



METALEKTRO B COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN ACS-AMS

01-06-2024 tot en met 31-12-2025

Metalektro B CAO 2024-2025

Aircraft Component Services – Amsterdam

INLEIDING

AAR Component Services valt onder de werkingssfeer van de bedrijfstak-cao in de Metalektro¹. De Metalektro is zich ervan bewust dat een groot aantal zaken op het gebied van de arbeidsverhoudingen niet in de Metalektro Basis-cao, maar op ondernemingsniveau wordt geregeld. Afhankelijk van het onderwerp kan dit worden geregeld door de werkgever zelf, dan wel tussen de werkgever en de vakbonden of de ondernemingsraad. De werkgever kan - naast de Metalektro Basis-cao – ook een eigen cao afsluiten, de zogenaamde B-cao.

A-bepalingen Metalektro Basis-cao

Van A-bepalingen kan bij Metalektro B-cao uitsluitend worden afgeweken in voor medewerkers *gunstige* zin. A-bepalingen zijn in de Metalektro Basis-cao vetgedrukt.

B-bepalingen Metalektro Basis-cao

Bij of krachtens een Metalektro B-cao kan worden afgeweken van de B-bepalingen in de Metalektro Basis-cao.

In deze Metalektro B-cao (MB-cao) van AAR Aircraft Component Services zijn de arbeidsvoorwaarden opgenomen die niet zijn geregeld door de Metalektro Basis-cao, of die afwijken van de A- of B-bepalingen in de Metalektro Basis-cao. De bijlages vormen een geïntegreerd onderdeel van deze MB-cao.

De artikelnummering in de MB-cao loopt zoveel mogelijk parallel aan de nummering in de Basis-cao. Is een artikel in deze MB-cao toegevoegd (en bestaat dat artikelnummer niet in de Basis-cao, dan is dat artikel blauw gearceerd.

De looptijd van deze MB-cao komt onafhankelijk van de looptijd van de Metalektro Basis cao tot stand. Cao-partijen spreken de looptijd van de MB-cao naar eigen inzicht met elkaar af.

De Metalektro Basis-cao en de MB-cao zijn van toepassing op iedere medewerker in dienst bij AAR Aircraft Component Services in Hoofddorp.

De tekst van deze B-cao is met goedkeuring van de cao-partijen herschreven op 20 december 2022. In het geval er discussie ontstaat over de interpretatie van deze nieuwe tekst, geldt de tekst in de AAR B-cao 2018-2019 als leidende tekst voor de interpretatie en gaan partijen in overleg over het verduidelijken van de cao-tekst.

Dit geldt uiteraard niet voor die artikelen die als gevolg van het akkoord van 19 december 2024 zijn aangepast.

¹ Verder te noemen Basis-cao.

CAO-PARTIJEN

Deze Metalektro B-cao is overeengekomen door:

- AAR Aircraft Component Services – Amsterdam (ACS-AMS),
a Division of AAR INTERNATIONAL, INC. te Hoofddorp,

en

- De Unie,
 - FNV Metaal
- Verder gezamenlijk te noemen 'de vakbonden'.

INHOUDSOPGAVE

Inhoud

INLEIDING	2
CAO-PARTIJEN.....	3
INHOUDSOPGAVE	4
DEFINITIES	7
1. ARBEIDSOVEREENKOMST.....	8
1.4 Voltijd en deeltijd	8
2. WERKTIJDEN.....	9
2.6 Overwerk	9
3. INKOMEN	10
3.1 Functieclassificatie.....	10
3.1.1 Functieclassificatiesysteem.....	10
3.1.4 Inkomensgaranties bij invoering van een vorm van functieclassificatie	10
3.1.5 Procedure functie-indeling	10
3.2 Vaststelling salarisgroep.....	10
3.2.1 Indeling in een salarisgroep	10
3.2.2 Verandering van salarisgroep.....	11
3.3.5 Betalingstijdstip salaris	11
3.6.2 Her- en omscholing.....	11
3.7 Toeslagen en vergoedingen	12
3.7.1 Vakantietoeslag.....	12
3.7.2 Meeruren en overuren: compensatie en toeslag.....	12
3.7.6 Inhaaluren van oproepkrachten.....	13
3.7.7 Stationering/uitzending/dienstreisregeling	13
3.7.9 – Toeslag NDO werkzaamheden	14
3.10 Pensioen.....	15
3.11 Uitkering bij overlijden	15
3.12 Eindejaaruitkering en winstafhankelijke uitkering.....	15
3.13 Jubileumgratificatie	16
3.14 Kostenvergoedingen / faciliteiten	16
4. VAKANTIE, ROOSTERVRIJ, VERZUIM EN VERLOF	18
4.1 Vakantie	18
4.1.2 Opbouw van vakantiedagen/-uren.....	18

4.1.4 Extra vakantiedagen bij een zesdaagse werkweek	19
4.1.5 Overgangsregeling extra vakantie voor senioren.....	19
4.1.6 Vaststellen van vakantie	19
4.1.9 Dagen die niet als vakantie gelden.....	20
4.2 Vrije roosteruren	20
4.2.1 Het aantal vrije roosteruren.....	20
4.2.2 De vaststelling van vrije roosteruren.....	20
4.3 Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren.....	20
4.3.1 Dagenspaarregeling.....	20
4.3.2 Individueel tijdsparen	21
4.3.3 Dagen kopen, sparen en verkopen.....	21
4.3.4 Verlofsparen.....	21
4.4 Kort verzuim.....	21
4.4.1 De regeling	21
4.5 Bijzonder verzuim.....	22
5. OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN	23
5.4.1 Studiekostenregeling	23
6. AANVULLENDE BEPALINGEN	25
6.8 Inschakeling organisatiebureau, fusie, reorganisatie en bedrijfssluiting	25
6.9 Uitzendbureaus.....	25
6.9.2 Buitenlandse uitzendbureaus	25
In aanvulling op artikel 6.9.1 kan ACS-AMS een uitzendbureau in het buitenland inschakelen, mits er een positieve inspectie op basis van NEN 4400-2 kan worden overlegd.....	25
6.10 Niet in dienst zijnde medewerkers.....	25
7. OVER DE CAO EN CAO-PARTIJEN	26
7.1 Looptijd cao.....	26
Deze AAR MB-cao heeft een looptijd van 19 maanden, van 1 juni 2024 t/m 31 december 2025.	26
BIJLAGEN.....	27
BIJLAGE A WERKINGSSFEER.....	27
BIJLAGE B REGLEMENT DISPENSATIE	27
BIJLAGE C REGLEMENT GENERATIEPACT	27
BIJLAGE D REGLEMENT GESCHILLEN	27
BIJLAGE E REGLEMENT BEMIDDELINGSINSTANTIE	27
BIJLAGE F INTEGRAAL SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING.....	27
BIJLAGE G NADERE REGELS VOOR ISF EN/OF SAO.....	27
BIJLAGE H SYSTEMEN VAN FUNCTIECLASSIFICATIE	27
BIJLAGE JTOESLAGPERCENTAGES	27

BIJLAGE K KERNBEPALINGEN WAGW-EU	27
BIJLAGE L AANVULLENDE BEPALINGEN SAO	27
BIJLAGE M Salaristabellen	27
Salaristabel ACS-AMS 1 januari 2025, inclusief een verhoging van 3,25% per 1 januari 2025.....	27
Salaristabel ACS-AMS 1 juni 2025, inclusief een verhoging van 3% per 1 juni 2025.	29

