

CAO

voor

Heuvelman Sound & Vision B.V.

01-01-2015 – 31-03-2016



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Definities en gelding CAO	p. 3
Hoofdstuk 2	Aangaan en einde van de arbeidsovereenkomst	p. 5
Hoofdstuk 3	Arbeidstijd	p. 7
Hoofdstuk 4	Beloning	p. 13
Hoofdstuk 5	Vakantie en verlof	p. 16
Hoofdstuk 6	Arbeidsongeschiktheid	p. 21
Hoofdstuk 7	Persoonlijke ontwikkeling	p. 23
Hoofdstuk 8	Overige rechten en verplichtingen	p. 24
Hoofdstuk 9	Slotbepalingen	p. 28
Ondertekenaars		p. 30

Bijlagen:



Uitvoeringsbepalingen Algemene bepalingen, Begrippen en Instructies p. 32



Uitvoeringsbepalingen Pensioenen p. 36

Uitvoeringsbepalingen Werkgelegenheid p. 37



Uitvoeringsbepalingen Salarisregeling p. 38

Uitvoeringsbepalingen bij de Salarisregeling p. 40

Stertoeslagregeling p. 45

Salarisschalen p. 46

Ondertekenaars p. 47

HOOFDSTUK 1

Definities en gelding CAO

Artikel 1:1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. CAO : deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b. Werkgever : een als zodanig optredende ondertekenaar van de CAO.
- c. Werknemersorganisatie : een als ondertekenaar van de CAO optredende vereniging van werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.
- d. Werknemer : de man of vrouw die op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van de werkgever.
- e. Salaris : het op basis van de bij de werkgever van kracht zijnde salarisregeling en/of de arbeidsovereenkomst voor de werknemer geldende brutosalaris per maand.
- f. Jaarsalaris : twaalf maal het salaris.
- g. Uurloon : het 1/173,33 deel van het salaris.

Artikel 1:2 Gelding van de CAO

1. De werkgever zal in individuele arbeidsovereenkomsten geen voorwaarden opnemen die ten nadele van de werknemer afwijken van de CAO.
2. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor minder dan de voltijdse arbeidsduur van 40 uur per week gelden, tenzij anders is bepaald, de bepalingen van de CAO in verhouding tot de omvang van hun dienstverband.

Artikel 1:3 Kennisneming CAO

1. De werknemer op wie de CAO van toepassing is ontvangt een exemplaar van de geldende CAO en de rechtsgeldig aangebrachte wijzigingen alsmede, voor zover aanwezig, de daarbij behorende salarisregeling.
2. De CAO en de daarbij behorende bijlagen, de aanvullende regelingen en wijzigingen worden op een voor de werknemer gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage gelegd.



HOOFDSTUK 2

Aangaan en einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1 Schriftelijke vastlegging

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk in tweevoud vastgelegd en door de werkgever en de werknemer ondertekend. De werknemer ontvangt hiervan een exemplaar.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt ten minste vermeld:
 - a. de naam en woonplaats van de werkgever en de werknemer;
 - b. de plaats waar de werkzaamheden worden verricht;
 - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn werkzaamheden;
 - d. de datum van indiensttreding;
 - e. de duur van het dienstverband;
 - f. het aantal arbeidsuren per week;
 - g. het aanvangssalaris;
 - h. de deelneming aan de pensioenregeling;
 - i. de toepasselijkheid van deze CAO.



Artikel 2:2 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een wederzijdse proeftijd van twee maanden. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor zes maanden of korter geldt er geen proeftijd.
2. Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, dan geschiedt dit met inachtneming van de volgende bepalingen:
 - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor de duur van ten hoogste twee jaar.
 - b. Een voor een kortere periode dan twee jaar aangegane arbeidsovereenkomst kan twee maal worden verlengd, waarbij de totale duur van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten de twee jaar niet zal overschrijden.
 - c. Een arbeidsovereenkomst kan ook worden aangegaan voor de duur van een project, zijnde een bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vastgesteld geheel van werkzaamheden dan wel werkzaamheden verbonden aan een bij wijze van proef nieuw te starten activiteit van de werkgever, met inachtneming van eerder genoemd maximum van twee jaar.

3. Indien na de maximumperiode als bedoeld in lid 2 de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, zal het dienstverband vanaf dat tijdstip worden geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij de werknemer de pensioendatum heeft bereikt.

Artikel 2:3 Aanstellingskeuring

Afhankelijk van de aard van de te vervullen functie kan de werkgever besluiten een geneeskundig onderzoek door een door hem aangewezen arts te doen plaatsvinden alvorens de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, doch uitsluitend voor zover het betreft aspecten die van belang zijn voor de uitoefening van die functie.

Artikel 2:4 Beëindiging van rechtswege

1. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege:
 - a. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
 - b. bij het einde van het project waarvoor de arbeidsovereenkomst was aangegaan;
 - c. op de dag van overlijden van de werknemer;
 - d. op de datum waarop de AOW van de werknemer in gaat.



Artikel 2:5 Beëindiging door opzegging

Zowel de werkgever als de werknemer kan de dienstbetrekking door opzegging beëindigen met inachtneming van de in het Burgerlijk Wetboek genoemde termijnen. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt 1 maand. Opzegging kan alleen tegen de laatste dag van een kalendermaand geschieden.

HOOFDSTUK 3

Arbeidstijd

Artikel 3:1 Definities

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1. Dienst: een arbeidsperiode waarin een niet als arbeidstijd te tellen aaneengesloten onderbreking van werkzaamheden van niet langer dan 2,5 uur is opgenomen. Indien de onderbreking langer dan 2,5 uur duurt, begint daarna een nieuwe dienst.
2. Werkweek: het tijdvak van maandag tot en met de daaropvolgende zondag.
3. Jaarperiode: een tijdvak van twaalf aaneengesloten maanden.
Voor Heuvelman Sound & Vision B.V. is dit het tijdvak van 1 april tot en met 31 maart.



Artikel 3:2 Algemeen



Arbeidsduur



1. a. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt (gemiddeld) 40 uur per week.
- b. Uitgangspunt is een (gemiddeld) vijfdaagse werkweek. Op verzoek van de werknemer kan – indien en voor zolang als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – een andere wekelijkse arbeidsduur overeengekomen worden.

Vaststelling werktijden

2. a. De werkgever stelt de arbeidstijden vast, zulks met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk. De werkgever maakt uiterlijk de vrijdag voor de werkweek daaropvolgend bekend op welke dagen en tijdstippen de werknemer arbeid moet verrichten, behoudens onvoorziene wijzigingen in de planning.
- b. Per dienst wordt ten minste vier uur als arbeidstijd geteld.
- c. Bij de vaststelling van de arbeidstijden houdt de werkgever zoveel mogelijk rekening met de door de werknemer kenbaar gemaakte voorkeuren voor de dagen of dagdelen waarop hij vrij van dienst is.

- d. Met de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 32 uur of minder per week worden op verzoek van de werknemer afspraken gemaakt over ten minste één vaste vrije dag per week.
- e. Indien de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit vereist is de werknemer verplicht in opdracht van de werkgever langer te werken dan volgens de vaste of roosterplanning.

Bedrijfstijd en -locaties

- 3. In verband met de aard van de bedrijfsvoering kunnen arbeidstijden vallen op alle dagen van de week tussen 00.00 uur en 24.00 uur. De arbeid kan meerdaagse perioden omvatten op locaties zowel in binnen- als in buitenland.

Vrijstelling van overwerk en nachtarbeid oudere werknemers

- 4. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder die schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van overwerk en/of nachtdiensten, kan dergelijke arbeid niet worden opgedragen. In overleg met de OR wordt maatwerk ontwikkeld voor oudere werknemers met fysieke beperking.
- 5. Met de werknemer van 55 jaar of ouder die schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van fysiek (te) zwaar werk, zal in overleg, waarbij ook de OR betrokken wordt, passende afspraken gemaakt worden.

Regeling parttime terugtreden werknemers

- 6. Het is mogelijk voor werknemers om, in goed overleg met de werkgever, vanaf de 55 jarige leeftijd met behoud van 100% pensioenopbouw tot maximaal 35% minder te gaan werken, waarbij werkgever en werknemer beiden 50% van het inkomensverlies van de werknemer voor hun rekening nemen. Werkgever zal ernaar streven de vrijvallende budgettaire ruimte te benutten door het in dienst nemen van jongere werknemers.

