overleg informeren. Indien een interne overplaatsing niet mogelijk is zal de werkgever de maximale hulp bieden bij externe plaatsing.
11. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Vrouwelijke werknemers zullen voorts extra worden aangemoedigd om deel te nemen aan opleidingsmogelijkheden - zowel intern als extern -. In het bijzonder deelname aan opleidingen voor (voor vrouwen) niet-traditionele en nieuwe opleidingen zal worden bevorderd.
De opzet en inhoud der opleidingsprogramma's zal worden afgestemd op de behoeften en interesses van mannelijke en vrouwelijke werknemers beide.
In gesprekken tussen CAO-partijen zal periodiek de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.
12. Opleiding:
De werkgever zal periodiek opleidings- en scholingsplannen vaststellen, waarbij de wensen van de werknemers worden betrokken.
Ook zal de werkgever de werknemers inzicht bieden in het belang van bij- en nascholing, alsmede in gewenste scholingsrichtingen.
De werkgever zal streven naar een totaal aan opleidingsdagen per jaar, welke overeenkomt met tenminste gemiddeld drie dagen per werknemer.

De werkgever zal een zo groot mogelijke spreiding van de opleidingsactiviteiten over de diverse groepen werknemers bevorderen.
Periodiek zullen de OR en vakverenigingen worden geïnformeerd over de voortgang van de opleidingsactiviteiten en de spreiding daarvan.
13. Ongewenste intimiteiten:
 - a. De werkgever voert een preventief beleid dat ongewenste intimiteiten in de werkorganisatie bestrijdt.

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard
#256600**

Aan alle werknemers zal door de werkgever te kennen worden gegeven dat ongewenste intimiteiten niet getolereerd worden en tot sancties kunnen leiden voor de persoon die zich hieraan schuldig maakt.

- b. Een commissie, bestaande uit twee vertegenwoordigers van de werknemers en twee vertegenwoordigers van de werkgever, waarvan tenminste drie vrouwen, heeft een procedure ontwikkeld voor de behandeling van klachten over ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.
 - c. De door de commissie ontwikkelde klachtenprocedure is van kracht binnen de arbeidsorganisatie van werkgever.
14. Kinderopvang:
- a. Kinderopvang in de zin van dit artikel betreft de opvang voor kinderen in een geregistreerde kinderopvanginstelling conform het bepaalde in de wet Kinderopvang, tot de eerste dag van de maand waarop het voorgezet onderwijs voor die kinderen begint.
 - b. De werkgever zal maximaal € 40.000 van de gezamenlijke werknemers besteden aan kinderopvang ten behoeve van zijn werknemers die onder de CAO vallen.
 - c. Met in achtneming van lid b vergoedt de werkgever ten behoeve van de werknemers die onder de CAO vallen ten hoogste 1/6 van de kosten van kinderopvang of 1/3 deel van de kosten in geval van een één oudergezin. Wanneer een werkgever van een werkende partners geen kinderopvang vergoeding verstrekt zal eerst een beroep worden gedaan op de terzake aanwezige overheidsvergoeding regeling. Daarna vergoedt werkgever de overige kosten van dit deel.
15. Uitzendarbeid:
- a. Werkgever overlegt met de Ondernemingsraad over het beleid ten aanzien van de inzet van uitzendkrachten.
 - b. Uitzendkrachten worden beloond conform de salarisschalen en toeslagenregelingen van deze CAO.
 - c. Bovenstaande regeling zal worden aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche te Hoofddorp.
16. Vakbondscontributie
- Werkgever is bereid medewerking te verlenen om vakbondsbijdrage fiscaal te faciliteren voorzover en voorzolang dit is toegestaan.

Artikel 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 16 en 17.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn diensttijd en pauzes betreft, de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever van toepassing zijnde dienstrooster in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten,

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard #256600

voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.

5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
7. Het is de werknemer, zonder schriftelijke toestemming van de werkgever, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen. In geval van herhaling is de werkgever bevoegd de werknemer voor te dragen voor ontslag op staande voet. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 geregelde bovenwettelijke loondoorbetalingen en aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan, de producten, de leveranciers en de afnemers. Deze verplichting geldt ook na de beëindiging van het dienstverband.
9. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer, die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen.
10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere regeling wordt overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

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

3. Indien een werknemer met een dienstverband als bedoeld in lid 2 sub b, c of d langer dan een jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Voor de berekening van de duur van het dienstverband geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel 668a boek 7 titel 10 BW, dat er eerst sprake is van een zelfde niet onderbroken arbeidsovereenkomst, wanneer twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar zijn opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsverhouding een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verhoogd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken.

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard #256600

2. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken.
Met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand zal bedragen.
De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
 - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst

op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 667 B.W. eerste lid en artikel 668 B.W., tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag der maand bedraagt, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
5. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
6. De werknemer zal bij zijn aanstelling slechts worden gekeurd indien er sprake is van bijzondere eisen op het gebied van medische geschiktheid die bij de vervulling van de functie noodzakelijk is.
 - a. Werknemers die functioneren als kaderlid van een vakvereniging zullen in hun positie als werknemer niet worden benadeeld vanwege hun activiteiten in die hoedanigheid. Indien er sprake is van een voornemen tot ontslag zal de werkgever vooraf overleggen over de inhoud van de te nemen stappen en de te volgen procedure.
 - b. De werknemer, die meent dat de werkgever in strijd handelt met het hierboven bepaalde, kan een beroep doen op partijen als genoemd in de aanhef van de CAO.
 - c. Alvorens werkgever tot ontslag van een vakbondskaderlid overgaat, zal hij hiervan mededeling doen aan partijen ter andere zijde. Het vakbondskaderlidmaatschap zal als zodanig geen reden tot ontslag kunnen vormen.

Artikel 6

DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
2.
 - a. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers van de dagdienst tussen 7.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
 - b. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in de tweeploegendienst als regel tussen 5.00 en 24.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek, behoudens in geval er met een dag/nachtdienst wordt gewerkt.
 - c. De werktijden volgens dienstrooster voor de werknemer in een drieploegendienst worden zodanig vastgesteld, dat tussen het tijdstip van afgaan en het tijdstip van opkomen gedurende een ononderbro-

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard
#256600**

ken

periode van tenminste 39 uren, waarvan 24 uren op zondag, niet in een drieploegendienst wordt gewerkt.

3. De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan, dan na overleg met de ondernemingsraad en na informatie aan de vakverenigingen, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
Voor het verrichten van roosterarbeid op zondag zal eveneens vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
4. Werknemers kunnen in het laatste jaar voor het gebruikmaken van de prepensioenregeling vier dagen (= 32 uur) per week werken met behoud van het fulltime maandinkomen.
Indien werknemers van bovenstaande regeling gebruikmaken kunnen zij geen aanspraak maken op de in lid 5 van dit artikel geregelde arbeidsduurverkorting, alsmede op de in artikel 11 lid 2 sub b geregelde extra vakantiedagen.
Indien de vrije dag op een feestdag dan wel op een collectieve snipperdag valt, vindt er geen compensatie plaats.

5. Arbeidsduurverkorting

- a. Per kalenderjaar zullen er 138 roostervrije uren worden vastgesteld.
De wijze waarop en de voorwaarden waaronder de roostervrije uren worden toegekend zijn in overleg met de ondernemingsraad en de vakverenigingen geregeld.
- b. Individuele verhindering op grond van artikel 13 op een voor de gehele Nederlandse onderneming vastgestelde collectieve ADV dag geeft geen recht op compensatie. Indien deze verhindering samenvalt met een individueel vastgestelde ADV dag, vindt er over maximaal twee weken ziekte compensatie plaats. De vervangende vrije dag(en) dienen uiterlijk in de zes (6) maanden direct na herstel te zijn opgenomen.
- c. Indien om bedrijfsbelang op een vastgestelde ADV dag toch moet worden gewerkt, geldt dit als overwerk indien de verschuiving binnen 48 uur voor aanvang van de dienst wordt opgelegd.