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Trede													
0	2895	2954	2991	3145	3262	3440	3656	3937	4254	4633	5193	5963	6792
1	2924	2982	3035	3183	3315	3484	3719	3982	4309	4723	5280	6062	6916
2	2946	3021	3094	3232	3354	3532	3767	4047	4387	4792	5372	6173	7039
3	2975	3047	3130	3270	3406	3577	3813	4099	4451	4871	5455	6272	7151
4	3006	3100	3165	3315	3457	3630	3852	4152	4511	4944	5541	6382	7282
5	3041	3137	3217	3354	3504	3674	3910	4201	4571	5020	5640	6474	7396
6	3082	3165	3254	3406	3550	3737	3960	4254	4627	5101	5722	6585	7513
7	3114	3201	3301	3448	3595	3782	4007	4309	4698	5170	5800	6684	7639
8	3145	3238	3337	3495	3644	3828	4060	4363	4764	5240	5891	6786	7753
9	3174	3270	3378	3532	3688	3874	4109	4418	4822	5333	5986	6885	7880
10	3201	3307	3432	3577	3744	3917	4152	4471	4882	5406	6070	6994	8001
11	3238	3337	3470	3616	3788	3966	4208	4528	4954	5479	6153	7096	8117
12	3262	3377	3511	3664	3835	4021	4254	4571	5013	5558	6241	7204	8242
13		3415	3559	3701	3880	4079	4303	4627	5076	5640	6325	7313	8359
14			3601	3761	3929	4124	4355	4687	5140	5715	6419	7402	8477
15				3797	3973	4171	4427	4744	5200	5783	6506	7506	8602
16					4021	4218	4456	4799	5267	5860	6598	7622	8717
17						4261	4503	4843	5341	5946	6684	7714	8841
18						4267	4548	4898	5398	6017	6763	7815	8967
19							4600	4954	5456	6095	6849	7921	9081
20							4641	5013	5521	6173	6947	8028	9206
21								5063	5584	6241	7033	8133	9323
22											7111	8242	9444
23													9563
24													9683
FT	990	1058	1142	1239	1345	1443	1546	1643	1797	2120	2376	2846	3165

DEFINITIES

Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)

Het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:

- het aantal zaterdagen en zondagen;
- het aantal vakantiedagen, zoals bedoeld in 4.1.2 a en de extra vakantiedagen bij een zesdaagse werkweek, zoals bedoeld in 4.1.4 a;
- het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of zondag valt;
- 3,5 dagen vrije roostertijd (28 vrije roosteruren).

De uitkomst in dagen wordt vermenigvuldigd met 8 uur.

Feestdagen

Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag (27 april) en 5 mei in een lustrumjaar.

Medewerker

De vrouw of man in dienst bij werkgever.

Werkgever

AAR Aircraft Component Services - Amsterdam (ACS-AMS) in Hoofddorp, a Division of AAR International Incorporated, verder te noemen ACS-AMS.

1. ARBEIDSOVEREENKOMST

1.4 Voltijd en deeltijd

1.4.1 Hoofdregel

De cao-bepalingen gaan uit van de medewerker die in voltijd werkt. Voor de medewerker die in deeltijd werkt, gelden de arbeidsvoorwaarden in deze MB-cao naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren.

1.3.1 Verzoek om in deeltijd te werken

Deeltijd is in beginsel mogelijk in alle functies en op alle niveaus (zie ook artikel 2 lid 3 Wet flexibel werken). Een verzoek van de medewerker om zijn functie in deeltijd te mogen uitoefenen, wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs niet van ACS-AMS kan worden gevegd.

ACS-AMS reageert binnen een maand na ontvangst op het verzoek van een medewerker. Een afwijzing wordt schriftelijk en gemotiveerd kenbaar gemaakt.

1.4.2 Uitzonderingen

Als de medewerker in deeltijd werkt, gelden de volgende bepalingen niet naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren, maar volledig:

- a. kort verzuim (artikel 4.4 Basis-cao);
- b. vakbondsverlof (artikel 4.6 Basis-cao);
- c. karweiwerk: vergoeding extra reistijd, extra reiskosten en verblijfkosten (artikel 3.7.7 Basis-cao);
- d. vergoeding woon-werkverkeer: deze vergoeding wordt toegekend naar rato van het aantal dagen, dat de deeltijdwerker werkzaam is;
- e. buitengewoon verlof: de mate, waarin buitengewoon verlof wordt verstrekt, is afhankelijk van of de gebeurtenis plaatsvindt tijdens werktijd van de deeltijdwerker;
- f. compensatiedagen bij overwerk: ten aanzien van de compensatiedagen bij overwerk geldt voor deeltijdmedewerkers hetzelfde maximum aantal als voor de voltijdmedewerkers.

2. WERKTIDEN

2.1.1 Vaststellen dienstrooster

1. Uitgangspunt is dat de medewerker per werkdag zelf zijn begintijd bepaalt binnen de tijden van het beginvenster, waarbij de benodigde (minimale) kernbezetting op de afdeling wordt gewaarborgd. Medewerkers stemmen hun begintijden onderling met elkaar af; lukt het hen niet om de minimale bezetting onderling af te stemmen, dan beslist ACS-AMS over de bezetting op die dag.
2. Het beginvenster is normaal gesproken van 06.00 uur tot 9.00 uur.
3. Het kan voorkomen dat de medewerker geacht wordt buiten het beginvenster te starten met zijn werkzaamheden of dat de medewerker meer werkt dan 8 uur per dag of 40 uur per week. Hierbij houdt ACS-AMS rekening met de wettelijke voorschriften, de Basis-cao en de redelijkheid. Met ernstige bezwaren van de medewerker zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden.
4. Tenminste veertien kalenderdagen voordat de medewerker in afwijking van het beginvenster moet werken, stelt ACS-AMS de medewerker in kennis van de tijdelijk gewijzigde werktijden. ACS-AMS kan met de Ondernemingsraad een kortere termijn overeenkomen.

2.5 Consignatiedienst/AOG dienstregeling

1. De AOG-regeling is van toepassing op AOG-werkzaamheden, die tijdens het weekeinde worden verricht. De medewerker ontvangt bij opkomst in de nacht van vrijdag op zaterdag of in de nacht van zaterdag op zondag voor het eerste uur of een gedeelte daarvan een halve compensatiedag.
2. Voor de daaropvolgende uren gelden de vergoedingen zoals geregeld in artikel 3.7.2 d Basis-cao (Overwerk). Voor de uren op zaterdag en zondag wordt een extra compensatie in vrije tijd van 100% per gewerkt uur toegekend.
3. De medewerker komt niet in aanmerking voor de vergoeding van twee reizen, zoals bedoeld in artikel 3.7.7 c Basis-cao.
4. Gedeelten van uren worden pro rata vergoed.
5. Onder nachturen wordt in deze regeling verstaan de periode tussen 0.00 uur en 08.00 uur.

2.6 Overwerk

1. Wanneer in opdracht van ACS-AMS werkzaamheden zijn verricht, waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, is sprake van overwerk.
2. Niet als overwerk wordt beschouwd een afwijking van het dienstrooster van een half uur of minder per werkdag.
3. Voor een deeltijder is er sprake van overwerk, als de medewerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de normale arbeidsduur per dag of week van een voltijdmedewerker wordt overschreden.
4. Zie voor meer informatie over hoe overwerk en meerwerk geboekt kunnen worden het Personeelshandboek.