Bijzondere feestdagen

- 7. De werknemer heeft, tenzij de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, vrijaf met behoud van loon op de volgende bijzondere feestdagen: Nieuwjaarsdag, eerste paasdag, tweede paasdag, hemelvaartsdag, eerste pinksterdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen en Koningsdag.
De werknemer kan, in overleg met de werkgever, één of meer van de genoemde feestdagen inwisselen voor de bij zijn persoonlijke overtuiging passende feest- en gedenkdagen met een maximum van het aantal genoemde feestdagen vallend op maandag t/m vrijdag in de desbetreffende jaarperiode.

Arbeid in weekeinde

- 8. a. Arbeid op zondagen en bijzondere feestdagen als bedoeld in lid 7 wordt beperkt naar de mate waarin de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit toestaat. Zie ook artikel 3.16.2 in de bijlage.

- b. In de planning worden per jaarperiode ten minste 13 vrije zondagen opgenomen. Er wordt naar gestreefd een vrije zondag te combineren met een aansluitende vrije zaterdag of maandag.

Verantwoording arbeidstijd

- 9. De werknemer is gehouden zijn arbeidstijd te registreren volgens de door de werkgever ingestelde systemen.

Artikel 3:3 Grenzen

Maximum arbeidstijd

- 1. a. De arbeidstijd per dienst bedraagt exclusief de niet als arbeidstijd te tellen pauzes niet meer dan twaalf uur. Een keer per twee weken mag de arbeidstijd maximaal 14 uur per dienst bedragen. In geval van een nachtdienst bedraagt de arbeidstijd ten hoogste tien uur.
- b. Per week bedraagt de arbeidstijd niet meer dan 60 uur.
- c. Per zestien weken bedraagt de arbeidstijd gemiddeld niet meer dan 48 uur per week.
- d. Per 52 weken bedraagt de arbeidstijd gemiddeld niet meer dan 48 uur per week.
- e. In een tijdvak van vier weken wordt ten minste gedurende tweemaal een aaneengesloten tijdruimte van 48 uur geen arbeid verricht.

Minimum rusttijd

- 2. a. In ieder tijdvak van 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste elf uur in acht te worden genomen. Twaalfmaal in een periode van vier weken mag dit worden ingekort tot een rusttijd van ten minste tien uur.
- b. In ieder tijdvak van 7 x 24 uur dient een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uur in acht te worden genomen of een rusttijd van 72 uur in een periode van 14 x 24 uur, welke rusttijd eenmaal in een tijdvak van vijf weken mag worden ingekort tot 32 uur.
- c. Indien een nachtdienst eindigt na 02.00 uur, wordt een rusttijd van ten minste veertien uur in acht genomen, welke rusttijd eenmaal per zeven dagen mag worden ingekort tot tien uur.

Minimum pauze

- 3. Indien de werknemer meer dan 5,5 uur arbeid per dienst verricht, wordt een pauze aangehouden van ten minste een half uur, die mag worden gesplitst in twee pauzes van vijftien minuten. Hiervan kan in bijzondere gevallen in verband met de noodzakelijke continuïteit van de werkzaamheden worden afgeweken.

Maximum aantal nachtdiensten

4. a. Onder nachtdienst wordt verstaan een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 0:00 uur en 06:00 uur. Indien een dienst door uitloop na 0.00 uur doch niet later dan om 01.00 uur eindigt, geldt die dienst niet als nachtdienst.
- b. Indien diensten eindigen na 02.00 uur, is dit beperkt tot ten hoogste 36 nachtdiensten per zestien weken.
- c. Er kan worden afgeweken tot maximaal 140 nachtdiensten die eindigen na 02.00 uur per 52 weken of maximaal 20 uur arbeid tussen 0.00 uur en 06.00 uur per twee aangesloten weken.
- d. Maximum arbeidstijd per nachtdienst 10 uur. Maximaal 5 keer per etmaal per 2 weken en ten hoogste 22 keer per jaar, te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur.
- e. Er worden niet meer dan zeven nachtdiensten achtereenvolgens verricht. Na een reeks van ten minste drie en ten hoogste zeven nachtdiensten wordt een onafgebroken rusttijd van ten minste 46 uur in acht genomen.



Maximum consignatiediensten

5. a. 11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst, wordt geen consignatiedienst verricht.
- b. De maximum arbeidstijd, inclusief de arbeid voortvloeiend uit een oproep tijdens de consignatiedienst, bedraagt 13 uur per dag; 60 uur per week en gerekend over 16 weken gemiddeld 48 uur per week.
- c. Indien in de consignatiedienst de uren tussen 00.00 en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen, bedraagt de maximum arbeidstijd gerekend over 16 weken gemiddeld 40 uur per week.

Artikel 3:4 Consignatiediensten

1. Een consignatiedienst houdt in dat de werknemer zich elders dan op of bij de werkplek beschikbaar dient te houden voor het verrichten van onvoorziene werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld het verhelpen van storingen en het verwerken van wijzigingen in de planning. Een werknemer die volgens zijn arbeidscontract in aanmerking komt voor een periodieke consignatiedienst, heeft niet het recht deze te weigeren.
2. De werknemer dient gedurende de tijd van een consignatiedienst bereikbaar te zijn op een plaats vanwaar de reistijd tot zijn standplaats niet langer is dan die van zijn huis tot zijn standplaats.

3. Consignatiediensten worden vastgesteld buiten de gebruikelijke arbeidstijd, doch niet op vastgestelde vakantiedagen of in perioden waarin de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is.
4.
 - a. Een consignatiedienst op maandag t/m vrijdag loopt vanaf het einde van de dagelijkse arbeidstijd tot 08.00 uur de volgende dag.
 - b. Een consignatiedienst op zaterdag of zondag loopt vanaf 08.00 uur tot 08.00 uur de volgende dag.
 - c. Een consignatiedienst op een feestdag zal tot een minimum aantal werknemers worden beperkt.
5. Consignatiediensten worden niet gerekend als arbeidstijd en worden uitsluitend gehonoreerd met een geldelijke vergoeding.
6. De netto vergoeding voor consignatiediensten bedraagt:
Voor een dienst op maandag t/m vrijdag: € 10,50.
Voor een dienst op zaterdag, zondag: € 13,75.
Voor een dienst op een feestdag € 17,-
7. Bij opkomst wordt de extra reistijd beschouwd als werktijd en vergoed overeenkomstig de daarvoor door de werkgever getroffen regeling.



Artikel 3:5 Inconveniënten-compensatie

Over gewerkte uren tussen 19.00 uur en 07.00 uur van maandagavond tot en met vrijdagavond en van 07.00 uur zaterdagochtend tot 07.00 uur maandagochtend wordt een toeslag betaald van 25% van het bruto uurloon.

Artikel 3:6 Afrekening uren

Saldo-uren stelsel

Bij overschrijding van de te werken uren per maand wordt voor ieder arbeidsuur daarboven een toeslag van 25% in geld uitbetaald.

Het saldo-urenstelsel kent een maximum opbouw van 150 uren. Voor de Projectleiders geldt een maximum opbouw van 100 uren. Alle uren die dit maximum te boven gaan worden als overuren aangemerkt en komen volledig tot uitkering. Deze uren worden in de maand achteraf met de salarisuitbetaling uitgekeerd tegen 125% (uurloon + 25%).

De inzet van de saldo-urenreserve wordt door de werkgever bepaald, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden zal worden met de wensen van de werknemer.



HOOFDSTUK 4

Beloning

Artikel 4:1 Salaris

1. De betaling van het salaris geschiedt op een door de werkgever te bepalen wijze aan het einde van de maand, tenzij tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen.
2. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen nalatig is zijn werkzaamheden te verrichten, is geen salaris verschuldigd.

Artikel 4.2 Winst- en bonusregeling Heuvelman Sound & Vision B.V. 2015 – 2016

Heuvelman Sound & Vision B.V. heeft als uitgangspunt dat de werknemers delen in de baten en de vruchten van de onderneming. De invulling daarvan geschiedt onder andere via een variabele beloningsregeling. De variabele beloning is opgebouwd uit twee delen: een winstdelingsdeel en een bonusdeel. Zowel de winstdeling als de bonusregeling zijn gekoppeld aan de resultaten van Heuvelman Sound & Vision B.V. Gekozen is om deze te koppelen aan het bruto resultaat.



Winstdeling drempel

De winstdeling start als het brutoresultaat een nader vast te stellen bedrag is. Het bedrag wat gebruikt wordt voor de winstdeling wordt na het vaststellen van het budget in maart met de leden van de OR vastgesteld.

Bonus drempel

Bonus start indien de winstdeling volledig is benut en het brutoresultaat hoger ligt dan de benutting.

Geen uitkering

Indien de continuïteit van Heuvelman Sound & Vision B.V. naar oordeel en met toelichting van de Directie in gevaar is.

Uitbetaling van de regeling wordt gedaan na vaststelling van de jaarrekening.