Artikel 7

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN

1. Indeling

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een leeftijd- en een periodiekenschaal. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn maandsalaris en eventueel van het aantal periodieken waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.
- d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 1. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij zijn directe chef, voorzien van argumenten, o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving e.d. De chef bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar en bespreekt het bezwaarschrift met de werknemer.
De chef kan vervolgens de afdeling P & O verzoeken een onderzoek in te stellen.
 2. Indien de onder 1 bedoelde behandeling na 2 maanden geen voor de werknemer aanvaardbare oplossing oplevert, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de directie of aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten.

Een deskundige functiewaardering van de vakvereniging zal tezamen met een deskundige functiewaardering van de AWVN., in overleg met de daarvoor door de directie aangewezen functionaris, tot een oplossing zien te komen.

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard
#256600**

3. De uitspraak van de deskundigen van de AAVN en vakvereniging zal bij overeenstemming bindend zijn. Mochten zij niet tot een eensluidend oordeel komen, dan zal de beslissing - gehoord de oordelen van de deskundigen - worden genomen door de directie.
 4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het beargumenteerde bezwaarschrift.
- d. Indien als gevolg van herwaardering een functie in een hogere salarisgroep ingedeeld wordt, wordt de medewerker in deze groep in beginsel geplaatst per de 1^e van de maand waarin de functie indeling wordt gerapporteerd. Het geldende salaris is daarbij uitgangspunt en wordt ingeschaald in de salarisgroep welke correspondeert met de gerapporteerde ORBA punten, waarbij indeling plaatsvindt op basis van de naast hogere periodiek.

2. Functievulwassen werknemers

- a. Functievulwassen werknemers worden beloond volgens de periodiekenschaal. Zij ontvangen bij indiensttreding het maandsalaris bij 0-periodieken behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken.
- b. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0-periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.
- c. Het maandsalaris van de functievulwassen werknemers wordt bij normale functievervulling eenmaal per jaar herzien door toekenning van een periodiek en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar totdat het maximum van de schaal is bereikt, mits de betrokken werknemer alsdan tenminste 6 maanden in dienst van de werkgever is.

3. Werknemers jonger dan de functievulwassen leeftijd

- a. Werknemers **jonger dan de functievulwassen leeftijd** ontvangen het maandsalaris behorende bij hun leeftijd en bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld, zoals aangegeven in de voor hen toepasselijke salarisschaal. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgende op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.
- b. Bij het verlaten van de **leeftijdsschaal** na 30 juni van enig jaar bestaat er géén recht op toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari.

4. Tijdelijke waarneming

- a. Werknemers die **tijdelijk** een functie **volledig** waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, welke met hun eigen functie overeenkomt.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 1 dienst heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het halve verschil bij 0-periodieken tussen de twee betrokken schalen.
- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
- d. Onder het begrip tijdelijk wordt in dit lid een periode van 3 maanden verstaan, met dien verstande, dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn in overleg met de werknemer met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd. Indien bovengenoemde periode wordt overschreden zal er sprake zijn van een definitieve overplaatsing en is het gestelde in lid 5 van dit artikel van toepassing.

5. Definitieve overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)

- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschalen ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de **periodiekenschaal** valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij 0-periodieken

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard #256600

van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

- c. In geval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de periodiek één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

1. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de **periodiekenschaal** valt, bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij 0-periodieken van de 2 betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de **periodiekenschaal** valt, worden hem via inschaling zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om zijn oorspronkelijke maandsalaris zoveel mogelijk te handhaven. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is wordt het oorspronkelijke maandsalaris aangemerkt als persoonlijk salaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal, wordt dat deel van het persoonlijk salaris boven de periodiekenschaal evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
7. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn, in overleg met de werknemer met ten hoogste 6 maanden kan worden verlengd.
 6. Het maandsalaris van arbeidsgehandicapte werknemers kan door de werkgever, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 van de Wet op de (re) integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA), in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving, onverminderd het recht van de meest gerede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.
 9. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens niet verwijtbare werkloosheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, niet verwijtbare werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
 10. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand beschikbaar gesteld.

Artikel 8

BIJZONDERE BELONING/VERZUIMUREN

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloning in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard
#256600**

Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven:

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
3-ploegdienst: 20% van het maandsalaris;
2-ploegdienst: 15% van het maandsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegdienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegdienst heeft verricht.
- c. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegtoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:
 1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegdienst heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2 b van dit artikel;
 2. indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegdienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende kalendermaand;
 3. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende kalendermaand;
 4. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daarop volgende kalendermaand
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand;
 5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende kalendermaand
80% gedurende 4 maanden
60% gedurende 4 maanden
40% gedurende 3 maanden
20% gedurende 3 maanden;
 6. indien hij langer dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
100% tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
- d. Werknemers van 55 jaar en ouder die langer dan 5 jaar in ploegdienst werkzaam zijn geweest kunnen op eigen verzoek in dagdienst geplaatst worden, mits er een vacature in dagdienst aanwezig is en de betreffende werknemer voor die vacature geschikt is.
Indien de plaatsing in dagdienst plaatsvindt zal de ploegtoeslag niet of slechts gedeeltelijk worden afgebouwd volgens onderstaande staffel:

- van 55 jaar tot 57½ jaar:	50% afbouw;
- van 57½ jaar tot 60 jaar:	25% afbouw;
- vanaf 60 jaar:	geen afbouw.

3. Vergoeding van consignatie

Consignatie wil zeggen zich op vrije uren in de werkweek of gedurende het weekend bereikbaar houden voor het eventueel na oproep verrichten van overwerk.

Boven de voor de gewerkte uren normaal geldende overwerkpercentages worden bij consignatie per dag de volgende toeslagen gegeven:

van maandag 0.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur 1%
van zaterdag 0.00 uur tot en met zondag 24.00 uur 2%.

4. Overwerk

- a. Overwerk is in opdracht van de werkgever verricht werk boven de normale arbeidsduur van het dienstrooster, geldend voor de werknemer.

