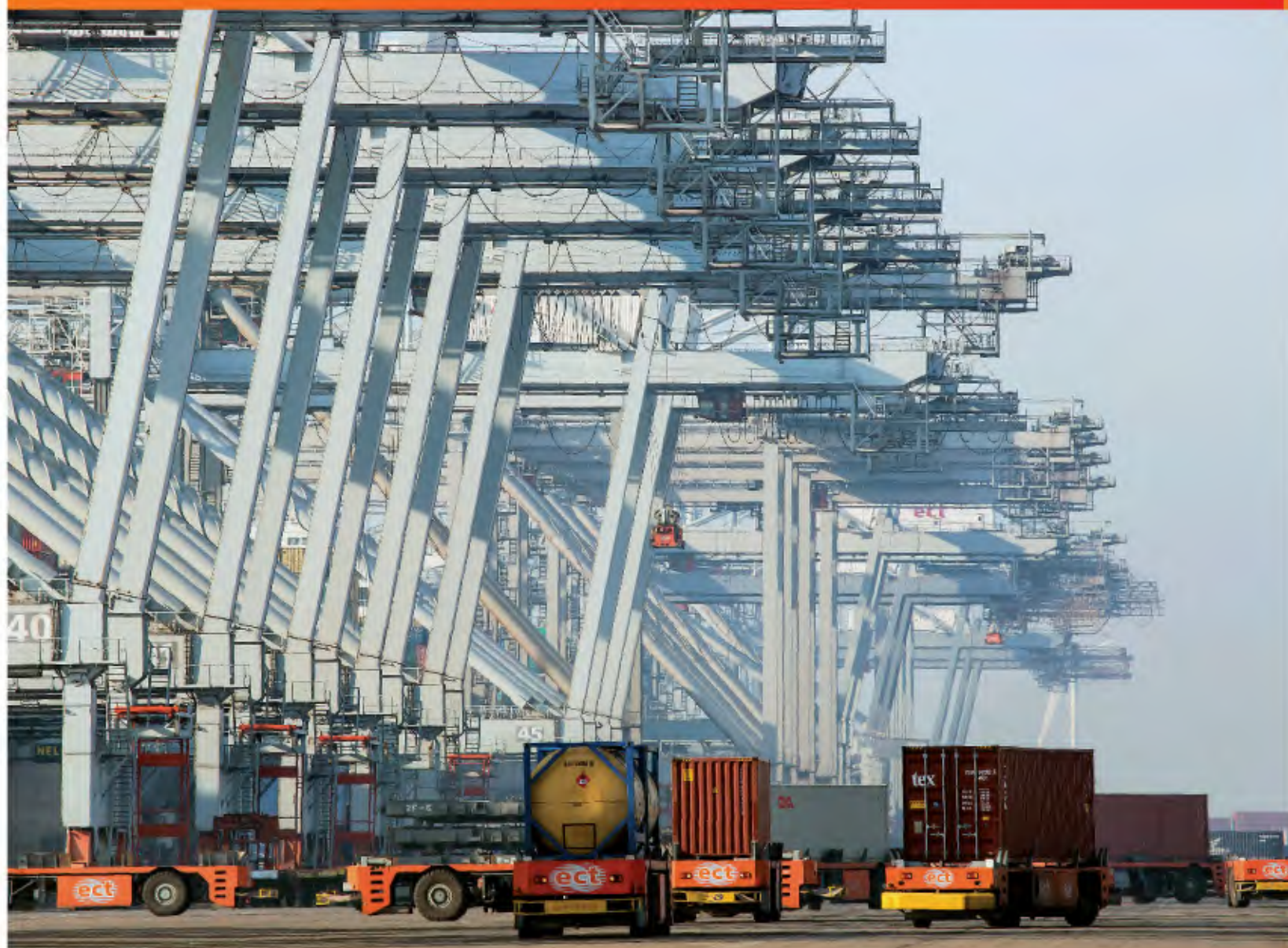


ECT-CAO 1 oktober 2012 - 30 september 2017



Europe
Container Terminals





CAO

1 oktober 2012 – 30 september 2017

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	HOOFDLIJNEN SOCIAAL BELEID	6
HOOFDSTUK I	ALGEMENE BEPALINGEN	8
Artikel 1	Definities	8
Artikel 2	Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	9
Artikel 3	Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden	10
Artikel 4	Afwijkende regelingen	10
Artikel 5	Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden	10
Artikel 6	Inkomensontwikkeling	10
Artikel 7	Prijsindexering	11
Artikel 8	Werkgelegenheid	12
Artikel 9	Verplichtingen van de werkgever	12
Artikel 10	Fusies en reorganisaties	13
Artikel 11	Verplichtingen van de medewerkers	13
Artikel 12	Verbod op nevenactiviteiten	13
HOOFDSTUK II	DIENSTVERBAND	14
Artikel 13	Proeftijd	14
Artikel 14	Einde dienstverband	14
Artikel 15	Pensioenregeling	14
Artikel 16	Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid	14
Artikel 17	Anciënniteitsdatum	14
Artikel 18	Deeltijdwerk	15
HOOFDSTUK III	BEDRIJFSTIJD, ARBEIDSDUUR EN WERKSHEMA'S	16
Artikel 19	Bedrijfstijd	16
Artikel 20	Arbeidsduur	16
Artikel 21	Schafttijden	16
Artikel 22	Arbeidsduurverkorting	17
Artikel 23	Werkschema's	18
Artikel 24	PMR	19
Artikel 25	Feestdagen	19
Artikel 26	Overwerk	20
Artikel 27	Verlengen	20
HOOFDSTUK IV	FUNCTIE- EN BELONINGSGEBOUW	21
Artikel 28	Salarissen	21
Artikel 29	Tewerkstelling medewerkers buiten eigen werkgebied	21
Artikel 30	Functielijst I	21
Artikel 31	Functielijst I en Functielijst II - Opleiding	26
Artikel 32	EVC (Erkenning Verworven Competenties)	26
Artikel 33	Functielijst II Technische Onderhoudsdienst	27
Artikel 34	Functielijst III	29
HOOFDSTUK V	TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	32
Artikel 35	Vermenigvuldigingsfactor (VF)	32
Artikel 36	Haventoeslag	32
Artikel 37	Schematoeslag	33
Artikel 38	Nachtdiensttoeslag	34
Artikel 39	Overplaatsingtoeslag	34
Artikel 40	Vakantietoeslag	34
Artikel 41	Instructeur – respectievelijk Leermeestertoeslag	35
Artikel 42	Functielijst III toeslag (alleen voor medewerkers werkzaam in de operationele sector)	35
Artikel 43	Vergoeding vervanging Meewerkend Voorman TOD	35

Artikel 44	Feestdagentoeslag	35
Artikel 45	Feestdagenvergoeding voor het zich beschikbaar houden	36
Artikel 46	Overwerktoeslag	36
Artikel 47	Reiskostenvergoeding	37
Artikel 48	Beambte Gevaarlijke Stoffen toeslagen	37
Artikel 49	Correctiedagen	37
Artikel 50	Regeling consignatie	38
Artikel 51	Vergoeding EHBO-diploma/persluchtmasker/schakelbevoegdheid/BHV	39
Artikel 52	Dienstjubileum	40
Artikel 53	Uitkering aan nagelaten betrekkingen	40
Artikel 54	Ziektekostenverzekering	40
Artikel 55	WGA-premie	40
Artikel 56	Persoonlijk Budget	41
HOOFDSTUK VI	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	42
Artikel 57	Ziekte- en verzuimrichtlijnen	42
Artikel 58	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	42
Artikel 59	Reïntegratie	43
Artikel 60	WIA-beleid	44
Artikel 61	Mogelijke te ontvangen uitkeringen	45
Artikel 62	Verhaalsrecht werkgever voor doorbetaald loon	45
Artikel 63	Volmacht ontvangen uitkeringen	45
HOOFDSTUK VII	VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU	46
Artikel 64	Algemeen	46
Artikel 65	Verplichtingen van de werkgever	46
Artikel 66	VCH	46
Artikel 67	Verplichtingen van de medewerker	46
HOOFDSTUK VIII	VERLOF	47
Artikel 68	Vakantieregeling	47
Artikel 69	Extra vrije dagen medewerkers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd	48
Artikel 70	Extra vrije (90%-)dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar	49
Artikel 71	Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III (OVA)	49
Artikel 72	AOW	50
Artikel 73	Kort verzuim	50
Artikel 74	Organisatieverlof	52
Artikel 75	Zwangerschaftsverlof	52
Artikel 76	Onbetaald verlof	52
HOOFDSTUK IX	PENSIOENEN, STIVU EN ECT-VUT	54
BIJLAGE I	BELONINGSGEBOUW	56
BIJLAGE II	REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN	63
BIJLAGE III	REGELING VAKANTIEWERKERS	64
BIJLAGE IV	VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER	67
BIJLAGE V	5%-REGELING	68
BIJLAGE VI	RICHTLIJNEN DIE GELDEN BIJ DE UITVOERING VAN ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING-EN REÏNTEGRATIETRAJECTEN INZAKE FUNCTIELIJST I-FUNCTIES	69
BIJLAGE VII	VAKBEWEGING EN ONDERNEMING	71
BIJLAGE VIII	GESCHILLEN	73
BIJLAGE IX	ECT-SELECT	74

BIJLAGE X	PROTOCOL ONDERHANDELINGSRESULTAAT ECT-CAO 2009 - 2012	80
BIJLAGE XI	EINDCONCLUSIE VAN DE ONDERHANDELINGEN	
	ECT-CAO 2012 – 2017.....	86

De ondergetekenden:

Europe Container Terminals B.V., ECT Home Terminal B.V. en ECT Delta Terminal B.V., allen gevestigd te Rotterdam,

IIA FNV Bondgenoten sector havens, gevestigd te Utrecht,

IIB CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

verklaren hierbij, conform de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, met ingang van 1 oktober 2012 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor medewerkers van Europe Container Terminals B.V., ECT Home Terminal B.V. en ECT Delta Terminal B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

Inleiding

Hoofdpijnen sociaal beleid

- A. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op zijn gericht een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- B. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de medewerkers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming invloed uit te oefenen.
- C. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de medewerker de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.

Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:

1. Het bevorderen van een zodanige interne communicatie dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is.
2. Het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie van nieuwe medewerkers.
3. Het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van de onderneming rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel.
4. Het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's.
5. Het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.

De strategie van het personeelsbeleid wordt mede ingevuld vanuit het concept Sociale Innovatie. Hiermee wil de werkgever uitdragen dat de medewerkers een kritische succesfactor zijn voor het realiseren van de bedrijfsdoelstellingen. De ECT-CAO is een belangrijk instrument bij de beleidsvorming op het terrein van Sociale Innovatie.

- D. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te zullen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.
Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.
- E. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar.

- F. De werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte medewerkers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van medewerkers. Het uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

Werkgever:

Partij ter ene zijde, te weten Europe Container Terminals B.V., ECT Home Terminal B.V. en ECT Delta Terminal B.V. (ECT).

Werknemersorganisaties:

Partijen ter andere zijde, te weten FNV Bondgenoten sector havens en de CNV Vakmensen.

Werkgeversorganisatie:

AWVN.

Partijen:

Werkgever en werknemersorganisaties.

Medewerker:

De mannelijke of vrouwelijke medewerker, in dienst van de werkgever, van wie de functie in één van de Functielijsten I, II of III is opgenomen.

Medewerker werkzaam in de operationele sector:

De medewerker van wie de functie is opgenomen in de Functielijst I of de Functielijst II.

Medewerker werkzaam in de beambte sector:

De medewerker van wie de functie is opgenomen in de Functielijst III.

Ondernemingsraad:

Overlegorgaan, zoals omschreven in de Wet op de ondernemingsraden, opererend binnen de onderneming.

Werkschema:

Een met de Ondernemingsraad overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.

Spil:

Een groep medewerkers die een bepaald rooster loopt (bijvoorbeeld E-1) binnen een bepaald werkschema (bijvoorbeeld E-dienst).

Roostervrije dag:

Een binnen het rooster vallende dag waarop geen werkzaamheden worden verricht.

Dienst:

Tijdsduur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.

Maand:

Kalendermaand.

Basmaandsalaris:

Het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief schematoeslag.

Schemamaandsalaris:

Basmaandsalaris plus eventuele vermenigvuldigingsfactor, haventoeslag, persoonlijke toeslag en schematoeslag.

Schematoeslag:

Toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema.

Persoonlijke toeslag:

Persoonlijk basismaandsalaris exclusief schematoeslag.

Een persoonlijke toeslag kan slechts worden opgeheven in geval van een functionele promotie waarbij een deel van of de gehele persoonlijke toeslag wordt verrekend met het nieuwe basismaandsalaris. Eén en ander houdt in dat alle looncomponenten zoals onder andere pensioen, initiële loonsverhoging, prijscompensatie, vakantiegeld, overwerk, correctiedagen, etc. van toepassing zijn op het persoonlijk basismaandsalaris.

Overwerk:

Tewerkstelling van medewerkers op tijden en dagen buiten het voor hen geldende rooster op basis van een voltijds dienstverband.

Uurloon:

0,57% van het basismaandsalaris, exclusief toeslagen, behalve een eventuele persoonlijke toeslag.

Partner:

De wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner, of de partner met wie de medewerker blijkt een schriftelijke verklaring (uittreksel gemeenschappelijke basisadministratie van het bevolkingsregister) duurzaam samenwoont op hetzelfde adres dan wel blijkt een notarieel samenlevingscontract duurzaam samenwoont op hetzelfde adres.

Artikel 2

Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 oktober 2012 tot en met 30 september 2017.

De overeenkomst kan door partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste drie maanden. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

Indien geen van de partijen de overeenkomst opzegt, wordt deze stilzwijgend verlengd met de duur van één jaar. Ook in dit geval geldt voor de beëindiging een opzegtermijn van ten minste drie maanden. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

Artikel 3 **Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden**

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze overeenkomst, alsmede de aan deze overeenkomst gehechte en - overeenkomstig het bepaalde in Artikel 5 - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 4 **Afwijkende regelingen**

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland of in geval van tussentijdse wetswijzigingen, kan van deze loon- en arbeidsvoorwaardenregeling worden afgeweken, indien hierover tussen partijen overeenstemming is bereikt.

Partijen zijn zich ervan bewust dat sprake is van een langere looptijd van de ECT-CAO. Met het oog op de langere looptijd wordt benadrukt dat partijen een beroep kunnen doen op Artikel 4 in het geval van ingrijpende overheidsmaatregelen.

Artikel 5 **Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden**

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van algemeen overleg over de in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, worden deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze overeenkomst gehecht en door partijen gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 6 **Inkomensontwikkeling**

A. Handhaving van de automatische prijscompensatie

- In verband met "schoonmaken" worden de lonen per 1 oktober 2012 met 1,77% verhoogd.
- Het systeem van automatische prijscompensatie wordt gecontinueerd in de ECT-CAO ingaande 1 oktober 2012.
- Voor de ECT-CAO ingaande 1 oktober 2012 geldt het CPI afgeleid prijsindex 2006 = 100 van september 2012 (= 111.23) als uitgangspunt.

B. Initiële loonsverhoging

De salarisschalen worden als volgt aangepast:

- 1 oktober 2013: een structurele verhoging van 1%;
- 1 oktober 2014: een structurele verhoging van 1%;
- 1 mei 2017: een structurele verhoging van 0,75% indien het volume in 2016 met minder dan 10% is afgenomen t.o.v. 2012 (Maasvlakte Terminals).

C. Eenmalige uitkering

- Bij de totstandkoming van de CAO een uitkering van € 1.250,-- bruto;
- 1 oktober 2015: een uitkering van € 1.250,-- bruto;
- 1 mei 2016: een uitkering van € 1.250,-- bruto;
- 1 mei 2017: een uitkering van € 1.000,-- bruto.

D. Resultaatafhankelijke uitkeringen

- April 2014: [€ 300 bruto bij EBIT > 95% van Budget EBIT] + [€ 300 bruto bij EBIT > Budget EBIT plus 10%];
- April 2015: [€ 300 bruto bij EBIT > 95% van Budget EBIT] + [€ 300 bruto bij EBIT > Budget EBIT plus 10%];
- April 2016: [€ 300 bruto bij EBIT > 95% van Budget EBIT] + [€ 300 bruto bij EBIT > Budget EBIT plus 10%];
- April 2017: [€ 300 bruto bij EBIT > 95% van Budget EBIT] + [€ 300 bruto bij EBIT > Budget EBIT plus 10%].

Bovengenoemde resultaatafhankelijke uitkeringen hebben ieder betrekking op de gerealiseerde resultaten over het voorafgaande kalenderjaar en de daarbij behorende gebudgetteerde resultaten.

E. Stimuleringsbijdrage ECT-busvervoer

Medewerkers die gebruik maken van het ECT-busvervoer in 2014 ontvangen de navolgende stimuleringsbijdrage:

- Januari 2015: € 200 eenmalig netto verrekend in de Werkkostenregeling.

Artikel 7**Prijsindexering**

- A. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zal bij iedere 2% stijging van het CPI afgeleid prijsindex 2006 = 100, een verhoging van 2% op het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen worden toegekend, tenzij door partijen hieraan een andere bestemming wordt gegeven.
- B. Stijgen gedurende de periode 1 oktober 2012 t/m 30 september 2017 de kosten van het levensonderhoud met 2% boven het CPI afgeleide prijsindexcijfer van september 2012, dan worden - ingaande de tweede maand volgend op die, waarin dit indexcijfer werd overschreden - het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen, tenzij anders overeengekomen, met een toeslag van 2% verhoogd; een eventuele volgende overschrijding dienovereenkomstig.
- C. Bij een daling van de kosten van het levensonderhoud zal bij iedere 2% daling van het CPI afgeleid prijsindex 2006 = 100, bij overschrijding waarvan voor het laatst een toeslag volgde, een vermindering van het basismaandsalaris en alle in geld uitgedrukte toeslagen, tenzij anders overeengekomen, plaatsvinden met 2%.
- D. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt steeds van het voorlopige CPI afgeleid prijsindex 2006 = 100 uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

Artikel 8***Werkgelegenheid***

ECT garandeert, behoudens disfunctioneren, gedurende de looptijd van de ECT-CAO de werkgelegenheid voor alle CAO-medewerkers die op 31 maart 2013 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij de daling van het volume op de ECT Maasvlakte Terminals, uitgedrukt in een jaarvolume, meer dan 20% daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in 2012. In dat geval zal ECT trachten om onder andere via collegiale uitleen (aan bedrijven actief in de grootschalige containeroverslag op de Maasvlakte) werkzekerheid te blijven bieden aan de ECT-medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. Bij de gesprekken hierover met de Vakbonden wordt de huidige kantonrechttersformule van 2012 gehanteerd.

Collegiale In- en Uitleen

Gedurende de looptijd van de ECT-CAO wordt aan voormelde Collegiale Uitleen en aan Collegiale Inleen op de volgende wijze invulling gegeven: Indien van een van de bedrijven actief in de grootschalige containeroverslag op de Maasvlakte het volume daalt met meer dan 20% ten opzichte van het gerealiseerde volume in 2012, wordt getracht om in directe afstemming tussen de respectievelijke personeelsafdelingen Collegiale In- en Uitleen mogelijk te maken. Uitgangspunt hierbij is dat Collegiale Inleen alleen en slechts naar behoefte van het bedrijf dat inleent mogelijk is. Partijen erkennen dat Bijlage II *Regeling tewerkstelling personeel van derden* bij het maken van een afspraak over Collegiale In- en Uitleen wordt gerespecteerd. Dit sluit niet uit dat Collegiale Inleen voor inhuur kan plaatsvinden.

In het kader van Collegiale In – en Uitleen is terughoudendheid bij de aanname van personeel voor functies die onder druk komen te staan bij de hierboven omschreven daling van het volume gepast.

Artikel 29 van de ECT-CAO wordt aangepast teneinde de Collegiale Uitleen mogelijk te maken.

Artikel 9***Verplichtingen van de werkgever***

De werkgever verbindt zich tegenover de werknemersorganisaties de medewerkers op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten dan de in Artikel 3 genoemde.

De werkgever zal voor het verrichten van draaiende en besturende werkzaamheden, opgenomen in de Functielijst I en voor alle functies uit Functielijst II uitsluitend medewerkers in dienst nemen die tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een arbodienst.

Artikel 10 **Fusies en reorganisaties**

Onverminderd het gestelde in het SER-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de ondernemingsraden informeert de werkgever ingeval van fusie, ingrijpende reorganisatie, inkringing of sluiting van de onderneming, die gevolgen hebben voor de medewerkers, de werknemersorganisaties, teneinde in onderling overleg tot een sociale begeleidingsregeling te komen.

De werknemersorganisaties zullen onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 11 **Verplichtingen van de medewerkers**

De werknemersorganisaties verbinden zich tegenover de werkgever dat hun leden bij ECT voor het verrichten van arbeid aan de werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in Artikel 3 genoemde.

Artikel 12 **Verbod op nevenactiviteiten**

De medewerker mag geen werkzaamheden in loondienst van derden verrichten, op enigerlei wijze handel drijven en/of diensten verlenen, tenzij daartoe door of namens de directie schriftelijk toestemming is verleend.

Hoofdstuk II Dienstverband

Artikel 13 *Proeftijd*

Bij een dienstverband van onbepaalde tijd gelden de eerste twee maanden als proeftijd (Artikel 7: 652 BW).

Bij een dienstverband van korter dan twee jaren geldt de eerste maand als proeftijd (Artikel 7: 652 BW).

Bij een dienstverband van langer dan twee jaren gelden de eerste twee maanden als proeftijd (Artikel 7: 652 BW).

Artikel 14 *Einde dienstverband*

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen de werkgever en de medewerker, eindigt het dienstverband van de medewerker zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Voorts kunnen zowel de werkgever als de medewerker het dienstverband beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande.

Artikel 15 *Pensioenregeling*

Medewerkers zijn verplicht deel te nemen aan de toepasselijke bedrijfs-pensioenregeling. De pensioenregeling is vastgelegd in afzonderlijke reglementen.

Artikel 16 *Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid*

Gedurende twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid blijft het dienstverband voortduren. Werkgever en medewerker zijn gedurende vorenbedoelde twee jaar verplicht inspanningen te verrichten teneinde (andere) passende arbeid voor de medewerker te vinden.

Mocht na afloop van deze periode binnen ECT noch er buiten geen blijvende passende arbeid zijn gevonden, dan zal de werkgever het dienstverband beëindigen. Daarbij worden de wettelijke bepalingen in acht genomen. Beëindiging van het dienstverband laat de loondoorbetalingregeling als bedoeld in Artikel 58 onverlet.

Artikel 17 *Anciënniteitdatum*

De indiensttredingdatum geldt in de regel als anciënniteitdatum, tenzij anders wordt vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

De anciënniteitdatum is bepalend voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, de duur van de opzegtermijn, het aantal (gewogen) dienstjaren in het kader van een ontbindingsprocedure en het aantal extra vrije dagen. Voorts geldt de anciënniteitdatum als intern aanwijscriterium bij overplaatsingen.