1. Winstdeling

Er zal een winstdelingsregeling ingevoerd worden voor alle werknemers. Indien de winst boven een nader te bepalen bedrag komt, zal van het deel boven het nader te bepalen bedrag 50% onbeperkt onder het personeel verdeeld worden. Hierbij gelden de volgende regels:

- a) De winstdeling is van toepassing op elke werknemer van Heuvelman Sound & Vision B.V. in dienst op 1 april en in dienst op het moment van de uitbetaling van de regeling.

- b) De winstdeling is maximaal 100% van de contractuele maandbeloning en wordt vastgesteld naar rato van het aantal maanden in dienst van het jaar waar de winstdeling op betrekking heeft.
- c) De winstdeling is gekoppeld aan het resultaat volgens bovenstaande definities.

2. Bonus

De bonusregeling voor de Sales & Marketing functies blijft gehandhaafd.

- a) De bonus is enkel van toepassing op de werknemers die reeds onder deze regeling vallen én in dienst zijn op 1 april.
- b) De bonus wordt vastgesteld naar rato van het aantal maanden in dienst van het jaar waar de variabele beloning op betrekking heeft.

Artikel 4:3 Vakantietoeslag

1. Voor de tijd gedurende welke de werknemer in de periode van 1 juni tot en met 31 mei in dienst is, heeft hij recht op een vakantietoeslag van 8% van het salaris dat hij in de referentieperiode daadwerkelijk heeft genoten.
2. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd tegelijk met de salarisbetaling in de maand mei.
3. Bij beëindiging van het dienstverband wordt bij de laatste salarisbetaling te veel genoten vakantietoeslag ingehouden respectievelijk een tegoed aan vakantietoeslag uitbetaald.
4. Over de tijd gedurende welke de werknemer geen recht heeft op salaris is ook geen vakantietoeslag verschuldigd.

Artikel 4:4 Uitkering bij overlijden

1. Het salaris wordt uitbetaald tot en met de maand van overlijden van de werknemer.
2. De op de datum van het overlijden van de werknemer nog niet in de desbetreffende referentieperiode genoten vakantietoeslag en/of vakantiedagen zullen, berekend tot en met de maand van overlijden, worden uitbetaald tegelijk met het salaris waarop de betrokkene nog recht kon doen gelden.
In afwijking van het daaromtrent bepaalde in de hoofdstukken 4 en 5 zullen de vóór het overlijden uitbetaalde vakantietoeslag respectievelijk opgenomen vakantiedagen niet worden verrekend.

3. Zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na het overlijden van de werknemer wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan 3/12 van het jaarinkomen op de datum van het overlijden. Werknemer kan bij de afdeling P&O aangeven aan wie de uitkering na het overlijden verstrekt dient te worden.
 - a. aan de langstlevende der echtgenoten;
 - b. bij ontbreken van de onder a bedoelde personen, aan degenen met wie de overledene een gemeenschappelijke huishouding voerde, indien zulks ten genoegen van de werkgever wordt aangetoond;
 - c. bij ontbreken van de onder a en b bedoelde persoon, aan de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen, hieronder begrepen pleeg- en stiefkinderen;
 - d. bij ontbreken van de onder a, b en c bedoelde personen, aan de gewezen echtgenoot of echtgenoten aan wie de overledene nog financiële verplichtingen had, zulks ter beoordeling van de werkgever.



Onder jaarinkomen wordt in dit verband verstaan:

Het jaarsalaris, verhoogd met vakantietoeslag en de in de voorafgaande twaalf maanden genoten bereikbaarheidsvergoedingen en onregelmatigheidstoelagen.



4. In de in lid 3 genoemde uitkering is begrepen de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 7:674 lid 2 BW.
5. De in lid 3 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

HOOFDSTUK 5

Vakantie en verlof

Artikel 5:1 Verwerven van vakantierechten

Het recht op wettelijke vrije dagen (20 per jaar op basis van fulltime) vervalt vanaf 1 januari 2012 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de rechten zijn toegekend. Het recht op bovenwettelijke vrije dagen van voorgaande jaren verjaart na verloop van 5 jaren, gerekend vanaf de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De werkgever garandeert dat de vakantiedagen ook redelijkerwijs voor de vervaldatum door de werknemer genoten kunnen worden. Indien de werkgever deze garantie in enig jaar niet na kan komen zullen de voor verval in aanmerking komende dagen alsnog in een daaropvolgende periode in overleg met de werknemer worden ingeroosterd.

De werknemer waarvan het vakantierecht en verlofopname wordt geregistreerd in het systeem AGP heeft bij een volledig dienstverband per boekjaar recht op 20 wettelijke vrije dagen en 5 bovenwettelijke vrije dagen met behoud van salaris.



De werknemer waarvan het vakantierecht en verlofopname wordt geregistreerd in het systeem Perman heeft bij een volledig dienstverband per boekjaar recht op 20 wettelijke vrije dagen en 11 bovenwettelijke vrije dagen met behoud van salaris.



In overleg met de OR zal er worden bepaald welke regeling van toepassing is op welke functies en/of afdelingen.

1. Bij indiensttreding respectievelijk einde van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar gelden de in dit artikel genoemde vakantierechten naar evenredigheid, waarbij de uitkomst op hele uren naar boven wordt afgerond. Bij deze berekening wordt het kalenderjaar gesteld op 365 dagen.
2. Ten aanzien van het verwerven van vakantierechten geldt het daaromtrent bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.
3. De werknemer heeft voor iedere 5 jaren onafgebroken dienstverband recht op 1 extra (bovenwettelijke) vakantiedag. De toekenning van deze extra dag vindt plaats in januari van het jaar volgend op de termijn van 5 jaren onafgebroken dienstverband.

Artikel 5:2 Opnemen van vakantierechten

Het aanvragen van vakantie, langer dan 5 dagen achtereen, in de maanden april/mei/juni en september/oktober/november is niet wenselijk. In overleg met de leidinggevende en na goedkeuring van de Directie kan het worden toegestaan.

1. a. De werknemer verzoekt om vakantie conform de bedrijfsprocedure “aanvraag verlof”. Bij het goedkeuren van de verlofaanvraag zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de wensen van de werknemer.
 - b. Opname van vakantierechten geschiedt eenmaal per kalenderjaar voor een aaneengesloten periode van ten minste drie weken, tenzij anders wordt overeengekomen. De overige vakantierechten kunnen in dagen of uren worden opgenomen.
 - c. In overleg met de OR behoudt de werkgever zich het recht voor om twee verplichte vakantiedagen per jaar aan te wijzen.
 - d. Bij een volledig dienstverband wordt een dag vakantie als acht uur gerekend.
 - e. Indien op verzoek van de werkgever het eenmaal vastgestelde tijdstip van vakantie wijzigt, zal hij de aantoonbare schade die de werknemer daardoor lijdt vergoeden.
2. Vakantierechten die door toedoen van de werknemer niet zijn opgenomen vóór 1 juli van het volgende boekjaar kunnen zonder overleg door de werkgever worden ingedeeld.
3. Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na de laatste dag van het boekjaar waarin deze zijn verworven zijn vervallen.
4. Bij het einde van het dienstverband worden de niet respectievelijk ten onrechte opgenomen vakantiedagen in geld omgerekend op basis van het laatst genoten salaris en bij de laatste salarisbetaling verrekend.

Artikel 5:3 Bijzonder verlof

1. Bijzonder verlof met behoud van salaris wordt verleend voor de vervulling van een door de wet of de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting die niet in vrije tijd kan geschieden, tenzij deze verplichting is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer.
2. Bijzonder verlof met behoud van salaris wordt bovendien verleend wegens de navolgende persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Waar wordt gesproken van kinderen worden mede begrepen behuwd-, stief- en pleegkinderen; onder ouders worden mede begrepen

schoon-, stief- en pleegouders; onder echtgenoot wordt mede begrepen de levenspartner van de werknemer, zijnde degene met wie hij/zij duurzaam samenleeft.

- a. Bij verhuizing: één dag, doch ten hoogste twee keer per kalenderjaar en enkel wanneer de werknemer dichterbij de standplaats komt te wonen.
- b. Bij huwelijk: twee dagen.
- c. Bij huwelijk van een kind: één dag.
- d. Bij overlijden van de echtgenoot van de werknemer of van een tot zijn gezin behorend kind: tot en met de dag van de uitvaart.
- e. Bij overlijden van een ouder of grootouder, een kind anders dan bedoeld onder d, kleinkind, broer of zuster: één dag;
Indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart: tot en met de dag van de uitvaart, mits de werknemer als executeur-testamentair is aangesteld om de afwikkeling van het nalatenschap te regelen.