3. INKOMEN

3.1 Functieclassificatie

3.1.1 Functieclassificatiesysteem

Conform artikel 3.1.1. sub b heeft ACS-AMS gekozen voor functieclassificatiesysteem ORBA. De functies binnen ACS-AMS zijn op basis van ORBA ingedeeld in functiegroepen.

3.1.4 Inkomensgaranties bij invoering van een vorm van functieclassificatie

Dit artikel is niet van toepassing.

3.1.5 Procedure functie-indeling

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. De salarisgroepen en schalen zijn opgenomen in [Bijlage M](#).
2. De medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn salaris en het aantal stappen, waarop zijn salaris is gebaseerd.
3. Indien een medewerker bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bij ACS-AMS geldende beroepsprocedure.

3.2 Vaststelling salarisgroep

3.2.1 Indeling in een salarisgroep

1. Salarisgroepen

De voorkomende functies binnen de onderneming worden ingedeeld in een van de salarisgroepen 1 tot en met 13. De salarisgroepen en -schalen zijn te vinden in [Bijlage M](#).

2. Indeling in de salarisschaal

- a. Bij indiensttreding wordt de medewerker in beginsel het startsalaris toegekend van de bij zijn functie behorende salarisschaal.
- b. Herziening van het individuele salaris naar aanleiding van de beoordeling vindt éénmaal per jaar op 1 juli plaats. Deze herziening bestaat uit de toekenning van geen, één, twee of drie stappen. Dit vindt plaats totdat het maximum van de schaal is bereikt en is afhankelijk van de schriftelijke beoordeling in het kader van de bij ACS-AMS geldende beoordelingsregeling.
- c. De medewerker die naar het oordeel van ACS-AMS bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en vaardigheden beschikt, kan gedurende maximaal één jaar in één lagere dan de bij die functie behorende salarisschaal worden ingedeeld. Na maximaal één jaar wordt de medewerker ingedeeld in de bij de functie behorende functieschaal.

De medewerker die voorafgaand aan de indiensttreding een stage bij ACS-AMS met voldoende resultaat heeft afgerond, kan voor de resterende periode tot maximaal 1 jaar in één lagere dan de bij de functie behorende salarisschaal worden ingedeeld. De stageperiode telt in dit geval mee voor de maximumperiode van één jaar.

3. Functioneringstoeslag

- a. De medewerker van wie het salaris overeenkomt met het maximum van de salarisschaal en de maximale beoordelingscore ontvangt, komt in aanmerking voor een functioneringstoeslag naar rato van de omvang van het dienstverband.
- b. De hoogte van deze eenmalige uitkering bedraagt bij benadering 24 maal één stap in de betreffende salarisschaal en verschilt derhalve per salarisschaal. De functioneringstoeslagen zijn opgenomen in de bij de functie behorende salarisschaal.
- c. De toeslag wordt als eenmalige uitkering in beginsel in de maand juli uitbetaald. Als de medewerker het volgende jaar niet de maximale beoordelingscore krijgt toegekend, ontvangt hij geen functioneringstoeslag.

3.2.2 Verandering van salarisgroep

1. De medewerker die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt per die datum in de daarbij behorende hogere salarisschaal ingedeeld. Inschaling vindt plaats op het hogere bedrag dat het dichtst bij het oude salaris ligt.
2. De medewerker, die op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt per die datum in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld. De verlaging van het salaris is het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met de eerstkomende lagere salarisstap in de lagere salarisschaal.
3. De medewerker die op verzoek van ACS-AMS tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen. Indien de tijdelijke waarneming 30 achtereenvolgende werkdagen heeft geduurd, ontvangt de medewerker een waarnemingstoeslag. De hoogte van de waarnemingstoeslag is gelijk aan het verschil tussen de minimumbedragen van de eigen en de hogere salarisschaal. Een eventuele toegekende persoonlijke toeslag, verbandhoudende met een indeling in de lagere salarisgroep, wordt in deze situatie tijdelijk afgebouwd met de waarnemingstoeslag.

3.3 Salaristabellen

De salaristabellen zijn te vinden in Bijlage M.

3.3.5 Betalingstijdstip salaris

Het salaris wordt op ca. de 25e van elke kalendermaand betaald onder aftrek van de verschuldigde fiscale en sociale heffingen en eventuele pensioenbijdragen, met specificatie van de wijze van berekening en de ingehouden bedragen.

3.6.2 Her- en omscholing

1. **Herscholing**

Als de medewerker bij indiensttreding aan een herscholingstraject begint, is artikel 3.3.1 Basis -cao de eerste 3 maanden niet van toepassing.

Met herscholing wordt hier bedoeld: een opleiding voor het herwinnen van de bekwaamheid in het uitoefenen van een bepaalde functie waarin hij eerder als medewerker of zelfstandige heeft gewerkt.

Voor de medewerker die bij indiensttreding een herscholingstraject begint, geldt in de periode van maximaal 3 maanden dat de medewerker gedurende deze periode een schaal lager wordt ingeschaald dan de schaal van de functie waarvoor de medewerker wordt herschoold.

2. Omscholing

Als de medewerker bij indiensttreding aan een omscholingstraject begint, is artikel 3.3.1 Basis-cao de eerste 6 maanden niet van toepassing.

Voor AAR geldt dat bij een dergelijk omscholingstraject naar een functie tot en met salarissgroep 4 de omscholingstermijn maximaal 6 maanden blijft. Voor de medewerkers in salarissgroep 5, 6 of 7 wordt deze termijn met 6 maanden verlengd tot 12 maanden.

Met omscholing wordt hier bedoeld: een opleiding voor een andere functie dan die waarin hij eerder als medewerker of zelfstandige heeft gewerkt.

Voor de medewerker die bij indiensttreding een omscholingstraject begint, geldt in de periode van maximaal 6 of maximaal 12 maanden dat de medewerker gedurende deze periode een schaal lager wordt ingeschaald dan de schaal van de functie waarvoor de medewerker wordt omgeschoold.

Toelichting bij 3.6.2

Het is niet de bedoeling dat het inkomen van de medewerker hierdoor lager wordt dan dat in bijvoorbeeld salarissgroep -1. Het is wel de bedoeling dat zijn salaris meestijgt met zijn vorderingen in het her- of omscholingstraject, totdat hij het bij zijn functie passende salaris bereikt.

3.7 Toeslagen en vergoedingen

3.7.1 Vakantietoeslag

In afwijking van artikel 3.7.1 sub a Basis-cao betaalt ACS-AMS de medewerker jaarlijks een vakantietoeslag van 8%. De vakantietoeslag wordt opgebouwd over het gemiddelde salaris in 12 kalendermaanden, over de periode van 1 mei tot en met 30 april van enig jaar.

De vakantietoeslag wordt uiterlijk op 1 juni van het kalenderjaar betaald.

Artikel 3.7.1 sub b en d Basis-cao zijn niet van toepassing.

3.7.2 Meeruren en overuren: compensatie en toeslag

1. De medewerker kan overwerk tot een maximum van 7 compensatiedagen per kalenderjaar compenseren in vrije tijd, indien:
 - a. de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van ACS-AMS toelaten en
 - b. ACS-AMS en de medewerker kunnen komen tot een regeling over de tijdstippen, waarop de compensatie zal plaatsvinden.