Artikel 18**Deeltijdwerk**

Voor het werken in deeltijd zijn de wettelijke bepalingen van toepassing. Werken in deeltijd vindt altijd plaats op basis van vrijwilligheid. Voor deeltijdwerkers zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in de CAO, op pro rata basis volledig van toepassing.

Overwerk deeltijdwerk

In geval van deeltijdwerk is er van overwerk eerst sprake, indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidsduur voor een voltijds dienstverband is overschreden. De gebruikelijke arbeidsduur voor elk dienstrooster is schematisch weergegeven in de Bijlage Dienstroosters en arbeidsvoorwaarden bij het ECT-Regelingenboek.

Randvoorwaarden deeltijdwerk

- Werken in deeltijd vindt niet plaats op basis van afroepcontracten.
- Tewerkstelling in deeltijd wordt zodanig georganiseerd, dat er ten minste sprake is van een gemiddelde arbeidsduur van zestien uur per week per medewerker, tenzij partijen hiervan in overleg afwijken.
- Per werkdag wordt minimaal vier uur aaneengesloten gewerkt, met dien verstande dat, indien mogelijk, of aan het begin van een dienst wordt gestart of aan het einde van een dienst wordt geëindigd (met uitzondering van Deeltijdschema A).

Hoofdstuk III Bedrijfstijd, arbeidsduur en werkschema's

Artikel 19 **Bedrijfstijd**

Bedrijfstijd voor medewerkers werkzaam in de operationele sector:
De periode van maandag t/m zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

Bedrijfstijd voor medewerkers werkzaam in de beambte sector:

- De periode van maandag t/m vrijdag tussen 08.30 uur en 17.00 uur of
- De periode van maandag t/m zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

Artikel 20 **Arbeidsduur**

De arbeidsduur bedraagt als regel 7 $\frac{3}{4}$ uur per etmaal.
De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt 38 $\frac{3}{4}$ uur exclusief eventuele ADV.
De gemiddelde arbeidsduur per week in de volcontinu bedraagt 32,55 uur.

De onderstaande begin- en eindtijden zijn van toepassing:

Dagdienst
07.15 - 15.30 uur
Middagdienst
11.30 - 19.45 uur
Avonddienst
15.15 - 23.30 uur
Nachtdienst
23.15 - 07.30 uur
Kantoor dienst
08.30 - 17.00 uur

Alle hierboven genoemde arbeidstijden zijn erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende dienst (respectievelijk 07.30 uur, 15.30 uur en 23.30 uur) alle werkzaamheden ononderbroken voortgang vinden.

Artikel 21 **Schafttijden**

Met uitzondering van de kantoor dienst bedraagt de schafttijd 30 minuten.

In beginsel wordt op de volgende tijdstippen geschaft:

- Dagdienst: 11.30 - 12.00 uur.
- Middagdienst: 15.30 - 16.00 uur.
- Avonddienst: 19.15 - 19.45 uur.
- Nachtdienst: 03.15 - 03.45 uur.

Teneinde een ononderbroken voortgang van de werkzaamheden te waarborgen, is het uitgangspunt dat niet iedereen gelijktijdig schaft, tenzij het management anders besluit.

Het management kan de schafttijden vervroegen of verlaten met ten hoogste een half uur. Verplaatsing van de schafttijd is alleen mogelijk indien dit ten minste een half uur van tevoren is aangezegd.

Alleen met instemming van de betrokken medewerkers is het verplaatsen van de schafttijd in de middagdienst (15.30 - 16.00 uur) in de C++-dienst mogelijk.

Het onderstaande geldt uitsluitend voor / op terminals waar volgens het automatische concept wordt gewerkt.

Indien het management tijdens een dienst extra personeel toevoegt aan de reguliere ploegen (dat is een optie die op basis van het personeels-/werkenaanbod kan worden benut), dan gelden voor deze extra medewerkers andere schafttijden dan binnen de hieronder omschreven bandbreedtes, mits deze afwijking niet in strijd is met de ter zake geldende wetgeving inzake arbeids- en rusttijden.

De schafttijd van 30 minuten voor de medewerkers in de reguliere ploegen liggen - ongeacht het feit of er sprake is van toevoeging van extra personeel aan de reguliere ploegen en ter bepaling door het management - binnen de volgende begin- en eindtijden / bandbreedtes:

- Dagdienst: 11.00 - 13.00 uur.
- Avonddienst: 18.00 - 20.00 uur.
- Nachtdienst: 02.15 - 04.15 uur.

Kantoor dienst

Voor de kantoor dienst bedraagt de schafttijd 45 minuten.

Artikel 22

Arbeidsduurverkorting

- A. Medewerkers werkzaam in de operationele sector werkzaam in de A-, C-, C++-, D- en G-dienst hebben recht op zes ADV-dagen op jaarbasis.

Medewerkers kunnen deze ADV-dagen in het betreffende kalenderjaar opnemen in de vorm van vrij opneembaar verlof, dat in overleg met de (direct) leidinggevende in de dagdienst op maandag tot en met vrijdag kan worden opgenomen. Deze vrij opneembare dagen vallen binnen de in het ECT-Regelingenboek overeengekomen verzuimpercentages.

- B. Medewerkers werkzaam in de beambte sector in de Kantoor-, A-, C-, C++- en D-dienst hebben recht op zes ADV-dagen op jaarbasis.

Opneming moet geschieden in het jaar waarin de ADV-dagen zijn toegekend. De dagen worden op, in overleg tussen de werkgever en de medewerker, vast te stellen dagen genoten. De in het bedrijf geldende beschikbaarheidsregelingen zijn daarbij van toepassing.

- C. In geval van ziekte op een vastgestelde dag komt die dag niet te vervallen. Op 31 december van enig jaar nog niet opgenomen dagen, ook dagen die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet zijn opgenomen, komen te vervallen.

Toekenning in geval van in- en/of uitdiensttreding geschiedt in de loop van het jaar pro rata. Bij uitdiensttreding vindt geen verrekening plaats. Uitbetalen is onmogelijk.

Artikel 23**Werkschema's**

De medewerker wordt geplaatst in en werkt volgens een werkschema. Vaststelling van het voor de medewerker geldende werkschema vindt plaats door de werkgever, na overleg met de medewerker.

De medewerker is verplicht op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.

Beschikbaar stelling

Na geplaatst te zijn in een werkschema is de medewerker gehouden zich beschikbaar te stellen voor werk binnen het voor dat werkschema geldende rooster en binnen de voor dat werkschema vastgestelde arbeidstijden. Tewerkstelling op tijden en dagen buiten het voor de medewerker geldende rooster, kan alleen geschieden op basis van vrijwilligheid, behoudens het gestelde in Artikel 27 (verlengen).

Wijziging spil

Spilwijzigingen dienen door de werkgever één maand van tevoren schriftelijk aan de betreffende medewerker te worden meegedeeld. Met instemming van de betreffende medewerker kunnen spilwijzigingen op een eerder tijdstip dan één maand worden doorgevoerd.

Wijziging werkschema

In een periode van een kalenderjaar kan het werkschema, waarin een medewerker is tewerkgesteld, eenmaal worden gewijzigd. In dat geval dient de wijziging één maand van tevoren te worden meegedeeld. Eventuele wijzigingen in het werkschema vinden plaats door de werkgever, na overleg met de medewerker. Bij wijziging van het werkschema wordt met de sociale omstandigheden van de medewerker rekening gehouden.

Bezwaar tegen wijziging werkschema

Ingeval een medewerker - na overleg met de werkgever - het niet eens is met een wijziging van het voor hem geldende werkschema, kan hij gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de Ondernemingsraad. In overleg tussen de werkgever en de Ondernemingsraad zal in dat geval naar een oplossing worden gezocht.

V-rooster

Alleen medewerkers Functielijst I vanaf 1 juli 2004 in dienst en werkzaam in de DUG kunnen in het V-rooster tewerk worden gesteld.

Medewerkers in dienst vanaf 1 juli 2004 en niet werkzaam in het V-rooster kunnen alleen op vrijwillige basis in het V-rooster tewerk worden gesteld.

Artikel 24**PMR**

Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van Vakbonden, de Ondernemingsraad en ECT, aangevuld met roosterdeskundigen van FNV Bondgenoten en de AWWN, geeft op basis van een onderzoek voor januari 2014 aanbevelingen voor de introductie van persoonlijke maatwerkroosters voor oudere medewerkers in het kader van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, waarbij meer dan tot nu toe gebruikelijk, rekening wordt gehouden met de persoonlijke voorkeuren van de medewerker. Bijvoorbeeld medewerkers die relatief minder nachtdiensten willen werken in ruil voor relatief meer dag- en avonddiensten. Het uitgangspunt van de maatwerkroosters vormt het werkaanbod van ECT, waarbij rekening wordt gehouden met de verwachte pieken en dalen (seizoenspatroon) gedurende het jaar.

In de werkgroep wordt met het oog op de rechtvaardige beloning tevens meegenomen of en op welke manier de gemiddelde arbeidsduur voor medewerkers die worden ingezet in een PMR gelijk kan worden gehouden aan die van de V- en /of E-dienst (32,55 uur). In samenhang en als onderdeel van dit onderzoek wordt door CAO-partijen tevens een beslissing genomen over de wijze waarop de passage Schemawijziging op eigen verzoek van Artikel 37 en Bijlage IV Voorzieningen voor 57-jarigen en ouder worden aangepast.

Artikel 25**Feestdagen**

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag;
- 1e en 2e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1e en 2e Pinksterdag;
- 1^o en 2e Kerstdag;
- Nationale feestdag (30 april en vanaf 2014 de dag waarop het staatshoofd zijn of haar verjaardag viert);
- Bevrijdingsdag (5 mei; éénmaal per vijf jaar, ingaande 1990).

Alle medewerkers (uitgezonderd de medewerkers werkzaam in de kantoor dienst) zijn verplicht op de hierboven genoemde feestdagen arbeid te verrichten, indien de feestdag binnen het voor hen geldende rooster valt.

Er wordt niet gewerkt van 24 december aan het eind van de dagdienst tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december aan het eind van de dagdienst tot 1 januari aan het begin van de avonddienst.

Beambten Gevaarlijke Stoffen

Beambten Gevaarlijke Stoffen zijn verplicht van 24 december einde dagdienst tot 26 december begin dagdienst én van 31 december einde dagdienst tot 1 januari begin avonddienst arbeid te verrichten, indien deze periode valt binnen het voor hen geldende rooster.

Roostervrije dag

Indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag, wordt hiervoor aan medewerkers een extra vrije dag toegekend, met uitzondering van medewerkers werkzaam in de dag- of een C-dienst. Deze toekenning van een extra vrije dag blijft achterwege indien het de feestdagen 1^o Paasdag en/of 1^o Pinksterdag betreft.

Feestdagtoeslag

De feestdagtoeslag, opgenomen in Hoofdstuk V, Artikel 44, is van toepassing vanaf de avonddienst dan wel een eventuele verlenging van de dagdienst conform Artikel 27 op de dag voorafgaande aan de feestdag tot en met de nachtdienst op die feestdag.

"Feestvrij"

Op feestdagen kan niet gesnipperd worden. Wel kan de medewerker ten minste 72 uur van te voren een aanvraag "feestvrij" indienen. De medewerker wordt ten minste 48 uur voor aanvang van de betrokken dienst meegedeeld of de medewerker "feestvrij" is. Bij voorrang wordt aan medewerkers werkzaam in de dag- of een C-dienst die een aanvraag "feestvrij" hebben ingediend vrijaf gegeven.

De werkgever kan beslissen dat - afhankelijk van het werkaanbod - op een feestdag niet wordt gewerkt. Indien er niet wordt gewerkt wordt dit ten minste 48 uur voor aanvang van de betrokken dienst meegedeeld. In dat geval kan de werkgever tegelijkertijd medewerkers verzoeken zich beschikbaar te houden voor werken op de feestdag. Deze medewerkers dienen tijdens de feestdag op de volgende uren telefonisch contact op te nemen met ECT:

- Avonddienst: 13.00 - 13.30 uur op de dag zelf;
- Nachtdienst: 16.00 - 17.00 uur op de dag zelf;
- Dagdienst: 15.30 - 16.00 uur voorafgaand aan de feestdag.

Feestdagenvergoeding voor het zich beschikbaar houden

De vergoeding voor het zich beschikbaar houden op feestdagen is opgenomen in Hoofdstuk V, Artikel 45.

Artikel 26

Overwerk

Tewerkstelling van medewerkers op tijden en dagen buiten het voor hen geldende rooster is alléén mogelijk op basis van vrijwilligheid.

Er is geen sprake van overwerk indien het meerdere werk buiten de opdracht van de werkgever wordt verricht.

Voor verricht overwerk wordt een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld toegekend. De vergoeding is opgenomen in Hoofdstuk V, Artikel 46.

Artikel 27

Verlengen

Verlengen in verband met gereedkomen van werkzaamheden is verplicht overwerk en geldt alleen voor medewerkers werkzaam in de operationele sector. Verlengen kan met maximaal één uur per dienst ten hoogste tweemaal per week worden toegepast, hetzij door vervroegd opkomen, hetzij door langer blijven ofwel beide, op het object waarop de medewerker tewerkgesteld zal worden of was.

Verlengen is alleen mogelijk voor medewerkers werkzaam in de dag- of een C-dienst.

Hoofdstuk IV Functie- en beloningsgebouw

Artikel 28 *Salarissen*

De salarissen die bij de functiegebouwen horen zijn bindend, tenzij schriftelijk anders aangegeven.

Artikel 29 *Tewerkstelling medewerkers buiten eigen werkgebied*

Medewerkers (Functielijsten I, II en III) zijn volledig uitwisselbaar tussen de twee werkgebieden van ECT, te weten het Eemhaven-gebied en het Delta-Maasvlakte-gebied, dan wel een terminal waarin ECT een aandeel van 50% of meer heeft in het Rotterdams havengebied.

Middels de personeelsindeling wordt kenbaar gemaakt op welke terminal of afdeling een medewerker zijn / haar werkzaamheden moet uitvoeren.

De medewerker kan alleen worden ingedeeld op functieonderdelen die een onderdeel uitmaken van het functiepakket van de medewerker.

De medewerker informeert op de op het roosterkaartje weergegeven momenten via de gratis bereikbare IVR-belcomputer (0800-6396666) waar de medewerker is ingedeeld. De medewerker verplaatst zich in eigen tijd naar de terminal of afdeling waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.

Medewerkers die worden uitgewisseld naar een ander werkgebied komen per uitgewisselde dienst in aanmerking voor een dagvergoeding van € 6,55 (per 01-10-2012). Op deze vergoeding is de prijsindexeringsregeling van toepassing. Voor de daad-werkelijk gemaakte meerkilometers ten opzichte van de reguliere woon-werkafstand wordt een vergoeding op declaratiebasis toegekend gelijk aan het door de overheid vastgestelde, fiscaal toelaatbare maximum (met uitzondering van zogenaamde "pendelaars"). De medewerker die organiek in het Eemhaven-gebied werkzaam is, kan voor het vervoer naar de Delta-Maasvlakte-gebied gratis gebruik maken van het reeds bestaande Vipre bedrijfsbusvervoer. De betreffende medewerker komt in dat geval niet in aanmerking voor een vergoeding van de meerkilometers.

Collegiale Uitleen

Indien gedurende de looptijd van de ECT-CAO de in Artikel 8 omschreven volumedaling zich voordoet, kunnen medewerkers (Functielijsten I, II en III) eveneens te werk worden gesteld bij bedrijven actief in de grootschalige containeroverslag op de Maasvlakte.

Artikel 30 *Functielijst 1*

1. Mogelijke functies

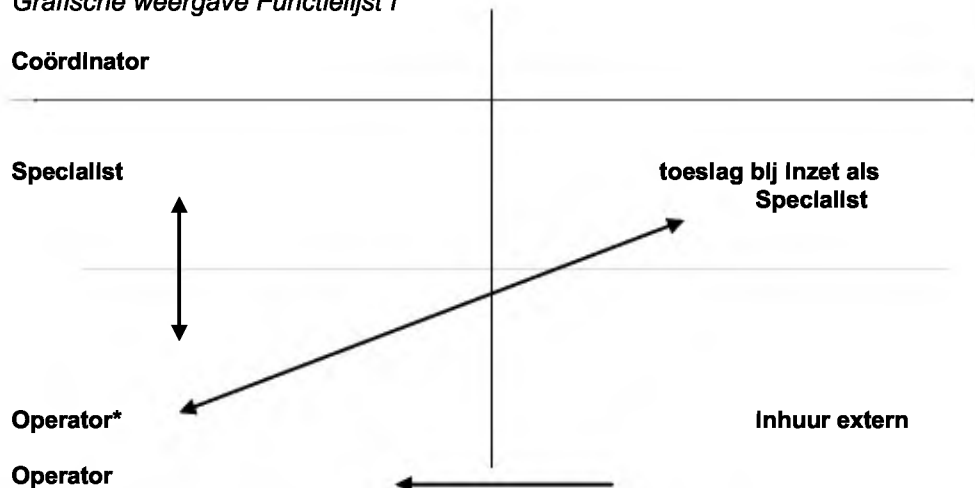
Terminaloperator A1 <i>Totaal aantal functies: 1</i> 1 functie uit functiegroep operator	Terminaloperator A2 <i>Totaal aantal functies: 2</i> 2 functies uit functiegroep operator	Terminaloperator A3 <i>Totaal aantal functies: 3</i> 3 functies uit functie-groep operator
Terminaloperator B2 <i>Totaal aantal functies: 2</i> 1 functie uit functiegroep operator 1 functie uit functiegroep specialist	Terminaloperator B3 <i>Totaal aantal functies: 3</i> 1 of 2 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist	Terminaloperator B4 <i>Totaal aantal functies: 4</i> 2 of 3 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist

Terminaloperator C3 <i>Totaal aantal functies: 3</i> 1 functie uit functiegroep operator 1 functie uit functiegroep specialist 1 functie uit functiegroep coördinator	Terminaloperator C4 <i>Totaal aantal functies: 4</i> 1 of 2 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist 1 functie uit functiegroep coördinator	Terminaloperator C5 <i>Totaal aantal functies: 5</i> 2 of 3 functies uit functiegroep operator 1 of 2 functies uit functiegroep specialist 1 functie uit functiegroep coördinator
--	--	--

2. Functiegroepen

Functiegroepen	Functieonderdelen
Operator	<ul style="list-style-type: none"> • RD (Radioman Dek) • RW (Radioman Wal) • C (Controleur) (= CP + CA) • TT (Terminaltrekker-chauffeur)¹ • HC (Heftruck chauffeur)² • ADO (Administratieve Dienstverlening Operationeel)³ (= SBM Stack Beheer Marine + MDV Medewerker Dataverwerking)
Specialist	<ul style="list-style-type: none"> • KR (Kraan)⁴ (= BK + SK) • SC (Straddlecarrier) • ZC (Zware Stukken Certificaat)
Coördinator	<ul style="list-style-type: none"> • CO (= CWZ + CLZ + Instructeur + Meewerkend Toezichthouder SpS)
Foreman	

Grafische weergave Functielijst I



Operator* Is Operator met extra functionalliteit van KR of SC

¹ Inclusief Functieonderdeel Multi-trailer-trekker. Voor de geautomatiseerde terminals vallen de functieonderdelen ASC/R en Wiwa hier ook onder.

² Inclusief Functieonderdeel Reachstacker.

³ Uitbreiding van de huidige functie MDV tot meer administratieve werkzaamheden bij andere terminals.

⁴ Samenvoeging van BK (brugkraan) en SK (stapelkraan).

Automatisering / nieuwe technologieën

De werkzaamheden die ontstaan ten gevolge van automatisering en invoering van nieuwe technologieën zullen onderdeel zijn van de ECT-CAO gedurende de looptijd van deze ECT-CAO zoals onder andere de TMCD / Remote Table werkzaamheden.

Stackerdraaien

Stackerdraaien is een integraal onderdeel van het functiepakket voor alle medewerkers uit functielijst I. Inzet vindt plaats in leegloop als er geen inhuur aanwezig is in de functionaliteit van de beoogde medewerker. Medewerkers van 50 jaar en ouder voeren deze werkzaamheden op vrijwillige basis uit.

Met ingang van 1 januari 2015 wordt 50 jaar verschoven naar 51 jaar.

Uitvoeren Maasvlakte Transport-ritten

Het uitvoeren van Maasvlakte Transport-ritten is een integraal onderdeel van het functieonderdeel TT. Inzet vindt plaats in leegloop.

Strippen en stoffen

Strippen en stoffen is een integraal onderdeel van het functiepakket voor alle medewerkers uit functielijst I (als het gaat om fysieke werkzaamheden) en RW en Controleur (als het gaat om controlerende werkzaamheden). Medewerkers met het functieonderdeel TT, mits voor heftruck gecertificeerd, en/of HC kunnen worden ingedeeld voor het uitvoeren van heftruckwerkzaamheden die het strippen en stoffen ondersteunen. Medewerkers bijzondere lading kunnen voor alle hiervoor genoemde werkzaamheden worden ingezet. Medewerkers van 50 jaar en ouder voeren de genoemde fysieke werkzaamheden op vrijwillige basis uit.

Met ingang van 1 januari 2015 wordt 50 jaar verschoven naar 51 jaar.

Voorkomende ondersteunende onderhouds- en schoonmaakwerkzaamheden
Iedere medewerker verricht in werktijd voorkomende operationele ondersteunende onderhouds- en schoonmaakwerkzaamheden binnen de eigen dan wel een andere dan de organieke afdeling. Dit betreft onderhouds- en schoonmaakwerkzaamheden die gerelateerd zijn aan terreinen en equipment.

Werkzaamheden van een Algemeen Terminal Medewerker (ATM)

Op voorwaarde dat de medewerker voor de betreffende werkzaamheden is gecertificeerd kan de medewerker worden ingezet op de volgende werkzaamheden:

- stackerbakken rijden;
- AGV's overrijden;
- AGV's tanken en het schoonmaken van de SICK sensoren.