3. De in dit artikel genoemde bijzonder verlof moet worden opgenomen op de dag(en) waarop de desbetreffende gebeurtenis of viering plaatsvindt.
4. Voor alle overige verlofsituaties, waaronder kortdurend zorgverlof, ouderschapverlof etc. is het bepaalde in de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 5:4 Verlofregelingen Wet arbeid en zorg

De werkgever voert de verlofregelingen uit zoals onderstaand is beschreven.

1. Adoptieverlof
 - a. Recht voor beide ouders op vier weken adoptieverlof, het verlof kan aaneengesloten worden opgenomen of het verlof mag ook gespreid over een periode van maximaal 26 weken worden opgenomen
 - b. Mag ingaan vanaf vier weken voor de overdracht van het kind aan de adoptieouders, het verlof mag opgenomen worden tot 22 weken nadat het kind in het gezin is opgenomen;
 - c. Gedurende het verlof heeft werknemer recht op een uitkering die gelijk is aan het salaris (tot ten hoogste het maximumdagloon);
 - d. Werknemer moet uiterlijk drie weken voor aanvang verlof een bewijsdocument overleggen van adoptie;

- e. Dit verlof geldt ook voor pleegouders als een kind duurzaam in gezin wordt opgenomen;
- f. Werkgever mag dit verlof niet weigeren;
- g. Vakantiedagen en jaarennorm blijven ongewijzigd tijdens het verlof.

2. Zwangerschapsverlof

- a. Minimaal zestien weken verlof (waarvan minimaal 10 weken na de bevalling). De laatste periode van het zwangerschapsverlof kan in delen worden opgenomen. Dit gaat om het zwangerschapsverlof dat overblijft vanaf 6 weken na de datum van de bevalling. In overleg met de werkgever kan dit deel worden gespreid over een periode van maximaal 30 weken;
- b. Gedurende het verlof heeft werknemer recht op een uitkering die gelijk is aan het salaris (tot ten hoogste het maximumdagloon);
- c. De werkgever mag dit niet weigeren en betaalt het volledige salaris door;
- d. Vakantiedagen en jaarennorm blijven ongewijzigd tijdens het verlof.

3. Kraamverlof

- a. Twee werkdagen verlof voor echtgenoot (of partner die het kind erkent) in het tijdvak van vier weken na de bevalling. De partner heeft recht op drie extra (onbetaalde) vaderschapsverlofdagen.
- b. Werkgever mag dit niet weigeren en betaalt het volledige salaris door.

4. Ouderschapsverlof

Werknemers hebben voor elk kind tot acht jaar recht op onbetaald verlof van 26 x arbeidsduur per week. Dus bij 32 uur per week werk, bestaat recht op 26 x 32 uur verlof (832). Werknemers kunnen zelf bepalen hoe zij het ouderschapsverlof willen opnemen. Het verlof kan in meer dan zes perioden worden opgedeeld. Er bestaat alleen recht op loon en emolumenten over de gewerkte uren.

De werkgever mag zich *tegen splitsing* verzetten op grond van bedrijfsbelang, maar het ouderschapsverlof op zich niet weigeren.

Ouders die een meerling krijgen, hebben voor elk kind recht op ouderschapsverlof.

Het pensioen zal onder de huidige fiscale regels onverminderd worden opgebouwd over het loon zoals dat het geval was voor de opname van het ouderschapsverlof.



5. Calamiteitenverlof

Betaald verlof voor zeer korte tijd. Werknemer heeft recht op calamiteitenverlof bij onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen. De werkgever betaalt het salaris volledig door.

Bij samenloop van calamiteitenverlof met zorgverlof, eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag. Dit gaat dan over in kortdurend zorgverlof (zie onder).

Werkgever mag dit verlof *niet weigeren*.

6. Kortdurend zorgverlof

Maximaal tien dagen betaald zorgverlof per jaar. Voor parttimers geldt een verlofduur naar rato. De eerste twee dagen van het zorgverlof betaalt de werkgever 100% van het loon door en voor de overige zorgverlofdagen betaalt de werkgever 70% van het loon door.

De werkgever kan het verlof vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang weigeren. Zorgverlof moet schriftelijk worden aangevraagd bij de leidinggevende.

7. Langdurig zorgverlof

Onbetaalde verlofvorm. Alleen recht op loon en emolumenten over de gewerkte uren. De totale verlofduur is maximaal zes keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van twaalf achtereenvolgende maanden. De werkgever kan het verlof vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang weigeren. Werknemer bouwt gedurende de verlofperiode wel vakantiedagenrechten op.



HOOFDSTUK 6

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 6:1 Algemene bepalingen

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan: ziekte, ongeval, gebreken, zwangerschap en bevalling.
2. De werknemer die wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid is verplicht:
 - a. te zorgen, dat de werkgever hiervan onverwijld in kennis wordt gesteld;
 - b. de door de werkgever vastgestelde voorschriften bij ziekte na te leven;
 - c. om, indien de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door oorzaken van buitenaf waardoor hij rechten tegenover derden zou kunnen doen gelden, hiervan onverwijld mededeling aan de werkgever te doen;
 - d. om, zodra hij weet wanneer hij weer arbeidsgeschikt is, de werkgever hiervan onverwijld in kennis te stellen.
 - e. om, zich te allen tijde beschikbaar te houden voor alternatieve werkzaamheden die gelet op de aard van de arbeidsongeschiktheid wel mogelijk zijn.

De schade voor de werkgever ontstaan door het opzettelijk of anderszins verwijtbaar niet nakomen van het voorgaande kan op de werknemer worden verhaald.

3. Met betrekking tot de uitkering bij arbeidsongeschiktheid geldt onverlet het daaromtrent bepaalde in artikel 7:629 e.v. van het Burgerlijk Wetboek in aanvulling hierop de regeling als vermeld in artikel 6:2.

Artikel 6:2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer ontvangt gedurende de eerste 52 weken arbeidsongeschiktheid 100% van zijn salaris en vanaf week 53 tot en met week 104 70% van zijn bruto salaris, mits
 - a. hij bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid ten minste twee maanden onafgebroken bij de werkgever in dienst is;

- b. hij niet rechtmatig van zijn vrijheid is beroofd.

Over de uren die de werknemer re-integreert zal in de periode vanaf week 53 week tot en met week 104 wel 100% loon doorbetaald worden, alsmede indien de aard van de arbeidsongeschiktheid een direct aantoonbaar gevolg is van de werkzaamheden die hij voor de werkgever verricht of indien de werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt verklaard is. De werkgerelateerde of duurzame arbeidsongeschiktheid dient door een onafhankelijke arts vastgesteld te worden.

2. Onder salaris wordt in dit verband verstaan het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

Artikel 6:3 Vervallen van aanspraken

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zal op de in dit hoofdstuk genoemde loondoorbetaling en aanvulling geen aanspraak kunnen doen gelden, indien hij weigert hem aangeboden passende werkzaamheden te verrichten.



HOOFDSTUK 7

Persoonlijke ontwikkeling

Artikel 7:1 Beoordelingsgesprek

Ten minste 1 maal per jaar zal de leidinggevende een beoordelingsgesprek hebben met de werknemer. Voor werknemers in vaste dienst zullen deze gesprekken in de maanden januari en februari van ieder jaar plaatsvinden. Voor werknemers met tijdelijke dienstverbanden is dit afhankelijk van de duur en tijdstip van het dienstverband.

De werknemer kan een afspraak maken met zijn leidinggevende om zijn loopbaanwensen te bespreken. De leidinggevende zal altijd gehoor dienen te geven aan dit verzoek. Van zo'n loopbaan gesprek zal een schriftelijk verslag door de leidinggevende gemaakt worden waarin de vervolgafspraken vastgelegd staan. Een kopie van dit verslag wordt in het persoonlijke dossier van de werknemer bewaard.

De eventuele opleidingswensen voortkomende uit de loopbaangesprekken zullen afhankelijk van het beschikbare budget gehonoreerd kunnen worden.



Afgezien van de jaarlijkse beoordelingsgesprekken zullen er twee voortgangsgesprekken met de werknemer dienen plaats te vinden. Van de voortgangsgesprekken zal door de leidinggevende een schriftelijk verslag gemaakt worden, echter zal er geen kopie van dit verslag worden opgenomen in het persoonlijk dossier van de werknemer.

