

-
1. Conform artikel 6.5 uit de CAO bestaat voor oudere medewerkers vanaf 5 jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering, en voor ploegenmedewerkers vanaf 60 jaar, danwel vanaf 5 jaar voor het bereiken van de (gekozen) datum van pensionering (welke datum eerder is), de mogelijkheid in deeltijd te gaan werken zonder gevolgen voor de pensioenopbouw.
 2. Er geldt een werktijdpercentage van 80% ten opzichte van de situatie vóór vermindering. Indien de aanpassing in uren minder dan 20% is, kan er geen aanspraak worden gemaakt op deze regeling.
 3. Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur van 100% naar 80% wordt minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk kenbaar gemaakt onder opgave van de gewenste spreiding van de uren over de week. Na overleg met de medewerker over zijn verzoek (en een definitieve afspraak over de spreiding van de uren) wordt het verzoek ingewilligd tegen de gewenste ingangsdatum, of tegen een eerdere datum indien mogelijk. De spreiding van de uren kan worden gewijzigd indien het bedrijfsbelang dat vereist. Wanneer de medewerker niet uiterlijk 1 maand voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum een beslissing op zijn verzoek heeft ontvangen, moet de arbeidsduur conform zijn verzoek worden vastgesteld.
 - 4. Aanpassing arbeidsduur voor medewerkers die reeds in deeltijd werkzaam zijn**
 - 4.1 Medewerkers die reeds in deeltijd werkzaam zijn, kunnen een verzoek indienen om hun arbeidsduur naar evenredigheid terug te brengen, dat wil zeggen zij kunnen verzoeken om 80% van hun huidige parttime percentage te gaan werken. Een dergelijk verzoek tot verdere aanpassing van de arbeidsduur wordt inhoudelijk beoordeeld conform de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
 - 4.2 Een verzoek tot verdere aanpassing van de arbeidsduur wordt minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk kenbaar gemaakt onder opgave van de gewenste spreiding van de uren over de week. Na overleg met de medewerker over zijn verzoek en de spreiding van de uren wordt het verzoek ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. Indien het verzoek wordt ingewilligd, vindt dit plaats tegen de gewenste ingangsdatum, of tegen een eerdere datum indien mogelijk.
 - 4.3 De spreiding van de uren kan worden gewijzigd indien het bedrijfsbelang dat vereist. Wanneer de medewerker niet uiterlijk 1 maand voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum een beslissing op zijn verzoek heeft ontvangen, moet de arbeidsduur conform zijn verzoek worden vastgesteld.
 - 5. Aanpassing arbeidsduur voor medewerkers in de 5-ploegendienst**
 - 5.1 Een fulltime 100% dienstverband in de 5-ploegendienst betekent dat er gemiddeld per week circa 32 uur wordt gewerkt (afhankelijk van de functie en de overlaptijden tussen de diensten), verspreid over 6 diensten, 2 keer ochtend-, 2 keer middag- en 2 keer nachtdienst.
 - 5.2 Uitroosteren kan -om roostertechnische redenen- alleen in hele diensten.
 - 5.3 Bij een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur kan -in aanvulling op hetgeen hierboven is bepaald- derhalve, op grond van deze roostertechnische redenen, slechts gekozen worden uit de navolgende deeltijdpercentages:
 - **83,33%** (5 van de 6 diensten)
 - **66,67%** (4 van de 6 diensten)
 - **50,00%** (3 van de 6 diensten)Andere deeltijdvarianten zijn niet mogelijk gezien de (roostertechnische) problemen die ontstaan bij het invullen van de openvallende (deel-)diensten.
 - 5.4 Per deeltijdpercentage is binnen ICN8 een aantal varianten beschikbaar voor de indeling in ochtend-, middag- en avonddiensten.
 - 5.5 Per variant wordt het inconveniëntie (toeslag) percentage berekend.
 - 5.6 Een fulltime 5-ploegenmedewerker die gebruik maakt van de 80-85-100 regeling, krijgt dus op basis van hetgeen hierboven in art. 5.3 is bepaald, een deeltijdpercentage van 83,33%. De factor voor de betaling wordt dan als volgt berekend: $83,33\% \cdot 85/80$.

- 5.7 Een 5-ploegenmedewerker die nu parttime 83,33% werkt, komt bij gebruikmaking van de 80-85-100 regeling, precies uit op 4 van de 6 diensten werken, oftewel het deeltijdpercentage van 66,67%. En evenzo van 66,67% (4 diensten) naar 50% (3 diensten). Samengevat is het volgende in principe mogelijk in de 5-ploegendienst, afgezien van eventuele roostertechnische problemen:

Van huidige schema	Naar "80-85-100"	Betaling	Pensioen
100% (6 diensten)	83,33% (5 diensten)	83,33% * 85/80	100%
83,33% (5 diensten)	66,67% (4 diensten)	66,67% * 85/80	83,33%
66,67% (4 diensten)	50% (3 diensten)	50% * 85/80	66,67%

6. Gekozen pensioendatum

Indien de gekozen pensioengerechtigde leeftijd afwijkt van de individuele AOW-ingangsdatum (welke gelijk is aan de datum dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt), dient deze gekozen pensioenleeftijd schriftelijk te zijn vastgelegd vóórdat aan deze regeling kan worden deelgenomen. (RAV 701, bijlage 2).