3. Instroomschalen vanaf 1 april 2006

I. Instroomschaal (0 – 6 maanden)

- Opleiding OPM – MBO 2 niveau
- Competentie “Samenwerken”
 - “Is bereid samen aan te pakken om de klus te klaren”
- Competentie “Communiceren”
 - “Spreekt duidelijk en zonder aarzelen in het Nederlands”

- II. Schaal I (6 – 12 maanden)**
- afgeronde OPM opleiding aangevuld met een van de certificaten Vakopleiding Terminaloperator RD; RW; TT; CP.
 - VCA-certificaat
 - Competentie “Samenwerken”
 - “Werkt goed met anderen samen”
 - “Stelt zich constructief op”
 - Competentie “Communiceren”
 - “Deelt actief informatie met anderen”
 - “Brengt de boodschap inhoudelijk goed over”
- III. Schaal II (12 – 18 maanden)**
- afgeronde OPM - opleiding aangevuld met twee van de certificaten Vakopleiding Terminaloperator RD; RW; TT; CP.
 - Vakspecifieke Opfrismodule voor operationele medewerkers
 - Certificaat “Communicatie en Samenwerking 1” of vergelijkbaar certificaat
 - Competentie “Samenwerken”
 - “Is andere teamleden behulpzaam”
 - “Past zich aan, aan het belang van het team”
 - Competentie “Communiceren”
 - “Is in staat feedback te geven en te ontvangen”
- IV. Schaal III (18 – 24 maanden)**
- Opleiding GOM (MBO 3)
 - Vakspecifieke Opfrismodule voor operationele medewerkers
 - Certificaat “Communicatie en Samenwerking 2” of vergelijkbaar certificaat
 - Competentie “Samenwerken”
 - “bevordert samenwerking”
 - “kiest voor zelfverantwoordelijk gedrag”
 - Competentie “Communiceren”
 - “Herkent non-verbale signalen en weet hierop in te spelen”
 - “Heeft zicht op eigen bijdrage aan het al dan niet slagen van communicatie “

4. Randvoorwaarden

1. Met uitzondering van de aanvangsfunctie zijn functies opgebouwd uit twee of meer functieonderdelen.
2. De werkgever stelt na goed overleg met de medewerker de na te streven functiecombinatie vast. Het besluit van de werkgever is daarbij bindend.
3. De specifieke combinatie van functieonderdelen van een medewerker, waartoe de werkgever besluit, is een afweging van zowel de individuele behoeften / mogelijkheden van de medewerker (willen en kunnen) als de functieonderdelen die binnen het team / de terminal / de afdeling aanwezig dienen te zijn.
4. Het vervangen van het ene functieonderdeel door het andere is slechts mogelijk met instemming van de werkgever.

5. Per terminal / afdeling worden respectievelijk vastgesteld:
 - De startfuncties;
 - De functiecombinaties;
 - De loopbaanpaden; De roulatie over functieonderdelen.De invulling per terminal / afdeling laat onverlet afspraken over de uitwisseling van medewerkers over de terminals / afdelingen.

5. Coördinatorfuncties

Op basis van het uitgangspunt "behoefte en kunnen" en rekening houdend met het loopbaanbeleid voor de betreffende medewerker, worden medewerkers tijdelijk in coördinatorfuncties benoemd.

Medewerkers worden voor minimaal twee jaar aangesteld in de functie van Instructeur.

Bij terugkeer naar de oorspronkelijke functie geldt de navolgende afbouwregeling:

- Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van één tot drie jaar als coördinator aangesteld is geweest, wordt het verschil tussen het huidige basismaandsalaris en het basismaandsalaris behorend bij de oorspronkelijke functie, gerekend vanaf de datum intrekking van de aanstelling, gedurende een periode van drie maanden op een gelijkmatige wijze volledig afgebouwd.
- Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van drie tot vijf jaar als coördinator aangesteld is geweest, wordt het verschil tussen het huidige basismaandsalaris en het basismaandsalaris behorend bij de oorspronkelijke functie, gerekend vanaf de datum intrekking van de aanstelling, gedurende een periode van zes maanden op een gelijkmatige wijze volledig afgebouwd.
- Indien de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van vijf jaar of meer als coördinator aangesteld is geweest, wordt het verschil tussen het huidige basismaandsalaris en het basismaandsalaris behorend bij de oorspronkelijke functie, gerekend vanaf de datum intrekking van de aanstelling, gedurende een periode van twaalf maanden op een gelijkmatige wijze volledig afgebouwd.

Voor medewerkers die voor 1 april 2006 als coördinator werkzaam waren, geldt de tijdelijkheid van de benoeming niet. Instructeurs van na 1 april 2006 die worden aangesteld als coördinator, worden aangesteld op basis van tijdelijkheid.

6. Operatorfuncties

1. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:
 - Operators die tevens het functieonderdeel SC en/of KR beheersen (operator*).
 - Operators die niet het functieonderdeel SC en/of KR beheersen (operator).
2. Zowel het aantal operator*-functies als het aantal operatorfuncties ligt vast in formatieplaatsen.

3. Uitsluitend indien operationeel noodzakelijk (ter beoordeling van de werkgever) kunnen operators* per shift worden ingezet in SC en/of KR (tijdelijke inzet). Deze tijdelijke inzet - onder betaling van een tijdelijke toeslag van € 25,33 (per 01-10-2012) per shift (inclusief vakantie- en schematoeslag) – wordt evenredig over de operators* verdeeld (gemiddeld 4 shiften per operator* per maand, gemonitord per kwartaal). Op de toeslag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.⁵
4. Bij het inzetten in SC en/of KR wordt een evenredige verdeling nagestreefd over de operators*, waarbij tevens rekening wordt gehouden met het bijhouden van de vaardigheden.
5. Definitieve doorstroom vanuit de operator*-functie naar een specialistenfunctie is uitsluitend mogelijk, indien daarmee niet wordt afgeweken van het vastgestelde aantal formatieplaatsen van specialistenfuncties.

7. *Specialistenfuncties / coördinatorfuncties*

1. Het aantal specialistenfuncties en coördinatorfuncties ligt vast in formatieplaatsen.
2. Medewerkers met een specialistenfunctie komen niet in aanmerking voor een tijdelijke toeslag.

8. *Inzetbaarheid medewerkers*

1. Zowel huidige als toekomstige medewerkers zijn zowel land- als waterzijdig inzetbaar.
2. Het beleid van ECT is niet gericht op het hanteren van dubbele kernfuncties.

Artikel 31

Functielijst I en Functielijst II - Opleiding

Indien een medewerker voldoet aan het criterium “gebleken geschiktheid” en de vereiste ervaringsjaren heeft, maar niet binnen een jaar nadat een opleidingsafspraken is gemaakt in de gelegenheid wordt gesteld de betreffende benodigde opleiding te volgen vanwege een buiten het bereik van de medewerker liggende aangelegenheid (dit is ter beoordeling van de werkgever), wordt de medewerker na afloop van dat jaar alsnog in de betreffende hogere functiegroep ingedeeld. In zo'n situatie is de medewerker verplicht zo spoedig mogelijk de betreffende opleiding alsnog te volgen. Indien nadien onverhoopt blijkt dat de medewerker niet in staat is de betreffende opleiding met goed gevolg af te ronden, wordt hij ingedeeld in de eerst lagere functiegroep op het niveau van het basismaandsalaris, dat hij verdiende voordat hij in de betreffende hogere functiegroep werd ingedeeld.

Artikel 32

EVC (Erkenning Verworven Competenties)

In afstemming met de Ondernemingsraad worden gedurende de looptijd van de ECT-CAO maximaal 20 EVC-trajecten per kalenderjaar uitgevoerd.

⁵Van toepassing op medewerkers die in dienst zijn getreden vanaf 1-10-2000.

Artikel 33**Functielijst II Technische Onderhoudsdienst****Medewerkers in dienst vóór 1 oktober 2000**

Functiegroepen	Functie-indeling	
Functiegroep 10	Monteur 10 Monteur 10 Monteur 10	Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Functiegroep 20	Monteur 20 Monteur 20 Monteur 20	Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Functiegroep 30	Monteur 30 Monteur 30 Monteur 30	Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Functiegroep 40	Monteur 40 Monteur 40 Monteur 40	Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Functiegroep 50	Monteur 50 Monteur 50 Monteur 50	Afdeling Kranen & Installaties (electrisch) Afdeling Kranen & Installaties (mechanisch) Afdeling Voertuigen
Functiegroep Electronicamonteur	Electronicamonteur Electronicamonteur	Afdeling Kranen & Installaties Afdeling Communicatie / Netwerken
Functiegroep Meewerkend voorman		

Medewerkers in dienst vanaf 1 oktober 2000

functie	
leerling monteur (BAT-BBL)	A
aankomend monteur - niveau 1	B
	C
	D
monteur - niveau 2	E
4.000 tot 7.000 SBU-punten	F
	G
	H
monteur - niveau 3	I
8.000 tot 12.000 SBU-punten	J
	K
	L
	M
leerling electronica monteur	N
15.000 tot 21.000 SBU-punten	O
	P
electronica monteur	Q
	R
	S
	T
meewerkend voorman	U

Artikel 34**Functielijst III****Functiegroep I**

Zie toelichting

Functiegroep II

Postloper

Functiegroep III

Afdelingssecretaresse A

Huismeester

Medewerker Front Office

Functiegroep IV

Afdelingssecretaresse B

Gatekeeper

Magazijnmedewerker TOD

Medewerker GAD A

Medewerker Personeel & Organisatie A

Functiegroep V

Administratief Medewerker TOD

Afdelingssecretaresse C

Archivaris / Applicatiebeheerder

Inkoopmedewerker

Magazijnbeheerder TOD

Medewerker Bedrijfsadministratie A

Medewerker Bijzondere Lading

Medewerker Facturatie

Medewerker GAD B

Medewerker Personeel & Organisatie B

Medewerker Planning & Aansturing A

Medewerker Salarisadministratie A

Processcontroller*

Secretaresse Ondernemingsraad

Tekenaar/Ontwerper

Functiegroep VI

Beambte Gevaarlijke Stoffen

Communicatie Adviseur

Directiesecretaresse

Medewerker GAD C

Medewerker Bedrijfsadministratie B

Medewerker Planning & Aansturing B

Medewerker Salarisadministratie B

Projectmedewerker

Servicedesk Operator

System Engineer A

Werkvoorbereider TOD

Functiegroep VII

Bedrijfskundig Analist

Consultant T&E A

Inkoper

Medewerker Bedrijfsadministratie C

Medewerker Planning & Aansturing C

P&O-functionaris

Sr. Werkvoorbereider TOD

System Engineer B

Teamcoördinator GAD

Werkvoorbereider/Planner

Functiegroep VIII

Adviseur Claims & Assurantiën

Beheerder / Opzichter TOD

Consultant T&E B

Consultant Operations*

Groepsleider TOD

Hoofd Boekhouding

Hoofd Facturatie

Maintenance Engineer

Manager Logistiek Technische Materialen

Medewerker Customer Services

Medewerker Reporting & Risk Management

Opleidingsadviseur

P&O-adviseur

Projectcoördinator

Senior Inkoper

Software Engineer C

Stafmedewerker Treasury

Supervisor

System Engineer C

Teamleider Instructeurs

Technisch Specialist TOD

Veiligheidscoördinator

* indicatief gewogen

Toelichting Functielijst III

Functiegroep I

Functiegroep I is bestemd voor personeel dat op inhuurbasis assisterende secretariële of anderszins ondersteunende werkzaamheden bij (een afdeling van) ECT verricht. Het betreft hier bijvoorbeeld de functie van Typiste die via een uitzendbureau wordt ingehuurd. Het gaat in alle gevallen om inhuur op tijdelijke basis.

Doorstroom in Functielijst III

Er is voor gekozen om de functies, ressorterend onder Functielijst III, te plaatsen en te beschrijven op hun eindniveau. Met eindniveau wordt bedoeld het niveau waarbij de betreffende functie - conform de door de onderneming daaraan gestelde eisen - optimaal wordt ingevuld.

Bovenstaande methodiek impliceert dat doorstroom binnen één functie in een aantal gevallen niet alleen verticaal (binnen een functie-/salarisgroep), doch ook horizontaal en/of diagonaal kan plaatsvinden (bandbreedte van functie-/salarisgroep waarbinnen kan worden doorgestroomd).

Een dergelijke situatie doet zich bijvoorbeeld voor indien medewerkers door een gebrek aan ervaring en/of door nog niet afgeronde opleidingen de betreffende functie (nog) niet 'volledig' invullen.

Horizontale en/of diagonale doorstroom (binnen één functie) is mogelijk voor de navolgende functies:

- De functies in salarisgroep V.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen IV.
- De functies in salarisgroep VI.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen V.
- De functies in salarisgroep VII.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen VI.
- De functies in salarisgroep VIII.
De bandbreedte is functie-/salarisgroepen VI en VII.

Met betrekking tot het gebruik van de bandbreedte geldt het navolgende.

Als er voor een functie-/salarisgroep V functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep IV, wordt de betreffende medewerker in de gelegenheid gesteld om zich binnen een termijn van maximaal 15 maanden vanaf het moment van aanstelling, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden, de betreffende functie in zijn volle wasdom (op zijn eindniveau) te gaan uitoefenen. Of hiervan sprake is, wordt beoordeeld door de werkgever. Er kunnen zich vervolgens twee situaties voordoen:

- Als de medewerker er in slaagt om binnen bovengenoemde termijn de functie in zijn volle wasdom te gaan uitoefenen, wordt hij vanaf dat moment ingeschaald op het eerst hoger basismaandsalaris in functie-/salarisgroep V. Doorgroei naar de volgende trede binnen deze salarisgroep vindt vervolgens plaats aan de hand van het ECT-beoordelingssysteem.
- Als de medewerker er niet in slaagt om binnen bovengenoemde termijn de functie in zijn volle wasdom te gaan uitoefenen, blijft hij na afloop van deze termijn ingeschaald op zijn op dat moment geldende salaris en wordt hij herplaatst op een functie vergelijkbaar met zijn oude functie- respectievelijk loonniveau.

Als er voor een functie-/salarisgroep VI functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep V, geldt het bovenstaande, met die uitzondering, dat er in dat geval een termijn van toepassing is van maximaal 27 maanden, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden en de medewerker in de situatie onder de eerste bullit wordt ingeschaald in functie-/salarisgroep VI.

Als er voor een functie-/salarisgroep VII functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep VI, geldt het bovenstaande, met die uitzondering, dat er in dat geval een termijn van toepassing is van maximaal 39 maanden, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden en de medewerker in de situatie onder de eerste bullit wordt ingeschaald in functie-/salarisgroep VII.

Als er voor een functie-/salarisgroep VIII functie gebruik wordt gemaakt van de bandbreedte van functie-/salarisgroep VI, geldt het bovenstaande, met die uitzondering, dat er in dat geval een termijn van toepassing is van maximaal 39 maanden, waarbij de eerste drie maanden als proefperiode gelden en de medewerker in de situatie onder de eerste bullit wordt ingeschaald in functie-/salarisgroep VII. Eventuele doorgroei naar functie-/salarisgroep VIII vindt plaats aan de hand van het ECT-beoordelingssysteem.

Het bovenstaande gaat gepaard met de navolgende afspraken:

- Voor medewerkers bij wie sprake is van toekomstige diagonale doorstroom (binnen één functie) zal deze doorstroom bij aanstelling in de functie worden toegelicht, besproken en schriftelijk vastgelegd (loopbaanverwachtingen).
- Indien behoefte bestaat aan diagonale doorstroom (binnen één functie) in functies anders dan in de functiegroepen V, VI, VII en VIII, dan kan dit slechts plaatsvinden indien één en ander is gebaseerd op een beschreven (aankomende) functie, na overleg tussen partijen.

Hoofdstuk V Toeslagen en vergoedingen

Artikel 35 *Vermenigvuldigingsfactor (VF)*

Toepassing

De vermenigvuldigingsfactor bedraagt een bepaald percentage dat wordt toegepast op het basismaandsalaris.

Medewerkers die vóór 1 oktober 2000 in dienst waren en die geen all-in salaris (in de zin van de Functielijst III) hebben, hebben recht op toepassing van de vermenigvuldigingsfactor.

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

Dienst	Vermenigvuldigingsfactor
A-dienst	9,01%
C-dienst	8,27%
C++-dienst	8,27%
D-dienst	7,45%
F-dienst (deeltijdschema A)	8,27%
GAD HT / DT (verschoven C-dienst dag/avond; 2-ploegen)	8,27%
G-dienst (wisselploeg)	8,27%
R-dienst (variant reguliere C-dienst)	8,27%

Medewerkers werkzaam in de beambte sector

Dienst	Vermenigvuldigingsfactor
kantoor dienst	7,02%
A-dienst	8,77%
C-dienst	8,10%
C++-dienst	8,10%
D-dienst	7,47%
deeltijdrooster balie-/databeheer	8,10%
GAD HT / DT (verschoven C-dienst dag/avond; 2-ploegen)	8,27%
aangepast rooster GAD	8,10%
Y-rooster	8,10%

Artikel 36 *Haventoeslag*

Toepassing

De haventoeslag bedraagt een vast bedrag per maand van € 103,02 (per 01-10-2012). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Medewerkers die vóór 1 oktober 2000 in dienst waren met een functie die is ingedeeld in salarisgroep VIII van de Functielijst III hebben recht op toepassing van de haventoeslag in plaats van de vermenigvuldigingsfactor.

Artikel 37**Schematoeslag***Algemeen*

Uitgaande van het basismaandsalaris en na toepassing van de vermenigvuldigingsfactor (voor zover daar recht op bestaat) zijn op medewerkers de volgende schematoeslagen van toepassing:

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

		Schematoeslag
A-dienst	dag; maandag t/m vrijdag	0%
C-dienst	dag/avond; 2-ploegen	11%
C++-dienst	dag/middag/avond; 3-ploegen	12,5%
D-dienst	dag/avond/nacht; semicontinu; 3-ploegen	20%
E-dienst	volcontinuu; 5-ploegen	30%
F-dienst	deeltijdschema A; 2-ploegen	11%
GAD HT / DT	verschoven C-dienst; dag/avond; 2-ploegen	12,5%
G-dienst	wisselploeg	21%
J-dienst	dag/avond/nacht; vakantiewerkers	25%
R-dienst	variant reguliere C-dienst	16%
V-dienst	volcontinuu met opschakeldienst	30%

Medewerkers werkzaam in de beambte sector

		Schematoeslag	Schematoeslag bij verplichte eigen bijdrage pensioen
kantoor	08.30 – 17.00	0%	0%
A-dienst	dag; maandag t/m vrijdag	0%	0%
C-dienst	dag/avond; 2-ploegen	10%	11%
C++-dienst	dag/middag/avond; 3-ploegen	11,5%	12,5%
D-dienst	dag/avond/nacht; semicontinu; 3-ploegen	15%	20%
E-dienst	volcontinuu; 5-ploegen	27%	30%
Deeltijdrooster	balie-/databeheer	19%	21%
GAD HT / DT	verschoven C-dienst; dag/avond; 2-ploegen	11,5%	12,5%
Aangepast rooster GAD		10%	11%
Y-rooster	dag/avond/5-wekelijks klosweekend	16,5%	17,5%

Afbouwregeling bij schemawijziging

Indien er sprake is van vermindering van inkomsten bij een schemawijziging is de volgende afbouwregeling van toepassing:

Verplichte schemawijziging:

- Per volledig dienstjaar afbouw van twee maanden.
- In geval van schemawijziging bij 55 jaar of ouder: geen afbouw schematoeslag.

Met ingang van 1 januari 2015 wordt 55 jaar verschoven naar 56 jaar.

Schemawijziging op eigen verzoek:

- In geval van schemawijziging op eigen verzoek bij 60 jaar of ouder: geen afbouw schematoeslag.

Met ingang van 1 januari 2015 wordt 60 jaar verschoven naar 61 jaar.

- In geval van schemawijziging op eigen verzoek bij 57 jaar of ouder:
 - Bij overgang naar C-dienst: geen afbouw schematoeslag.
 - Bij overgang naar dagdienst: per volledig dienstjaar afbouw van twee maanden.

Met ingang van 1 januari 2015 wordt 57 jaar verschoven naar 58 jaar.

Artikel 38 **Nachtdiensttoeslag**

Indien een medewerker in de C-dienst incidenteel in plaats van de voor hem geldende dienst vrijwillig een nachtdienst verricht, wordt hem per gewerkt uur een extra toeslag van 0,25% van het basismaandsalaris betaald. De toepasselijke bepalingen van de Arbeidstijdenwet zullen hierbij in acht worden genomen.

Artikel 39 **Overplaatsingstoeslag**

Indien een medewerker op initiatief van de werkgever, met een maximumduur van zes maanden, vrijwillig wordt overgeplaatst van een volcontinu - naar de C-dienst behoudt hij zijn loon- en arbeidsvoorwaarden. Omdat de medewerker gemiddeld meer uren gaat werken vindt er (pro rata) toekenning plaats van ADV- en vakantiedagen volgens de gewerkte dienst.

Indien een medewerker op initiatief van de werkgever, met een maximumduur van zes maanden, vrijwillig wordt overgeplaatst van de C- naar de dagdienst behoudt hij zijn loon- en arbeidsvoorwaarden.

Artikel 40 **Vakantietoeslag**

1. Aan de medewerkers wordt per kalenderjaar een vakantietoeslag toegekend van 1,3 bruto basismaandsalaris.
2. Indien het dienstverband in het lopende kalenderjaar korter zal zijn dan één jaar, wordt de vakantietoeslag pro rata toegekend naar het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij uitdiensttreding vóór of op de 15^e van een maand telt die maand niet mee; bij uitdiensttreding ná de 15^e wel.
Bij indiensttreding vóór of op de 15^e van een maand telt die maand mee; bij indiensttreding ná de 15^e niet.
4. De vakantietoeslag, waarop de medewerker recht heeft, wordt aan hem betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand april; eventueel vroeger, indien de medewerker zijn vakantie eerder opneemt.
5. Medewerkers, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, ontvangen de vakantietoeslag bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
6. Indien de medewerker in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, wordt het eventueel te veel aan hem uitbetaalde met hem verrekend.
7. Bij overlijden van de medewerker wordt de pro rata vakantietoeslag aan de nagelaten betrekkingen (zie Artikel 53) verrekend.

Artikel 41***Instructeur – respectievelijk Leermeestertoeslag***

Een instructeur is een Functielijst I-medewerker die incidenteel opleidingswerkzaamheden verricht ten behoeve van Functielijst I-medewerkers.

Een leermeester is een Functielijst II-medewerker die incidenteel opleidingswerkzaamheden verricht ten behoeve van Functielijst II-medewerkers.

Medewerkers die *incidenteel* als instructeur respectievelijk leermeester dienst doen, ontvangen per volledige dag, dat zij als zodanig dienst doen, een toeslag van € 6,24 bruto. Vanaf 1 juli 2013 is op dit bedrag de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Artikel 42***Functielijst III toeslag (alleen voor medewerkers werkzaam in de operationele sector)***

Medewerkers werkzaam in de operationele sector die incidenteel en anders dan om opleidingsdoeleinden een functie vervullen die is opgenomen in Functielijst III, ontvangen een toeslag van € 7,-- bruto op hun basismaand-salaris voor elke volledige dag dat zij als zodanig dienst doen. Voormeld bedrag wordt niet geïndexeerd.

Deze toeslag is niet van toepassing indien het een operationele functie betreft waarin onderdelen uit Functielijst III zijn opgenomen en die als zodanig een onderdeel zijn van de operationele functie.

Opleiding

Ingeval sprake is van een opleidingsperiode, zal hiervan mededeling worden gedaan aan betrokkene(n). In dat geval kan geen aanspraak worden gedaan op de hierboven vermelde toeslag.

Artikel 43***Vergoeding vervanging Meewerkend Voorman TOD***

In het geval een Meewerkend Voorman een gehele dienst afwezig is, bestaat de mogelijkheid dat de Technisch OnderhoudsManager/Groepsleider een Monteur verzoekt om de werkzaamheden van de afwezige Meewerkend Voorman een gehele dienst waar te nemen.

Voor het waarnemen van deze gehele dienst ontvangt de Monteur een vaste vergoeding van € 25,00 per gehele dienst (het naar boven afgeronde verschil per dag tussen het basismaandsalaris Monteur 50 en het basismaandsalaris Meewerkend Voorman). Voormeld bedrag wordt niet geïndexeerd.