HOOFDSTUK 8

Overige rechten en verplichtingen

Artikel 8:1 Pensioen

1. De werkgever treft in overleg met de vakorganisatie(s), partij bij deze CAO, een collectieve pensioenvoorziening ten behoeve van de werknemers. In overleg met de werknemersorganisatie kunnen wijzigingen van de pensioenregeling overeen worden gekomen;
2. De werknemer neemt deel aan de door de werkgever getroffen pensioenvoorziening onder toepassing van de desbetreffende regelingen. Van de betrokken instellingen ontvangt hij de geldende regelingen van de pensioenvoorziening;
3. De werkgever betaalt jaarlijks de totale premies en kosten van de pensioenregeling aan de verzekeraar. Alle werknemers dragen, ongeacht hun leeftijd, 5% van hun pensioengrondslag bij in de totale kosten;
4. Per 1 januari 2015 is de pensioenregeling aangepast. Het pensioenakkoord bevat een aantal bezuinigingsmaatregelen die de overheid wil treffen om voor een deel het begrotingstekort te kunnen aanvullen. Het opbouwpercentage van het partnerpensioen is daarom verlaagd naar 1,16%.

De premiestaffel met de percentages per leeftijdsgroep in de pensioenregeling blijft ongewijzigd.

leeftijd	Nieuw pensioenstaffel vanaf 1 januari 2014
20-25 jaar	5,30%
25-30 jaar	6,40%
30-35 jaar	7,80%
35-40 jaar	9,50%
40-45 jaar	11,60%
45-50 jaar	14,20%
50-55 jaar	17,40%
55-60 jaar	21,50%
60-65 jaar	26,80%
65-67 jaar	31,50%

De genoemde percentages worden berekend over de jaarlijkse pensioengrondslag.



Artikel 8:2 Ziektekosten

Mocht de werknemer door een bedrijfsongeval kosten maken voor het inschakelen van geneeskundige hulp en daardoor zijn eigen risico dient aan te spreken, zal de werkgever een tegemoetkoming uitbetalen van ten hoogste € 375,-.

Artikel 8:3 Geneeskundig onderzoek

1. De werkgever is bevoegd al dan niet op gezette tijden ten aanzien van een of meer werknemers een geneeskundig onderzoek te doen instellen voor zover het aspecten betreft die relevant zijn voor de vervulling van de functie van de werknemer. De werknemer is verplicht hieraan mee te werken. De kosten van dit onderzoek komen ten laste van de werkgever.
2. De werknemer is bevoegd al dan niet op gezette tijden zich aan een geneeskundig onderzoek door de bedrijfsarts te onderwerpen. De kosten van dit onderzoek komen ten laste van de werkgever.



Artikel 8:4 Gelijke behandeling



De werkgever zal, onverlet objectief aan een functie verbonden eisen en behoudens in gevallen waarin een onderscheid objectief gerechtvaardigd is, alle werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de onderneming bieden en geen onderscheid maken op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.

Artikel 8:5 Verrichten van andere werkzaamheden

De werknemer is verplicht, indien de omstandigheden en/of de belangen van de onderneming zulks vorderen en voor zover dat redelijkerwijs van hem verlangd mag worden, tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, zonder dat dit tot wijziging van zijn salaris aanleiding geeft.

Artikel 8:6 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer zal zich onthouden van al of niet betaalde nevenactiviteiten die hem zouden kunnen beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen tegenover de werkgever na te komen dan wel op andere wijze de belangen van de werkgever zouden kunnen schaden;

2. De werknemer mag geen werkzaamheden in loondienst van derden verrichten noch zaken voor eigen rekening doen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever;
3. Toestemming voor nevenwerkzaamheden zal slechts worden verleend, indien daaruit geen schade voor de werkgever kan voortvloeien, indien geen sprake is van een belangenconflict en de werknemer schriftelijk verklaart dat daardoor niet de bepalingen van de Arbeidstijdenwet worden overtreden.

Artikel 8:7 Geheimhouding

1. De werknemer zal zowel tijdens de duur van de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan op geen enkele wijze mededelingen aan derden doen aangaande enig tot zijn kennis gekomen gegeven omtrent de onderneming van de werkgever, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever;
2. De werkgever zal zowel tijdens de duur van de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan op generlei wijze mededelingen aan derden doen aangaande de werknemer, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werknemer, behoudens de verstrekking van gegevens waartoe de werkgever krachtens wettelijk voorschrift verplicht is.



Artikel 8:8 Intellectuele eigendom

Onverminderd het bepaalde in de Auteurswet en de Rijksoctrooiwet zijn alle rechten, van welke aard dan ook, zowel in Nederland als elders, op en/of voortvloeiende uit door werknemer vervaardigde werken van letterkunde, wetenschap of kunst, daaronder begrepen door hem ontwikkelde computerprogrammatuur resp. door hem gedane uitvindingen, voor zover samenhangend met en/of voortkomend uit de functie die werknemer bekleedt, zal gaan bekleden of bekleed heeft in dienst van de werkgever, eigendom van de werkgever, tenzij in een bijzonder geval schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 8:9 Schorsing en op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste tien werkdagen met behoud van salaris preventief schorsen, indien het vermoeden bestaat van een zo ernstige overtreding van door de CAO of de werkgever gegeven voorschriften dan wel van een zo ernstige veronachtzaming van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, dat hierop mogelijk een beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet volgen;
2. De werkgever kan de werknemer met behoud van salaris voor ten hoogste vier weken op non-actief stellen, indien daardoor een ernstige verstoring van de voortgang van de werkzaamheden kan worden voorkomen of beëindigd;

3. Een besluit tot schorsing of op non-actiefstelling, de duur en de redenen die daartoe hebben geleid worden terstond aan de werknemer medegedeeld en schriftelijk bevestigd;
4. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist, dan zal volledige en zonodig openlijke rehabilitatie plaatsvinden;
5. Na verloop van drie jaren na datering van de in lid 3 genoemde brief zullen de desbetreffende stukken uit de dossiers worden verwijderd.



HOOFDSTUK 9

Slotbepalingen

Artikel 9:1 Uitvoeringsvoorschriften

Nadere voorschriften ter uitvoering van de CAO kunnen door de werkgever(s) worden vastgesteld indien deze niet in strijd zijn met het bepaalde in deze CAO. De nadere voorschriften zullen voor instemming worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad.

Artikel 9:2 Vakbondsfaciliteiten

1. Bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie hebben ten behoeve van het contact met de leden toegang tot de onderneming. Het is vertegenwoordigers van de werknemersorganisatie toegestaan om gebruik te maken van de e-mail van het bedrijf voor het communiceren met haar leden;
2. De werknemersorganisatie kan gebruikmaken van daartoe ter beschikking gestelde vergaderruimten in de onderneming ten behoeve van het onderhouden van contacten met leden van de organisatie.
Het gebruik van deze vergaderruimten geschiedt op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de werkgever en zal niet worden gevraagd of toegestaan in situaties waarin een ernstig conflict tussen de betrokken organisaties en de werkgever aanwezig dan wel redelijkerwijs te voorzien is;
3. De werkgever staat op verzoek van de werknemersorganisatie aan een lid van de werknemersorganisatie onbetaald verlof toe tot ten hoogste 48 uur per jaar voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van bestuurscolleges van de werknemersorganisatie dan wel voor het bijwonen van een cursus van de werknemersorganisatie;
4. De werknemers mogen de afgedragen vakbondscontributie fiscaal via de werkgever verrekenen.

Artikel 9:3 Geschillen

Tenzij betrokkenen anders overeenkomen, zullen alle geschillen tussen partijen die deze arbeidsovereenkomst hebben afgesloten, of welke tussen een werkgever en een werknemer ontstaan, aan de uitspraak van de gewone rechter worden onderworpen.



Artikel 9:4 Vredesplicht

Partijen zullen geen actie voeren of steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan voorzien in de artikelen 9:5 en 9:6.

Artikel 9:5 Tussentijdse wijziging

1. Ingeval zich zeer ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland voordoen, kan ieder der partijen een tussentijdse herziening van deze CAO aan de orde stellen;
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van een situatie als bedoeld in het vorige lid, zal hierover een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd. Het advies zal partijen binden;
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt binnen twee maanden nadat tussen partijen is komen vast te staan dat zich een situatie voordoet als bedoeld in het eerste lid, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld bevoegd deze CAO met een termijn van een maand op te zeggen.
Opzegging geschiedt schriftelijk.



Artikel 9:6 Looptijd

Deze overeenkomst is met ingang van 1 januari 2015 aangegaan voor de duur van 15 maanden en eindigt van rechtswege op 31 maart 2016 zonder dat daarvoor opzegging door een der partijen is vereist.

Artikel 9:7 Akte van overeenkomst

Deze overeenkomst is tot stand gekomen op basis van de akte van overeenkomst. Deze akte is als gehele tekst opgenomen in de bijlage en maken als zodanig deel uit van de CAO 2015 – 2016.