Bij compensatie in vrije tijd ontvangt de medewerker verder de onder lid 4 genoemde toeslag in geld.

2. In de volgende gevallen zal in plaats van compensatie in vrije tijd per gewerkt uur het uursalaris, vermeerderd met de lid 4 genoemde toeslag, worden betaald:
 - a. Indien de omstandigheden van het bedrijf het naar het oordeel van ACS-AMS niet toelaten dat overuren uiterlijk voor 1 april na het jaar waarin zij zijn ontstaan, worden gecompenseerd in vrije tijd;
 - b. Indien de medewerker in het kalenderjaar reeds 7 compensatiedagen heeft opgebouwd.
3. Indien de medewerker in een kalenderjaar 7 compensatiedagen heeft opgebouwd en er geen opname heeft plaatsgevonden, heeft de medewerker de mogelijkheid geen overwerk te

verrichten. Uitzonderingen hierop zijn AOG-situaties en zwaarwegende bedrijfsomstandigheden.

Indien de medewerker en het afdelingshoofd van mening verschillen over het wel of niet aan de orde zijn van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden, zal de naasthogere leidinggevende van het afdelingshoofd een definitief besluit nemen. Zodra de medewerker een compensatiedag opneemt, is de medewerker conform artikel 2.6 van deze ACS-AMS-cao gehouden overwerk te verrichten.

4. Overurentoeslag

De toeslag voor overwerk wordt berekend op basis van de volgende percentages:

Dagen	Tijdstip	Percentage van het uurloon
maandag t/m vrijdag	08.00-24.00 uur	50%
maandag t/m vrijdag	00.00-08.00 uur	100%
vrijdag t/m maandag	24.00-08.00 uur	100%
Feestdagen, collectieve roostervrije- en collectieve vakantiedagen		100%

5. Meerurentoeslag

Aan de deeltijdwerker die meer werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en de normale arbeidsduur van een fulltime medewerker daarbij niet wordt overschreden, wordt een meerurentoeslag van 25% van het uursalaris uitgekeerd.

6. Zaterdagen, zon- en feestdagen en collectieve roostervrije en collectieve vakantiedagen worden voor toepassing van dit lid, behalve wanneer het anders is aangegeven, geacht te starten op 0.00 uur van de desbetreffende dag. Feestdagen worden, voorzover zij op een maandag vallen, geacht te zijn gestart om 08.00 uur en te eindigen op dinsdag om 08.00 uur.
7. Tijdens overwerk wordt over wettelijke voorgeschreven rusttijd het normale uurloon betaald.
8. De medewerker ontvangt als hij minimaal 1½ uur overwerk heeft verricht, naast de hierboven onder lid 4 bedoelde toeslag, € 12,50 netto voor het overwerk dat op die dag door hem verricht is.
9. Als een medewerker in verband met overwerk een extra reis moet maken, worden maximaal twee reizen vergoed tegen 100% van het uurloon en tevens de extra reiskosten vergoed.
10. De kosten verbonden aan maaltijden in verband met overwerk worden vergoed tegen € 15,- netto als de medewerker na 19.00 uur arbeid verricht.
11. Als een medewerker in een kalendermaand meer dan 27 overuren verricht, ontvangt hij een extra halve dag compensatieverlof.
12. De medewerker met een bruto maandsalaris dat uitstijgt boven het salarisbedrag dat overeenkomt met de maximum trede van schaal 10, ontvangt als vergoeding voor overwerk per gewerkt uur het uursalaris exclusief toeslag voor overwerk.

3.7.6 Inhaaluren van oproepkrachten

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing.

3.7.7 Stationering/uitzending/dienstreisregeling

- a. Stationering/uitzending/dienstreisregeling
Stationering vindt plaats op basis van vrijwilligheid. Dit wordt geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst.
- b. Betalingsregeling bij uitzending
 - Gedurende een uitzending wordt het inkomen van de medewerker doorbetaald, alsof hij op zijn normale standplaats werkt.

- De kosten van het verblijf in een hotel zijn voor rekening van ACS-AMS. Het hotel wordt in overleg met ACS-AMS vastgesteld.
 - De overige, redelijkerwijs te maken kosten worden op basis van declaratie volledig vergoed.
- c. Uitzendingsverlof
Mocht de verwachting zijn dat een uitzending langer dan 1 maand zal duren, dan heeft de medewerker voor vertrek recht op 1 dag vrijaf.
- d. Duurt een uitzending langer dan 15 kalenderdagen, dan ontvangt de medewerker voor iedere volgende volle week dat hij buiten Nederland is 1 werkdag vrijaf tot een maximum van 10 werkdagen. Dit opgebouwde verlof wordt direct aansluitend aan terugkeer in Nederland verleend.
- e. Betalingsregeling bij dienstreis
- Gedurende een dienstreis wordt het inkomen van de medewerker doorbetaald, alsof hij op zijn normale standplaats werkt.
 - De kosten tijdens een dienstreis zullen in overleg met ACS-AMS per declaratie worden vergoed.
- f. Verblijft de medewerker in opdracht van ACS-AMS voor de uitvoering van een opdracht gedurende tenminste 30 aaneengesloten kalenderdagen buiten Nederland en kan hij aantonen dat zijn uitrusting als gevolg van de dienstreis/uitzending aangevuld moet worden? Dan komt hij in aanmerking voor de vergoeding van deze kosten tot maximaal € 494,62 per jaar. Dit bedrag wordt uitbetaald 1 maand voor het vertrek.
- g. De medewerker die in opdracht van ACS-AMS langer dan 15 aaneengesloten kalenderdagen in het buitenland verblijft, ontvangt een scheidingstoelage van € 14,83 bruto per dag over de gehele periode.
- h. Op de medewerker is tijdens een dienstreis/uitzending een door ACS-AMS afgesloten reis- en ongevallenverzekering van toepassing.
- i. Overige zaken
- Als een internationaal rijbewijs op de plaats van stationering is vereist, kan dit worden aangeschaft bij de ANWB.
 - Het vervoer tussen de arbeidsplaats en het hotel wordt in overleg tussen ACS-AMS en de medewerker geregeld.
 - Eventuele inentingen worden verzorgd door een daartoe bevoegde organisatie. Hoewel niet vereist, is inenting tegen bepaalde ziekten wel aan te bevelen.
 - Als vanwege zeer dringende redenen (ziekte of overlijden van familieleden in de eerste graad – ouders, echtgenoot/echtgenote, kinderen) onmiddellijke terugkomst naar Nederland noodzakelijk is, zullen de kosten door ACS-AMS worden gedragen.
 - Een eventueel noodzakelijke visumaanvraag wordt door ACS-AMS geregeld en bekostigd.
- j. Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten NL
Aan een ziekte medewerker, die in opdracht van ACS-AMS buiten Nederland verblijft, zal ACS-AMS alle daaruit voortvloeiende kosten voor zijn rekening nemen. Het gaat dan bijvoorbeeld om kosten voor de vergoeding van een ziekenhuis(opname), incl. de bijstand van specialisten. ACS-AMS draagt ook zorg voor het vervoer naar Nederland of het domicilie van de medewerker, zodra de medewerker kan worden vervoerd. Deze regeling geldt voorzover de genoemde kosten niet door een verzekering worden gedekt.