Delen van diensten zullen niet worden waargenomen en worden niet vergoed.

Artikel 44***Feestdagentoeslag***

De betaling voor de in Artikel 25 genoemde feestdagen is inbegrepen in de schemamaandsalarissen.

Als op feestdagen arbeid wordt verricht, wordt daarvoor, zowel voor arbeid binnen als buiten het voor de medewerker geldende rooster, een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld gegeven.

De vergoeding in geld bedraagt 1,32% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur.

Als een compensatie in vrije tijd en geld wordt gegeven, is over de gecompenseerde periode een vergoeding van 0,75% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur verschuldigd.

Tijd-voor-tijd-tegoed

Het tijd-voor-tijd-tegoed wordt door de medewerker opgenomen op basis van de systematiek van snipperdagen.

Artikel 45

Feestdagenvergoeding voor het zich beschikbaar houden

Voor het zich beschikbaar houden ontvangt de medewerker per feestdag een vergoeding van € 45,- bruto boven op de reeds van toepassing zijnde vergoedingen. Vanaf 1 juli 2013 is op dit bedrag de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Artikel 46

Overwerktoeslag

Voor gemaakt overwerk kan een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld worden toegekend.

Overwerk wordt per dag op halve uren en per maand op hele uren afgerond.

De vergoeding bedraagt, ongeacht het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht, 1,05% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur, bestaande uit 0,57% als basisbeloning en 0,48% als toeslag.

Wordt voor gemaakt overwerk een compensatie in vrije tijd en geld gegeven, dan is over de gecompenseerde periode bovendien verschuldigd een vergoeding van 0,48% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur.

Tijd-voor-tijd-tegoed

Indien de medewerker voor gemaakt overwerk kiest voor compensatie in de vorm van tijd-voor-tijd, heeft de medewerker met betrekking tot het tijd-voor-tijd- dat hij opbouwt twee keuzemogelijkheden. Vóór 1 november van enig jaar dient de medewerker een keus te maken. Deze keuze geldt voor de duur van één kalenderjaar.

- A. Het tijd-voor-tijd-tegoed kan worden aangewend voor ECT-Select. Indien de medewerker voor deze optie kiest zijn de regels van ECT-Select van toepassing. In dat geval voegt ECT eenmalig aan elke opgebouwde eenheid van tien dagen (1 dag = 7,75 uur) een bonus van een halve dag toe. (De bonus van een halve dag telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van tien dagen).
- B. De werkgever bepaalt wanneer het opgebouwde tijd-voor-tijd-tegoed door de medewerker moet worden opgenomen. Uitgangspunt is dat de werkgever uiterlijk één dag van tevoren aan de medewerker mededeling zal doen dat tijd-voor-tijd dient te worden opgenomen.

De werkgever heeft echter het recht om deze aanzegging te herroepen tot uiterlijk aan het einde van de eigen dienst van de medewerker voorafgaand aan de dienst dat tijd-voor-tijd zou worden opgenomen. De werkgever kent voor elke vier uur die de medewerker aan tijd-voor-tijd-tegoed heeft opgebouwd een eenmalige bonus toe van een half uur (de bonus van een half uur telt niet mee voor de opbouw van een eenheid van vier uur).

Artikel 47

Reiskostenvergoeding

De werkgever verstrekt de medewerker een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer. De tegemoetkoming bedraagt bij een enkele reisafstand van 20 kilometer of meer € 96,15 per maand (per 01-10-2012). Indien de enkele reisafstand minder dan 20 kilometer is, wordt € 58,15 per maand (per 01-10-2012) vergoed. Waar de fiscale regelgeving dit toestaat, wordt onbelast uitbetaald. Op voormelde bedragen is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Indien sprake is van een (gedeeltelijke) onbelaste tegemoetkoming wordt bij een medewerker die gedurende een volledige kalendermaand wegens arbeidsongeschiktheid afwezig is, de onbelaste tegemoetkoming belast uitgekeerd.

Woon-werkverkeer geldt niet voor medewerkers van wie het vervoer tussen de woning en de plaats van de werkzaamheden door de werkgever wordt verzorgd (de zogenaamde "pendelaars").

De eigen bijdrageregeling voor medewerkers die deelnemen aan de Busvervoersregeling Delta Terminal blijft onverkort van kracht.

Naast de tegemoetkoming in reiskosten woon-werkverkeer hanteert de werkgever een onbelaste, incidentele meerkilometervergoeding voor zakelijke reizen (niet zijnde woon-werkverkeer). De incidentele meerkilometervergoeding wordt verstrekt op basis van het door de overheid vastgestelde, fiscaal toelaatbare maximum (€ 0,19 per 01-10-2012).

Artikel 48

Beambte Gevaarlijke Stoffen toeslagen

- A. De vergoeding in geld voor arbeid gedurende de periode 24 december einde dagdienst tot 26 december begin dagdienst en van 31 december einde dagdienst tot 1 januari begin avonddienst bedraagt 2,37% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur (1,32% plus 1,05%).
- B. De Beambte Gevaarlijke Stoffen werkzaam in aaneengesloten 8-uurs-diensten ontvangt een functietoeslag van 1,5% van het basismaandsalaris per maand.

Artikel 49

Correctiedagen

Medewerkers werkzaam in de kantoordienst

Medewerkers werkzaam in de kantoordienst wordt één correctiedag per jaar toegekend. Deze correctiedag kan in geld worden uitgekeerd tegen 4,6% van het basismaandsalaris of in tijd worden opgenomen.

Medewerkers werkzaam in overige diensten

Medewerkers werkzaam in overige diensten worden drie correctiedagen per jaar toegekend. Deze correctiedagen kunnen in geld worden uitgekeerd tegen 4,6% van het basismaandsalaris per correctiedag of in tijd worden opgenomen.

Opnemen in tijd

De correctiedag respectievelijk de correctiedagen dienen in het betreffende kalenderjaar opgenomen te worden in overleg met de (direct) leidinggevende in de dagdienst (Functielijst I en II) of kantoor dienst (Functielijst III) op maandag tot en met vrijdag. Deze vrij opneembare dagen vallen binnen de overeengekomen verzuimpercentages.

Artikel 50

Regeling consignatie

Toepasselijkheid

De regeling consignatie is uitsluitend van toepassing op medewerkers voor wie consignatie deel uitmaakt van de functie of op medewerkers voor wie dat in de toekomst met de Ondernemingsraad wordt afgesproken. Uitgangspunt is de Arbeidstijdenwet. Consignatie vindt maximaal 7 maal 24 uur plaats.

Opkomstsnelheid

De medewerker dient zo snel mogelijk - doch uiterlijk binnen één uur na de oproep - op de betreffende werkplek aanwezig te zijn.

Toeslagen

1. De medewerker ontvangt per maand een toeslag in geld van 1,5% van het voltijds basismaandsalaris. Daarnaast ontvangt de medewerker per periode van 24 uur waarin hij bereikbaar moet zijn een toeslag in geld van 0,5% van het voltijds basismaandsalaris.
2. Indien de medewerker langer dan twee maanden aaneengesloten afwezig is (bijvoorbeeld wegens ziekte), komen de toeslagen met ingang van de derde maand te vervallen.

Reiskostenvergoeding

Indien het maandelijks aantal dagen dat normaliter wordt gewerkt (21), wordt overschreden, worden over de extra dagen reiskosten uitbetaald.

Vergoeding in geval van ongeplande opkomst

Een medewerker die - zonder dat hij is ingeroosterd in de consignatieregeling - wordt opgeroepen op te komen op een tijd die gelegen is buiten zijn werkrooster, ontvangt daarvoor een toeslag in geld van 3% van het basismaandsalaris (de reiskostenvergoeding is daarin opgenomen).

Vergoeding gewerkte tijd bij opkomst

- De effectief gewerkte tijd plus twee overuren wordt - uitsluitend in geld - vergoed tegen het geldende overwerktaarif.
- Onder effectief gewerkte tijd wordt niet begrepen de reistijd vice versa.
- De tijd waarop een medewerker in een etmaal effectief heeft gewerkt, wordt bij elkaar opgeteld en afgerond op halve uren.

Vergoeding gewerkte tijd zonder opkomst (thuis afhandelen)

- Per oproep de effectief gewerkte tijd met een minimum van een uur wordt - uitsluitend in geld - vergoed tegen het geldende overwerktaarif.

Oproep weekeinde

Indien in het weekeinde meer dan vier keer is opgeroepen en meer dan 8 uur is gewerkt, wordt maandag dagdienst vrijgegeven = vrijstelling van werkzaamheden.

Artikel 51***Vergoeding EHBO-diploma/persluchtmasker/schakelbevoegdheid/BHV****EHBO-diploma*

Aan medewerkers die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma wordt - indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht - een bruto vergoeding toegekend van € 24,01 per maand (per 01-10-2012). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Perslucht

1. Aan medewerkers die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker wordt - indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht - een bruto vergoeding toegekend van € 24,01 per maand (per 01-10-2012). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.
2. De jaarlijkse keuring bij de arbodienst buiten het persoonlijk rooster wordt gecompenseerd met 4 uur vrij opneembaar verlof en vergoeding van de reiskosten. Het vrij opneembaar verlof kan de medewerker in overleg met de (direct) leidinggevende in de dagdienst op maandag tot en met vrijdag opnemen, met inachtneming van de overeengekomen verzuimpercentages.

Hoogspanning

Aan medewerkers die zijn aangesteld als:

- Vakbekwaam persoon hoogspanning of
- Installatie / Werkverantwoordelijke hoogspanning

wordt een bruto vergoeding toegekend van € 24,01 per maand (per 01-10-2012). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

BHV

1. Indien een medewerker het basisdiploma BHV behaalt, ontvangt hij daarvoor een eenmalige bruto uitkering van € 113,--. Vanaf 1 juli 2013 is op dit bedrag de prijsindexeringsregeling van toepassing.
2. Het bedrag van bruto € 113,-- wordt verstrekt onder de voorwaarde dat de betreffende medewerker minimaal gedurende een periode van 12 maanden beschikbaar is voor BHV-activiteiten.
3. Indien het noodzakelijk is (ter beoordeling van ECT) dat er - na het behalen van het basisdiploma BHV - een oefen-/cursusavond wordt gehouden om de BHV kennis op peil te houden, heeft de medewerker recht op een vergoeding van € 45,-- bruto per keer (inclusief reiskosten). In dit kader bestaat er geen recht op andere vergoedingen. Vanaf 1 juli 2013 is op dit bedrag de prijsindexeringsregeling van toepassing.

4. Medewerkers die uit hoofde van hun functie geacht worden BHV te kunnen verlenen, komen niet in aanmerking voor de bovenstaande vergoedingen.

Artikel 52

Dienstjubileum

ECT kent drie dienstjubilea, namelijk 12½ jaar, 25 jaar en 35 jaar of 40 jaar.

Bij het 12½-jarig dienstjubileum ontvangt de jubilaris uit handen van de afdelingsleiding het zilveren insigne.

Naast het gouden insigne, dat bij 25 jaar behoort en dat bij 35 jaar is gesierd met een diamant, ontvangt de jubilaris de navolgende bij het jubileum behorende gratificatie:

- 25 jaar in dienst: 1 schemamaandsalaris.
- 35 jaar of 40 jaar in dienst: 1¼ schemamaandsalaris.

Waar fiscale regelgeving dit toestaat, zal netto worden uitbetaald.

De jubilea worden vermeld in Perspectief.

De dienstjubilea 25 jaar, 35 jaar en 40 jaar worden officieel gevierd tijdens een gecombineerde jubileumbijeenkomst, die jaarlijks in de maand december wordt gehouden.

Wanneer de jubilaris te kennen heeft gegeven het jubileum niet officieel te willen vieren, wordt volstaan met het overhandigen van het insigne en uitbetaling van de gratificatie.

Artikel 53

Uitkering aan nagelaten betrekkingen

Bij overlijden van de medewerker wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn bruto (schema) maandsalaris.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- A. De partner tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde.
- B. Bij ontbreken van de partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
- C. Bij ontbreken van de onder A. en B. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten voorzag.

Overlijdensuitkeringen uitbetaald aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de sociale verzekeringswetten worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 54

Ziektekostenverzekering

ECT vergoedt per medewerker vanaf 1 januari 2014 de bijdrage aan de collectieve ziektekostenverzekering ECT-verplicht netto gedurende de looptijd van deze ECT-CAO.

Artikel 55

WGA-premie

ECT verhaalt geen WGA-premie bij de medewerker gedurende de looptijd van deze ECT-CAO.

Artikel 56

Persoonlijk Budget

Met ingang van 2010 ontvangen medewerkers vanaf geboortjaar 1960 maandelijks een bijdrage in het Persoonlijk Budget van 0,5% van het schemamaandsalaris en met ingang van 2011 een maandelijkse bijdrage van in totaal 1% van het schemamaandsalaris.

Medewerkers kunnen ervoor kiezen om op vrijwillige basis zelf ook een bijdrage te storten in het Persoonlijk Budget.

In het kader van de nadere uitwerking van het Persoonlijk Budget neemt ECT het eindrapport Scores voor meer Potentieel integraal over. De implementatie zal plaatsvinden door de Werkgroep die de pilot heeft gedraaid en het eindrapport heeft geschreven.

Hoofdstuk VI Arbeidsongeschiktheid

Artikel 57

Ziekte- en verzuimrichtlijnen

De medewerker die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht te handelen conform de met de Ondernemingsraad vastgestelde ziekte- en verzuimrichtlijnen.

Artikel 58

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij ongeschiktheid van de medewerker tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte betaalt de werkgever gedurende maximaal 104 weken het loon door gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.
2. Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden het vakantiegeld, eventuele eenmalige uitkeringen, resultaatafhankelijke uitkeringen, etc. – en de daar op van toepassing zijnde verhogingen - volledig meegerekend bij het bepalen van het loon.
3. De hoogte van de loondoorbetaling bedraagt in de eerste 52 weken van ziekte 100% van het schemamaandsalaris en in de tweede 52 weken van ziekte 70% van het schemamaandsalaris dat de medewerker zou hebben verdiend als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.
4. Naast de onder 3. bepaalde loondoorbetaling vindt in de tweede 52 weken van ziekte een loondoorbetaling van 100% plaats, mits door de medewerker wordt meegewerkt aan de verplichtingen zoals opgenomen in de Wet verbetering poortwachter. Onder meewerken aan de verplichtingen in de Wet verbetering poortwachter wordt verstaan: meewerken aan en/of initiatieven nemen tot reïntegratie, binnen de kaders van wat reëel mogelijk is en verwacht mag worden.
5. Wanneer duidelijk is dat de medewerker door de aard van de ziekte niet in staat is om enige vorm van arbeid te verrichten (zwaar ongeval, ernstige ziekte etc.), heeft de medewerker in de eerste en tweede 52 weken van ziekte recht op een loondoorbetaling van 100%. De vraag of er sprake is van de mogelijkheid arbeid te verrichten is ter beoordeling van de bedrijfsarts.
6. Indien na afloop van de 104 weken van ziekte de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, wordt het loon over deze periode 100% doorbetaald. Deze regeling is tevens van toepassing, indien de werkgever en de medewerker gezamenlijk besluiten de aanvraag tot het verkrijgen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit te stellen.
7. Twee maanden na aanvang van de ziekte behoeven niet meer te worden doorbetaald kosten die direct verbonden zijn aan het werkzaam zijn van de medewerker (bijvoorbeeld reiskosten).

Artikel 59**Reïntegratie****1. Inspanningsverplichting**

Met inachtneming van Artikel 16 (Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid) committeren de werkgever en de medewerker zich aan een uiterste inspanningsverplichting conform onderstaande regeling.

2. Beschikbare arbeidsplaatsen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Gemiddeld 5% van de arbeidsplaatsen is beschikbaar voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De verdeling over de afdelingen wordt bepaald door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad.

In Bijlage V is de met de Ondernemingsraad uitgewerkte 5%-regeling opgenomen.

3. Reïntegratiedoel

Reïntegratie is gericht op het benutten van de volledige door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit van de medewerker.

Bij het niet volledig kunnen benutten van de restverdiencapaciteit wordt gestreefd naar het benutten van ten minste 50% van de restverdiencapaciteit.

4. Interne reïntegratie

Medewerkers die meer dan 65% arbeidsgeschikt zijn, blijven in dienst van de werkgever (binnen de onder 2. genoemde 5%-norm), tenzij de werkgever de betreffende medewerker gemotiveerd aantoont dat dit onmogelijk is.

Indien in het kader van de reïntegratie van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerker een aanbod tot passend werk wordt gedaan, doet de werkgever in eerste instantie een aanbod tot intern passend werk, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker.

5. Externe reïntegratie

Wanneer intern geen geschikte functie voor de medewerker beschikbaar is of de functie niet geschikt kan worden gemaakt of de medewerker door scholing niet geschikt kan worden gemaakt voor de functie, moet de medewerker extern reïntegreren.

De medewerker wordt bij een externe reïntegratie begeleid door een reïntegratiebedrijf. Het in te schakelen reïntegratiebedrijf, alsmede de door het bedrijf te volgen procedures behoeven de instemming van de Ondernemingsraad.

De medewerker wordt maximaal tweemaal een reïntegratietraject aangeboden.

6. Passend werk

De werkgever en de medewerker zijn beide verantwoordelijk voor het zoeken naar passend werk. De werkgever zal een aanbod tot passend werk zowel wat betreft een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen.

Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerker een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. De medewerker dient het deskundigenoordeel per omgaande aan te vragen.

De regeling inzake het deskundigenoordeel uit het ECT-Regelingsboek, 1.7 Procedure ziekteverzuimbegeleiding in het kader van de Wet verbetering poortwachter, onder 6., is van toepassing.

7. Voorlichting door de werkgever

De werkgever zorgt voor voorlichting aan de medewerker over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van ander passend werk, de aanvraag WIA-uitkering en de aanvraag persoonsgebonden budget.

8. Informeren Ondernemingsraad en vakbonden door de werkgever

De werkgever informeert de Ondernemingsraad minimaal één keer per kwartaal en tot in detail over de voortgang van de interne en externe reïntegratietrajecten, met tot doel de trajecten te monitoren en daar waar nodig in overleg met de werkgever bij te stellen. In verband met 4. worden de vakbonden ieder half jaar geaggregeerd geïnformeerd over de ingezette, lopende en afgeronde reïntegratietrajecten.

9. Beroepsprocedure voor de medewerker

In overleg met de Ondernemingsraad stelt de werkgever een beroepsprocedure middels de Ondernemingsraad op. Voormelde beroepsprocedure wordt opgenomen in het ECT-Regelingsboek.

10. In Bijlage VI zijn de met de vakbonden overeengekomen Richtlijnen opgenomen die gelden bij de uitvoering van ziekteverzuimbegeleiding- en reïntegratietrajecten inzake Functielijst I-functies.

Artikel 60

WIA-beleid

1. Eerste WIA-jaar / Volledig arbeidsongeschikt

Na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode ontvangt de medewerker die ten minste tien jaar in dienst was (op basis van anciënniteit) in het kalenderjaar van aanvang van de arbeidsongeschiktheid (eerste ziekte dag), nog gedurende twaalf maanden een suppletie tot 90% van het schemamaandsalaris.

2. Eerste, tweede en derde WIA-jaar / Gedeeltelijk arbeidsongeschikt met interne of externe herplaatsing

Na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode ontvangt de medewerker de navolgende suppleties:

- gedurende twaalf maanden tot 80% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris;
- daarna gedurende twaalf maanden tot 75% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris;
- daarna gedurende twaalf maanden tot 70% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris.

3. *60+-regeling / Gedeeltelijk arbeidsgeschikt met interne of externe herplaatsing*

Voor de medewerker die in het kalenderjaar waarin de arbeidsongeschiktheid (eerste ziekte dag) aanvangt, de leeftijd van 60 jaar bereikt en in dat kalenderjaar ten minste tien jaar in dienst was (op basis van anciënniteit), geldt een afwijkende regeling:

De medewerker ontvangt na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode tot de dag waarop de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt een suppletie tot 100% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris met inachtneming van Artikel 61 (Mogelijke te ontvangen uitkeringen).

Met ingang van 1 januari 2015 wordt 60 jaar verschoven naar 61 jaar.

Artikel 61

Mogelijke te ontvangen uitkeringen

Op de suppleties en uitkeringen van ECT als bedoeld in Artikel 58 en Artikel 60 worden te allen tijde de in dit kader mogelijk verleende wettelijke uitkeringen (WIA / ZW / WW / etc.) en mogelijke verzekeringsuitkeringen (zoals WGA-hiaat- en WIA-excedent-verzekeringen) in mindering gebracht, ongeacht of laatst bedoelde verzekeringen en uitkeringen door de medewerker wel of niet zijn afgesloten respectievelijk aangevraagd, respectievelijk door toedoen van de medewerker worden gekort. Medewerkers die zich niet vrijwillig verzekeren voor de WGA-hiaat- en WIA-excedentverzekering, worden daarvoor dus niet door de werkgever gecompenseerd.

Ook inkomsten van werk bij derden in het kader van reïntegratie en passend ander werk, worden in mindering gebracht. De medewerker is verplicht de werkgever op verzoek alle inlichtingen te geven en eventuele kopieën te verschaffen teneinde inzicht te kunnen krijgen in de hoogte van deze uitkeringen / inkomsten.

Artikel 62

Verhaalsrecht werkgever voor doorbetaald loon

Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, verstrekt de medewerker de daartoe benodigde informatie aan de werkgever. Indien de medewerker dit weigert, heeft de medewerker alleen recht op 70% van het schemamaandsalaris zoals bedoeld in Artikel 58.

Artikel 63

Volmacht ontvangen uitkeringen

De werkgever kan, gedurende de periode dat de medewerker in dienst is en suppleties van de werkgever ontvangt, bedragen gelijk aan de inkomsten en uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetgeving (WIA / WW / etc.) als genoemd in Artikel 58 en Artikel 60, bij wijze van voorschot aan de medewerker betalen, indien en voor zolang de medewerker aan de werkgever volmacht verleent tot ontvangst van die uitkeringen, die dan met het voorschot verrekend zullen worden. De werkgever is tot ten hoogste 24 maanden na aanvang van de ziekte verplicht hieraan medewerking te verlenen.

Hoofdstuk VII Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu

Artikel 64

Algemeen

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid gezondheid, welzijn en milieu.

Artikel 65

Verplichtingen van de werkgever

De werkgever is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid gezondheid, welzijn en het milieu in gevaar kunnen brengen.

De werkgever verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

Artikel 66

VCH

De werkgever levert actief een bijdrage aan het ontwikkelen van een VCH-opleiding en -certificering. Het VCH kent een gelaagde structuur: algemene kennis van het veilig werken in de haven; specifieke kennis van en ervaring met het veilig werken in een containeroverslagbedrijf en een bedrijfsspecifiek onderdeel. Certificering op basis van door de sector opgestelde eindtermen wordt uitgevoerd door het examenbureau van VTL.