ONDERTEKENAARS

WERKGEVERS:

Heuvelman Sound & Vision B.V.
Drs. J.P.R. Bolland en M.R. Smakman

WERKNEMERSORGANISATIE:

FNV KIEM:
W. van den Burg
Dagelijks bestuur FNV KIEM



Culemborg, 22 april 2015

BIJLAGEN



UITVOERINGSBEPALINGEN ALGEMENE BEPALINGEN, BEGRIPPEN EN INSTRUCTIES

1 ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Ingangsdatum

De in deze regeling opgenomen instructies zijn van kracht met ingang van 1 januari 2015 en treden in de plaats van alle tot die datum gehanteerde regelingen. Wijziging van deze regeling geschiedt door de Directie in overleg met de werknemersorganisaties.

1.2 Werkingsgebied

Deze regeling geldt voor de werkurenregistratie en urenberekening van alle werknemers van Heuvelman Sound & Vision B.V.

1.3 Wijziging

Wijziging van deze regeling geschiedt door de Directie in overleg met de werknemersorganisaties.

2. BEGRIPPEN

2.1 Werkweek/Urennotering

Een werkweek bestaat de dagen van maandag 00.00 uur tot en met de daaropvolgende zondag 24.00 uur.

De urennotering dient consequent in een 24-uurssysteem te worden doorgevoerd, bijvoorbeeld:

zeven uur 's morgens = 07.00 uur

zeven uur 's avonds = 19.00 uur

2.2 Standplaats

Onder 'standplaats' wordt verstaan de als zodanig aangewezen gemeente waar de werknemer het merendeel van zijn werkzaamheden verricht dan wel aanvangt.

Via de afdeling P&O ontvangt de werknemer schriftelijk bericht inzake de voor hem geldende standplaats.

2.3 Saldo-urenstelsel

Het cumulatieve saldo aan uren in reserve als bedoeld in artikel 3:6 van de CAO.



3. INSTRUCTIES

3.1 Nominale arbeidstijd per dag

Voor vakantie-, ziekte- en vrije dagen gelden bij een voltijd arbeidsovereenkomst voor de urentelling de hierna volgende aantallen:

dag	uren
½	4
1	8

3.2 Arbeid in het buitenland

Indien in het buitenland wordt gewerkt volgens een vooraf opgesteld en gepland werkschema met dienstrooster dient de normale arbeidsurenregistratie en -telling plaats te vinden.

Wanneer dat niet het geval is, wordt uitgegaan van de nominale arbeidstijd per dag c.q. per week.

Slechts in die gevallen waarin duidelijk en aantoonbaar sprake is van een uitzonderlijke situatie als gevolg waarvan er onvoorzien extra werk moet worden verricht, kan na terugkeer in Nederland een aanvraag tot afwijking van deze regeling worden ingediend bij de productiemanager.

3.3 Detachering

Wanneer een werknemer wordt gedetacheerd in een afdeling of bedrijf waarvoor een regeling inzake arbeidstijden geldt die afwijkt van die van zijn eigen afdeling/bedrijf, geldt voor de desbetreffende periode de regeling van de afdeling/bedrijf waarin de werknemer is gedetacheerd.

3.4 Vrije weekeinden

Het bepaalde in de CAO inzake minimaal 13 vrije zondagen per jaarperiode wordt aldus verstaan dat door de werkgever inspanning wordt geleverd dat een dergelijke zondag primair wordt gecombineerd met een aansluitende zaterdag en secundair met een aansluitende maandag.

3.5 Reistijd

Bij geplande werkzaamheden buiten de standplaats wordt slechts de werkelijke reistijd, voor zover die uitgaat boven de reistijd voor het woon-werkverkeer v.v., geteld als arbeidstijd.

Voorts dient het volgende in acht te worden genomen:

- a. de dienstreis moet in opdracht van de werkgever plaatsvinden;
- c. bij dienstreizen in ploegverband geldt de ploegtijd.

3.6 Doktersbezoek

Onvoorzien doktersbezoek dat samenvalt met geplande arbeidstijd wordt à 100% in de urentelling opgenomen.



3.7 Telling van ziekte-uren

Voor de totalisering van het aantal uren worden slechts die ziekte-uren geteld die samenvallen met geplande diensten en wel voor het geplande aantal uren. Bij ziekte op geplande roostervrije dagen worden dus geen uren geteld. Vanaf de maandag volgend op de week waarin de eerste ziektedag valt wordt per ziektedag het aantal contracturen geteld met een maximum van vijf dagen per week.

3.8 Pauzes

Pauzes gelden niet als arbeidstijd. Indien diensten worden vastgesteld inclusief lunch- en/of dinertijden, worden voor het bepalen van de arbeidsuren de voorgeschreven pauzes afgetrokken.

3.9 Minimum aantal uren per dienst

Ingevolge CAO-bepaling wordt per dienst ten minste vier uur als arbeidstijd geteld. Dit geldt uitsluitend bij diensten met 'directe' activiteiten en dus onder meer niet in de volgende gevallen:

- ziekte
- voorbereidingsuren op projecten
- reservediensten
- overige indirecte uren

Indien een korte dienst wordt gevolgd of voorafgegaan door een als arbeidstijd te tellen halve vrije dag (vakantie etc.), wordt de dienst niettemin afzonderlijk voor ten minste vier uur geteld. Bijgetelde uren die niet worden ingevuld door andere activiteiten, zoals werkoverleg, opleiding etc., worden direct toegevoegd aan het rekening-courantstelsel.

3.10 Inconveniënten compensatie (ic)

Voor de telling van ic-uren geldt dat alleen daadwerkelijk gewerkte uren voor de vergoeding in aanmerking komen.

3.11 Vervallen diensten

In geval van vervallen diensten zijn de volgende situaties mogelijk:

3.11.1 Indien het bericht van de vervallen dienst aan de werknemer vóór 22.00 uur op de voorafgaande dag wordt doorgegeven:

- a. De geplande dienst komt geheel of voor een deel te vervallen doch er worden vervangende werkzaamheden opgedragen:
Voor de urentelling gelden de tijden van de vervangende dienst.
- b. De geplande dienst komt geheel of voor een deel te vervallen en er worden geen vervangende werkzaamheden opgedragen:
Voor de urentelling geldt de werkelijk gewerkte tijd.



- 3.11.2 Indien het bericht van de vervallen dienst ná 22.00 uur op de voorafgaande dag wordt doorgegeven:
Telling van de uren van de vervallen dienst(en) à 50% met een maximum van 8 uur à 50% = 4 uur.
- 3.11.3 De dienst wordt beëindigd vóór de geplande eindtijd.
Voor de urentelling geldt de werkelijk gewerkte tijd.
- 3.12 Afronding van het aantal uren
De arbeidstijd moet per dag op vijftien minuten nauwkeurig worden afgerond.
N.B.: Voor de ic vindt de afronding plaats per etmaal, waarbij 30 minuten of meer worden geteld als een heel uur.
- 3.13 Dagbepaling
- a. Een dienst die begint vóór 24.00 uur en eindigt om 07.00 uur of eerder wordt voor de dagtelling geacht te zijn verricht op de dag waarop hij begint.
 - b. Een dienst die begint vóór 24.00 uur en eindigt ná 07.00 uur wordt voor de dagtelling geacht te zijn verricht op de dag waarop hij eindigt.
- 3.14 Bijzondere toeslagen
- 3.14.1 Indien door bijzondere omstandigheden een dienst langer duurt dan 14 uur (inclusief de niet als arbeidstijd te tellen pauzes), wordt voor ieder extra uur een toeslag van 25% in tijd toegekend die wordt toegevoegd aan het saldo-urenstelsel.
- 3.14.2 Voor arbeid op een in de CAO bedoelde bijzondere feestdag wordt naast de ic-vergoeding per gewerkt uur een extra toeslag van 100% in geld toegekend die wordt per maand achteraf met het salaris uitbetaald wordt.
- 3.15 Overuren, meeruren en onderuren deeltijdwerkers
De telling en waardering van uren van deeltijdwerkers wijkt niet af van die van voltijdwerkers.



Uitvoeringsbepalingen – pensioenen:

Pensioenen:

De collectieve pensioenregeling van Heuvelman Sound & Vision B.V. is ondergebracht bij Delta Lloyd. Iedere werknemer ontvangt binnen een maand de polis en het pensioenreglement.