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard #256600

- b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken doet men dit in overleg met de betrokken werknemers en voorzover dit in overeenstemming is met de Arbeidstijdenwet.
 - c. Overwerk wordt per uur beloond met:
 - 1. Nachturen tussen 24.00 uur en 5.00 uur 's morgens 200% van het uurloon.
Loopt het werk dan nog door, dan blijft de beloning 200% van het uurloon tot 7.30 uur.
 - 2. 's Zaterdags van 5.00 uur tot 's maandags 5.00 uur 200% van het uurloon.
 - 3. Overige uren: 150%.
 - d. De mogelijkheid bestaat om voor een uur overwerk de toeslag uit te betalen en een uur vrijaf te nemen, echter met een maximum van 40 uur per kalender jaar. Opname kan gedurende het hele jaar plaatsvinden.
 - e. In afwijking van het onder a bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:
 - 1. indien het aantal werkuren in een incidenteel geval met niet meer dan een half uur per dienst wordt overschreden;
 - 2. arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren, anders dan bedoeld in artikel 7 lid 10 en de artikelen 10 en 11;
 - 3. het gebruik maken van de variabele werktijdregeling, ook als deze buiten de uren als genoemd onder c valt en voorzover deze de wekelijkse werktijd niet overschrijdt.
 - f. Bovenstaande overwerkvergoedingsregeling geldt niet voor werknemers in bepaalde functies met een taakgerichte inhoud.
De functies met een taakgerichte inhoud zijn aangegeven in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst met een *.
Voor betrokken werknemers gelden aparte regelingen die opgenomen zijn in de individuele arbeidsovereenkomst.
- 5. Verzuimuren/slaapuren**
- a. De werknemer, die voorafgaande aan zijn dagdienst overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 23.00 uur en de aanvang van de dagdienst ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals die in lid 4 c van dit artikel is geregeld, even zovele uren verzuim (slaapuren) met behoud van het salaris, met een maximum van 7 uur.
 - b. Indien de slaapuren niet worden opgenomen in het etmaal waarin het overwerk is beëindigd, worden zij in het geheel niet gegeven.
 - c. Als het overwerk begint op of na 5.00 uur des ochtends ontstaat geen recht op slaapuren.
- 6. Mengerijtoeslag**
- In verband met het werken onder extra bezwaarlijke omstandigheden ontvangen de werknemers in de mengerij van de PVC-fabriek een toeslag van 5% van het maandsalaris.
Deze toeslag wordt uitsluitend toegekend voor zolang de betreffende inconvenientie omstandigheden bestaan.

Artikel 8.A.

AANPASSING ARBEIDSDUUR

1. Algemeen

Werknemers die aanpassing van hun arbeidsduur willen, kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven. De werkgever zal een dergelijk verzoek behandelen conform de voorschriften van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

2. Beloning/meeruren

Deeltijd werknemers worden voor de functie die zij vervullen pro-rata beloond. Alle arbeidsvoorwaarden worden pro rata toegepast. Indien deeltijd werknemers binnen de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6 in een maand meer uren werken dan op maandbasis in de individuele arbeidsovereenkomst werd overeengekomen zullen deze extra uren worden uitbetaald tegen 130%. Dit ter compensatie van het feit dat over deze extra uren geen vakantierechten worden opgebouwd en geen vakantietoeslag, 13^e maand uitkering

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard #256600

en pensioenrechten worden toegekend.

3. Vakantie

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst geen volledige dagtaak verrichten, ontvangen eveneens het in artikel 11 lid 2.b aangeduide aantal dagen vakantie dat bij hun leeftijd of diensttijd behoort.

Onder dagen wordt in dit geval echter verstaan de dagen zoals deze door de betrokken werknemers op grond van hun arbeidsovereenkomst worden gewerkt. Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd. Vakantierechten van minder dan één dag worden naar boven op één dag afgerond.

4. Arbeidsduurverkorting

Deeltijd werknemers ontvangen de in artikel 6 lid 5 onder a. genoemde roostervrije tijd pro rata.

Artikel 9

FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
 - a. De algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag en de beide Kerstdagen.
 - b. De door de Overheid aangewezen dag voor de viering van Koninginnedag en in de lustrumjaren 5 mei ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag.
2. De feestdagen worden voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
4. Als de feestdag niet op een volgens dienstrooster vrije dag valt en niet wordt gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. Indien op, niet volgens dienstrooster vrije dagen vallende, algemeen erkende Christelijke feestdagen wel wordt gewerkt, dan wordt over de uren op die dag het salaris doorbetaald, een toeslag van 100%, alsmede vervangende vrije tijd toegekend.

Artikel 10

GEOORLOOFD VERZUIM

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629b B.W. bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 13 bepaalde van toepassing.
2. In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van maandinkomen voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan voorzover het verzuim moet plaatsvinden op een dag, waarop door de werknemer anders werk had moeten worden verricht, tenzij het verzuim niet noodzakelijk is, omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval plaatsvindt buiten de tegenwoordigheid van de werknemer.
 - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/ crematie van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
 - b. gedurende één dag bij overlijden van ouders, schoonouders, niet tot het gezin behorende eigen kinderen en pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters en tot het gezin behorende grootouders;
 - c. gedurende één dag voor het bijwonen van de begrafenis/ crematie van ouders, schoonouders, niet tot het gezin behorende kinderen en pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen en grootouders;
 - d. gedurende 4 uren bij ondertrouw van de werknemer;

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard #256600

- e. naar keuze gedurende twee dagen bij de wettelijke voltrekking of de kerkelijke bevestiging van het huwelijk van de werknemer;
 - f. naar keuze gedurende één dag bij de wettelijke voltrekking of de kerkelijke bevestiging van het huwelijk van kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
 - g. gedurende het resterende deel van de werkdag alsmede de daaropvolgende werkdag bij bevalling van de echtgenote; de vrouwelijke werknemer heeft een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken, flexibel op te nemen conform de wettelijke bepalingen;
 - h. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders en schoonouders van de werknemer en bij 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer;
 - i. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor noodzakelijk bezoek aan dokter, tandarts of specialist, voorzover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en, behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld. Tijdsduur voor bezoek aan tandarts en dokter maximaal 2 uur;
 - k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is voor een korte tijdsduur zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en hij hiervoor generlei vergoeding van derden kan ontvangen;
 - l. eenmalig gedurende maximaal 5 dagen voor de werknemer die gebruik maakt van de (pre)-pensioenregeling voor het deelnemen aan een in overleg met de werkgever vast te stellen prepen-sioneringscursus.
De cursuskosten zullen voor rekening van de werkgever komen;
 - m. de werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van maandinkomen toekennen in de navolgende gevallen:
 - 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.Het verzoek om vrijaf voor een der onder 1 en 2 van dit sub-lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
 - n. In het geval van bijzondere persoonlijke omstandigheden, waarbij de werknemer verhinderd is te werken, kan een beroep gedaan worden op een calamiteitenregeling. Een beroep hierop dient voorzien te zijn van een duidelijke motivering en ingediend te worden bij P&O.
3. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van het salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen.
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamd nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - dat wil zeggen ten minste één week - voor het ingaan van de verlenging

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard #256600

daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

Voor de toepassing van dit artikel wordt met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld: ongehuwden die zich kennelijk in een leef/woonsituatie bevinden die vergelijkbaar is met die van gehuwden.

Deze situatie dient door betrokkene vooraf schriftelijk te zijn aangegeven en in het personeelsdossier te zijn opgenomen.

Artikel 11

VAKANTIE

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur van de vakantie

a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een aaneengesloten vakantie van 3 kalenderweken en 10 zgn. snipperdagen, welke niet aaneengesloten worden genoten, tenzij met toestemming van de werkgever.

b. Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van maandinkomen:

bij 10 jaar onafgebroken dienstverband of de 40-jarige leeftijd: 1 dag
bij 15 jaar onafgebroken dienstverband of de 45-jarige leeftijd: 2 dagen
bij 20 jaar onafgebroken dienstverband of de 50-jarige leeftijd: 3 dagen
bij 25 jaar onafgebroken dienstverband of de 55-jarige leeftijd: 4 dagen
bij 30 jaar onafgebroken dienstverband of de 58-jarige leeftijd: 5 dagen.
Deze vakantiedagen zijn niet cumulatief.

c. Werknemers die op 1 mei van enig kalenderjaar de 18-jarige leeftijd nog niet bereikt hebben, hebben over dat vakantiejaar recht op 4 extra vakantiedagen met behoud van maandinkomen. Deze extra dagen kunnen uitsluitend opgenomen worden in de periode van 1 september tot 1 mei, of in de Pinksterweek.

d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten.

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie

a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni t/m augustus. In overleg met de werkgever kunnen ook voor deze periode vakantiedagen worden opgebouwd.

b. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard #256600

stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.