Artikel 67

Verplichtingen van de medewerker

Het is de medewerker verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden dat daardoor de veiligheid in gevaar wordt gebracht. De medewerker is gehouden de door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen binnen de risicogebieden te dragen.

Het is de medewerker verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden dat daardoor schadelijke gevolgen ontstaan voor het milieu.

Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de medewerkers van ECT wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien zij feiten constateren die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, zij daarover in overleg treden met de bedrijfsleiding en desgewenst met de DCMR Milieudienst Rijnmond.

Hoofdstuk VIII Verlof

Artikel 68

Vakantieregeling

Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De medewerker, die gedurende een volledig vakantiejaar arbeid verricht, zich voor arbeid beschikbaar stelt of ongeschikt is te werken wegens arbeidsongeschiktheid, verwerft - met inachtneming van het in dit artikel bepaalde - aanspraak in dat jaar op vijf weken vakantie. Voor de toepassing van deze aanspraak zal in verband met de diverse werkschema's worden uitgegaan van 25 vrije dagen voor de niet volcontinudiensten en 21 dagen voor de volcontinudiensten.

Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter is dan twaalf maanden, verwerft de betrokken medewerker aanspraken op een evenredig deel.

Opnemen vrije dagen

Het opnemen van vakantie en snipperdagen vindt plaats conform de met de Ondernemingsraad in het Regelingenboek overeengekomen procedures.

Het opnemen van halve snipperdagen is in overleg tussen de werkgever en de medewerker mogelijk.

Doorbetaling tijdens vakantie

Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de medewerker geldende schemamaandsalaris doorbetaald.

Opbouw van vakantiedagen

Met ingang van 1 januari 2012 vindt volledige opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen plaats ongeacht of er sprake is van (gedeeltelijke of volledige) arbeidsongeschiktheid.

Verjaringstermijn van 5 jaar

Met ingang van 1 januari 2012 geldt in afwijking van de wettelijke regeling ten gunste van de medewerker voor wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van 5 jaar.

Indien het hanteren van de verjaringstermijn van 5 jaar voor wettelijke vakantiedagen per 1 januari 2012 leidt tot stuwmeren aan vakantiedagen, heroverwegen CAO-partijen het hanteren van voormelde verjaringstermijn voor wettelijke vakantiedagen en/of treffen CAO-partijen aanvullende maatregelen.

Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt onverminderd een verjaringstermijn van 5 jaar.

Vakantie en ziekte

Indien de medewerker tijdens een periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid met vakantie wil gaan of vrije dagen wil opnemen, kan dat alleen na toestemming van de bedrijfsarts en de (direct) leidinggevende. Voormelde vakantiedagen of vrije dagen worden afgeschreven van het vakantietegoed, tenzij er sprake is van verlof voor noodzakelijke medische behandeling. Afschrijving van het vakantietegoed vindt met ingang van 1 januari 2012 plaats van het tegoed aan wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen.

Indien de medewerker tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, worden, met instemming van de medewerker, (gedeelten van) vakantiedagen waarop de medewerker ziek is tot maximaal het tegoed aan bovenwettelijke vakantiedagen van het vakantietegoed afgeschreven. Het tegoed aan bovenwettelijke vakantiedagen wordt voor het betreffende kalenderjaar vastgesteld. Indien de medewerker geen bovenwettelijke vakantiedagen meer heeft in het betreffende kalenderjaar, vindt voor de betreffende aanvraag geen afschrijving plaats.

Vakantiedagen uit vorige dienstbetrekking

Heeft de medewerker in een voorafgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het loon is uitgekeerd, dan zal de werkgever de medewerker in de gelegenheid stellen een overeenkomend aantal dagen vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.

Einde dienstbetrekking

Bij beëindiging van het dienstverband worden de niet-genoten, opgebouwde vakantiedagen uitbetaald, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop de uitbetaling betrekking heeft.

Bij beëindiging van het dienstverband worden de te veel genoten vakantiedagen met het salaris verrekend.

De opzeggingstermijn mag niet als vakantie gelden.

Artikel 69

Extra vrije dagen voor medewerkers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd

De medewerker heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens de onderstaande tabel aanspraak op één of meer extra vrije per jaar, met ingang van het kalenderjaar waarin voldaan wordt aan de voorwaarden.

Het aantal extra vrije dagen per jaar is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband	(of)	leeftijd 50 jaar	leeftijd 55 jaar	leeftijd 60 jaar
t/m 9 jaar	-	1	2	3
10 t/m 19 jaar	2	2	3	4
20 t/m 29 jaar	3	3	3	4
30 jaar en langer	4	4	4	4

Bij het aantal vrije dagen op grond van duur dienstverband respectievelijk leeftijd is sprake van een 'óf/óf-situatie'; zij kunnen derhalve niet bij elkaar worden opgeteld.

Voor de vaststelling van de duur van het dienstverband geldt de Anciënniteitdatum zoals omschreven in Artikel 17.

Deze extra vrije dagen worden conform snipperdagen in overleg tussen de werkgever en de medewerker vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen. Toekenning gedurende het hoogseizoen vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in Artikel 68 doorbetaald.

De medewerkers die het bedrijf verlaten dienen alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd.

Artikel 70

Extra vrije (90%-)dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar

Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in het kalenderjaar waarin zij de betreffende leeftijd bereiken in aanmerking komen voor een aantal dagen vrijaf op jaarbasis volgens onderstaande tabel:

55 jaar	3 dagen	60 jaar	8 dagen
56 jaar	4 dagen	61 jaar	9 dagen
57 jaar	5 dagen	62 jaar	10 dagen
58 jaar	6 dagen	63 jaar	15 dagen
59 jaar	7 dagen	64 jaar	15 dagen

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan één maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld.

De dagen waarop vrijaf zal worden gegeven, worden conform snipperdagen in overleg met de medewerkers vastgesteld.

Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het (schema)maandsalaris vergoed, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend. De dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Artikel 71

Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III (OVA)

Medewerkers Functielijst I, II en III uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 kunnen, voorafgaande aan de volledige pensionering, vanaf 60 jaar gebruik maken van de navolgende OVA-varianten. De datum van volledige pensionering kan eerder zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

OVA-variant A

- basis van de regeling: 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw;
- de looptijd is maximaal 4 jaar.

OVA-variant B

- basis van de regeling: 75% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw;
- de looptijd is maximaal 4 jaar.

AOW OVA-variant C

Medewerkers die ervoor kiezen een jaar of langer vóór de voor hen geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan hebben naast bovenstaande varianten ook de mogelijkheid om te kiezen voor onderstaande uitvoeringsvariant:

- drie jaar OVA op basis van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw gedurende de eerste twee jaar en op basis van 60% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw gedurende het laatste derde jaar.

1 dag bij:

- Ondertrouw van de medewerker.
- Huwelijk van één van haar / zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, schoonzusters of zwagers.
- Zijn / haar 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk.
Valt zijn / haar huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de medewerker het recht op één vrije werkdag op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar / zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de medewerker één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan of twee weken volgende op de huwelijksdag.
- Het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders.
- Overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters of kleinkinderen.
- Het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.
- Verhuizing (maximaal 1x per jaar).

2 dagen bij:

- Huwelijk of partnerschapsregistratie van de medewerker.
- Bevalling van de partner.
- Overlijden van één van zijn / haar (stief-)ouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.

4 dagen bij:

- Overlijden van zijn / haar partner of één van zijn / haar inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.
- Overlijden van één van de (stief-)ouders of schoonouders als voor de begrafenis / crematie wordt zorggedragen.

- B. De medewerker kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer de medewerker zijn werk niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). De werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.
- C. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de medewerker plaats, kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de medewerker, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen kan betrokkene alsnog op een later tijdstip opnemen.
- D. Voor zover de hierboven onder A. genoemde, niet te voorziene gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de medewerker roostervrije dag, blijft de kort verzuimregeling onverminderd van kracht, met dien verstande dat het kort verzuim aansluit op de betrokken vrije dag(en).
- E. Voor noodzakelijk bezoek aan artsen, dat niet buiten werktijd kan worden afgesproken, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen, die niet buiten werktijd kunnen worden uitgevoerd, en waarvoor de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft, wordt aan de medewerker naar redelijkheid en behoefte vrij gegeven met behoud van (schema)maandsalaris. Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortkomt uit overtredingen van de medewerker of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

- F. Rechten, op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, worden eveneens toegekend aan medewerkers met een partner zoals gedefinieerd in Artikel 1.

Artikel 74

Organisatieverlof

Aan de medewerker die lid is van één van de werknemersorganisaties wordt, met inachtneming van het hieronder bepaalde, vrijaf gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:

- Het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten.
- Het deelnemen aan door de werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

Organisatieverlof wordt toegekend met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- A. Een georganiseerde medewerker kan ten hoogste tien organisatieverlofdagen per kalenderjaar opnemen.

In bijzondere gevallen kan, met name voor georganiseerde medewerkers die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg tussen partijen worden verhoogd.

Het in totaal per kalenderjaar voor organisatieverlof toe te kennen aantal dagen, waarop de medewerkers die lid zijn van (één van) de werknemersorganisaties gezamenlijk recht hebben, bedraagt 3 maal het getal van de ledenmedewerkers van de werknemersorganisaties, gedeeld door 10.

- B. Het toekennen van één of meer organisatieverlofdagen zal alleen geschieden op aanvraag van de betreffende werknemersorganisatie onder opgave van de naam van de medewerker, waarvoor het organisatieverlof wordt aangevraagd. Het verlof dient tijdig te worden aangevraagd.
- C. Organizeverlofdagen worden - met inachtneming van het bovenstaande - uitsluitend verleend indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten.
- D. Organizeverlof geschiedt met behoud van salaris. Onder salaris dient te worden verstaan het (schema)maandsalaris, dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel 75

Zwangerschapsverlof

Vrouwelijke medewerkers hebben in geval van zwangerschap recht op zestien weken zwangerschaps-/bevallingsverlof.

Artikel 76

Onbetaald verlof

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, mits:

- A. De werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren.

- B. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de medewerker zijn.
- C. Wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de medewerker geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids-)overeenkomst mag verrichten.
- D. Dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal twaalf maanden wordt aangevraagd.

Nadere regelgeving (hoe lang van tevoren een aanvraag moet worden ingediend etc.) geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad.

Hoofdstuk IX Pensioenen, Stivu en ECT-VUT

De Stivu-bijdrage van in totaal 3,8% vervalt per 1 juli 2010. Sprake is van een premie-holiday die ieder half jaar door het Stivu-bestuur wordt getoetst. Vanaf het moment dat de Stivu-bijdrage vervalt, zet ECT het werkgeversdeel (2,8%) in voor de Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur en voor pensioengerelateerde zaken zoals een verbetering van de pensioenregelingen binnen ECT. Vanaf 1 januari 2015 is ook de werkgeversbijdrage aan de ECT-VUT-regeling ten behoeve van Functielijst III beschikbaar voor bovenstaande doeleinden. Uitgangspunt hierbij is dat deze bijdragen dusdanig worden ingezet dat de diverse beschikbare premiereregelingen binnen ECT op eenzelfde wijze en rekening houdend met (veranderende) wetgeving en fiscale grenzen worden aangepast.

Vanaf het moment dat de bijdrage aan de Stivu vervalt, wordt de helft van de 1% werknemersbijdrage aan de Stivu respectievelijk Solidariteitsheffing ECT-VUT niet meer ingehouden op het salaris.

Indien uit onderzoek blijkt dat de resterende 0,5% werknemersbijdragen in de toekomst nodig is voor pensioengerelateerde zaken, kan deze voor dit doel worden aangewend.

De definitieve bestemming van deze werknemersbijdrage wordt mede op basis van de uitkomsten van de Werkgroep Pensioenen door CAO-partijen bepaald. Daarbij behoort het ook tot de mogelijkheden dat ook deze 0,5% bijdrage uiteindelijk niet meer wordt ingehouden op het salaris van de medewerker.

Zie voor de Werkgroep Pensioenen Bijlage X Protocol Onderhandelingsresultaat ECT-CAO 2009 – 2012.

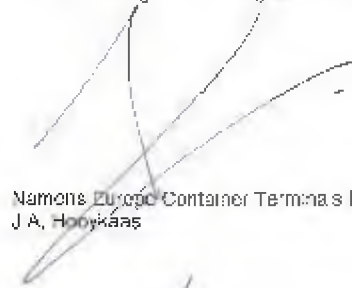
Vooruitlopend op de resultaten van de Werkgroep Pensioenen gelden vanaf 1 januari 2010 de volgende pensioen verbeteringsvoorstellen:

- De wettelijk minimale franchise wordt gehanteerd. De jaarlijkse verhoging van de franchise wordt tevens gebaseerd op het wettelijk minimum;
- Het opbouwpercentage van het nabestaandenpensioen voor de verzekerden Optas A en Optas B wordt verhoogd van 0,7% naar 1,0% van de pensioengrondslag.

ECT-CAO 2012 – 2017

Indien de pensioenregelingen aangepast moeten worden vanwege het beperken van de fiscale mogelijkheden als gevolg van overheidsingrepen, zal de werkgeversinleg beschikbaar blijven voor medewerkers. Uitgangspunt hierbij is dat de kosten voor de werkgever niet toenemen.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 26 augustus 2013,



Namens Europort Container Terminals B.V., ECT Home Terminal B.V. en ECT Delta Terminal B.V.
J.A. Hooykaas



Namens FNV Bondgenoten
N. Stam



Namens CNV Vakmensen
A.G.J. van Damme

Bijlage I **Beloningsgebouw**

Functielijst I

per 1-10-2012

in dienst vanaf 1-10-2000

functie	0 jr	1 jr	2 jr	3 jr	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr	12 jr	13 jr	14 jr
TERM OPER.A1	1.894														
TERM OPER.A2	1.923	2.002	2.075	2.155	2.231	2.306	2.382	2.463	2.537	2.614	2.695				
TERM OPER.A3	1.958	2.036	2.112	2.187	2.263	2.343	2.419	2.493	2.573	2.646	2.721				
TERM OPER.B2	2.226	2.301	2.376	2.455	2.529	2.607	2.689	2.761	2.835	2.914	2.989	3.070	3.146	3.221	3.298
TERM OPER.B3	2.256	2.334	2.413	2.488	2.567	2.642	2.716	2.796	2.872	2.948	3.026	3.099	3.177	3.253	3.333
TERM OPER.B4	2.293	2.366	2.442	2.519	2.597	2.679	2.752	2.828	2.903	2.977	3.055	3.137	3.213	3.289	3.365
TERM OPER.C3	2.425	2.499	2.578	2.651	2.728	2.813	2.885	2.962	3.037	3.113	3.188	3.270	3.345	3.420	3.498
TERM OPER.C4	2.457	2.533	2.612	2.692	2.763	2.839	2.917	2.994	3.072	3.149	3.226	3.301	3.376	3.451	3.533
TERM OPER.C5	2.490	2.570	2.644	2.718	2.798	2.875	2.951	3.028	3.103	3.180	3.255	3.335	3.412	3.490	3.562
TERM OPER.FO	2.700	2.785	2.866	2.946	3.034	3.117	3.201	3.284	3.365	3.448	3.528	3.616	3.700	3.784	3.863

indienst voor 1-10-2000

functie	A1	A2	B1	B2	B3	B4	C1	D1	D2	D3	D4	D5	E1
TERM	3.045	3.110	3.110	3.205	3.269	3.269	-	-	-	-	-	-	-
CHAUF	3.269	3.269	3.303	3.384	3.384	-	-	3.449	3.449	3.449	3.449	3.449	3.593
MACHI	3.269	3.269	3.303	3.384	3.384	-	3.433	3.449	3.449	3.449	-	-	3.593

functie	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4
instroomschaal	923	1108	1327	1591

Doorstroom naar andere functie

Voor medewerkers Functielijst I in dienst voor 1-10-2000 vindt bij doorstroom naar een andere functie inschaling plaats in hetzelfde of naast hogere salaris.

Voor medewerkers Functielijst I in dienst vanaf 1-10-2000 wordt ten aanzien van het loonebouw het dienstjarenmodel toegepast (zodat medewerkers er niet langer dan 14 jaar over doen, behoudens disfunctioneren, om aan het maximale salaris in de tabel te komen). Bij doorstroom naar een andere functie vindt verticale inschaling plaats. Medewerkers die na 14 jaar de eindtrede van hun schaal nog niet hebben bereikt, krijgen, behoudens disfunctioneren, de resterende stap(pen) in een keer toegekend.

Een en ander vindt plaats op basis van behoefte.

De behoefte wordt vastgesteld door het management. Naast het behoeftecriterium geldt het criterium "gebleken geschiktheid" van de medewerker ('willen en kunnen'). De gebleken geschiktheid van de medewerker wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

Voor medewerkers in de functie van Terminal Operator A, ingedeeld in Functielijst I geldend in dienst per 1-10-2000 of later, geldt per 1 mei 2011 dat bij de aanstelling tot Kernfunctionaris (dat wil zeggen bij de aanstelling van Terminal Operator A tot Terminal Operator B) inschaling plaatsvindt in het naast hogere salaris, met een minimaal verschil van € 150,- tussen het "oude" en "nieuwe" salaris.

Voor medewerkers Functielijst I in dienst voor 1-10-2000 wordt het loonverschil tussen Straddlecarrier Chauffeur en Brugkraanmachinist in omvang inzichtelijk gemaakt en opgelost voor 1 juli 2013 met als uitgangspunt dat het salaris niet minder wordt. De aanpassing van het loonverschil wordt per 1 januari 2013 doorgevoerd.

Doorgroei binnen salarisgroep

In beginsel vindt jaarlijks doorgroei plaats naar de volgende trede binnen een salarisgroep, een en ander met inachtneming van het voor de betreffende salarisgroep geldende maximumsalaris. Afwijking van deze regel is slechts mogelijk, indien er sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

Funcielijst II
per 1-10-2012

datum indienst	functie		0 mnd	6 mnd	12 mnd	18 mnd	24 mnd	30 mnd	36 mnd	48 mnd	60 mnd	72 mnd
in dienst vanaf 01-10-2000	leerling monteur (BAT-BBL)	A	1.327	-	1.510	-	1.578	-	1.763	2.050	-	-
	aankomend monteur - niveau 1	B	2.078	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		C	-	-	2.197	-	-	-	-	-	-	-
		D	-	-	-	-	2.368	-	-	-	-	-
	monteur - niveau 2	E	-	-	-	-	-	-	2.515	-	-	-
	4.000 tot 7.000 SBU-punten	F	-	-	-	-	-	-	-	2.646	-	-
		G	-	-	-	-	-	-	-	-	2.778	-
		H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.910
	monteur - niveau 3	I	3.029	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	8.000 tot 12.000 SBU-punten	J	-	-	3.147	-	-	-	-	-	-	-
		K	-	-	-	-	3.264	-	-	-	-	-
		L	-	-	-	-	-	-	3.383	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	3.502	-	-
	leerling electronica monteur	N	2.527	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	15.000 tot 21.000 SBU-punten	O	-	-	2.739	-	-	-	-	-	-	-
		P	-	-	-	-	2.951	-	-	-	-	-
	electronica monteur	Q	-	-	-	-	-	-	3.163	-	-	-
	R	-	-	-	-	-	-	-	3.377	-	-	
	S	-	-	-	-	-	-	-	-	3.589	-	
	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.803	
	meewerkend voorman	U	3.825	-	3.989	-	4.158	-	4.326	4.450	4.512	-
in dienst v/m 1999	electronica monteur		3.296	-	3.452	-	3.615	-	3.771	3.932	4.091	4.250
	monteur 10		2.316	2.448	2.577	2.703	2.830	2.958	3.085	-	-	-
	monteur 20		3.027	3.085	3.150	-	3.212	-	-	-	-	-
	monteur 30		3.212	3.271	3.362	-	3.450	-	-	-	-	-
	monteur 40		3.426	3.486	3.548	-	3.608	-	-	-	-	-
	monteur 50		3.633	-	3.734	-	3.825	-	3.911	-	-	-
	1e monteur		3.825	-	3.989	-	4.158	-	4.326	-	-	-

Doorstroom naar naast hogere functiegroep

Doorstroom vindt plaats op basis van behoefte. De behoefte wordt vastgesteld door het management.

Doorstroom naar een naast hogere functiegroep is eerst mogelijk, nadat is voldaan aan de voor de betreffende functiegroep geldende functie-eisen en indien er geen sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

Bij doorstroom naar een naast hogere functiegroep, vindt indeling plaats op het eerst hogere basismaandsalaris uit de betreffende functiegroep. In alle gevallen wordt bij de vaststelling hiervan het basismaandsalaris behorende bij aanstelling en bij doorstroom na zes maanden uit de betreffende functiegroep overgeslagen.

Doorgroei binnen functiegroep

In beginsel vindt na afloop van het hiervoor vastgestelde aantal maanden doorgroei plaats naar de volgende trede binnen een functiegroep, een en ander met inachtneming van het voor de betreffende functiegroep geldende maximumsalaris. Afwijking van deze regel is slechts mogelijk, indien sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

Functionelijst III

Per 1-10-2012

indienst	USB-pnt.	groep	leeftijd																
			17	18	19	20	21	22	0 jr	1 jr	2 jr	3 jr	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr
vanaf 1-10-2000	t/m 50	I	966	1.081	1.185	1.293	1.402	1.513	1.577	1.739	1.902	2.063	2.229	2.353					
vanaf 1-10-2000	t/m 75	II	1.115	1.258	1.402	1.545	1.691	1.836	1.901	2.038	2.174	2.309	2.447	2.540	2.632	2.726			
vanaf 1-10-2000	t/m 100	III	1.217	1.361	1.509	1.651	1.798	1.938	2.029	2.141	2.251	2.368	2.483	2.597	2.713	2.804	2.894	2.975	
vanaf 1-10-2000	t/m 125	IV		1.433	1.575	1.719	1.864	2.009	2.120	2.235	2.352	2.466	2.580	2.699	2.815	2.916	3.021	3.124	3.232
vanaf 1-10-2000	t/m 150	V			1.644	1.826	2.004	2.186	2.309	2.437	2.571	2.700	2.829	2.958	3.062	3.164	3.273	3.377	3.484
vanaf 1-10-2000	t/m 180	VI				2.004	2.184	2.364	2.503	2.639	2.776	2.914	3.050	3.187	3.309	3.432	3.557	3.678	3.800
vanaf 1-10-2000	t/m 210	VII							2.596	2.780	2.966	3.153	3.339	3.528	3.682	3.836	3.993	4.148	4.305
vanaf 1-10-2000	t/m 210	VII+VC							2.550	2.730	2.919	3.109	3.295	3.481	3.631	3.785	3.947	4.096	4.251
vanaf 1-10-2000	t/m 245	VIII							2.690	2.894	3.099	3.307	3.511	3.726	3.888	4.051	4.218	4.380	4.547
vanaf 1-10-2000	t/m 245	VIII+VC							2.626	2.836	3.049	3.255	3.470	3.679	3.840	4.003	4.161	4.323	4.486
voor 1-10-2000	t/m 50	I							1.765	1.942	2.124	2.305	2.489	2.628					
voor 1-10-2000	t/m 75	II							2.123	2.279	2.431	2.582	2.732	2.837	2.945	3.048			
voor 1-10-2000	t/m 100	III							2.263	2.392	2.519	2.647	2.775	2.903	3.034	3.136	3.233	3.331	
voor 1-10-2000	t/m 125	IV							2.368	2.498	2.626	2.757	2.885	3.018	3.145	3.257	3.371	3.497	3.616
voor 1-10-2000	t/m 150	V							2.582	2.726	2.873	3.021	3.159	3.307	3.424	3.545	3.659	3.778	3.894
voor 1-10-2000	t/m 180	VI							2.798	2.950	3.101	3.254	3.411	3.563	3.700	3.836	3.976	4.112	4.250
voor 1-10-2000	t/m 210	VII							2.900	3.109	3.318	3.526	3.736	3.948	4.117	4.290	4.467	4.632	4.808
voor 1-10-2000	t/m 210	VII+							2.920	3.150	3.373	3.603	3.828	4.052	4.231	4.413	4.586	4.761	4.940
voor 1-10-2000	t/m 210	VII+ VC							2.869	3.094	3.320	3.551	3.774	4.000	4.178	4.352	4.533	4.705	4.879
voor 1-10-2000	t/m 210	VII+MAX												5.354					
voor 1-10-2000	t/m 245	VIII							3.206	3.424	3.643	3.866	4.087	4.307	4.517	4.735	4.944	5.156	5.366
voor 1-10-2000	t/m 245	VIII+ VC							3.137	3.361	3.579	3.806	4.029	4.253	4.466	4.674	4.881	5.090	5.300
voor 1-10-2000	t/m 245	VIII+MAX												5.822					

Functionelijst III geldend voor medewerkers in dienst vóór 1-10-2000

De functiegroepen VII+, VIII, en VIII in de VC (volcontinu) zijn gebaseerd op een all-in salarissystematiek. De all-in salarissystematiek betekent dat medewerkers die in één van eerdergenoemde functiegroepen zijn ingedeeld, geen aanspraak maken op overwerkbetaling. Hierop geldt één uitzondering. De betreffende medewerker maakt wel aanspraak op overwerkbetaling conform Artikel 46, indien hij zijn collega vervangt in verband met diens afwezigheid wegens ziekte, kort verzuim of vakantie en als gevolg hiervan (een) extra ta(a)k(en) werkt.