Uitvoeringsbepalingen – Werkgelegenheid:

Duurzame inzetbaarheid, werkzekerheid en werkgelegenheid:

Voor de periode 1 januari 2015 tot 31 maart 2016 wil FNV KIEM afspraken maken in zijn sectoren voor zoveel mogelijk behoud van werkgelegenheid en duurzame inzetbaarheid. Dat betekent dat het bedrijf zal investeren in het behoud of verkrijgen van een goede positie op de interne arbeidsmarkt van het bedrijf en zo mogelijk en indien daarover onderlinge overeenstemming komt tussen het bedrijf en de werknemer daarbuiten. Te denken valt aan scholing en inzet op mobiliteit c.q. loopbaanoriëntatie. Jaarlijks zal de werkgever 1% van de totale brutoloon ter beschikking stellen voor maatregelen in het kader van de duurzame inzetbaarheid van werknemers waaronder scholing en employability.

Werkgelegenheidsgarantie:

In de periode 1 januari 2015 tot 31 maart 2016 zullen geen werknemers gedwongen ontslagen worden die goed functioneren en een arbeidsovereenkomst hebben voor onbepaalde tijd.

WW reperatie:

Door de Wet Werk en Zekerheid wordt de opbouw en duur van de WW beperkt. Met ingang van 2016 wordt de WW-duur in stappen beperkt tot maximaal twee jaar. Er wordt onderzocht over de mogelijkheden om dit derde WW-jaar eventueel te repareren.



Uitvoeringsbepaling – Salarisregeling

Salarisregeling:

1. De salariering van de werknemers gebaseerd op inschaling in salarisschalen waarbij is uitgegaan van een rangordening in relatieve zwaarte van functies volgens een afgeleide van het systeem voor functie-evaluatie en -profilering van Hay Group.
2. De salariering van de werknemers vindt plaats volgens de in punt 3 e.v. van deze regeling vermelde salarissystematiek.
3. De basis voor de salarisstructuur is de navolgende tabel waarin de maximum maandsalarissen exclusief 8% vakantietoeslag per 1 april 2015 zijn opgenomen:

schaal	maximum in euro's	minimum = % van maximum
1/2	1.703,79	81,0%
3	1.817,26	79,0%
4	1.951,11	77,0%
5	2.169,70	71,9%
6	2.383,07	69,8%
7	2.621,08	67,5%
8	2.941,39	65,3%
9	3.345,57	63,0%
10	4.008,38	59,4%
11	4.534,73	59,8%
12	5.215,05	60,3%

4. De in punt 3 genoemde tabel is van toepassing op werknemers van 21 jaar en ouder.
5. Aan de schalen 1/2 tot en met 8 wordt een 'jeugdstaffel' toegevoegd bestaande uit zes regels. De jaarsalarissen worden berekend door per schaal het minimum maandsalaris te vermenigvuldigen met de navolgende percentages: 55,0%; 62,5%; 70,0%; 78,0%; 85,0% en 92,5%; geldend voor werknemers van respectievelijk 15, 16, 17, 18, 19 en 20 jaar.
6. Aan alle schalen wordt de mogelijkheid van een 'stertoeslag' toegevoegd. De stertoeslag kan worden toegekend aan excellente werknemers die het maximum salaris in de schaal waarin hun functie volgens het functiewaarderingssysteem is ingedeeld hebben bereikt. De toeslag bedraagt 2, 4, 6, 8 of 10% van het maximum van de desbetreffende salarisschaal.



7. Bovenschaligheid

7.1 Voor de werknemer van wie het persoonlijke salaris anders dan door toepassing van een stertoeslag hoger is dan het normale maximum van de schaal waarin zijn functie is ingedeeld wordt het salaris gesplitst in het zgn. 'functionele salaris', zijnde het normale maximum van de schaal waarin de uitgeoefende functie is ingedeeld, en een 'bovenschaligheidstoeslag'.

7.2 Salarisverhogingen worden uitsluitend berekend over het functionele salaris.

8. Uitvoeringsbepalingen

De toepassing van deze salarisregeling geschiedt overeenkomstig de Uitvoerings- bepalingen bij de Salarisregeling zoals die tussen partijen zijn overeengekomen.



UITVOERINGSBEPALINGEN BIJ DE SALARISREGELING:

1. ALGEMEEN

1.1 Salarisschalen

In de salarisregeling wordt uitgegaan van indeling van functies in salarisschalen. Onder verantwoordelijkheid van de Directie wordt een overzicht bijgehouden van functies met omschrijvingen en de daarbij behorende salarisschalen overeenkomstig de indelingsbesluiten op basis van het functiewaarderingsstelsel.

1.2 Leeftijd en ervaring

1.2.1 Werknemers jonger dan 21 jaar en ingedeeld in een van de schalen 1 t/m 8 worden gesalarieerd op basis van leeftijd en ontvangen een salaris overeenkomstig de desbetreffende leeftijdsregel in de van toepassing zijnde salarisschaal.

1.2.2 De vak volwassen leeftijd voor alle schalen is 21 jaar. Vanaf deze leeftijd geschiedt salariering op basis van ervaring. De werknemer ontvangt ten minste het minimumsalaris van de van toepassing zijnde salarisschaal. Hetzelfde geldt, ongeacht de leeftijd, voor werknemers ingedeeld in een van de schalen 9 t/m 12.

1.3 Bij aanstelling en bij salarismutatie wordt aan de werknemer de salarisschaal en het salaris in die schaal schriftelijk medegedeeld.

2. BEPALING VAN DE SALARISSCHAAL

2.1 Algemeen

De inhoud van de te vervullen functie is de basis voor de bepaling van de salarisschaal. Hierbij doen zich de hiernavolgende mogelijkheden voor. De met de werknemer gemaakte afspraken ter zake dienen schriftelijk (in de aanstellingsbrief dan wel in de persoonlijke arbeidsovereenkomst) te worden vastgelegd;

2.2 De werknemer voldoet aan de functie-eisen;
Salariering geschiedt in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.

2.3 De werknemer voldoet (nog) niet geheel aan de functie-eisen;
Salariering geschiedt in een salarisschaal die behoudens bijzondere omstandigheden niet meer dan twee schalen lager ligt dan die waarin de uiteindelijk te vervullen functie is ingedeeld.
Afhankelijk van de mate waarin de betrokkene de geschiktheid voor de uiteindelijk te vervullen functie heeft verworven vindt salariering in de daarbij behorende salarisschaal plaats.



Onder de 'uiteindelijk te vervullen functie' wordt verstaan de functie die bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst als zodanig is vastgelegd.

3. INPASSING IN DE SALARISSCHAAL

3.1 Bij indiensttreding:

3.1.1 Werknemers gesalarieerd op basis van leeftijd;
Inpassing geschiedt op de desbetreffende leeftijdsregel.

3.1.2 Werknemers gesalarieerd op basis van ervaring;
Inpassing geschiedt op het minimum van de schaal. Indien elders verkregen relevante ervaring daartoe aanleiding geeft, kan inpassing op een hoger bedrag plaatsvinden, waarbij rekening dient te worden gehouden met de onderlinge verhoudingen binnen de desbetreffende afdeling.

3.2 Bij schaalverhoging in verband met vervulling van een andere functie:

3.2.1 Werknemers gesalarieerd op basis van leeftijd;
Inpassing in de nieuwe schaal geschiedt op dezelfde leeftijdsregel als waarop de werknemer in de oude schaal was ingedeeld.

3.2.2 Werknemers gesalarieerd op basis van ervaring;
In de nieuwe schaal wordt het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de werknemer op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben, verhoogd met een percentage door de Directie te bepalen.

Het verschil met het oude salaris wordt in mindering gebracht op een eventuele bovenschaligheidstoelage. Indien hierna nog een bovenschaligheidstoelage overblijft, wordt in dezelfde schaal een zodanig hoger salarisbedrag, doch niet hoger dan het normale maximum, genomen, dat de toeslag geheel kan worden verdisconteerd c.q. zoveel mogelijk kan worden verlaagd.

3.3 Bij schaalverhoging in verband met herwaardering van de functie:

3.3.1 Werknemers gesalarieerd op basis van leeftijd;
Inpassing in de nieuwe schaal geschiedt op dezelfde leeftijdsregel als waarop de werknemer in de oude schaal was ingedeeld.

3.3.2 Werknemers gesalarieerd op basis van ervaring;
In de nieuwe schaal wordt het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de werknemer op de datum van de schaalverhoging ook zonder die schaalverhoging recht zou hebben.



Het verschil met het oude salaris wordt in mindering gebracht op een eventuele bovenschaligheidstoelage. Indien hierna nog een bovenschaligheidstoelage overblijft, wordt in dezelfde schaal een zodanig salarisbedrag, doch niet hoger dan het normale maximum, genomen, dat de toelage geheel kan worden verdisconteerd c.q. zoveel mogelijk kan worden verlaagd.