3.7.9 – Toeslag NDO werkzaamheden

Medewerkers die de volledige bevoegdheid hebben om NDO (Niet Destructief Onderzoek) werkzaamheden te verrichten, hebben recht op een NDO toeslag ter hoogte van een halve ($\frac{1}{2}$) functioneringstoelage (FT) van functieschaal 5. Deze toeslag wordt jaarlijks per 1 juli van enig jaar achteraf uitgekeerd; zonodig pro rata vanaf het moment dat de medewerker formeel door QA bevoegd is verklaard. De NDO toeslag geldt voor zolang de bevoegde medewerker de betreffende NDO werkzaamheden verricht. Verder zijn er geen vergoedingen van toepassing op de NDO toeslag, zoals examenvergoeding e.d.

3.9 Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband

In afwijking van artikel 3.9 Basis-cao is lid 2 'Regeling onwerkbaar weer' niet van toepassing op ACS-AMS.

3.10 Pensioen

- a. Tot 1 januari 2022 gold bij ACS-AMS een bedrijfseigen pensioenregeling. Deelname was verplicht.
- b. Vanaf 1 januari 2022 geldt bij ACS-AMS de pensioenregeling conform artikel 3.10.1 MetalektrO cao. De medewerker neemt verplicht deel in de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds van de MetalektrO (PME). Voor de voorwaarden en kenmerken van de regeling wordt verwezen naar het pensioenreglement. De medewerker ontvangt een kopie van het pensioenreglement.

3.11 Uitkering bij overlijden

Als de medewerker overlijdt, ontvangen de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering op grond van [artikel 674 B.W.](#)

- a. Deze uitkering is in afwijking van [artikel 674 lid 2 BW](#) gelijk aan het bedrag van driemaal het maandsalaris.
- b. Als de medewerker ten tijde van het overlijden in opdracht van ACS-AMS buiten Nederland verblijft, is ACS-AMS bereid - op verzoek van de nagelaten betrekkingen -, het stoffelijk overschot op kosten van ACS-AMS naar Nederland of zijn geboorteland te vervoeren. Dit is alleen mogelijk voorzover deze kosten niet door een verzekering of een voorziening conform een sociale verzekeringswet zijn gedekt.

3.12 Eindejaarsuitkering en winstafhankelijke uitkering

1. Eindejaarsuitkering
 - a. De medewerker die op 31 december in dienst is van ACS-AMS en het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt eind december van dat kalenderjaar een eindejaarsuitkering van 7% van 12 maal het maandsalaris van de maand november.
 - b. De medewerker, die op 31 december in dienst is van ACS-AMS en niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt eind december van dat kalenderjaar de in lid 1 genoemde uitkering pro rato.
 - c. Indien de individuele arbeidsduur van een medewerker tijdens een kalenderjaar wijzigt, bedraagt de eindejaarsuitkering in dat betreffende kalenderjaar, in afwijking van lid 1.a., 7% van het jaarsalaris van dat jaar.
 - d. De eindejaarsuitkering maakt deel uit van de pensioengrondslag.
2. Winstafhankelijke uitkering
 - a. De winstafhankelijke uitkering is afhankelijk van de geprognosticeerde winst voor belasting. Indien de geprognosticeerde winst in een boekjaar wordt behaald, ontvangt de medewerker een uitkering van 1,5% van het jaarsalaris.
 - b. Indien de behaalde winst 10% of meer uitstijgt boven de geprognosticeerde winst, ontvangt de medewerker een uitkering van 2% van het jaarsalaris.
 - c. In aanvulling op bovenstaande geldt dat, indien de geprognosticeerde winst ten minste wordt gehaald, de uitkering ten minste € 500,-- bruto zal bedragen (deeltijdwerkers naar rato).
 - d. Onder jaarsalaris wordt in het kader van de winstuitkering verstaan de maandsalarissen plus de vakantietoeslag, die tijdens het boekjaar zijn uitgekeerd.
 - e. De Ondernemingsraad en de vakbonden worden vooraf geïnformeerd over de winstprognose die door ACS-AMS wordt vastgesteld.

3.13 Jubileumgratificatie

1. De medewerker ontvangt een jubileumgratificatie:
 - bij een 20-jarig dienstverband, een jubileumgratificatie van 100% bruto van het bruto maandsalaris, óf
 - bij een 25-jarig dienstverband, een jubileumgratificatie van 100% netto van het bruto maandsalaris.

De medewerker kan kiezen welke jubileumgratificatie hij wenst.

2. De medewerker ontvangt een jubileumgratificatie:
 - bij een 30-jarig dienstverband, een jubileumgratificatie van 150% bruto van het bruto maandsalaris toegekend, óf
 - bij een 40-jarig dienstverband, een jubileumgratificatie van 100% netto plus 50% bruto van het bruto maandsalaris.

De medewerker kan kiezen welke jubileumgratificatie hij wenst.

3.14 Kostenvergoedingen / faciliteiten

- a. **Zorgverzekering** De medewerker die deelneemt aan de collectieve zorgverzekering die door ACS-AMS is afgesloten, ontvangt een tegemoetkoming van € 10,90 netto per maand van ACS-AMS.

Elk voorgenomen besluit tot vaststelling of wijziging van de collectieve zorgverzekering behoeft instemming van de ondernemingsraad.

- b. **Woon-werkverkeer**

Medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2025

ACS-AMS betaalt de medewerker een tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer van € 0,23 per kilometer. Hierbij wordt rekening gehouden met de rekenregels van de Belastingdienst en uitgegaan van de kortste route woon-werk volgens de ANWB routeplanner. De vergoeding is gemaximeerd tot het bedrag dat geldt voor de NS Business Card OV Vrij (in 2025: € 407,- per maand).

Medewerkers in dienst vóór 1 januari 2025

ACS-AMS betaalt de medewerker maandelijks een tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer, die gelijk is aan de actuele kosten volgens het zonetarief van het openbaar vervoer.

De medewerker heeft de mogelijkheid om, in plaats van de maandelijkse betaling, ook te kiezen voor een jaarlijkse vergoeding. De keuze voor maandelijks of jaarlijks geeft de medewerker door aan ACS-AMS één maand voorafgaand aan de gewenste datum van inwerkingtreding; dit in verband met de administratieve verwerkingstijd.

Wanneer een medewerker gedurende het jaar uit dienst treedt, zal de vergoeding naar rato moeten worden terugbetaald.

- c. **BHV-vergoeding** Voor het actief deelnemen aan de BHV-dienst binnen ACS-AMS wordt aan de vrijwillige leden van de BHV (Bedrijfs Hulp Verleners) die in het bezit zijn van een geldig en officieel erkend BHV-diploma of certificaat, maandelijks een vergoeding verstrekt van € 30,- bruto.
- d. **Dienstreizen** Onder een dienstreis wordt verstaan een reis, die in opdracht van ACS-AMS in verband met de uitoefening van de functie wordt gemaakt, niet zijnde woon-werkverkeer.
 1. De reiskosten van dienstreizen worden na declaratie vergoed op basis van € 0,23

onbelast en € 0,08 belast (€ 0,31) per kilometer.