- c. In geval voor een werknemer het bepaalde onder b. niet van toepassing is, stelt de werkgever in overleg met deze werknemer het tijdstip van vakantie vast.
- d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel voldoende zijn voor de sub a bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub a en/of
 - 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 - 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6 b van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door hem, na overleg met de werknemer, worden vastgesteld.

6. Snipperdagen

- a. De snipperdagen dienen bij voorkeur te worden opgenomen in het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven.
- b. De werkgever kan per vakantiejaar drie dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing per vestiging als regel bij de aanvang van het vakantiejaar met instemming van de ondernemingsraad zal geschieden. Met instemming van de ondernemingsraad kunnen er in een bepaald vakantiejaar meer dan drie dagen als collectieve snipperdagen vastgesteld worden. In bijzondere gevallen kan de werkgever de werknemer verplichten om op een collectieve snipperdag arbeid te verrichten.
- c. De data der eventueel overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en na overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.
- d. Het verzoek een snipperdag te mogen opnemen moet zo mogelijk tenminste 2 dagen voor de gewenste datum bij de werkgever worden ingediend.

7. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet vóór 30 april direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten, tenzij de werkgever schriftelijk toestemming aan de werknemer gegeven heeft om de dagen op een later tijdstip op te nemen.

8. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - het anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige zijn opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsverhouding verworven doch niet opgenomen verlof;

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard
#256600**

- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling;
 - het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 B.W. (politiek verlof).
- In geval van volledige arbeidsongeschiktheid worden nog vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1. van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
4. De verworven vakantierechten in het onder 1. eerste gedachtenstreepje van dit sub-lid genoemde geval vervallen, indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat, behoudens op medische indicatie.

- c. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 8 sub b. onder 1, lid 8 sub c. alsmede in artikel 10 lid 2 sub a, b, c, h en l gelden niet als vakantiedagen.

- b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.

Indien één van de hiervoor onder a. van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

- c. Indien ingevolge de onder sub b. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

10. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11. Verjaring

Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, vervallen.

12. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 10 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

Artikel 12

A. Vakantietoelage

1. Het jaar voor de berekening van de opbouw van de vakantietoelage loopt van 1 juli van enig kalenderjaar tot en met 30 juni van het daaropvolgende kalenderjaar (vakantietoelagejaar).

De werkgever zal aan de werknemer een vakantietoelage toekennen, welke 8% bedraagt van zijn jaarinkomen, d.w.z. 8% van 12 x het maandinkomen van de kalendermaand april, uit te betalen in de daaropvolgende maand mei.

In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Voor de functievolwassen werknemer die gedurende het gehele vakantietoelagejaar in dienst is geweest, geldt een minimum van € 1679,03 bruto m.i.v. 1 juli 2006 en van € 1708,48 met ingang van 1 juli 2007 en met ingang van 1 juli 2008 € 1717,02.

2. De werknemer, die na 1 juli van het vakantietoelagejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toelage. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens arbeidsovereenkomst in de loop van het vakantietoelagejaar eindigt.

B. Dertiende maanduitkering

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever was en gedurende dat gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft heeft recht op een zogenaamde 13e maanduitkering (= maandinkomen van de maand oktober van het lopende kalenderjaar).
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar, anders dan tijdens de proeftijd, uit dienst treedt, heeft hij over dat betreffende kalenderjaar slechts aanspraak op een gedeelte van bovenstaande 13e maanduitkering naar rato van het aantal dagen dat hij gedurende dat kalenderjaar in dienst van de werkgever is geweest.
3. De uitbetaling van de 13e maand zal plaatsvinden in de maand november van het lopende kalenderjaar of eerder bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 13

A. ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL WAARBIJ DE EERSTE ZIEKTEDAG LIGT VOOR 1 JANUARI 2004

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem uitsluitend de bepalingen van artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering voorzover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
2.
 - a. Aan de werknemer met wie het dienstverband voor onbepaalde tijd is aangegaan, zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 1 jaar 100% van het netto-inkomen worden doorbetaald.
 - b. Voor de in lid 2.a. bedoelde werknemer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer, die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling toekennen tot 100% van het netto-inkomen gedurende maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 7 lid 8 van deze CAO.
 - d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien en voorzover de werknemer een W.A.O.-uitkering en een W.W. -uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling toekennen tot 100% van het netto-inkomen, gedurende maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat de aanvulling niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard
#256600**

- e. De werknemer die binnen twee jaar voor het bereiken van de TOP (Tijdelijk Ouderdoms Pensioen) leeftijd volledig arbeidsongeschikt wordt en dit blijft, krijgt na de periode van aanvulling als bedoeld onder a en b van dit lid tot aan de pensioengerechtigde leeftijd een aanvulling op de uitkering krachtens de W.A.O. tot het niveau van de TOP- uitkering.
- f. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van vóór de wetwijziging (1 augustus 1993).
3. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling c.q. aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel genoemde bovenwettelijke loondoorbetaling resp. aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
 - c. de controlevoorschriften overtreden.
6. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
7. De werkgever zal ten behoeve van de werknemers een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten, die de verlaging van de WAO-uitkering als gevolg van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) volledig compenseert. De premie wordt geheven vanaf 1 augustus 1993 en is voor rekening van de deelnemende werknemers. De premie zal uitgedrukt worden in een uniform percentage van het salaris (tot maximaal het maximum dagloon WAO) verminderd met de WAO franchise. De voorwaarden van de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering alsmede eventuele wijzigingen zullen in overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld. De polisvoorwaarden van de bij Nationale Nederlanden afgesloten verzekering zijn opgenomen in de "Diverse Regelingen".
8. In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zijn nadere afspraken gemaakt. Deze zijn in Bijlage IV protocol 9 opgenomen.

B. ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL WAARBIJ DE EERSTE ZIEKTEDAG LIGT OP OF NA 1 JANUARI 2004

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg en de Wet op Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal de hierboven onder 3 genoemde wettelijke doorbetaling worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen gedurende maximaal 52 weken.
5. Het gebruikelijke beeld t.a.v. herplaatsing in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet.

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard
#256600**

6. Aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. Die aantoonbaar niet binnen het bedrijf van werkgever herplaatst kunnen worden, wordt een outplacement traject voor rekening van werkgever aangeboden.
7. Het gestelde in artikel 13A onder 2^e, 3, 4, 5, 6 en 8 zijn onverkort van toepassing.

Artikel 14

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de drie daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. een ander persoon, in het bezit van een wettige verklaring van erfrecht.

Met echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met vakantietoeslag, oververdiensten, ploegentoeslag, 13e maand en extra beloning voorzover deze niet een incidenteel karakter dragen.

De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 15

1. Per 1 januari 2004 treedt de CAO à la carte regeling in werking waarmee aan medewerkers de mogelijkheid wordt geboden om maximaal 40 uren ADV of maximaal 40 uren bovenwettelijke vakantie aan te wenden voor een bruto storting in de spaarloonregeling.
2. Per 1 januari 2004 wordt een regeling pensioensparen ingevoerd, zoals die bij Gamma wordt gehanteerd als verwoord in het reglement Aanvullend Pensioen-spaarkapitaal. Bronnen zijn:
 - 13^{de} maand,
 - vakantietoeslag,
 - overwerktoeslag,
 - bovenwettelijke vakantiedagen.

Artikel 16

PREMIESPAARREGELING- EN SPAARLOONREGELING

De spaarloonregeling wordt gehandhaafd op het fiscaal toegestane wettelijke maximum.