3.4 Bij alle vormen van schaalverlaging:

3.4.1 Werknemers gesalarieerd op basis van leeftijd;

Inpassing in de nieuwe schaal geschiedt op dezelfde leeftijdsregel als waarop de werknemer in de oude schaal was ingedeeld.

3.4.2 Werknemers gesalarieerd op basis van ervaring;

In de nieuwe schaal wordt het salarisbedrag genomen dat overeenkomt met het salaris waarop de werknemer op de datum van de schaalverlaging ook zonder die schaalverlaging recht zou hebben tot ten hoogste het maximum van de desbetreffende salarisschaal. Het aldus vastgestelde bedrag is het nieuwe functionele salaris.

Indien het oude salaris hoger was, wordt het verschil gecompenseerd in de vorm van een persoonlijke toelage.



4. JAARLIJKSE VERHOGINGEN

4.1 Werknemers gesalarieerd op basis van leeftijd;

Telkens op de eerste van de maand april volgend op dan wel samenvallend met de verjaardag wordt het salaris aangepast aan de dienovereenkomstige leeftijdsregel. Op de eerste van de maand april volgend op dan wel samenvallend met de 21e verjaardag vindt inpassing op het minimum van de desbetreffende schaal plaats. Vervolgens geschiedt de salariering op basis van ervaring.

4.2 Werknemers gesalarieerd op basis van ervaring:

4.2.1 Jaarlijks wordt op grond van een beoordeling van het functioneren bepaald of de werknemer in aanmerking komt voor toekenning van een verhoging van zijn salaris. De beoordeling vindt plaats volgens een beoordelingssystematiek zoals die met de Ondernemingsraad is overeengekomen dan wel nader zal worden gewijzigd;

4.2.2 De generieke salarisverhoging geldend voor alle werknemers per 1 april 2015 komt te vervallen. In plaats daarvan zal de eventuele individuele verhoging op basis van beoordeling en EBT per 1 april 2015 van toepassing zijn volgens onderstaande matrix. De langdurige economische crisis maakt dit noodzakelijk. Hiermee willen cao partijen ervoor zorgen dat de werknemers bij Heuvelman hun werk kunnen blijven verrichten in een stabiele werkomgeving. De werkzekerheid en werkgelegenheid willen cao partijen handhaven, omdat zij dit zeer belangrijk vinden voor de organisatie en voor de werknemers. Het op deze wijze aanpassen van de salarissen zal uitsluitend gelden voor het jaar 2015.

4.2.3 Het aantal procentuele verhoging, dat aan een werknemer zal worden toegekend naar aanleiding van de beoordeling is gekoppeld aan het behaalde bedrijfsresultaat. Na rente en overige financieringslasten en vóór belastingen (= EBT) van het voorgaande jaar;

Beoordelingsresultaat		als EBT vorig jaar > 6% van de omzet van vorig jaar, dan het is aantal procentuele verhoging bij de diverse beoordelingsresultaten:	als EBT vorig jaar ≤ 6% maar > 3% van de omzet van vorig jaar, dan het is aantal procentuele verhoging bij de diverse beoordelingsresultaten:	als EBT vorig jaar ≤ 3% maar > 1% van de omzet van vorig jaar, dan het is aantal procentuele verhoging bij de diverse beoordelingsresultaten:	als EBT vorig jaar ≤ 1% van de omzet van vorig jaar, dan is het aantal procentuele verhoging bij de diverse beoordelingsresultaten:
Matig:	A	0	0	0	0
Voldoende:	B	2	1	0	0
Goed:	C	4	2	1	0
Zeer goed:	D	6	3	2	1

4.2.4. Over het jaar 2015 zal geen structurele salarisverhoging plaatsvinden, maar deze zal worden bepaald aan de hand van deze matrix met de variabelen volgens onderstaand tabel. Per 1 april 2016 zal in overleg met de OR worden vastgelegd welke variabele van toepassing is.

Salarisverhoging per 01-04-2016	3%	2%	1%	0%
---------------------------------	----	----	----	----

4.2.5 Uiterlijk op 1 maart van het desbetreffende jaar heeft een beoordeling plaatsgehad;

- 4.2.6 a. Periodieke verhogingen worden toegekend totdat het maximum van de schaal waarin de functie is ingedeeld is bereikt;
- b. Werknemers die een functiewijziging of promotie hebben gemaakt en een salarisverhoging per 1 april ontvangen, zijn uitgesloten van het recht op de procentuele verhogingen zoals hierboven omschreven;

4.2.7 In geval van arbeidsongeschiktheid die op 1 april langer dan vijf maanden heeft geduurd waardoor er geen beoordeling heeft kunnen plaatsvinden, wordt derhalve geen verhoging toegekend.

4.2.8 Beoordeling vindt alsnog plaats drie maanden na de datum van werkhervatting. Een op basis daarvan toegekende verhoging gaat in uiterlijk op de eerste van de vierde maand na de maand van werkhervatting. Indien geen beoordeling plaatsvindt, is op dat moment het bepaalde in 4.2.7 van overeenkomstige toepassing.



STERTOESLAGREGELING:

Indien het maximum van de desbetreffende schaal is bereikt, kan een excellent functionerende werknemer worden gesalarieerd met een stertoeslag.

Doorgroei in de stertoeslag kan plaatsvinden op grond van een jaarlijkse beoordeling bij blijvend excellent functioneren totdat de maximale stertoeslag is bereikt.

Bij minder dan excellent functioneren blijft de werknemer het eerstvolgende jaar de hem toegekende stertoeslag behouden. Indien de werknemer in dat jaar wederom niet excellent functioneert, vindt een verlaging met maximaal twee stertoeslagregels plaats en zo vervolgens tot het maximum van de desbetreffende schaal.



Salarisschalen met ingang van 1 april 2015

Schaal	1 / 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Minimum	€ 1.380,08	€ 1.435,65	€ 1.502,36	€ 1.559,93	€ 1.662,20	€ 1.769,22	€ 1.919,26	€ 2.107,70	€ 2.382,25	€ 2.713,85	€ 3.142,45
Maximum	€ 1.703,79	€ 1.817,26	€ 1.951,11	€ 2.169,70	€ 2.383,07	€ 2.621,08	€ 2.941,39	€ 3.345,57	€ 4.008,38	€ 4.534,73	€ 5.215,05
Ster 1	€ 33,40	€ 35,63	€ 38,26	€ 42,54	€ 46,72	€ 51,40	€ 57,67	€ 65,59	€ 74,14	€ 84,45	€ 97,80
Ster 2	€ 66,81	€ 71,25	€ 76,51	€ 85,09	€ 93,45	€ 102,78	€ 115,32	€ 131,19	€ 148,27	€ 168,92	€ 195,59
Ster 3	€ 100,21	€ 106,89	€ 114,76	€ 127,62	€ 140,17	€ 154,17	€ 173,01	€ 196,78	€ 222,42	€ 253,36	€ 293,39
Ster 4	€ 133,62	€ 142,52	€ 153,01	€ 170,15	€ 186,88	€ 205,55	€ 230,68	€ 262,37	€ 296,54	€ 337,82	€ 391,18
Ster 5	€ 167,03	€ 178,14	€ 191,27	€ 212,70	€ 233,60	€ 256,95	€ 288,34	€ 327,97	€ 370,68	€ 422,29	€ 488,97

Jeugdlonen / schalen:

Leeftijd	1 / 2	3	4	5	6	7	8
15	€ 759,04	€ 789,61	€ 826,29	€ 857,95	€ 914,21	€ 973,07	€ 1.055,59
16	€ 862,55	€ 897,28	€ 938,97	€ 974,95	€ 1.038,88	€ 1.105,77	€ 1.199,54
17	€ 966,05	€ 1.004,95	€ 1.051,65	€ 1.091,94	€ 1.163,54	€ 1.238,45	€ 1.343,49
18	€ 1.076,47	€ 1.119,81	€ 1.171,84	€ 1.216,74	€ 1.296,52	€ 1.379,99	€ 1.497,02
19	€ 1.173,07	€ 1.220,30	€ 1.277,00	€ 1.325,94	€ 1.412,87	€ 1.503,84	€ 1.631,38
20	€ 1.276,58	€ 1.327,97	€ 1.389,68	€ 1.442,94	€ 1.537,54	€ 1.636,53	€ 1.775,32

Ondertekening;

Namens werkgever:

d.d. 22 april 2015

Heuvelman Sound & Vision B.V. te Culemborg

Drs. J.P.R. Bolland en M.R. Smakman

Namens de werknemersorganisaties:

d.d.

FNV Kunsten Informatie en Media te Amsterdam



W. van den Burg

Dagelijks bestuur FNV KIEM