2. ACS-AMS stelt zich garant voor autoschade bij ongeval tijdens een dienstreis tot een maximum van € 15.000,- per gebeurtenis, voor zover de schade niet wordt vergoed door de verzekeringsmaatschappij. Eventuele wijziging in de bonus/malus tengevolge van het ongeval wordt niet vergoed door ACS-AMS.

e. Ongevallenverzekering

1. ACS-AMS heeft voor de medewerkers een ongevallenverzekering afgesloten. De verzekering is ook buiten arbeidstijd en over de gehele wereld van kracht.
2. Ongevallen dienen onverwijld bij ACS-AMS te worden gemeld. De verzekeringspolis ligt ter inzage bij de afdeling Human Resources.
De belangrijkste punten uit deze polis zijn:
 - a. Het risico als passagier van een vliegtuig is mede verzekerd.
 - b. In geval van een ongeval wordt bij overlijden van de medewerker het jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag uitbetaald.
 - c. De uitkering bij overlijden wordt betaald aan degene die door de verzekerde bij notariële akte als begunstigde(n) bij overlijden is/zijn aangewezen.
 - d. De uitkering in geval van blijvende invaliditeit wordt betaald aan de medewerker.

4. VAKANTIE, ROOSTERVRIJ, VERZUIM EN VERLOF

4.1 Vakantie

4.1.2 Opbouw van vakantiedagen/-uren

1. In afwijking van artikel 4.1.2 en 4.1.3 van de Basis-cao geldt het volgende. Per kalenderjaar verwerft de medewerker met een volledig dienstverband afhankelijk van zijn leeftijd en het aantal dienstjaren wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen met behoud van inkomen.

Wettelijke vakantiedagen

De voltijdmedewerker heeft recht op 20 wettelijke vakantiedagen.

Bovenwettelijke vakantiedagen

Naast de wettelijke vakantiedagen ontvangt de medewerker een aantal bovenwettelijke vakantiedagen. Dit aantal is afhankelijk van de leeftijd van een medewerker en het aantal volledige dienstjaren:

1. Basis

In combinatie met het afschaffen van het verdubbelen van de dagen uit de Dagenspaarregeling ontvangen alle medewerkers 1 extra bovenwettelijke vakantiedag.

Vanaf 1 januari 2025 ontvangt iedere voltijd medewerker 7 basis bovenwettelijke vakantiedagen².

2. Leeftijd

- De voltijdmedewerker van 52 jaar heeft tot en met 61 jaar recht op 2 extra bovenwettelijke vakantiedagen.
- Vanaf 62 jaar tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd heeft de voltijdmedewerker daarboven op ook recht op 5 extra bovenwettelijke vakantiedagen.

3. Dienstjaren

Na 3, 6, 9, 12 en 15 volledige dienstjaren ontvangt een voltijd medewerker 1 extra bovenwettelijke vakantiedag.

Dit aantal kan oplopen tot maximaal 5 extra bovenwettelijke dagen.

Voorbeeld

Een medewerker van 63 jaar ontvangt na 3 volledige dienstjaren 1 extra bovenwettelijke dag. Vanaf 6 dienstjaren ontvangt deze medewerker 1 extra bovenwettelijke dag erbij en vanaf 9 dienstjaren opnieuw 1 extra dag erbij.

Deze medewerker ontvangt na 9 dienstjaren dus 3 extra bovenwettelijke dagen, boven op zijn basisrecht (7 dagen) en zijn recht op leeftijdsdagen (7 dagen).

In totaal heeft deze medewerker 17 bovenwettelijke vakantiedagen.

2. Als leeftijd in een bepaald kalenderjaar geldt de leeftijd, die de medewerker op 31 mei van dat kalenderjaar heeft bereikt. Als diensttijd geldt het aantal volle dienstjaren, dat een medewerker op 1 januari van enig jaar in dienst van ACS-AMS is.
3. De deeltijdwerker verwerft de vakantiedagen volgens lid 1 op basis van het aantal

² Voor de medewerkers die onder de overgangsregeling van de dagenspaarregeling vallen, geldt [artikel 4.3.1](#).

- dienstjaren en de leeftijd en vervolgens naar rato van de individuele arbeidsduur.
4. De medewerker, werkzaam in de Cleanroom verwerft na het verstrijken van de proeftijd 3 extra vakantiedagen per kalenderjaar. Indien de medewerker niet of minder dan de normale arbeidstijd in de Cleanroom werkt, wordt voor elke maand waarin dit het geval is, de aanspraak op extra vakantiedagen voor dat kalenderjaar pro rato verminderd.
 5. De medewerker die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van ACS-AMS is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantiedagen. Daarbij wordt een dienstverband van minder dan een maand beschouwd als een hele maand.
 6. De medewerker verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 7. De medewerker verwerft echter wel vakantie als hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de medewerker;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - d. het genieten van vakantiedagen gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantiedagen;
 - e. het met toestemming van ACS-AMS deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde bijeenkomst;
 - f. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - g. verlof als bedoeld in artikel 643 BW;
 - h. het volgen van onderricht waartoe de medewerker krachtens de wet door ACS-AMS in de gelegenheid moet worden gesteld;
 - i. het opnemen van adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg.

4.1.4 Extra vakantiedagen bij een zesdaagse werkweek

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing.

4.1.5 Overgangsregeling extra vakantie voor senioren

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing.

4.1.6 Vaststellen van vakantie

1. ACS-AMS kan met instemming van de Ondernemingsraad jaarlijks, bij voorkeur voor 1 februari van het betreffende jaar, een bepaalde dag als collectieve vakantiedag vaststellen.
2. Opname van vakantiedagen gebeurt desgewenst zodanig dat de medewerker tenminste 23 aaneengesloten kalenderdagen, inclusief vier weekeinden, in de periode van 30 april tot 1 oktober vrij van dienst is. De medewerker dient de vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de medewerker daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen.
3. Indien de bedrijfsomstandigheden dit vereisen, dit ter beoordeling van ACS-AMS, kan de al vastgestelde vakantie worden verzet. ACS-AMS zal in dit geval alle extra kosten voor zijn rekening nemen.

4.1.9 Dagen die niet als vakantie gelden

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing. Zie ook artikel 4.1.2 van deze cao.

4.2 Vrije roosteruren

4.2.1 Het aantal vrije roosteruren

1. De normale gemiddelde arbeidsduur bedraagt 40 uur per week verdeeld over vijf (5) werkdagen van 8 uur.
2. Het aantal vrije roosteruren bedraagt per kalenderjaar 28.

4.2.2 De vaststelling van vrije roosteruren

1. Vrije roosteruren worden opgebouwd naar rato van de omvang en duur van de individuele arbeidsovereenkomst.
2. ACS-AMS mag voor 1 februari en na overleg met de Ondernemingsraad op jaarbasis maximaal 24 vrije roosteruren geldend voor alle of nagenoeg alle medewerkers gezamenlijk aanwijzen.
3. Vrije roosteruren die door ACS-AMS niet gezamenlijk worden aangewezen zijn door de medewerker in te roosteren na overleg met ACS-AMS.
4. De instemming van de Ondernemingsraad is nodig voor wijziging van de gebruikelijke wijze waarop vrije roosteruren worden aangewezen of vrije roosteruren worden verdeeld over het kalenderjaar, indien deze wijziging de gehele organisatie betreft.
5. Bij arbeidsongeschiktheid op vastgestelde vrije roosteruren bestaat geen recht op vervangende vrije roostertijd.

4.3 Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren

4.3.1 Dagenspaarregeling

- a. Vanaf 10 jaar voorafgaand aan de beoogde AOW datum geldt een dagenspaarregeling. Deze regeling houdt in dat je de vakantiedagen, die zijn toegekend in verband met je leeftijd, en de overwerkcompensatiedagen, kan sparen om eerder dan je AOW gerechtigde leeftijd uit te treden.