De premiespaarregeling is afgeschaft. De werkgeversbijdrage van de afgeschafte premiespaarregeling is vast gesteld op € 135.000, -. Dit bedrag komt jaarlijkse ter beschikking en zal gedurende de looptijd van deze CAO worden aangewend als bijdrage (verlaging) van de werknemersbijdrage in de pensioen regeling en zal zichtbaar worden opgenomen op de salarisstrook. Indien partijen dit overeenkomen kan het bestedingsdoel in de toekomst wijzigingen.

Artikel 17

PENSIOENREGELING

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld verplicht is indien de werknemer voldoet aan de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat hij terzake overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.

Artikel 18

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval van buitengewone wijzigingen op sociaal-economisch gebied in Nederland, kan op verzoek van één der partijen tussentijdse herzieningen van de salarisregeling aan de orde worden gesteld.
2. Partijen zullen bij een verzoek om tussentijdse wijzigingen als genoemd in lid 1 alles in het werk stellen om binnen twee maanden tot overeenstemming te komen. Bij gebrek aan overeenstemming zullen partijen zich neerleggen bij een binnen een maand nadien uit te brengen bindend advies door drie personen waarvan één persoon wordt aangewezen door de werkgever, één persoon door de vakverenigingen en een derde door deze twee personen tezamen.

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard
#256600
Artikel 19**

DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2006 en eindigt 30 juni 2008 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Ammeraal Beltech Nederland Beheer B.V.
te Heerhugowaard

Directie

Partijen ter andere zijde

FNV Bondgenoten te Amsterdam

Bestuurder

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten

Adviseur Arbeidsverhoudingen

BIJLAGE I als bedoeld in artikel 7

C. FUNCTIELIJST

Groep I (0-30 punten ORBA)

Groep II (30,5-50 punten ORBA)
Medewerker huishoudelijke dienst

Groep III (50,5-70 punten ORBA)
Medewerker A expeditie/ magazijn
Medewerker interne dienst (kantines)

Groep IV (70,5-90 punten ORBA)
Medewerker B expeditie/ magazijn
Medewerker interne dienst
Medewerker mengerij
Medewerker Productie (Confectie)
Assistent Operator (Synthetics)
Operator siliconen of ropan
Vakman Weverij
Telefoniste/ receptioniste

Groep V (90,5-110 punten ORBA)
Medewerker kwaliteitsbeheer
Medewerker crediteurenadministratie
Medewerker C expeditie/ magazijn
Vakman Productie (Confectie)
Operator (Synthetics)
Operator pvc of siliconen en ropan
Allround vakman Weverij

Groep VI (110,5-130 punten ORBA)
Medewerker Sales support
Allround vakman Productie (Confectie)
Allround operator (Synthetics)
Allround operator pvc
Hoofd vakman Weverij
Magazijnbeheerder halffabriek AB
Medewerker planning/werkvoorbereiding AB

Groep VII (130,5-150 punten ORBA)
Afdelingsgebonden onderhoudsmonteur Electrotechniek A
Afdelingsgebonden onderhoudsmonteur werktuigbouw
Planner/werkvoorbereider AB
Administrateur ABM
Meewerkend voorman expeditie/ magazijn
Werkvoorbereider Synthetics
Hoofd vakman Productie (Confectie)
Hoofd operator (Synthetics)
Hoofd operator s/r/pvc of s/pvc
Meewerkend voorman s/r of pvc
Administratief medewerker Weverij
Meewerkend voorman Weverij
Medewerker controlling & accounting AB

Groep VIII (150,5-170 punten ORBA)
Medewerker P&O
* Directiesecretaresse
Afdelingsgebonden onderhoudsmonteur Electrotechniek B
Teamleider Productie (Confectie)
Teamleider Expeditie
Meewerkend voorman s/r en pvc
Administrateur AB
Medewerker managementondersteuning (AB)
Chef Mengerij

Groep IX (170,5-190 punten ORBA)
Salarisadministrateur
Systeembeheerder/kostprijscalculator
Medewerker R&D
Wachtchef Synthetics
Coördinator planning en werkvoorbereiding AB

Groep X (190,5-215 punten ORBA)
* Chef special products
* Commercieel/technisch medewerker binnendienst Nederland
Opleider/coördinator Arbo & Milieu

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard

Groep XI (215,5-240 punten ORBA)

- * Commercieel/technisch medewerker buitendienst Nederland (OEM/NA)
- * Chef Productie (Confectie)
- * Productmanager Fabricationstechnology

* Zie artikel 8, lid 4 f van de collectieve arbeidsovereenkomst.

BIJLAGE I als bedoeld in artikel 7

FUNCTIELIJST

Functiebenaming	Functiegroep	
Servicemonteur	VI	(110,5 – 130)
Medewerker Sales Support	VI	(110,5 – 130)
Meewerkend voorman werkplaats	VII	(130,5 – 150)
Technisch inspecteur	VIII	(150,5 – 170)
Verkoopmedewerker binnendienst	VIII	(150,5 – 170)
Office Manager	X	(190,5 – 215)
Technisch verkoper	X	(190,5 – 215)

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard

Periodiekenschaal

Groep		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Functievolwassenleeftijd		23	23	23	23	24	25	26	27	28	29	30
0	periodieken	1613	1649	1695	1748	1811	1910	2035	2189	2373	2602	2888
1	periodiek	1652	1692	1738	1798	1870	1965	2086	2244	2442	2684	2988
2	periodieken	1695	1736	1782	1849	1926	2021	2141	2301	2506	2764	3085
3	periodieken	1736	1779	1826	1901	1984	2074	2194	2360	2578	2848	3188
4	periodieken	1776	1822	1870	1953	2042	2128	2248	2416	2644	2929	3286
5	periodieken	1815	1864	1913	2002	2102	2185	2301	2472	2711	3013	3389
6	periodieken		1906	1959	2055	2162	2236	2354	2527	2780	3094	3484
7	periodieken			2002	2104	2211	2291	2409	2588	2847	3176	3584
8	periodieken						2344	2463	2644	2915	3260	3684
9	periodieken							2515	2700	2984	3339	3781
10	periodieken								2758	3050	3423	3879

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard

jan-06

1589	1625	1670	1722	1784	1882	2005	2157	2338	2564	2845
1628	1667	1712	1771	1842	1936	2055	2211	2406	2644	2944
1670	1710	1756	1822	1898	1991	2109	2267	2469	2723	3039
1710	1753	1799	1873	1955	2043	2162	2325	2540	2806	3141
1750	1795	1842	1924	2012	2097	2215	2380	2605	2886	3237
1788	1836	1885	1972	2071	2153	2267	2435	2671	2968	3339
	1878	1930	2025	2130	2203	2319	2490	2739	3048	3433
		1972	2073	2178	2257	2373	2550	2805	3129	3531
					2309	2427	2605	2872	3212	3630
						2478	2660	2940	3290	3725
							2717	3005	3372	3822

jul-06

1613	1649	1695	1748	1811	1910	2035	2189	2373	2602	2888
1652	1692	1738	1798	1870	1965	2086	2244	2442	2684	2988
1695	1736	1782	1849	1926	2021	2141	2301	2506	2764	3085
1736	1779	1826	1901	1984	2074	2194	2360	2578	2848	3188
1776	1822	1870	1953	2042	2128	2248	2416	2644	2929	3286
1815	1864	1913	2002	2102	2185	2301	2472	2711	3013	3389
	1906	1959	2055	2162	2236	2354	2527	2780	3094	3484
		2002	2104	2211	2291	2409	2588	2847	3176	3584
					2344	2463	2644	2915	3260	3684
						2515	2700	2984	3339	3781
							2758	3050	3423	3879