Salarisgroepen VII+ en VIII+MAX zijn geblokkeerde salarisgroepen. Dit betekent dat in deze salarisgroepen geen instroom kan plaatsvinden. Mocht er sprake zijn van een overgang van salarisgroep VII naar salarisgroep VIII, mag dit bij het bepalen van de nieuwe trede geen nadelige salaris- (financiële)consequenties hebben.

Functionelijst III geldend voor medewerkers in dienst vanaf 1-10-2000 of later

Doorstroom naar de bij de functie behorende (eind-)salarisschaal

Bij doorstroom naar de bij de functie behorende (eind-)salarisschaal vindt inschaling plaats op het - in vergelijking met het basismaandsalaris dat de medewerker in de vorige salarisgroep verdiende - eerst hogere basismaandsalaris uit de betreffende salarisgroep.

Hierbij bedraagt het positief verschil in basismaandsalaris tussen de oude salarisgroep en de nieuwe salarisgroep minimaal bruto € 23,-. Indien dit niet het geval is, vindt inschaling plaats op het basismaandsalaris direct volgend op het eerst hogere basismaandsalaris uit de betreffende salarisgroep.

Hetzelfde geldt in geval van doorstroom naar een andere functie.

Doorgroei binnen salarisgroep

In beginsel vindt jaarlijks doorgroei plaats naar de volgende trede binnen een salarisgroep, een en ander met inachtneming van het voor de betreffende salarisgroep geldende maximumsalaris. Afwijking van deze regel is slechts mogelijk, indien sprake is van een beoordeling lager dan Normaal/Goed door het management. Dit laatste wordt beoordeeld met behulp van het ECT-beoordelingssysteem met bijbehorende procedures.

Bijlage II **Regeling tewerkstelling personeel van derden**

A. *Inhuren van operationele beambten*

Partijen stellen vast dat in geval van tijdelijke pieken in het werkaanbod het inhuren via een uitzendbureau van medewerkers van wie de functie valt onder het bereik van Functielijst III, ook mogelijk is binnen de terminalorganisaties van ECT.

Indien het om functies gaat die niet worden geleverd door Matrans Marine Services b.v. (Matrans), International Lashing Services b.v. (ILS) of Rotterdam Port Services b.v. (RPS) vindt inhuur plaats bij uitzendbureaus. ECT garandeert dat inhuur via een uitzendbureau niet zal plaatsvinden om structureel reguliere arbeidsplaatsen te vervullen.

ECT zal de Ondernemingsraad halfjaarlijks informeren over de gepleegde inhuur via uitzendbureaus voor de in casu bedoelde functies.

B. *Tewerkstelling van operationele medewerkers*

Alvorens er een beroep wordt gedaan op overwerk (anders dan verplichte verlenging conform Artikel 27) zal er in eerste instantie een beroep worden gedaan op Matrans, ILS of RPS.

In geval van tijdelijke pieken is het inhuren van medewerkers in dienst van Matrans, ILS en/of RPS mogelijk.

Tewerkstelling van medewerkers van voornoemde bedrijven geschiedt op basis van de voor voornoemde bedrijven geldende functielijsten.

Legitimatiebewijs

De in de operationele sector te werk te stellen medewerkers bij ECT dienen in het bezit te zijn van een ECT-pas of ECT-dagpas.

Bij de personeelsindeling zijn lijsten beschikbaar, waarop de namen van de eventueel te werk te stellen medewerkers zijn vermeld, alsmede de bsn / sofinummers. Zowel de werknemersorganisaties als de Ondernemingsraad zullen inzage krijgen in deze lijsten.

Bij tewerkstelling dient de ECT-pas of de dagpas van ECT met de naam van de desbetreffende medewerker op de tijdljst te worden vermeld.

Jaarlijks zullen de werknemersorganisaties en de werkgever de inhuur van personeel van derden evalueren.

Controle

Controle op de naleving van voormelde regeling kan geschieden via de personeelsindeling door partijen aangewezen medewerkers en/of de bondskaderleden, waaronder ECT ressorteert, of op een zodanige (andere) wijze als partijen eventueel nog met elkaar overeenkomen.

Overdragen van werk

Het overdragen van werk (uitbesteden) tussen de leden van de werkgeversorganisatie blijft te allen tijde mogelijk.

Bijlage III Regeling vakantiewerkers

Voorwaarden, aanstelling en tewerkstelling

1. Als vakantiewerkers komen in aanmerking personen, die een volledige dagopleiding volgen dan wel in het kalenderjaar waarin vakantiewerk wordt verricht de dagopleiding afronden of hebben afgerond, en die bereid zijn volgens onderstaande voorwaarden gedurende het vakantie seizoen werkzaamheden bij ECT te verrichten.
2. Personen in dienst van een havenbedrijf komen niet voor tewerkstelling als vakantiewerker in aanmerking. Voor hen is de Regeling tewerkstelling personeel van derden onveranderd van toepassing.
3. Er zal geen personeel vallende onder 'Functielijst I' worden aangetrokken van particuliere uitzendbureaus.
4. De vakantiewerkers komen in dienst van ECT. ECT bepaalt de duur van het dienstverband, draagt zorg voor de werving, selectie en aanstelling.
5. Voor aanstelling onder 'Functielijst I' komen personen in aanmerking, die de leeftijd van achttien jaar hebben bereikt. Voor alle overige functies (exclusief Functielijst II) geldt de minimumleeftijd van zestien jaar.
6. Het dienstverband wordt voor bepaalde tijd aangegaan voor tenminste twee weken in de vakantieperiode, waarvan de begin- en einddatum jaarlijks in overleg met de Oudememingsraad worden vastgesteld, met dien verstande dat de eerste drie weken zullen gelden als proeftijd. De eventueel noodzakelijke opleiding van de vakantiewerker kan reeds vóór de aanvang van de vakantieperiode plaatsvinden. Een opleidingsdag geldt als een gewerkte dag.
7. Alvorens voor aanstelling als vakantiewerker in aanmerking te komen, dient de betrokkene voor zover vereist en met inachtneming van de wettelijke bepalingen door de arbodienst te zijn goedgekeurd. Tevens ontvangt de medewerker een ECT-pas. Zonder deze pas mag geen tewerkstelling plaatsvinden. De afdeling P&O registreert de betreffende medewerkers als vakantiewerker.
8. De eerste dag van het dienstverband kan worden benut voor de te verzorgen introductie en instructie. Deze dag geldt als een gewerkte dag. De instructie en begeleiding dienen te geschieden door een ter zake deskundige mentor.
9. De afdeling, waar vakantiewerkers worden tewerkgesteld, treft zodanige maatregelen, dat de veiligheid van een ieder niet in gevaar kan worden gebracht.
10. De inzetbaarheid van de vakantiewerkers voor de diverse soorten van werkzaamheden zal steeds afhankelijk worden gesteld van de mate van instructie en van de ervaring, die is opgedaan.

11. Vakantiewerkers zijn gedurende de overeengekomen vakantieperiode inzetbaar op alle dagen van de week (dat is inclusief de weekeinden) volgens het met hen overeengekomen schema⁶. De volgende schema's zijn mogelijk:

- Dagdienst.
- Dag-avonddienst.
- Dag-middagdienst.
- Dag-middag-avonddienst.
- Dag-avond-nachtdienst.

De arbeidstijden zijn:

- Dagdienst. 07.15 - 15.30 uur.
- Middagdienst 11.30 - 19.45 uur.
- Avonddienst: 15.15 - 23.30 uur.
- Nachtdienst 23.15 - 07.30 uur.

12. Aan de (onder Artikel 11) genoemde inzetbaarheid zijn de volgende beperkingen verbonden:

- De in dagdienst in te zetten vakantiewerker kan niet worden ingezet in een avond- of nachtdienst.
- De in dag-/avonddienst ingeroosterde vakantiewerker kan niet in een nachtdienst worden ingezet.
- Er worden door de vakantiewerkers geen derde taken verricht.
- Er wordt niet langer dan 7 3/4 uur per dag gewerkt.
- Er wordt niet meer dan zes dagen achtereen gewerkt.
- Tussen twee diensten wordt minimaal een rusttijd van 12 uur in acht genomen.
- Afbestellen of anders bestellen van de vakantiewerker moet minimaal 24 uur voor aanvang van de dienst aan hem / haar worden gemeld.

Loon- en arbeidsvoorwaarden

1. Iedere vakantiewerker vindt bij zijn indiensttreding in zijn arbeidsovereenkomst aangegeven hoeveel zijn salaris bedraagt, alsmede de eventuele schematoeslag.
De beloningsmethodiek wordt vastgesteld door het wettelijk minimumloon voor volwassenen te verhogen met 25%. In deze 25% zijn de vakantietoeslag en het recht op vakantiedagen opgenomen. Dit salaris wordt toegekend aan vakantiewerkers van 21 jaar en ouder. Voor lagere leeftijden gelden de percentages genoemd in de hierna volgende tabel.
Een vakantiewerker die reeds eerder bij ECT als vakantiewerker heeft gewerkt, ontvangt een toeslag van 30% in plaats van 25% op het wettelijk minimumloon.
2. De leeftijd wordt bepaald per 1 juli van het jaar van indiensttreding.
3. **Betalingssystematiek**
Het uitgangspunt is dat het bruto maandsalaris is gerelateerd aan de kalenderdagen van de te betalen maand. De dagen waarop niet wordt gewerkt, anders dan op aanwijzing van de ECT leiding en uitgezonderd roostervrije dagen, worden niet uitbetaald. Per afwezige dag wordt het werkelijke dagloon ingehouden.

⁶ De wijze waarop indeling in roosters plaatsvindt, wordt na overleg met de Ondernemingsraad bepaald.

Duurt het dienstverband een gedeelte van een kalendermaand, dan heeft de medewerker recht op het aantal kalenderdagen, dat valt binnen het dienstverband in die maand, gerelateerd aan het totaal aantal kalenderdagen van de maand.

4. Indien bij gebrek aan werk geen arbeid behoeft te worden verricht, is over deze dagen aan de vakantiewerkers salaris verschuldigd.
5. Op het salaris van vakantiewerkers zullen de wettelijke inhoudingen plaatsvinden.
6. Aan vakantiewerkers zal zo nodig kledingverstrekking plaatsvinden. Het pakket zal door de Kledingcommissie worden samengesteld.

Begeleiding en toezicht

1. Door de Ondernemingsraad en de bedrijfsleiding zal op de door hen geëigende wijze worden zorggedragen voor begeleiding en naleving van deze regeling.
2. De Ondernemingsraad wordt in de gelegenheid gesteld op de naleving van de regeling toezicht uit te oefenen. Dit kan resulteren in het instellen van een commissie vanuit de Ondernemingsraad, dan wel het aanwijzen van een Ondernemingsraadslid, die met het toezicht is belast en daartoe strekkende bevoegdheden heeft. De ingestelde commissie of het aangestelde Ondernemingsraadslid dient bekend te zijn bij de te werk te stellen vakantiewerkers.
3. Ingeval een afdeling in strijd handelt met deze regeling, zal de Ondernemingsraad met de bedrijfsleiding overleggen over de dan te nemen maatregelen.

Onvoorzien

Zaken, waarin de regeling niet voorziet, zullen in overleg met de Ondernemingsraad worden geregeld.

TABEL VAKANTIEWERKERS PER 1 JANUARI 2013				
<i>leeftijd per 1 juli</i>	<i>beloningspercentage</i>	<i>mndbasis 100%</i>	<i>niveau 1 125%</i>	<i>niveau 2 130%</i>
21	100	1.469,00	1.836,00	1.910,00
20 1/2	95	1.396,00	1.745,00	1.815,00
20	90	1.322,00	1.653,00	1.719,00
19 1/2	82,5	1.212,00	1.515,00	1.576,00
19	75	1.102,00	1.378,00	1.433,00
18 1/2	67,5	992,00	1.240,00	1.290,00
18	60	881,00	1.101,00	1.145,00
17 1/2	55	808,00	1.010,00	1.050,00
17	50	735,00	919,00	956,00
16 1/2	45	661,00	826,00	859,00
16	40	588,00	735,00	764,00
15 1/2	35	514,00	643,00	
15	30	441,00	551,00	

Bijlage IV Voorzieningen oudere medewerker

Voorzieningen voor 55-jarigen en ouder

- A. Indien er sprake is van sociale omstandigheden (advies BMW) of een medische indicatie (oordeel arts, verbonden aan een arbodienst) kan ECT medewerkers van 55 jaar en ouder - met behoud van arbeidsvoorwaarden - vrijstellen van het verrichten van nachtdiensten. Met inachtneming van de grenzen van de Arbeidstijdenwet kan de betreffende medewerker - afhankelijk van de behoefte van het management - in de dag of incidenteel in de avond worden ingezet.

Met ingang van 1 januari 2015 wordt 55 jaar verschoven naar 56 jaar.

- B. Medewerkers tussen 55 en 57,5 jaar kunnen op eigen verzoek worden vrijgesteld van Radioman Dek werkzaamheden op objecten/boten waar nog 'conventioneel' stackers moeten worden gelegd. Vanaf 57,5 jaar kunnen medewerkers op eigen verzoek volledig worden vrijgesteld van Radioman Dek werkzaamheden. Indien er sprake is van medische beperkingen kunnen medewerkers vanaf 50 jaar worden vrijgesteld van de Radioman Dek werkzaamheden.

Voorzieningen voor 57-jarigen en ouder

- A. Er geldt een vrijstelling c.q. verlichting van arbeid in ploegdienst voor medewerkers van 57 jaar en ouder.

Met ingang van 1 januari 2015 wordt 57 jaar verschoven naar 58 jaar.

- B. Bij overgang van de volcontinuïdient naar de C-dienst (dag-avond) zal alsdan geen afbouw van schematoeslag plaatsvinden.
- C. Bij tewerkstelling in een ander lager betaald werkschema zal afbouw plaatsvinden op basis van de afbouwregeling schematoeslag conform Artikel 37.
- D. De pensioenaanspraken blijven, wanneer gebruik wordt gemaakt van het onder C. gestelde, gehandhaafd. De pensioenpremie van het af te bouwen deel van de schematoeslag komt geheel ten laste van de werkgever.

Inzetbaarheid

In die gevallen waarbij op basis van de ontziemaatregelen een ander rooster wordt gelopen, kunnen functieonderdelen 'weer levend worden gemaakt'; dit alles in het teken van het behouden en het verbreden van de inzetbaarheden. Een en ander op basis van de geldende principes van behoefte ECT en voldoende roulatie met behoud van het bruto basismaandsalaris en de toepasselijke schematoeslag.

Bijlage V 5%-regeling

Inhoud van de regeling:

Medewerkers die vanwege een door het UWV vastgestelde gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid niet meer in staat zijn een volledige functie uit te voeren uit Functielijst I, II of III, kunnen een beroep doen op een plaats binnen de 5% - regeling van de ECT-CAO, Artikel 59, lid 2.

Deze 5% - regeling houdt in dat 5% van de arbeidsplaatsen beschikbaar is voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers. Het aantal plaatsen wordt jaarlijks door de werkgever, na overleg met de Ondernemingsraad, vastgesteld op basis van het aantal arbeidsplaatsen op 1 januari van het kalenderjaar per bedrijfssonderdeel, per functielijst.

Toepasselijkheid voor medewerkers uit Functielijst I:

Vanwege het kernfunctiebeleid (Sociaal Plan november 2000), het vereiste van tweeledigheid (ECT-CAO Artikel 30 onder 4.1), de gemaakte afspraken over uitwisselbaarheid van medewerkers over de terminals / afdelingen (ECT-CAO Artikel 29 en Artikel 30 onder 4.5) én functieroulatie kunnen in de 5% - regeling worden opgenomen volledig tweeledige medewerkers, niet zijnde kernfunctionaris.

Volledig wil zeggen bijvoorbeeld TT inclusief MTT en HC inclusief Reachstacker.

Toepasselijkheid voor medewerkers uit Functielijsten II en III:

Een medewerker kan in de 5% - regeling worden opgenomen, wanneer hij van een functie uit deze functielijsten een zodanig aantal taken beheerst, dat roulatie mogelijk is én wanneer de mogelijke taken passen dan wel nodig zijn binnen de actuele en geplande organisatie.

Medewerkers die meer dan 65% arbeidsgeschikt worden geoordeeld door UWV, blijven bij ECT in dienst, tenzij ECT gemotiveerd aantoont dat dat niet kan (ECT-CAO Artikel 59 lid 4). Deze gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers vallen binnen de 5% - regeling.

Bijlage VI Richtlijnen die gelden bij de uitvoering van ziekteverzuimbegeleiding- en reïntegratietrajecten inzake Functielijst I-functies

Loondoorbetaling gedurende 104 weken termijn

Gedurende de uitvoering van het ziekteverzuimbegeleiding- en reïntegratietraject dient de loondoorbetalingstermijn van 104 weken volledig te worden doorlopen. Met andere woorden: het gaan uitvoeren van een andere passende functie door de medewerker dient gedurende de 104 weken termijn geen gevolgen te hebben voor de loonbetaling (conform Artikel 7:629 BW en Artikel 58 ECT-CAO).

Arbeidsongeschiktheid gedurende 104 weken termijn

Indien gedurende de 104 weken termijn de medewerker instemt met ander passend werk, dient de arbeidsongeschiktheid door te blijven lopen in afwachting van de WIA-keuring.

Functiewijziging

Besluitvorming over ander passend werk / functiewijziging vindt plaats op basis van een rapportage van een door de werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige.

De functiewijziging is in eerste instantie een reïntegratiemaatregel, geen definitieve functiewijziging

De functiewijziging dient in de eerste 104 weken geen definitieve status te hebben. Na de WIA-keuring kan de functie definitief gewijzigd worden.

Functiewijziging en overwerk

Zodra gedurende de 104 weken termijn is vastgesteld welke functie (functieonderdelen) de medewerker gaat uitvoeren, wordt de medewerker in staat gesteld over te werken in deze functie (functieonderdelen).

WIA-keuring

In de meeste gevallen zal een afschatting plaatsvinden op basis van de feitelijke verdien capaciteit (en niet op basis van geduide functies).

Dat biedt twee voordelen:

- het resultaat is voorspelbaar (en dus ook aanvaardbaar);
- er is een positief reïntegratieresultaat.

Voordelen voor ECT en de medewerker:

- Een afgeronde WIA-keuring biedt duidelijkheid over de feitelijke basisbelastbaarheid (los van toegenomen klachten);
- De medewerker krijgt daarbij de status van arbeidsgehandicapte (hetgeen bij eventuele toekomstige sollicitaties als een voordeel “verkochte” kan worden);
- Ten slotte zorgt de bekendheid van de medewerker bij het UWV dat “Amber-meldingen” ook als zodanig beoordeeld kunnen worden, compleet met een verkorte wachttijd.

Aanvullende opmerkingen:

Niet onbeperkt doorgaan met reïntegratie in de eigen functie

Als er sprake is van geregelde ziekmeldingen op basis van dezelfde ziekteoorzaak dient op enig moment door de bedrijfsarts de vraag te worden gesteld of de reïntegratie blijvend moet zijn gericht op het hervatten in de eigen functie of dat reïntegratie in een andere, al dan niet aangepaste functie dient plaats te vinden. Het bepalen van dit moment is lastig: wanneer meldt iemand zich "te veel" ziek wegens dezelfde oorzaak? De vraag dient door de bedrijfsarts beoordeeld te worden aan de hand van het dossier.

Het toetsmoment

Een duidelijk toetsmoment is de beoordeling bij het *eerste jaar* van de arbeidsongeschiktheid. Dit zou op basis van de huidige wetgeving als standaard toetsmoment gehanteerd moeten worden. Dat gebeurt nu – voor zover dat kan worden beoordeeld na het bestuderen van één modeldossier - nog te weinig.

Echter, in de praktijk lijkt dit moment ongeschikt voor het beoordelen van de vraag of er sprake is van veelvuldige ziekmeldingen op basis van dezelfde ziekteoorzaak. Hierbij gaat het immers ook om situaties, dat het eerste jaar arbeidsongeschiktheid niet "vol" wordt gemaakt, maar waarbinnen er wel meerdere ziekmeldingen zijn geweest. In zoverre zou een termijn van *drie of zes maanden* gehanteerd kunnen worden, hetgeen dan ook in de overeenkomst met de arbo-dienst opgenomen dient te worden.

Ook zou bij de *jaarlijkse beoordeling van het functioneren* het arbeidsongeschiktheidspercentage ten opzichte van het aantal werkbare dagen een aanleiding kunnen vormen.

Tevens kan bij het opstellen van de *probleemanalyse* WIA-informatie vanuit de werkgever worden verstrekt over eerdere ziekmeldingen. Dat zal dan mede inhoud kunnen geven aan de beantwoording van de vraag of "het best haalbare resultaat bij reïntegratie", te weten de hervatting in eigen functie, ook het optimale resultaat bij reïntegratie is.