Tot 1 januari 2025 verdubbelde ACS-AMS de gespaarde dagen.

Vanaf 1 januari 2025 verdubbelt de werkgever de gespaarde bovenwettelijke dagen niet meer.

Er geldt echter een uitzondering voor de medewerkers die per 1 januari 2025 al gebruik maken van de Dagenspaarregeling. Zij behouden de mogelijkheid te sparen en ACS-AMS verdubbelt deze gespaarde dagen.

Daarnaast is er een overgangsregeling voor de medewerkers geboren in of voor 1970: uitsluitend de medewerkers geboren in of voor 1970 behouden de mogelijkheid om op zijn vroegst 10 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd nog deel te nemen aan de dagenspaarregeling, *inclusief* verdubbeling van het aantal dagen door ACS-AMS.

Vanaf de ingangsdatum van deelname aan de regeling geldt in dat betreffende kalenderjaar voor deze medewerkers dat ze per jaar 6 in plaats van 7 bovenwettelijke basis vakantiedagen hebben.

Tot de ingangsdatum en zolang de medewerker geen keuze maakt om deel te nemen aan

de Dagenspaarregeling waarop het overgangsrecht van toepassing is, zal een minimum van 7 bovenwettelijke basis vakantiedagen per jaar gelden.

De keuze om gebruik te maken van de Dagenspaarregeling, inclusief het verdubbelen van de dagen, kan elk jaar gemaakt worden. De medewerker maakt zijn keuze bekend maximaal 10 jaar voorafgaand aan zijn haar AOW gerechtigde leeftijd.

Degene die aan deze regeling wenst deel te nemen, dient ACS-AMS hiervan op de hoogte te stellen. In ADP kan de medewerker het aantal opgebouwde uren inzien.

- b. Er is geen samenloop mogelijk tussen de Dagenspaarregeling van ACS-AMS en de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) in de Basis-cao. In het geval van samenloop met eventuele andere spaar- of uittredingsregelingen vindt alsdan overleg plaats met vakorganisaties.

4.3.2 Individueel tijdsparen

Deze regeling is niet van toepassing bij ACS-AMS.

4.3.3 Dagen kopen, sparen en verkopen

1. Kopen van extra vakantiedagen

De medewerker kan jaarlijks 10 extra vakantiedagen kopen. Deze dagen dienen, na overleg met ACS-AMS, te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin zij worden aangekocht. De aankoop van deze dagen kan op maandbasis verrekend worden. Een aan te kopen dag kost 0,45% van het bruto jaarinkomen.

2. Verkopen van vakantiedagen

De medewerker heeft de keuze om op elk willekeurig moment in het kalenderjaar zijn bovenwettelijke dagen te kunnen verkopen. De verkoop van deze dagen wordt uitbetaald in de maand van de aanvraag (mits voor de 15e van de maand aangegeven). Een te verkopen dag levert 0,40% van het bruto jaarinkomen op.

4.3.4 Verlofsparen

Deze regeling is niet van toepassing bij ACS-AMS.

4.4 Kort verzuim

4.4.1 De regeling

In aanvulling op artikel 4.4.1 sub b Basis-cao heeft de medewerker ook recht op doorbetaald verlof in geval van:

Aard van de omstandigheden	Doorbetaling salaris gedurende
25- en 40-jarig dienstjubileum van de medewerker	1 dag
bij het huwelijk van stief- of pleegkind, kleinkind, broer, zus, ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, zwager en schoonzus	1 dag
bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders, stief- of pleegouders	1 dag

per kalenderjaar voor verhuizing van de medewerker, tenzij naar het oordeel van ACS-AMS de persoonlijke situatie van de medewerker een langere duur noodzakelijk maakt.	1 dag
---	-------

4.5 Bijzonder verzuim

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing.

5. OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN

5.4.1 Studiekostenregeling

- a. Deze regeling is van toepassing op medewerkers die langer dan 1 jaar ononderbroken in dienst zijn van de werkgever.
- b. Als een medewerker in aanmerking wenst te komen voor een vergoeding van ACS-AMS in het kader van deze regeling, dient hij daartoe een verzoek in bij ACS-AMS. In voorkomende gevallen stelt ACS-AMS de werkgeversbijdrage vast op grond van het belang voor de onderneming dat aan de opleiding wordt toegekend. In dit kader worden drie categorieën opleidingen onderscheiden en per categorie de vergoeding van de werkgever bepaald:
 - de studie heeft rechtstreeks verband met de functie van de medewerker en/of de door hem uit te voeren werkzaamheden: 100% van de cursus- en les gelden;
 - de door de studie verkregen kennis levert een reële bijdrage aan de toekomstmogelijkheden van de medewerker binnen de onderneming: 50% van de cursus- en les gelden;
 - de studie draagt bij aan de algemene ontwikkeling van de medewerker en er bestaat enige connectie met de functie van de medewerker: 25% van de cursus- en les gelden.

In bijzondere gevallen kan ACS-AMS beslissen in gunstige zin van het bovenstaande af te wijken.

- c. Nadat de medewerker de officiële bewijsstukken betreffende de cursus- en les gelden heeft overlegd, wordt in beginsel de vergoeding voor aanvang van de studie als voorschot volledig uitgekeerd.
- d. Aanspraak op kostenvergoeding bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden. Ingeval van onvoldoende resultaten kan ACS-AMS de uitbetaling opschorten, dan wel geheel staken.
- e. De medewerker die een studiekostenvergoeding heeft ontvangen, is verplicht de vergoeding terug te betalen wanneer hij uit dienst treedt binnen een periode van 2 jaar na afloop van de studie. Het bedrag dat terugbetaald moet worden, wordt voor elke maand dat het dienstverband bestaat of zal bestaan, in de periode van datum van afronding van de studie tot 2 jaar daarna, met één-vierentwintigste verminderd.
- f. De OR-commissie studievergoeding zal de uitvoering van deze regeling toetsen.
- g. Als de medewerker een cursus in de avonduren volgt en daardoor niet in de gelegenheid is om deel te nemen aan een maaltijd op het privé-adres wordt de maaltijd vergoed tegen € 15,00 netto.

5.4.3 Extra Opleidingsbudget

Er is een extra bijdrage van maximaal 25% van de kosten van de studie per kalenderjaar en per persoon beschikbaar vanuit ACS-AMS voor de ontwikkeling van medewerkers. Het extra budget bedraagt op jaarbasis € 25.000,-.

In de huidige Studiekostenregeling is al een bijdrage van ACS-AMS mogelijk. Het gaat hierbij respectievelijk om een bijdrage van 50% en 25% aan de cursus- en les gelden. Naast deze bijdragen kan de medewerker met ingang van 1 januari 2023 ook een beroep doen op een bijdrage vanuit het Extra Opleidingsbudget van ACS-AMS.

Degene die zich het eerst meldt, heeft het eerst recht heeft op een extra bijdrage. Als dit Extra Opleidingsbudget in enig jaar volledig benut is, wordt dit budget pas in het volgende jaar opnieuw

beschikbaar gesteld voor een additionele bijdrage.

Is aan het einde van enig jaar (een deel van) het extra budget niet ingezet voor een aanvulling op de Studiekostenregeling, dan vloeit het resterende bedrag naar de algemene middelen.

6. AANVULLENDE BEPALINGEN

6.8 Inschakeling organisatiebureau, fusie, reorganisatie en bedrijfssluiting

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing.