Ammeraal Beltech Nederland Beheer BV

Maandsalarissen per 1 januari 2007 in Euro's (inclusief een verhoging van 0,25%)

Leeftijdschaal

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Punten Orba	0- 30	30,5- 50	50,5- 70	70,5- 90	90,5- 110	110,5- 130	130,5- 150	150,5- 170	170,5- 190	190,5- 215	215,5- 240
16 jaar	809	827	850	876							
17 jaar	889	909	934	964	999						
18 jaar	1011	1033	1062	1095	1135	1187					
19 jaar	1132	1157	1189	1226	1271	1321	1367				
20 jaar	1253	1281	1317	1358	1398	1455	1489	1536			
21 jaar	1374	1405	1444	1489	1525	1570	1612	1667	1737		
22 jaar	1496	1529	1572	1621	1653	1685	1734	1799	1879	1983	
23 jaar					1762	1800	1856	1931	2022	2139	2287
24 jaar						1858	1918	1997	2094	2218	2374
25 jaar							1979	2062	2165	2296	2461
26 jaar								2128	2236	2374	2548
27 jaar									2308	2452	2634
28 jaar										2531	2721
29 jaar											2808

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard

Periodiekenschaal

Groep		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Funcatievolwassenleeftijd		23	23	23	23	24	25	26	27	28	29	30
0	periodieken	1617	1653	1699	1752	1816	1915	2040	2194	2379	2609	2895
1	periodiek	1656	1696	1742	1802	1875	1970	2091	2250	2448	2691	2995
2	periodieken	1699	1740	1786	1854	1931	2026	2146	2307	2512	2771	3093
3	periodieken	1740	1783	1831	1906	1989	2079	2199	2366	2584	2855	3196
4	periodieken	1780	1827	1875	1958	2047	2133	2254	2422	2651	2936	3294
5	periodieken	1820	1869	1918	2007	2107	2190	2307	2478	2718	3021	3397
6	periodieken		1911	1964	2060	2167	2242	2360	2533	2787	3102	3493
7	periodieken			2007	2109	2217	2297	2415	2594	2854	3184	3593
8	periodieken						2350	2469	2651	2922	3268	3693
9	periodieken							2521	2707	2991	3347	3790
10	periodieken								2765	3058	3432	3889

Ammeraal Beltech Nederland Beheer BV

Maandsalarissen per 1 juli 2007 in Euro's (inclusief een verhoging van 1,5%)

Leeftijdsschaal

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
Punten Orba	0- 30	30,5- 50	50,5- 70	70,5- 90	90,5- 110	110,5- 130	130,5- 150	150,5- 170	170,5- 190	190,5- 215	215,5- 240	
16	jaar	821	839	862	889							
17	jaar	903	923	948	978	1014						
18	jaar	1026	1049	1078	1111	1152	1205					
19	jaar	1149	1175	1207	1245	1290	1341	1388				
20	jaar	1272	1300	1336	1378	1419	1477	1512	1559			
21	jaar	1395	1426	1465	1511	1548	1594	1636	1693	1763		
22	jaar	1518	1552	1595	1645	1677	1711	1760	1826	1908	2012	
23	jaar					1788	1827	1885	1960	2053	2171	2321
24	jaar						1886	1947	2027	2125	2251	2409
25	jaar							2009	2093	2198	2330	2497
26	jaar								2160	2270	2410	2585
27	jaar									2343	2489	2674
28	jaar										2569	2762
29	jaar											2850

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard

Periodiekenschaal

Groep		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Funcatievolwassenleeftijd		23	23	23	23	24	25	26	27	28	29	30
0	periodieken	1641	1678	1724	1778	1843	1944	2071	2227	2415	2648	2938
1	periodiek	1681	1721	1768	1829	1903	2000	2122	2284	2485	2731	3040
2	periodieken	1724	1766	1813	1882	1960	2056	2178	2342	2550	2813	3139
3	periodieken	1766	1810	1858	1935	2019	2110	2232	2401	2623	2898	3244
4	periodieken	1807	1854	1903	1987	2078	2165	2288	2458	2691	2980	3343
5	periodieken	1847	1897	1947	2037	2139	2223	2342	2515	2759	3066	3448
6	periodieken		1940	1993	2091	2200	2276	2395	2571	2829	3149	3545
7	periodieken			2037	2141	2250	2331	2451	2633	2897	3232	3647
8	periodieken						2385	2506	2691	2966	3317	3748
9	periodieken							2559	2748	3036	3397	3847
10	periodieken								2806	3104	3483	3947

Maandsalarissen per 1 januari 2008 in Euro's (inclusief een verhoging van 0,5%)

Leeftijdsschaal

Groep		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Punten Orba		0- 30	30,5- 50	50,5- 70	70,5- 90	90,5- 110	110,5- 130	130,5- 150	150,5- 170	170,5- 190	190,5- 215	215,5- 240
16	jaar	825	843	867	894							
17	jaar	907	927	953	983	1019						
18	jaar	1031	1054	1083	1117	1158	1211					
19	jaar	1154	1180	1213	1251	1296	1348	1394				
20	jaar	1278	1307	1343	1385	1426	1485	1519	1567			
21	jaar	1402	1433	1473	1519	1556	1602	1644	1701	1772		
22	jaar	1525	1560	1603	1653	1685	1720	1769	1835	1917	2022	
23	jaar					1796	1837	1894	1969	2063	2182	2333
24	jaar						1895	1956	2037	2136	2262	2421
25	jaar							2019	2104	2209	2342	2510
26	jaar								2171	2281	2422	2599
27	jaar									2354	2501	2687
28	jaar										2581	2776
29	jaar											2864

Collectieve arbeidsovereenkomst voor Ammeraal Nederland Beheer B.V. te Heerhugowaard

Periodiekenschaal

Groep		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Funcatievolwassenleeftijd		23	23	23	23	24	25	26	27	28	29	30
0	periodieken	1649	1686	1733	1787	1852	1954	2081	2238	2427	2661	2953
1	periodiek	1689	1730	1777	1838	1913	2010	2133	2295	2497	2745	3055
2	periodieken	1733	1775	1822	1891	1970	2066	2189	2354	2563	2827	3155
3	periodieken	1775	1819	1867	1945	2029	2121	2243	2413	2636	2912	3260
4	periodieken	1816	1863	1913	1997	2088	2176	2299	2470	2704	2995	3360
5	periodieken	1856	1906	1957	2047	2150	2234	2354	2528	2773	3081	3465
6	periodieken		1950	2003	2101	2211	2287	2407	2584	2843	3165	3563
7	periodieken			2047	2152	2261	2343	2463	2646	2911	3248	3665
8	periodieken						2397	2519	2704	2981	3334	3767
9	periodieken							2572	2762	3051	3414	3866
10	periodieken								2820	3120	3500	3967

D. BIJLAGE III

WERKEN BIJ DE DISTRIBUTIEORGANISATIE

ALGEMEEN

Voor de werknemers werkzaam bij Ammeraal Beltech Service Centrum B.V., met vestigingen te Drachten, Heinenoord, Heerhugowaard, Eindhoven, en, Twello, gelden, met uitzondering van het bepaalde in deze bijlage, de voorwaarden genoemd in de CAO Ammeraal Beltech. Over de inhoud van deze bijlage wordt overleg gevoerd tussen de Vakverenigingen en de Directie van de distributieorganisatie, indien één der partijen dat tijdig met relevante argumentatie kenbaar maakt.

Artikel 6 lid 2.a.