Het verkrijgen van inzicht in zijn situatie bij de medewerker

Bedacht dient te worden dat te veel ziekmeldingen op basis van dezelfde klachten, op eenzelfde manier benaderd dienen te worden als onvoldoende functioneren, zij het dat er hier geen sprake is van verwijtbaarheid. Er dient bij voorkeur – let op: alleen als hiervoor in medische zin mogelijkheden aanwezig zijn - een verbetertraject te worden ingezet, bijvoorbeeld door het aanbieden van bedrijfs-fitness, "tiltraining", een conditietest of iets dergelijks. Let wel: het is de medewerker die bepaalt welke therapie hij volgt. De werkgever kan hierin geen voorschrift geven (op basis van het grondrecht op de onschendbaarheid van het eigen lichaam).

Een dergelijk aanbod werkt naar twee kanten: het zorgt hopelijk voor een vergroting c.q. stabilisering van de inzetmogelijkheden van de medewerker, anderzijds kan het voor hem of haar ook inzicht bieden in zijn functioneren, in de aanwezige beperkingen, zowel in het werk als in de privésituatie. Daarbij is van belang te constateren dat indien een medewerker geen inzicht heeft in zijn functioneren, een voorstel tot functiewijziging eerder tot verzet van een medewerker zal leiden.

Bijlage VII Vakbeweging en onderneming

- ECT zal de oprichting van ondernemingsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisaties niet in de weg staan.
- Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de werknemersorganisaties zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- ECT zal aan vakbondsvertegenwoordigers een ingerichte ruimte ter beschikking stellen voor het verrichten van hun werkzaamheden.
- ECT zal afsluitbare publicatieborden beschikbaar stellen voor de werknemersorganisaties voor gezamenlijk gebruik. De publicatieborden zijn uitsluitend bestemd voor officiële publicaties van de Vakbonden. Publicaties zullen van tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.
In beginsel zal ECT voor vakbondsoverleg tussen de werknemersorganisaties en hun in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar stellen. Dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken werknemersorganisatie(s) zal daartoe een regeling worden getroffen. ECT behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- Op verzoek van de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers kunnen deze zich bij de bespreking van een geschil met de werkgever laten vergezellen door één (of meer) ondernemingsafdelingslid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam zijn.

Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

Over de periode van 1 oktober 2012 tot en met 30 september 2017 zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende medewerkers werkzaam in de operationele sector aan de werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten, zoals onder andere een Nationale Havenwerkers Congres, voor de medewerkers werkzaam in de operationele sector vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties.

Medewerkers werkzaam in de beambte sector

Door de werkgever zal per georganiseerde medewerker werkzaam in de beambte sector vallende onder deze CAO aan de werknemersorganisaties € 45,- per jaar worden afgedragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor medewerkers werkzaam in de beambte sector vallende onder deze CAO.

De werknemersorganisaties zullen hiertoe aan de hand van een accountantsverklaring jaarlijks opgave doen van het aantal bij de werkgever in dienst zijnde leden (ledenbestand per 1 januari).

Werknemersorganisatiebijdrage aan organisatieverlof

De werkgever ontvangt voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. De vergoeding voor een organisatieverlofdag wordt jaarlijks centraal (werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties) vastgesteld.

Werkgelegenheid / arbeidsplaatsen

- Halfjaarlijks zullen aan de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties gegevens worden verstrekt met betrekking tot de totale personeelsbezetting per functiegroep, vallende onder de CAO.
- Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties worden geïnformeerd. De informatie zal zo tijdig worden verstrekt, dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is.
- Ten minste éénmaal per jaar zullen de werknemersorganisaties worden uitgenodigd voor een informatieve bespreking over de algemene situatie van de onderneming, alsmede over de vooruitzichten, met name op het gebied van de werkgelegenheid en de technologische ontwikkelingen in de onderneming. Van geval tot geval zal worden vastgesteld in hoeverre de te verstrekken informatie vertrouwelijk dient te blijven en zo ja, hoe lang.

Veilig werken

De werkgever levert een actieve bijdrage aan een veiligheidsplatform waarbij vertegenwoordigers van verschillende stuwadoorsbedrijven tweemaal per jaar met Vakbonden praten over veilig werken bij de bedrijven in de Rotterdamse haven.

Vakbondscontributie

De vakbondscontributie wordt fiscaal vriendelijk verrekend in de Werkkostenregeling gedurende de looptijd van deze ECT-CAO.

Bijlage VIII **Geschillen**

Minnelijke oplossing van geschillen

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiend uit of bij verschil van opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze overeenkomst of daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden door één der partijen en/of door één of meer harer leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet-nakoming, onjuiste uitlegging of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), schriftelijk kennis aan de wederpartij, tegen wie ofwel tegen welker lid (leden) de klacht gericht is. Partijen treden alsdan met elkaar in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke indien deze wordt bereikt, ook bindend zal zijn.

Een feit dat een geschil tussen partijen oplevert, moet binnen één maand nadat het zich heeft voorgedaan of ter kennis van partijen is gebracht, op de hiervoor omschreven wijze aanhangig worden gemaakt, bij gebreke waarvan het feit niet meer aanleiding zal kunnen geven tot een klacht of vordering.

Bevoegde rechter

Indien na verloop van twee maanden na ontvangst van de schriftelijke klacht geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij, welke de klacht aanhangig heeft gemaakt of welker lid de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen één maand nadien het recht deze ter afdoening te brengen voor de bevoegde kantonrechter.

Bijlage IX ECT-Select

1. Door gebruik te maken van ECT-Select kan de medewerker onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket tegen elkaar uitwisselen. Deelname aan ECT-Select is vrijwillig.
 2. Iedere medewerker van ECT met een contract voor onbepaalde tijd waarbij de proeftijd is verstreken, kan deelnemen aan ECT-Select. Indien de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft, is het mogelijk, dit ter bepaling door de werkgever, afspraken te maken over deelname van een medewerker met een contract voor bepaalde tijd met een tijdsduur van minimaal twee jaar nadat de proeftijd is verstreken.
 3. Parttime medewerkers kunnen - onder de voorwaarden zoals onder sub 2 gesteld - deelnemen naar rato van het overeengekomen aantal contracturen. De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als parttimer.
 4. Jaarlijks - vóór 1 november van enig jaar - moet de medewerker schriftelijk zijn/haar keuze bekend maken. Hij / zij krijgt daartoe omstreeks oktober een formulier toegestuurd. Medewerkers die nieuw in dienst treden na 1 november van enig jaar en voldoen aan de voorwaarden genoemd onder sub 2 worden alsnog in de gelegenheid gesteld een keuze te maken.
 5. De door de medewerker gemaakte keuze geldt voor de periode van 1 kalenderjaar, van 1 januari tot en met 31 december. Voor medewerkers die later in dienst treden dan per 1 januari en/of voor medewerkers voor wie de proeftijd op 1 januari nog niet is verstreken geldt de keuze, nadat de proeftijd is verstreken, voor het resterende deel van het kalenderjaar.
 6. Tussentijdse herziening van de keuze is niet mogelijk, tenzij er sprake is van zeer bijzondere onvoorziene omstandigheden ("sociaal-medische indicatie"). In dat geval beslist het Hoofd P&O, na advies hierover te hebben ingewonnen bij BMW, of herziening is toegestaan.
 7. De onder bronnen aangegeven arbeidsvoorwaarden kunnen selectief worden ingezet voor de onder doelen aangegeven arbeidsvoorwaarden.
 8. De prijs voor het kopen van een dag bedraagt voor volcontinumedewerkers 5,5% van het reguliere schemamaandsalaris.
Berekeningswijze: $(12 \times \text{schemamaandsalaris}) / 218$ werkbare dagen.
De prijs voor het kopen van een dag bedraagt voor niet volcontinumedewerkers 4,7% van het reguliere schemamaandsalaris.
Berekeningswijze: $(12 \times \text{schemamaandsalaris}) / (261-6)$ werkbare dagen.
- NB:
De waarde van een correctiedag blijft - conform de CAO - 4,6% van het basismaandsalaris.
9. Elementen uit de bronnen worden zoveel mogelijk direct doorgeboekt naar de gekozen doelen. Indien dat niet mogelijk is, worden deze elementen (voor zover nodig) uitgedrukt in tijdseenheden en toegevoegd aan een zogenaamd rekening-courant-tijd-tegoed op naam van de medewerker.

10. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het nog uitstaande tegoed, na verrekening met eventueel door de medewerker teveel genoten vakantie- en/of roostervrije dagen en/of vakantiegeld, uitbetaald op basis van het op moment van beëindiging van het dienstverband geldende salaris.
11. In het rekening-courant-tijd-tegoed kunnen maximaal 65 dagen worden gespaard voor ouderschapsverlof.
In het rekening-courant-tijd-tegoed kunnen maximaal 130 dagen worden gespaard voor sabbatical leave.
Indien - door omstandigheden - de gespaarde tijd niet kan worden gebruikt voor het (de) bestemde doel(en), kan de medewerker het gespaarde tegoed aanwenden voor verbetering van de pensioenvoorziening.

BRONNEN

- Basismaandsalaris.
- Vakantietoeslag.
- Jubileumuitkering.
- Vakantiedagen, met een maximum van vijf per jaar voor de fulltime medewerker die niet werkzaam is in de volcontinudienst, waarbij het wettelijk minimum van 20 dagen niet mag worden aangetast.
- Vakantiedagen, met een maximum van vier dagen per jaar voor de fulltime volcontinumedewerker, waarbij het wettelijk minimum van 17 dagen niet mag worden aangetast.
- Correctiedagen (kantoordienst één, operationele dienst drie).
- Senioren dagen / langdurig dienstverband dagen.
- Tijd-voor-tijd tengevolge van gemaakt overwerk.
- ADV-dagen.

DOELEN

- Pensioen (respectievelijk verhogen uitkeringsniveau, vervroegen uittredingsdatum).
- Extra vakantiedagen, met een maximum van vijf per kalenderjaar, voor de full-time medewerker die niet in de volcontinudienst werkzaam is.
- Extra vakantiedagen, met een maximum van vier per kalenderjaar, voor de full-time medewerker in de volcontinudienst.
- Betaald ouderschapsverlof gedurende maximaal de wettelijke termijn.
- Sabbatical leave.
- Tijdelijke vierdaagse werkweek.
- Levensloop.

SPELREGELS

A. Het kopen van extra vakantiedagen

De medewerkers in de volcontinuïdient kunnen maximaal vier extra vakantiedagen per kalenderjaar kopen.

De medewerkers die niet werkzaam zijn in de volcontinuïdient kunnen maximaal vijf extra vakantiedagen per kalenderjaar kopen.

De extra vakantiedagen kunnen uitsluitend worden gekocht in het geval dat er op 31 december van het jaar voorafgaande aan het jaar waarvoor de keuze geldt niet meer dan in totaal tien dagen aan vrije tijd open staat.

Indien er minder dan tien dagen aan vrije tijd openstaat kunnen er extra vakantiedagen worden bijgekocht tot het eerder genoemde maximum van tien dagen is bereikt.

Vakantiedagen kunnen alleen worden gekocht door middel van aanwending van de geldbronnen basismaandsalaris, vakantietoeslag, jubileumuitkering.

B. Het besteden van vakantiedagen

Indien de medewerker de extra gekochte vakantiedagen wenst te gebruiken voor extra vakantie in het jaar waarvoor de keuze geldt, worden deze dagen toegevoegd aan zijn vakantiedagentegoed.

Indien de medewerker de gekochte vakantiedagen wenst te gebruiken voor het sparen ten behoeve van ouderschapsverlof, sabbatical leave of tijdelijk vier dagen werken, worden deze dagen - onder vermelding van de bestemming - geboekt naar zijn / haar rekening-courant-tijd-tegoed.

Indien het saldo aan vrije tijd voor een medewerker op 31 december van het jaar hoger is dan tien dagen, kan de medewerker het meerdere, met een maximum van tien dagen, aanwenden voor verbetering van het pensioen dan wel over laten boeken naar het rekening-courant-tijd-tegoed onder vermelding van het (de) doel(en).

C. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk

De bron tijd-voor-tijd kan niet worden aangewend voor het kopen van extra vakantiedagen.

Met betrekking tot de besteding van tijd-voor-tijd wordt de medewerker slechts één keer per jaar vóór 1 november de keuzemogelijkheid geboden om tijd-voor-tijd voor het komende jaar - uitsluitend volledig - in te brengen.

D. Sabbatical leave

Tussen werkgever en medewerker dient - alvorens voor deze bestemming gespaard kan worden - van tevoren overeenstemming te bestaan over de vraag of de medewerker gebruik kan maken van de mogelijkheid om met sabbatical leave te gaan.

De werkgever behoudt te allen tijde de vrijheid de aanvraag al dan niet te honoreren.

Gedurende het sabbatical leave mag de medewerker geen arbeid verrichten als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst.

Het sabbatical leave mag maximaal zes maanden duren.

E. Ouderschapsverlof

Ten behoeve van ouderschapsverlof mogen maximaal 65 dagen worden gespaard.

F. Sparen voor een tijdelijke vierdaagse werkweek

Tussen werkgever en medewerker dient - alvorens voor deze bestemming gespaard kan worden - tevoren overeenstemming te bestaan over de vraag of de medewerker gebruik kan maken van de mogelijkheid om tijdelijk in een vierdaagse werkweek te gaan werken.

De werkgever behoudt te allen tijde de vrijheid de aanvraag al dan niet te honoreren.

G. Levensloop

Indien de medewerker gebruik wil maken van de wettelijk geregelde levensloopregeling is het Reglement Levensloopregeling van toepassing, dat door de werkgever en de medewerker dient te worden ondertekend.

Tijdens de verlofperiode worden medewerkers in de gelegenheid gesteld om op vrijwillige basis, voor eigen rekening, hun pensioenopbouw (geheel of gedeeltelijk) voort te zetten. De verzekering van het nabestaandenpensioen uit hoofde van de toepasselijke pensioenregeling wordt tijdens de verlofperiode voortgezet voor rekening van de werkgever.

H. Overig

- Met betrekking tot de keuzemogelijkheden geldt het voorbehoud dat deze niet in strijd mogen zijn met (toekomstige) wettelijke bepalingen of regelgeving. Deelname aan ECT-Select kan voor de medewerker gevolgen hebben op onder meer fiscaal gebied. Deze gevolgen kunnen voor de medewerker zowel voordelig als nadelig uitpakken. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor deze gevolgen en draagt het risico daarvan. ECT compenseert nadelige gevolgen niet. De medewerker draagt zelf het risico van veranderingen in fiscale wetgeving en regels.
- Er kunnen problemen ontstaan indien derdenbeslag wordt gelegd op het loon van de medewerker die gebruik maakt van ECT-Select. De financiële consequenties van het derdenbeslag, die samenhangen met ECT-Select, komen dan ook voor rekening en risico van de medewerker. Indien nodig zal de reeds gemaakte keuze met directe ingang ongedaan worden gemaakt. Het basispakket arbeidsvoorwaarden vindt in ieder geval toepassing met ingang van de eerstvolgende keuzeronde totdat het derdenbeslag is opgeheven.

Gerelateerd aan de verschillende doelen zijn hieronder de daarvoor toegestane inzetbare bronnen weergegeven.

A. Doel: Pensioen (verhogen uitkeringsniveau, vervroegen uittreedingsdatum)

Inzetbare bronnen

1. Jubileumuitkering.
2. Vakantiedagen.
3. Correctiedagen.
4. Seniorenendagen / langdurig dienstverband dagen.
5. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
6. ADV-dagen.

B. Doel: Ouderschapsverlof

Inzetbare bronnen

1. Vakantiedagen.
2. Correctiedagen.
3. Seniorenendagen / langdurig dienstverband dagen.
4. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
5. ADV-dagen.

C. Doel: Sabbatical Leave

Inzetbare bronnen

1. Vakantiedagen.
2. Correctiedagen.
3. Seniorenendagen / langdurig dienstverband dagen.
4. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
5. ADV-dagen.

D. Doel: Sparen voor tijdelijke 4-daagse werkweek

Inzetbare bronnen

1. Vakantiedagen.
2. Correctiedagen.
3. Seniorenendagen / langdurig dienstverband dagen.
4. Tijd-voor-tijd ten gevolge van gemaakt overwerk.
5. ADV-dagen.

E. Doel: Extra vakantiedagen kopen

Inzetbare bronnen

1. Basismaandsalaris.
2. Vakantietoeslag.
3. Jubileumuitkering.

F. Doel: Levensloop

Inzetbare bron

1. Inhouding op bruto loon conform Artikel 4 van het Reglement Levensloopregeling.

Bijlage X Protocol Onderhandelingsresultaat ECT-CAO 2009 - 2012



Protocol Onderhandelingsresultaat ECT-CAO 2009 – 2012

1. Looptijd

De ECT-CAO heeft een looptijd van drie en een half jaar, te weten van 1 april 2009 tot 1 oktober 2012.

2. Inkomen

- 2010
 - APC
 - "Schoonmaken Automatische Prijscompensatie": 1,42% per 1 april 2009
 - Bij de totstandkoming van de CAO een van het resultaat (over 2008) afhankelijke uitkering van € 1.000,--
 - 1 maart 2010: een resultaat (over 2009) afhankelijke uitkering van € 1.000,--
 - 1 juli 2010: 1% initieel
- 2011
 - APC
 - 1 maart 2011: een resultaat (bij het bereiken van de financiële doelstelling van het budget 2010) afhankelijke uitkering van € 500,--
 - 1 mei 2011: 1% initieel
- 2012:
 - APC
 - 1 maart 2012: een resultaat (bij het bereiken van de financiële doelstelling van het budget 2011) afhankelijke uitkering van € 500,--
 - 1 mei 2012: een initiële verhoging van de basismaandsalarissen van € 20,--

Voor medewerkers in de functie van Terminal Operator B of Terminal Operator C, ingedeeld in Functielijst I geldend in dienst per 1-10-2000 of later, worden bij Normaal / Goed functioneren in mei 2011 twee extra salarisstappen toegekend.

Voor medewerkers in de functie van Terminal Operator A, ingedeeld in Functielijst I geldend in dienst per 1-10-2000 of later, geldt per 1 mei 2011 dat bij de aanstelling tot Kernfunctionaris (dat wil zeggen bij de aanstelling van Terminal Operator A tot Terminal Operator B) inschaling plaatsvindt in het naast hogere salaris, met een minimaal verschil van € 150,-- tussen het "oude" en "nieuwe" salaris.

3. Stivu / ECT-VUT / Pensioen

De Stivu-bijdrage van in totaal 3,8% vervalt naar verwachting per 1 juli 2010. Vanaf het moment dat de Stivu-bijdrage daadwerkelijk vervalt, zal ECT het werkgeversdeel (2,8%) inzetten voor de onder punt 4.B genoemde Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur en voor pensioengerelateerde zaken zoals een verbetering van de pensioenregelingen binnen ECT.

Vanaf 1 januari 2015 is ook de werkgeversbijdrage aan de ECT-VUT-roegeling ten behoeve van Functielijst III beschikbaar voor bovenstaande doeleinden.

Uitgangspunt hierbij is dat deze bijdragen dusdanig worden ingezet dat de diverse beschikbare premiereregelingen binnen ECT op eenzelfde wijze en rekening houdend met (veranderende) wetgeving en fiscale grenzen worden aangepast.

Vanaf het moment dat de bijdrage aan de Stivu daadwerkelijk vervalt, wordt de helft van de 1% werknemersbijdrage aan de Stivu respectievelijk Solidariteitsheffing ECT-VUT niet meer ingehouden op het salaris.

Indien uit onderzoek blijkt dat de resterende 0,5% werknemersbijdragen in de toekomst nodig is voor pensioengerelateerde zaken, kan deze voor dit doel worden aangewend.

De definitieve bestemming van deze werknemersbijdrage wordt mede op basis van de uitkomsten van de Werkgroep Pensioenen door CAO-partijen bepaald. Daarbij behoort het ook tot de mogelijkheden dat ook deze 0,5% bijdrage uiteindelijk niet meer wordt ingehouden op het salaris van de medewerker.

Werkgroep Pensioenen

CAO-partijen starten een onderzoek naar de pensioensituatie en mogelijkheden van pensioengerelateerde zaken van de medewerkers Functielijst I, II en III. In dat verband wordt een Werkgroep Pensioenen opgericht, samengesteld uit vertegenwoordigers van FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, de Ondernemingsraad en de werkgever. De Werkgroep Pensioenen wordt aangevuld met externe deskundigen. De doelstelling van de Werkgroep Pensioenen is het ontwikkelen van een visie op een duurzame pensioenregeling gerelateerd aan leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek wordt door CAO-partijen de bestemming van de hier bedoelde bijdragen bepaald. Deze werkgroep verricht ook onderzoek naar andere pensioengerelateerde onderwerpen. Het onderzoek zal in ieder geval de mogelijkheden inventariseren om invulling te geven aan deeltijdpensioenen. De gelden van SBPVH worden in de financiering van de oplossingen betrokken.

Bovengenoemde werkgroep onderzoekt tevens de hoogte van de pensioen reparatiepremies die op dit moment door de werkgever worden betaald, maar vanaf 1 januari 2011 geleidelijk komen te vervallen en de mogelijkheden om deze in te zetten voor eerder genoemde doeleinden.

De Werkgroep Pensioenen start met haar activiteiten zo spoedig mogelijk na het afsluiten van de ECT-CAO en streeft ernaar om haar werkzaamheden uiterlijk in het tweede kwartaal van 2011 te hebben afgerond.

CAO-partijen stellen een protocol op waarin de werkzaamheden van de Werkgroep Pensioenen worden omschreven. Tot de werkzaamheden behoort in ieder geval het kennis nemen van de financiële inzichten, de methodiek en de uitvoering van de Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur, zoals vermeld in punt 4.B.

CAO-partijen wordt inzicht gegeven in de exacte kosten van de Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur op basis van de deelname. De overblijvende gelden tussen de feitelijke kosten en de premie van 2,8% (eventueel vermeerderd met 0,5%) worden ingezet voor afspraken welke voortkomen uit eerdergenoemd onderzoek door de Werkgroep Pensioenen (communicerende vaten).

De volgende pensioen verbeteringsvoorstellen gelden vooruitlopend op de resultaten van de Werkgroep Pensioenen vanaf 1 januari 2010.

De wettelijk minimale franchise wordt gehanteerd. De jaarlijkse verhoging van de franchise wordt tevens gebaseerd op het wettelijk minimum.

Het opbouwpercentage van het nabestaandenpensioen voor de verzekerden Optas A en Optas B wordt verhoogd van 0,7% naar 1,0% van de pensioengrondslag.

4. Sociale Innovatie / duurzame inzetbaarheid

ECT heeft de keuze gemaakt om de strategie van het personeelsbeleid mede in te vullen vanuit het concept Sociale Innovatie. Hiermee wil ECT uitdragen dat onze medewerkers een kritische succesfactor zijn voor het realiseren van onze bedrijfsdoelstellingen. De ECT-CAO is een belangrijk instrument bij de beleidsvorming op het terrein van Sociale Innovatie.