7. Salaris en overige voorwaarden naar rato

Op de medewerkers die van deze regeling gebruik maken is RAV 12 (deeltijdwerkers) en de bijlage bij deze RAV van toepassing. De betaling van salaris en daarmee samenhangende elementen zoals het persoonlijk budget en de ploegentoeslag etc zullen op basis van 85/80 maal het deeltijd percentage plaatsvinden, dus in geval van 80% werken, 85% betaling.

8. Pensioenopbouw

In afwijking van hetgeen bij deeltijdarbeid geldt, blijft de pensioenopbouw van medewerkers die van deze regeling gebruik maken echter gebaseerd op de arbeidsduur voorafgaand aan de inwilliging van het verzoek om in deeltijd te mogen werken, dus in geval van 80% werken, 100% pensioenopbouw. De verschuldigde (werknemers- en werkgevers-) pensioenpremie wordt berekend op basis van het inkomen dat zou gelden als de medewerker niet van deze regeling gebruik hadgemaakt.

Ook blijft de betaling van de benefit toeslag, de garantietoeslag en de eventuele individuele pensioentoeslag gebaseerd op de arbeidsduur voorafgaand aan de inwilliging van het verzoek. De benefit toeslag, de garantietoeslag en de eventuele individuele pensioentoeslag zijn per 1 januari 2015 vastgesteld op basis van de pensioenpremie die eind 2014 werd betaald voor het pensioengevend salaris hoger dan € 100.000 (in het geval van de benefit- en pensioentoeslag) en de premie die door NXP werd betaald aan PME voor het garantiépensioen (in het geval van de garantietoeslag). De benefit toeslag wordt aangepast volgens de regels vastgelegd in artikel 9.1.4 van de CAO, en de individuele pensioen toeslag (indien van toepassing) is tijdelijk en wordt afgebouwd volgens het schema zoals begin 2015 is gecommuniceerd naar de individuele medewerker. De garantie toeslag wordt jaarlijks op 1 januari van elk jaar verhoogd met 4,1%. De maandelijkse betaling van de garantietoeslag zal voortduren tot de leeftijd van 65 jaar is bereikt of tot de datum dat het dienstverband met NXP wordt beëindigd, indien dat laatste eerder is.

Zie RAV 701, Bijlage 9 voor de Benefit toeslag en de individuele Pensioentoeslag, en Bijlage 10 voor de Garantietoeslag.

9. Medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45 die geen gebruik maken van de mogelijkheid in deeltijd te gaan werken kunnen gebruik maken van de betaald verzuim mogelijkheid van artikel 8.10 CAO.
10. Medewerkers kunnen, behoudens onvoorziene omstandigheden, een jaar nadat NXP een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.

Bijlage; uitwerking van paragraaf 7 en 8 betreffende de impact op salaris en overige voorwaarden naar rato

Voor medewerkers die gebruik maken van de 80-85-100 regeling is de impact op salaris en overige voorwaarden hieronder in meer detail uitgewerkt. Onderstaande lijst bevat de meest voorkomende elementen, maar kan niet worden beschouwd als een limitatieve opsomming. Indien een element niet op onderstaande lijst voorkomt en ook niet nader omschreven wordt in RAV 12, zal aan de hand van onderstaande beschrijving worden bepaald in welke van onderstaande categorieën dit valt.

Categorie A: aan salaris gerelateerde inkomenselementen:

Over salaris gerelateerde inkomenselementen wordt 85/80 deel van het oorspronkelijke deeltijd percentage uitbetaald. Zie hieronder een opsomming van de meest voorkomende elementen;

- Salaris
- Persoonlijk budget
- Ploegendienst toeslag
- Representatiekostenvergoeding
- Hindertoeslagen (inclusief nachtdiensthinder en aanvullende nachtdiensthinder)
- Share Succes Plan
- Mobility allowance
- Bonusgrondslag

Categorie B: aan deeltijdpercentage gerelateerde inkomenselementen:

De volgende, meest voorkomende, elementen worden naar evenredigheid van de werkelijke arbeidsduur bepaald, zijnde 80% van het oorspronkelijke deeltijd percentage;

- Reiskostenvergoeding (gebaseerd op aantal reisdagen per week)
- Het aantal vakantiedagen
- Het aantal kooldagen gekocht voorafgaand aan een kalenderjaar door verlaging van het Persoonlijk Budget (13 dagen op fulltime basis)
- Wanneer sprake is van overwerk

Categorie C: aan pensioen gerelateerde elementen:

Deze worden voortgezet op basis van 100% van het oorspronkelijke deeltijd percentage, te weten;

- Pensioengevend salaris
- Garantie toeslag
- Pensioen toeslag
- Benefit toeslag
- Pensioenbijdrage van zowel werkgever als werknemer