Voor servicemonteurs geldt het gestelde in artikel 2 van het reglement van servicemonteurs. Dit reglement is als aanhangsel en geïntegreerd onderdeel opgenomen bij deze bijlage III.

Artikel 6 lid 5.a. zal gaan luiden

Arbeidsduurverkorting

Voor werknemers in dienst van Ammeraal Beltech Service Centrum B.V. zijn er per kalenderjaar 72 roostervrije uren vastgesteld. De wijze waarop en de voorwaarden waaronder de roostervrije uren worden toegekend zijn in overleg met de Ondernemingsraad en de vakbonden geregeld.

Artikel 7 lid 7

De hier gestelde periode van ten hoogste 12 maanden wordt gesteld op ten hoogste 24 maanden.

Artikel 8 lid 3

Niet van toepassing

Artikel 8 lid 4

In plaats van dit artikel geldt het gestelde in artikel 2 van het reglement voor servicemonteurs.

Aanhangsel bij bijlage III

WERKEN BIJ DE DISTRIBUTIEORGANISATIE

SERVICEMONTEURSREGLEMENT

1. Algemeen

- 1.1 Servicemonteurs zijn gehouden alle hen door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hen kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 1.2 Servicemonteurs zijn verplicht om opdrachten uit te voeren op onregelmatige tijden gedurende alle dagen van de week. Opdrachten voor het uitvoeren van werkzaamheden worden verstrekt door de binnendienst of degene die semafoondienst heeft.
- 1.3 Opdrachten zullen zoveel als mogelijk een werkdag tevoren of eerder worden opgegeven.
- 1.4 De werknemer levert wekelijks de getekende serviceopdrachten en dagstaten in.

2. Werktijden / toeslagen

- 2.1 Voor servicemonteurs die vanaf de werkplaats vertrekken vangt de arbeidstijd aan op het moment van vertrek (of aanvang van werkzaamheden in de vestiging). De werktijd eindigt bij terugkomst op de vestiging of beëindiging van werkzaamheden in de vestiging.
- 2.2 Voor servicemonteurs die van huis af vertrekken naar de plaats waar werkzaamheden verricht moeten worden en rechtstreeks naar huis terugkeren, wordt geen reistijd voor woonwerkverkeer in mindering gebracht.
- 2.3 Per dag van minder dan 4 gewerkte uren wordt (tussen 06.00 en 18.00 uur) geen tijd voor lunch, koffie en theepauze aangemerkt.
Per dag van 4 tot 7 gewerkte uren zal een half uur voor pauze worden aangemerkt.
Per dag van meer dan 7 gewerkte uren zal één uur voor pauze worden aangemerkt.
In geval van overwerk en werken op zater-, zon- en feestdagen zal er geen aftrek voor pauze worden toegepast.
- 2.4 • De basis werktijd is 40 uur.

- Het maximale aantal uren dat op enigerlei moment op de tijd-voor-tijd rekening kan staan is vastgesteld op 32 uur. Het meerdere wordt uitbetaald.
 - Overuren gemaakt in het weekend (zaterdag/zondag/feestdagen) worden uitbetaald.
 - Door de week gemaakte overuren worden vastgelegd als tijd-voor-tijd uren, binnen de begrenzing van maximaal 32 uur.
 - Het is de werknemer toegestaan om maximaal 50% van het saldo dat aan het eind van de enige week op de tijd-voor-tijd rekening staat op te nemen als vrije tijd. Over het tijdstip van opname vindt overleg plaats met de werkgever. Het verzoek van de werknemer wordt in principe ingewilligd, met uitzondering van situaties waardoor op grond van bedrijfsomstandigheden opname onmogelijk is. Alsdan wordt een ander tijdstip voor opname vastgesteld in overleg tussen medewerker en leiding.
 - Het is de werkgever toegestaan per maand 50% van het saldo dat op de tijd-voor-tijd rekening staat toe te wijzen als vrije tijd. Derhalve maximaal 16 uur per maand.
- 2.5 De uurvergoeding is als volgt:
- rooster dinsdag t/m vrijdag of maandag t/m vrijdag (06.00 - 18.00 uur) 100%
 - uren boven de acht gewerkte uren 150%
 - werkzaamheden op geplande vrije dag (dienstmelding na 12.00 voorgaande dag) 150%
 - maandag t/m vrijdagnacht (18.00 - 06.00 uur) 150%
 - zon- en feestdagen 00.00-24.00 uur 200%
 - op zaterdag gewerkte uren volgens dienstrooster 150%
 - op zaterdag gewerkte uren niet volgens dienstrooster (= 6e werkdag) 200%
- 2.6 De werknemer die overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 23.00 en 06.00 uur ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals in artikel 2.5 geregeld is, even zo veel uren verzuim (slaapuren) met behoud van salaris.
3. Vakantie
- 3.1 Vakantie- en snipperuren worden uitdrukkelijk vermeld op de weekstaten betreffende de week waarin deze vakantie- of snipperuren zijn genoten.
4. Vergoeding verblijfskosten
- 4.1 Per uur afwezigheid, in verband met montageopdrachten, wordt met ingang van 1 januari 2005 een onkostenvergoeding gegeven van € 0,60 op declaratiebasis ter bestrijding van kleine uitgaven (koffie etc.).
- 4.2 In geval van montageopdrachten, waarbij servicemonteurs dienen te overnachten, zullen de kosten van verblijf worden vergoed tegen overlegging van de nota's en ontvangen monteurs met ingang van 1 juli 2006 een onkostenvergoeding van € 20,00 per dag. Dit ten behoeve van telefoon, lunches, parkeergeld, e.d. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
- 4.3 Indien aansluitend op een gewerkte dag naar alle waarschijnlijkheid tot na 20.00 uur gewerkt wordt kan er een maaltijdvergoeding gedeclareerd worden van maximaal € 17.50 per 1 juli 2005 met overlegging van een bon. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
5. Telefoonkosten
- 5.1 Servicemonteurs ontvangen een vergoeding voor zakelijk gevoerde telefoonkosten op basis van een gespecificeerde nota. Dit geldt tevens voor geconsigneerde binnendienstmedewerkers.
6. Onderhoud materiaal/kleding
- 6.1 De servicemonteur is verantwoordelijk voor het schoonhouden en onderhouden van de bus en beheer van de onder hem ressorterende gereedschappen en hulpmaterialen. De hieraan bestede tijd (normale werktijd) dient op de werkstaat vermeld te worden.
- 6.2. Kledingvergoeding
Monteurs en medewerkers werkplaats krijgen werkkleding verstrekt, Indien er eventueel schade is aan eigen kleding wordt dit in redelijkheid vergoed.
7. Consignatietoeslag
- 7.1 De consignatietoeslag voor servicemonteurs bedraagt per 1 juli 2006 € 200,00 bruto. De consignatietoeslag geldt ook voor geconsigneerde binnendienstmedewerkers Blijft gehandhaafd op € 135,-.

BIJLAGE IV

PROTOCOLLEN

1. Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI)

De in het kader van de SUWI wetgeving te selecteren instelling alsmede het pakket van dienstverlening zal ter instemming aan de Ondernemingsraad worden voorgelegd. De vakorganisaties zullen hierover worden geïnformeerd.

2. Pensioen

- Teneinde de zogenaamde mengerij- en ploegentoeslag pensioengevend te maken voor de TOP zal jaarlijks €13.613,41 (fl.30.000,=) worden gestort. De premiebijdrage van de werkgever wordt 3,24% (2/3). De premiebijdrage voor de werknemer wordt 1,62% (1/3). De premiebijdrage van de werknemer zal worden opgenomen op de loonstrook.