A. Persoonlijk Budget

ECT geeft de medewerkers vanaf geboortjaar 1980 met ingang van 2010 maandelijks een bijdrage in het Persoonlijk Budget van 0,5% van het schemamaandsalaris en vanaf 2011 een maandelijks bijdrage van in totaal 1%.

Medewerkers kunnen ervoor kiezen om op vrijwillige basis zelf ook een bijdrage te storten in het Persoonlijk Budget.

Over de uitwerking en verdere vormgeving van het Persoonlijk Budget maken CAO-partijen afspraken. De Ondernemingsraad wordt betrokken bij de uiteindelijke vormgeving. De wend- en weerbaarheid van medewerkers maakt in ieder geval onderdeel uit van de uitwerking.

Gedurende de looptijd van de ECT-CAO verrichten CAO-partijen een studie naar het omzetten van de extra vrije dagen en 90%-dagen (Artikel 61 en Artikel 62) in een bijdrage aan het Persoonlijk Budget. Bovendien wordt in deze studie ook gekeken naar het langer inzetbaar houden van medewerkers. Bovendien wordt in de studie de betekenis van Bijlage IV betrokken en wordt de positie van ECT-Select in relatie tot het Persoonlijk Budget onderzocht.



B. Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III

Vanaf het moment dat de heffing door de Stivu wordt stopgezet, wordt de Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur voorafgaande aan de volledige pensionering voor medewerkers Functielijst I, II en III aangeboden aan de medewerkers uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959.

- Basis van de regeling: 75% werken; 90% salaris; 100% pensioenopbouw.

Geboortjaar	Vroegst mogelijke ingangleeftijd	Maximale duur
1950	60	2,5 jaar
1951	60,5	2,5 jaar
1952	61	2,5 jaar
1953	61,5	2,5 jaar
1954	62	2,5 jaar
1955	62,5	2,5 jaar
1956	62,5	2,5 jaar
1957	62,5	2,5 jaar
1958	62,5	2,5 jaar
1959	62,5	2,5 jaar

- Een medewerker uit deze geboortejaren behoudt het recht op de extra vrije dagen (Artikel 61 ECT-CAO) en 90%-dagen (Artikel 62 ECT-CAO) tot het moment dat de medewerker gebruik maakt van deze faciliteit. Medewerkers uit andere geboortejaren behouden het recht op de extra vrije dagen (Artikel 61 ECT-CAO) en 90%-dagen (Artikel 62 ECT-CAO) totdat CAO-partijen hierover andere afspraken hebben gemaakt;
- Vrijwillige toetreding tot de faciliteit;
- Een medewerker kan er voor kiezen om voor een kortere periode of in het geheel niet deel te nemen;
- Medewerkers kunnen ook later van bovengenoemde faciliteit gebruik maken waarbij de maximale duur van 2,5 jaar blijft gehandhaafd;
- Inzet in een vast rooster (afgeleid van E-dienst of C-dienst; evenredig schrappen van Dag-, Avond-, Nacht- en Weekenddiensten) of in maatwerkroosters op basis van vrijwilligheid;
- Overwerken (buiten het reguliere rooster) tijdens deze faciliteit is niet toegestaan;
- Indien een medewerker tijdens deze faciliteit een jubileum bereikt, wordt de bijbehorende uitkering gebaseerd op basis van 100% dienstverband;
- Met het oog op de onzekere gevolgen ervan op de hoogte van eventueel te treffen voorzieningen, wordt in de loop van 2010 door partijen in de Werkgroep Pensioenen de mogelijkheid besproken en onderzocht om 60 jaar als vroegst mogelijke ingangleeftijd op te nemen, ook voor medewerkers uit de geboortejaren 1951 tot en met 1959. ECT neemt hierover uiterlijk december 2010 een besluit.

C. Pilot EVC-traject

Een pilot EVC-traject wordt opgestart voor in totaal 15 medewerkers Functielijst I en/of II (ESF-Project Loopbaanbeleid).

5. Werkgelegenheid

De ervaring heeft ECT geleerd dat het perspectief op het behoud van werkgelegenheid voor de medewerkers van ECT groter wordt naarmate ECT er beter in slaagt de medewerkers in te zetten op de momenten dat er daadwerkelijk aanbod van werk is. Met het oog hierop wordt het V-rooster binnen de bestaande afspraken een regulier rooster.

De bestaande afspraken zijn:

- alleen medewerkers Functielijst I vanaf 1 juli 2004 in dienst en werkzaam in de DUG kunnen in het V-rooster tewerk worden gesteld;
- medewerkers in dienst vanaf 1 juli 2004 maar op dit moment niet werkzaam in het V-rooster kunnen alleen op vrijwillige basis in het V-rooster tewerk worden gesteld.

In het kader van de crisis vallen de TMCD-werkzaamheden gedurende de looptijd van deze CAO onder de werkingssfeer van de ECT-CAO.

6. Studie sociale gevolgen Maasvlakte 2

CAO-partijen kijken met zorg naar het tempo van de ontwikkeling van additionele containercapaciteit op Maasvlakte 2 en de mogelijke gevolgen die dit kan hebben voor de werkzekerheid en inkomenszekerheid van de huidige medewerkers van ECT. In opdracht van partijen wordt in 2012 een onderzoek gestart naar de mogelijke impact hiervan voor de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen in de sector van de grootschalige containeroverslag. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door een erkende onderzoeksinstituten, zoals bijvoorbeeld de Erasmus Universiteit Rotterdam.

7. VCH en veilig werken

ECT levert actief een bijdrage aan het ontwikkelen van een VCH-opleiding en -certificering. Het VCH kent een gelaagde structuur: algemene kennis van het veilig werken in de haven; specifieke kennis van en ervaring met het veilig werken in een containeroverslagbedrijf en een bedrijfsspecifiek onderdeel. Certificering op basis van door de sector opgestelde eisen wordt uitgevoerd door het examenbureau van VTL. Certificering vindt plaats tegen "kostprijs plus" en staat open voor iedere belangstellende.

Verder wenst ECT een actieve bijdrage te leveren aan een veiligheidsplatform waarbij vertegenwoordigers van verschillende stuwadoorsbedrijven tweemaal per jaar met Vakbonden praten over veilig werken bij de bedrijven in de Rotterdamse haven.

8. Ziektekostenverzekering en WGA-premie

ECT betaalt met ingang van 1 juli 2010 een bijdrage van 100% van de premie van de aanvullende "ECT-Verplicht" ziektekostenverzekering per medewerker per jaar. ECT streeft ernaar het huidige contract met VPZ/VGZ en in het bijzonder de "ECT-Verplicht" ziektekostenverzekering de komende jaren ongewijzigd voort te zetten.

Daarnaast neemt ECT gedurende de looptijd van de CAO met ingang van 1 april 2009 de WGA-premie volledig voor haar rekening (inclusief het werknemersdeel). ECT heeft de mogelijkheid om te onderzoeken en te beslissen om al dan niet wettelijk gedwongen eigen-risico-dragers voor de WGA-premie te worden.

9. TOD

De salaristabel Functielijst II, geldend voor de medewerkers in dienst vanaf 1 oktober 2000, wordt vereenvoudigd met behoud SBU-systematiek.

10. Diversen

De zes ADV-dagen van de medewerkers van de Wisselploegen kunnen met ingang van 2010, conform de afspraken die hiervoor gelden voor de medewerkers in de C-dienst, ook worden opgenomen.

ECT stelt afsluitbare publicatieborden ter beschikking voor FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen voor gezamenlijk gebruik. De publicatieborden zijn uitsluitend bestemd voor officiële publicaties van de Vakbonden.

In het nieuwe Regelingenboek wordt, op voorwaarde dat de Ondernemingsraad hiermee instemt, opgenomen dat de geldende vergoeding werkoverleg buiten het persoonlijk rooster ook van toepassing is voor medewerkers Functielijst III met een all-in salaris.

11. Redactiecommissie

Een paritair samengestelde redactiecommissie zal de overeengekomen CAO-afspraken voor de periode 2009 – 2012 verwerken in de bestaande tekst van de ECT-CAO 2006 – 2009. In dit kader zal de redactiecommissie tevens de protocollteksten van de periode 2006 – 2009 verwerken.

12. Ondertekening

De ondertekening van onderhavige ECT-CAO vindt plaats nadat alle relevante documenten, de tekst van het onderhandelingsresultaat en de definitieve CAO-tekst zijn overgelegd en akkoord bevonden door CAO-partijen.

13. Aanmelding ECT-CAO 2009 – 2012 bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid


ECT verzorgt namens CAO-partijen de aanmelding van de ECT-CAO 2009 – 2012, zoals bedoeld in de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.



Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 20 april 2010,


Namens Europe Container Terminals B.V., ECT Home Terminal B.V. en ECT Delta Terminal B.V.

J.A. Hooikaas



Namens CNV Vakmensen

A.G.J. van Damme



Namens FNV Bondgenoten

N. Stam



**Bijlage XI Eindconclusie van de onderhandelingen
ECT-CAO 2012 – 2017**



Eindconclusie van de onderhandelingen ECT-CAO 2012 – 2017

1. Looptijd

De nieuwe ECT-CAO heeft een looptijd van vijf jaar, te weten van 1 oktober 2012 tot en met 30 september 2017.

CAO-partijen zijn zich ervan bewust dat sprake is van een langere looptijd. Met het oog op de langere looptijd wordt benadrukt dat CAO-partijen een beroep kunnen doen op Artikel 4 in het geval van ingrijpende overheidsmaatregelen.

2. Werkgelegenheid

ECT garandeert, behoudens disfunctioneren, gedurende de looptijd van de ECT-CAO de werkgelegenheid voor alle CAO-medewerkers die op 1 maart 2013 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij de daling van het volume op de ECT Maasvlakte Terminals, uitgedrukt in een jaarvolume, meer dan 20% daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in 2012. In dat geval zal ECT trachten om onder andere via collegiale uitleen (aan bedrijven actief in de grootschalige containeroverslag op de Maasvlakte) werkzekerheid te blijven bieden aan de ECT-medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. Bij de gesprekken hierover met de Vakbonden wordt de huidige kantonrechttersformule van 2012 gehanteerd.

COLLEGIALE IN- en UITLEEN

Gedurende de looptijd van de ECT-CAO wordt aan voormelde Collegiale Uitleen en aan Collegiale Inleen op de volgende wijze invulling gegeven:

Indien van een van de bedrijven actief in de grootschalige containeroverslag op de Maasvlakte het volume daalt met meer dan 20% ten opzichte van het gerealiseerde volume in 2012, wordt getracht om in directe afstemming tussen de respectievelijke personeelsafdelingen Collegiale In- en Uitleen mogelijk te maken. Uitgangspunt hierbij is dat Collegiale Inleen alleen en slechts naar behoefte van het bedrijf dat inleent mogelijk is. Partijen erkennen dat Bijlage II *Regoling tewerkstelling personeel van derden* bij het maken van een afspraak over Collegiale In- en Uitleen wordt gerespecteerd. Dit sluit niet uit dat Collegiale Inleen voor inhuur kan plaatsvinden.

In het kader van Collegiale In – en Uitleen is terughoudendheid bij de aanname van personeel voor functies die onder druk komen te staan bij de hierboven omschreven daling van het volume gepast.

Artikel 27 van de ECT-CAO wordt aangepast teneinde de Collegiale Uitleen mogelijk te maken,

3. Inkomen

De inkomensontwikkeling is als volgt:

Automatische Prijscompensatie (APC)

Schoonmaken Automatische Prijscompensatie: 1,77% per 1 oktober 2012



€ 1.250 bruto eenmalig bij afsluiten CAO

1 oktober 2013:	1,0 % initieel
1 oktober 2014:	1,0 % initieel
1 oktober 2015:	€ 1.250 bruto eenmalig
1 mei 2016:	€ 1.250 bruto eenmalig
1 mei 2017:	€ 1.000 bruto eenmalig
1 mei 2017:	0,75% initieel indien het volume in 2016 met minder dan 10% is afgenomen t.o.v. 2012 (Maasvlakte Terminals)

Resultaatafhankelijke uitkeringen:

April 2014:

[€ 300 bruto bij EBIT > 95% van Budget EBIT] + [€ 300 bruto bij EBIT > Budget EBIT plus 10%]

April 2015:

[€ 300 bruto bij EBIT > 95% van Budget EBIT] + [€ 300 bruto bij EBIT > Budget EBIT plus 10%]

April 2016:

[€ 300 bruto bij EBIT > 95% van Budget EBIT] + [€ 300 bruto bij EBIT > Budget EBIT plus 10%]

April 2017:

[€ 300 bruto bij EBIT > 95% van Budget EBIT] + [€ 300 bruto bij EBIT > Budget EBIT plus 10%]

Bovengenoemde resultaatafhankelijke uitkeringen hebben ieder betrekking op de gerealiseerde resultaten over het voorafgaande kalenderjaar en de daarbij behorende gebudgetteerde resultaten.

LOONSCHALEN

Voor medewerkers Functielijst I in dienst vanaf 1-10-2000 wordt ten aanzien van het loongebouw het dienstjarenmodel toegepast (zodat medewerkers er niet langer dan 14 jaar over doen om aan het maximale salaris in de tabel te komen). Bij doorstroom naar een andere functie vindt verticale inschaling plaats. Medewerkers die na 14 jaar de eindtrede van hun schaal nog niet hebben bereikt, krijgen, behoudens disfunctioneren, de resterende stap(pen) in een keer toegekend.

Voor medewerkers Functielijst I in dienst voor 1-10-2000 wordt het loonverschil tussen Straddlecarrier Chauffeur en Brugkraanmachinist in omvang inzichtelijk gemaakt en opgelost voor 1 juli 2013 met als uitgangspunt dat het salaris niet minder wordt. De aanpassing van het loonverschil wordt per 1 januari 2013 doorgevoerd.

REISKOSTEN / STIMULERING BUSVERVOER

Medewerkers die gebruik maken van het ECT-busvervoer in 2014 ontvangen de navolgende stimuleringsbijdrage:

Januari 2015: € 200 eenmalig netto verrekend in de Werkkostenregeling

4. Duurzame inzetbaarheid

RADIOMAN DEK

Met het oog op de noodzakelijke functieroulatie wordt de bepaling dat medewerkers van 55 jaar en ouder op eigen verzoek kunnen worden vrijgesteld van Radioman Dek werkzaamheden als volgt aangepast: medewerkers kunnen tussen 55 en 57,5 jaar op eigen verzoek worden vrijgesteld van Radioman Dek werkzaamheden op objecten/boten waar nog 'conventioneel' stackers moeten worden gelegd. Vanaf 57,5 jaar kunnen medewerkers op eigen verzoek volledig worden vrijgesteld van Radioman Dek werkzaamheden.

ONTZIEBELEID

Voor wat betreft het zogenoemde Ontziebeleid zoals vastgelegd in:

- Artikel 28 Functielijst I *Stackordraaien, Strippen stulfen*
 - Artikel 34 Schematoeslag
 - Artikel 56 WIA-beleid *60+-regeling*
 - Bijlage IV Voorzieningen oudere medewerker *Voorzieningen voor 55-jarigen en ouder en Voorzieningen voor 57-jarigen en ouder*
- wordt per 1 januari 2015 de ingangleeftijd met 1 jaar verhoogd.



INZETBAARHEID

Daarnaast blijft voor het overige het huidige Ontziebeleid ongewijzigd onder de voorwaarden dat in die gevallen waarbij op basis van de ontzietmaatregelen een ander rooster wordt gelopen, functieonderdelen 'weer levend kunnen worden gemaakt'; dit alles in het teken van het behouden en het verbreden van de inzetbaarheden. Een en ander op basis van de geldende principes van behoefte ECT en voldoende rotatie met behoud van het bruto basismaandsalaris en de toepasselijke schematoeslag.

PERSOONLIJK BUDGET

In het kader van de nadere uitwerking van het Persoonlijk Budget neemt ECT het eindrapport Scoren voor meer Potentieel integraal over. De implementatie zal plaatsvinden door de Werkgroep die de pilot heeft gedraaid en het eindrapport heeft geschreven.

EVC (Erkenning Verworven Competenties)

Er worden in afstemming met de Ondernemingsraad gedurende de looptijd van de ECT-CAO maximaal 20 EVC-trajecten per kalenderjaar uitgevoerd.

OVA

De Overgangsregeling Vermindering Arbeidsduur voorafgaande aan de volledige pensionering voor of bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd voor medewerkers Functielijst I, II en III (OVA) uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 wordt op de navolgende wijzen verbeterd.

De vroegst mogelijke leeftijd waarop medewerkers kunnen deelnemen aan de OVA is 60 jaar.

Ten aanzien van de geboortejaren 1954 tot en met 1959 vindt opbouw van de Artikel 65- en 66-dagen plaats naar rato van de arbeidsduur.

Daarnaast kan ter keuze van de medewerker worden deelgenomen aan de navolgende OVA-varianten:

OVA-variant A

- basis van de regeling: 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw;
- de looptijd is maximaal 4 jaar.

OVA-variant B

- basis van de regeling: 75% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw;
- de looptijd is maximaal 4 jaar.

AOW OVA-variant C

Medewerkers die ervoor kiezen een jaar of langer voor de voor hen geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan hebben naast bovenstaande varianten ook de mogelijkheid om te kiezen voor onderstaande uitvoeringsvariant:

- drie jaar OVA op basis van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw gedurende de eerste twee jaar en op basis van 60% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw gedurende het laatste derde jaar.

De verbeteringen zijn van toepassing onder de voorwaarde dat deze mede worden gefinancierd met externe gelden. Partijen hanteren daarbij als uitgangspunt dat rekening houdend met de overeengekomen werkgelegenheidsgarantie de beschikbare vergoeding vanuit S V BPVH voor verbetering van de OVA voor alle CAO medewerkers die tot en met 31 december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS 1 hebben opgebouwd, beschikbaar wordt gesteld voor financiering van deze verbeterde regeling.

AOW

Voor medewerkers die deelnemen aan de OVA-regeling wordt het opschuiven van de AOW-leeftijd gecompenseerd, indien deze medewerkers voor of bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd met pensioen gaan.



Deze AOW-compensatie zal mogelijk worden gemaakt vanuit ECT via S V BPVH, waarbij S V BPVH de financiering voor de medewerkers die tot en met 31 december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS 1 hebben opgebouwd, garandeert.

Voor CAO-partijen is de indexering van de AOW een aandachtspunt, omdat S V BPVH in kostenberekeningen rekening heeft gehouden met de enkelvoudige AOW van 2012. Financiering van de enkelvoudige AOW van 2012 zal door S V BPVH, indien aan de voorwaarden voor compensatie wordt voldaan, worden gegarandeerd. CAO-partijen zullen S V BPVH vragen om te bezien of er voldoende middelen binnen S V BPVH beschikbaar zijn om ook de indexering van de enkelvoudige AOW van 2012 voor haar rekening te nemen.

PMR

Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van Vakbonden, de Ondernemingsraad en ECT, aangevuld met roosterdeskundigen van FNV Bondgenoten en de AWWN, geeft op basis van een onderzoek voor januari 2014 aanbevelingen voor de introductie van persoonlijke maatwerkroosters voor oudere medewerkers in het kader van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid, waarbij meer dan tot nu toe gebruikelijk, rekening wordt gehouden met de persoonlijke voorkeuren van de medewerker. Bijvoorbeeld medewerkers die relatief minder nachtdiensten willen werken in ruil voor relatief meer dag- en avonddiensten.

Het uitgangspunt van de maatwerkroosters vormt het werkaanbod van ECT, waarbij rekening wordt gehouden met de verwachte pieken en dalen (seizoenspatroon) gedurende het jaar.

In de werkgroep wordt met het oog op de rechtvaardige beloning tevens meegenomen of en op welke manier de gemiddelde arbeidsduur voor medewerkers die worden ingezet in een PMR gelijk kan worden gehouden aan die van de V- en/of E-dienst (32,55 uur). In samenhang en als onderdeel van dit onderzoek wordt door CAO-partijen tevens een beslissing genomen over de wijze waarop de passage Schemawijziging op eigen verzoek van Artikel 34 en Bijlage IV Voorzieningen voor 57-jarigen en ouder worden aangepast.

5. Ziektekostenverzekering

ECT vergoedt per medewerker vanaf 1 januari 2014 de bijdrage aan de collectieve ziektekostenverzekering ECT-verplicht netto gedurende de looptijd van deze ECT-CAO.

6. Diversen

WGA

ECT verhaalt geen WGA-premie bij de medewerker gedurende de looptijd van deze ECT-CAO.

VAKBONDSCONTRIBUTIE

De vakbondscontributie wordt fiscaal vriendelijk verrekend in de Werkkostenregeling gedurende de looptijd van deze ECT-CAO.

WETTELIJKE VAKANTIEDAGEN

Voor de wettelijke vakantiedagen wordt de verjaringstermijn van vijf jaar gehandhaafd.

AUTOMATISERING / NIEUWE TECHNOLOGIEËN

De werkzaamheden die ontstaan ten gevolge van automatisering en invoering van nieuwe technologieën zullen onderdeel zijn van de ECT-CAO gedurende de looptijd van deze ECT-CAO zoals onder andere de TMCD / Remote Table werkzaamheden.

PENSIOEN

Indien de pensioenregelingen aangepast moeten worden vanwege het beperken van de fiscale mogelijkheden als gevolg van overheidsingrepen, zal de werkgeversinleg beschikbaar blijven voor medewerkers. Uitgangspunt hierbij is dat de kosten voor de werkgever niet toenemen.

INSTRUCTEUR

Medewerkers worden voor minimaal twee jaar aangesteld in de functie van Instructeur.



VERGOEDINGEN

Met betrekking tot vergoedingen in deze CAO die niet automatisch worden geïndexeerd, te weten Artikel 38, Artikel 42 en Artikel 48, vindt indexering plaats vanaf 1 juli 2013.

KOPEN EN VERKOPEN VAN VAKANTIEDAGEN

ECT informeert CNV Vakmensen schriftelijk over de gelijke waarde bij het kopen en verkopen van vakantiedagen.

WERKGEVERSBIJDRAGE

Met betrekking tot de Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden, opgenomen in de Bijlage VII Vakbeweging en omdemering, wordt met betrekking tot medewerkers werkzaam in de operationele sector toegevoegd dat de werkgeversbijdrage onder andere wordt aangewend voor een Nationale Havenwerkers Congres.

REDACTIE

De paritair samengestelde tekstcommissie zal de overeengekomen CAO-afspraken voor de periode 2012 – 2017 verwerken in de bestaande tekst van de ECT-CAO 2009 – 2012.

ONDERTEKENING

De ondertekening van onderhavige ECT-CAO vindt plaats nadat alle relevante documenten, de tekst van het onderhandelingsresultaat en de definitieve CAO-tekst zijn overgelegd en akkoord bevonden door CAO-partijen.

AANMELDING ECT-CAO 2012 - 2017 BIJ HET MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

ECT verzorgt namens CAO-partijen de aanmelding van de ECT-CAO 2012 – 2017, zoals bedoeld in de Wet op de de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 23 april 2013.

Namens Europe Container Terminals B.V., ECT Home Terminal B.V. en ECT Delta Terminal B.V.

J.A. Hooykaas

Namens FNV Bondgenoten

N. Stam

Namens CNV Vakmensen
A.G.J. van Damme