6.9 Uitzendbureaus

6.9.2 Buitenlandse uitzendbureaus

In aanvulling op artikel 6.9.1 kan ACS-AMS een uitzendbureau in het buitenland inschakelen, mits er een positieve inspectie op basis van NEN 4400-2 kan worden overlegd.

6.10 Niet in dienst zijnde medewerkers

- a. Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing, met uitzondering van artikel 6.10.3 'Toepasselijke cao-bepalingen'.
- b. ACS-AMS zal gedurende de looptijd van de cao de inzet van ingeleend personeel beperken. Partijen hebben hier het volgende over afgesproken:
 - De omvang van ingeleend personeel zal niet meer bedragen dan 15% van het aantal medewerkers (headcount) in vaste dienst.
 - De OR wordt maandelijks geïnformeerd over de omvang van het werk en de functies, die door ingeleend personeel ingevuld zijn.
 - De vakbonden ontvangen halfjaarlijks een overzicht over de omvang van het werk en de functies, die door ingeleend personeel ingevuld zijn.
- c. Als een tijdelijke verhoging van het maximumpercentage ingeleend personeel noodzakelijk is vanwege actuele bedrijfsomstandigheden, wordt tussentijds overleg gevoerd met de vakorganisaties en zal de Ondernemingsraad om instemming worden gevraagd, voor een tijdelijke overschrijding van het maximumpercentage.

7. OVER DE CAO EN CAO-PARTIJEN

7.1 Looptijd cao

Deze AAR MB-cao heeft een looptijd van 19 maanden, van 1 juni 2024 t/m 31 december 2025.

BIJLAGEN

BIJLAGE A WERKINGSSFEER

Conform Basis-cao

BIJLAGE B REGLEMENT DISPENSATIE

Conform Basis-cao

BIJLAGE C REGLEMENT GENERATIEPACT

Conform Basis-cao

BIJLAGE D REGLEMENT GESCHILLEN

Conform Basis-cao

BIJLAGE E REGLEMENT BEMIDDELINGSINSTANTIE

Conform Basis-cao

BIJLAGE F INTEGRAAL SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING

Bijlage F Basis-cao is niet van toepassing bij ACS-AMS.

BIJLAGE G NADERE REGELS VOOR ISF EN/OF SAO

Bijlage G Basis-cao is niet van toepassing bij ACS-AMS.

BIJLAGE H SYSTEMEN VAN FUNCTIECLASSIFICATIE

Bijlage H Basis-cao is niet van toepassing bij ACS-AMS.

BIJLAGE J TOESLAGPERCENTAGES

Bijlage J Basis-cao is niet van toepassing bij ACS-AMS.

BIJLAGE K KERNBEPALINGEN WAGW-EU

Conform Basis-cao

BIJLAGE L AANVULLENDE BEPALINGEN SAO

Bijlage L Basis-cao is niet van toepassing bij ACS-AMS.

BIJLAGE M Salaristabellen

Salaristabel ACS-AMS 1 januari 2025, inclusief een verhoging van 3,25% per 1 januari 2025.

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Trede													
0	2810	2868	2904	3054	3167	3340	3549	3823	4130	4498	5041	5790	6594
1	2839	2895	2947	3091	3218	3383	3611	3866	4183	4585	5126	5886	6714
2	2860	2933	3004	3138	3256	3429	3657	3929	4259	4652	5215	5994	6833
3	2888	2959	3039	3175	3307	3473	3702	3979	4321	4729	5296	6090	6942
4	2918	3010	3073	3218	3356	3524	3739	4031	4380	4800	5380	6196	7070
5	2953	3045	3123	3256	3402	3567	3796	4079	4438	4873	5476	6286	7181
6	2992	3073	3159	3307	3446	3628	3845	4130	4492	4952	5556	6393	7295
7	3023	3108	3205	3348	3490	3672	3890	4183	4561	5019	5631	6489	7416
8	3054	3144	3240	3393	3538	3716	3942	4236	4626	5088	5719	6588	7527
9	3081	3175	3279	3429	3581	3761	3990	4290	4681	5178	5812	6684	7650
10	3108	3211	3332	3473	3635	3803	4031	4341	4740	5249	5893	6791	7768
11	3144	3240	3369	3511	3678	3851	4086	4396	4810	5319	5974	6889	7881
12	3167	3278	3409	3557	3723	3904	4130	4438	4867	5396	6060	6995	8002
13		3315	3456	3593	3767	3961	4177	4492	4928	5476	6141	7100	8116
14			3496	3651	3815	4003	4228	4550	4990	5549	6232	7187	8231
15				3686	3858	4050	4298	4606	5048	5615	6317	7288	8351
16					3904	4095	4327	4659	5113	5689	6406	7400	8463
17						4137	4372	4702	5185	5772	6489	7489	8584
18						4142	4416	4755	5241	5842	6566	7588	8705
19							4466	4810	5297	5917	6649	7691	8817
20							4506	4867	5360	5994	6744	7794	8938
21								4915	5421	6060	6828	7896	9052
22											6904	8002	9169
23													9285
24													9401
FT	961	1028	1109	1202	1306	1401	1501	1595	1745	2059	2306	2763	3073

Salaristabel ACS-AMS 1 juni 2025, inclusief een verhoging van 3% per 1 juni 2025.

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Trede													
0	2895	2954	2991	3145	3262	3440	3656	3937	4254	4633	5193	5963	6792
1	2924	2982	3035	3183	3315	3484	3719	3982	4309	4723	5280	6062	6916
2	2946	3021	3094	3232	3354	3532	3767	4047	4387	4792	5372	6173	7039
3	2975	3047	3130	3270	3406	3577	3813	4099	4451	4871	5455	6272	7151
4	3006	3100	3165	3315	3457	3630	3852	4152	4511	4944	5541	6382	7282
5	3041	3137	3217	3354	3504	3674	3910	4201	4571	5020	5640	6474	7396
6	3082	3165	3254	3406	3550	3737	3960	4254	4627	5101	5722	6585	7513
7	3114	3201	3301	3448	3595	3782	4007	4309	4698	5170	5800	6684	7639
8	3145	3238	3337	3495	3644	3828	4060	4363	4764	5240	5891	6786	7753
9	3174	3270	3378	3532	3688	3874	4109	4418	4822	5333	5986	6885	7880
10	3201	3307	3432	3577	3744	3917	4152	4471	4882	5406	6070	6994	8001
11	3238	3337	3470	3616	3788	3966	4208	4528	4954	5479	6153	7096	8117
12	3262	3377	3511	3664	3835	4021	4254	4571	5013	5558	6241	7204	8242
13		3415	3559	3701	3880	4079	4303	4627	5076	5640	6325	7313	8359
14			3601	3761	3929	4124	4355	4687	5140	5715	6419	7402	8477
15				3797	3973	4171	4427	4744	5200	5783	6506	7506	8602
16					4021	4218	4456	4799	5267	5860	6598	7622	8717
17						4261	4503	4843	5341	5946	6684	7714	8841
18						4267	4548	4898	5398	6017	6763	7815	8967
19							4600	4954	5456	6095	6849	7921	9081
20							4641	5013	5521	6173	6947	8028	9206
21								5063	5584	6241	7033	8133	9323
22											7111	8242	9444
23													9563
24													9683
FT	990	1058	1142	1239	1345	1443	1546	1643	1797	2120	2376	2846	3165