3. Opleidingen/employability

- Binnen Ammeraal Beltech Nederland Beheer BV, de productieafdelingen van Ammeraal Beltech Manufacturing BV en de confectieafdeling van Ammeraal Beltech BV zullen individueel per medewerkers afspraken worden gemaakt m.b.t. een scholingstraject, welke per persoon vastgelegd wordt, waarbij zowel werkgever als werknemer zich committeren aan hetgeen wordt afgesproken. Vakorganisaties zullen tijdens het periodiek overleg worden geïnformeerd.
- Het onderwerp opleidingen zal binnen alle afdelingen onderdeel uitmaken van het functioneringsgesprek. Op individuele basis zullen met medewerkers afspraken gemaakt worden aangaande scholing welke noodzakelijk wordt geacht.

4. Het Ammeraal Beltech Persoonlijk Eindsprint Plan (PEP)

Om invulling te geven aan een door partijen gewenste modernisering van het ouderenbeleid, is overeengekomen dat de bestaande beperkingen in de CAO inzake het opnemen van vakantiedagen, ADV, en extra vakantiedagen (in verband met leeftijd en/of lengte dienstverband) worden opgeheven voor werknemers van 55 jaar en ouder.

Implementatie

Met iedere werknemer van 55 jaar of ouder zal door de direct leidinggevende – en in overleg met de afdeling Personeelszaken – een individueel gesprek (PEP-talk) worden gevoerd in het kader van het ouderenbeleid. Doel van dit gesprek is om, na het maken van een inventarisatie van de wensen, mogelijkheden en beperkingen van de betrokken medewerker ten aanzien van de uitoefening van zijn/haar werkzaamheden tot aan de datum waarop gebruik wordt gemaakt van de (pré-) pensioenregeling, te komen tot afspraken tussen werknemer en werkgever. Deze afspraken worden vastgelegd in een Persoonlijk Eindsprint Plan (PEP).

In het kader van deze PEP kunnen – rekening houdend met de mogelijkheden binnen de onderneming – afspraken worden gemaakt ten aanzien van de volgende onderwerpen:

Werktijden: aankomst en einde van de dagelijkse werktijd;
Soort dienst: dag- 2- of 3- ploegendienst;
Werkinhoud: taken en verantwoordelijkheden;
Scholing: bereidheid tot scholing i.v.m. (gewijzigde) taakinhoud;
Pensioendatum: intenties ten aanzien van pensioendatum;
Coaching: inzetten van specifieke kennis en/of vaardigheden bij scholing van (jongere) collega's;
Taakrotatie/interne mobiliteit;
Vakantieplanning;
Demotie (aanvaarding lagere functie);
Arbeidsomstandigheden (bijv. aanpassing werkplek).

5. Kinderopvang

De regeling is toegankelijk voor medewerkers die onder de werkingssfeer van de CAO vallen.

?

6. Wet Verbetering Poortwachter

In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zijn de volgende onderwerpen afgesproken.

1. Op grond van artikel 1;658a BW en op grond van artikel 8 Wet REA dient de werkgever te bevorderen dat de arbeidsongeschikte werknemer, voor wie in het eigen bedrijf geen passend werk meer beschikbaar is, wordt ingeschakeld in de arbeid van het bedrijf van een andere werkgever. De werkgever maakt hierbij gebruik van de dienstverlening van een of meer Arbo-diensten of reïntegratiebedrijven (RIB).
2. Bij de keuze van de Arbo-diensten of reïntegratiebedrijven en bij de vaststelling van de inhoud van de overeenkomsten met deze diensten of bedrijven voert de werkgever overleg met de ondernemingsraad en is het beleid van de werkgever gericht op een tijdige en duurzame arbeidsintegratie van de te reïntegreren werknemer.
3. In de overeenkomst met de Arbo-dienst of het reïntegratiebedrijf wordt in elk geval veilig gesteld dat:
 - a. voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is om de reïntegratie zo succesvol mogelijk te laten verlopen;
 - b. voor de te reïntegreren werknemer een deugdelijke klacht- en geschillenregeling openstaat;
 - c. de privacy van de te reïntegreren werknemer wordt gewaarborgd via een reglement dat voldoet aan de eisen zoals gesteld in de Wet bescherming persoonsgegevens.
 - d. periodiek een cijfermatig onderbouwd rapport wordt uitgebracht over de uitvoering van de dienstverlening en over resultaten daarvan;
 - e. periodiek een klanttevredenheidsonderzoek onder werkgevers en werknemers wordt gehouden, waarover schriftelijk rapport wordt uitgebracht;
 - f. een duidelijke omschrijving plaatsvindt van de begrippen "plaatsing" en "geslaagde reïntegratie".
4. De vakbonden worden periodiek geïnformeerd over de dienstverlening die verricht is en de resultaten die behaald zijn door de Arbo-dienst en/of RIB.
5. De werkgever biedt de werknemer die ziek (arbeidsongeschikt) wordt voor de bedongen arbeid, allereerst vervangende passende arbeid aan in de eigen onderneming. Dit aanbod geschiedt schriftelijk. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
 - a. er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf;
 - b. er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen;
 - c. de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbare komende functies.
6. Aan de ondernemingsraad zal op basis van verklaringen van de Arbo-dienst worden gerapporteerd. Dit laat onverlet dat werknemer ook gebruik kan maken van zijn wettelijk recht om een second opinion bij het CWI/UWV aan te vragen. Loonbetaling blijft van kracht zolang er geen uitspraak is. Wanneer de werknemer achteraf in het ongelijk wordt gesteld, zal een naverrekening plaatsvinden.
7. Wanneer de werknemer het aanbod voor vervangend werk weigert en gebruik maakt van het wettelijke recht op een second opinion, mag deze weigering (die ter toetsing aan de UWV is voorgelegd) geen aanleiding zijn tot looninhouding en/of ontslag door werkgever, mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op ontvangst van de UWV beschikking) aanvaardt.
8. In alle situaties die een wettelijke verplichting tot loondoorbetaling inhouden door de werkgever vult de werkgever het loon aan tot 100%. Als werkgever en werknemer samen besluiten tot uitstel van de WAO-aanvraag betaalt de werkgever na afloop van de periode van loon door. Betaling op grond van het Burgerlijk Wetboek het volle loon tot een maximum van 104 weken.
9. Indien in het kader van reïntegratie een medewerker in dienst treedt bij een andere werkgever is de werkgever bereid om op individueel niveau met de werknemer over de financiële gevolgen van de ontstane situatie overleg te voeren en indien nodig in redelijkheid een regeling te treffen.

7. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Gedurende de looptijd van de CAO zal er een gezamenlijke studie gepleegd worden door vakbonden, ondernemingsraad en onderneming naar het ouderenbeleid en opleidingsbeleid van de onderneming. In deze studie zal ook het item eerder verworven competenties (EVC) worden betrokken.

8. Flexibel werken

Om de flexibiliteit van de organisatie te bevorderen zal bij wijze van proef gedurende 1 jaar ingaande 1 juli 2006 de volgende regeling worden toegepast:

“De normale werktijd kan bij aanvang en/of einde van een dienst met maximaal een half uur worden verlengd of verkort. De tijd-voor-tijd uren moeten uiterlijk in de maand na het ontstaan ervan worden gecompenseerd. Over het tijdstip van opname vindt overleg plaats met de werkgever. Indien opname van uren niet plaatsvindt worden de opgebouwde uren als overwerk uitbetaald. Op afdelingsniveau zal worden zorggedragen voor een praktische invulling van deze regeling. Tijdens het voorjaarsoverleg (in het tweede kartaal 2007) zal voornoemde regeling worden geëvalueerd met de intentie om deze regeling voort te zetten.”