

**C.A.O. VOOR DE
VARENDE WERKNEMERS
IN DIENST VAN
SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.**



1 januari 2014 t/m 31 december 2016

De ondergetekenden:

- I SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V., enerzijds;
- II FNV Havens , gevestigd te Amsterdam, en De Unie, gevestigd te Culemborg, zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk, ter andere zijde;

verklaren met elkaar af te sluiten een collectieve arbeidsovereenkomst en komen hiertoe het volgende overeen:

Artikel 1 - Definities:

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever : SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.

Werknemer : Ieder, die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht op 31 december 2003, in loondienst is van de werkgever en die krachtens dit dienstverband varende werkzaamheden verricht.

Werknemers-organisaties: De ondergetekenden onder II.

Werkingsgebied : Aanloop Nieuwe Waterweg, Nieuwe Waterweg, Scheur, Nieuwe Maas tot de Van Brienoordbrug en de daaraan gelegen havenbekkens, alsmede het Europoortgebied en de Westerschelde met de aan de rechter- en op basis van vrijwilligheid aan de linkeroever gelegen havenbekkens.

Artikel 2 – Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst in de Werkingsgebieden – zoals in art. 1 omschreven – zeeschepen en andere drijvende objecten assisteren en/of verhalen, en die tot 1 januari 2004 in dienst zijn getreden van SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V. of een van haar voorgangers, tenzij met instemming van partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde werknemers een andere arbeidsovereenkomst geldt, die is afgesloten met een bonafide vakorganisatie.

Artikel 3 – Vaststelling arbeidsvoorwaarden

Voor de werknemers, die tot 1 januari 2004 in dienst zijn getreden bij de werkgever, zijn loon en andere arbeidsvoorwaarden vastgesteld, gelijk omschreven in het van deze collectieve arbeidsovereenkomst onlosmakelijk deel uitmakende Reglement, inclusief de bijlagen, zoals dat bij het Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is aangemeld en door partijen is gewaarmerkt.

Artikel 4 – Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever staat er tegenover de werknemersorganisaties voor in dat de werknemers op geen andere loon- en arbeidsvoorwaarden zullen worden tewerkgesteld dan welke in artikel 3 worden bedoeld.
2. De werkgever is verplicht er voor zorg te dragen dat aan iedere bij hem in dienst zijnde werknemer een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst met het daarbij behorende Reglement wordt verstrekt.

Artikel 5 – Verplichtingen van de werknemersorganisaties

De werknemersorganisaties zijn verplicht geen andere voorwaarden te stellen voor arbeid op schepen binnen de in art. 2 omschreven werkingsfeer, dan de in art. 3 bedoelde arbeidsvoorwaarden.

Artikel 6 – Wijzigingen der overeenkomst

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering, is zowel partij te ener zijde als partij ter andere zijde gerechtigd wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in beide gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Het vorenstaande geldt eveneens indien de financieel-economische situatie van Smit Harbour Towage Rotterdam BV daartoe aanleiding geeft.

Artikel 7 – Oplossing van geschillen

Geschillen betreffende de uitleg of toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en/of het daarbij behorende Reglement kunnen door een of meer partijen bij deze overeenkomst worden voorgelegd aan een geschillencommissie.

Deze geschillencommissie bestaat uit vijf leden, waarvan twee leden aangewezen worden door partij te ener zijde en twee leden door partij ter andere zijde, terwijl als vijfde lid een onpartijdige deskundige door partijen gezamenlijk wordt aangewezen. Het feit dat een geschil tussen partijen oplevert moet binnen twee maanden nadat het zicht heeft voorgedaan, of ter kennis is gebracht van wederpartij, ter afdoening worden voorgelegd aan de geschillencommissie.

De geschillencommissie zal binnen twee maanden nadat zij is verzocht een geschil in behandeling te nemen daartoe bijeenkomen. De uitspraak van de geschillencommissie wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een maand aan partijen bekend gemaakt.

Arbiters stellen in hun uitspraak vast wie van partijen of voor welk deel ieder van partijen de Arbitragekosten zal dragen. De commissie brengt ter zake adviezen uit die voor partijen bindend zijn.

Artikel 8 – Duur en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van 36 maanden, ingaande 1 januari 2014 en eindigende 31 december 2016. Zij kan zowel door ondergetekende onder I als door ondergetekenden onder II worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste twee maanden. De opzegging kan niet plaats hebben tegen een voor 1 januari 2017 gelegen datum behoudens het bepaalde in art. 6.

Artikel 9 – Gelijkberechting

Waar in de tekst van deze C.A.O. (inclusief Reglement en Bijlagen) persoons- en functiebenamingen worden gebruikt, worden daarmee zowel mannelijke als vrouwelijke personen bedoeld.

Aldus overeengekomen en in viervoud getekend:

Rotterdam, 20 april 2015

SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.

Robert Jan van Acker
Director

FNV Havens

Joost van der Lecq
Bestuurder

DE UNIE

Han ter Halle
Belangenbehartiger

Reinier Castelein
Voorzitter

**REGLEMENT VAN LOON EN
ANDERE ARBEIDSVOORWAARDEN**

**deel uitmakend van de C.A.O. voor
de varende werknemers in dienst van
SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.**

1 januari 2014 t/m 31 december 2016

Inhoud

ARTIKEL 1 - DEFINITIES:.....	3
ARTIKEL 2 - AANSTELLING EN EINDE DIENSTVERBAND	9
ARTIKEL 3 - ARBEIDSDUUR/DIENSTTIJD	10
ARTIKEL 4 - DIENSTTIJD BIJ REPARATIE AAN DE WERF / FABRIEK/ RUSTLOCATIE.....	12
ARTIKEL 5 - PROMOTIES/WERKGEBIEDSWIJZIGINGEN	13
ARTIKEL 6 – BEMANNING.....	13
ARTIKEL 7 - BELONING.....	14
ARTIKEL 8 - ANCIËNNITEITSTOESLAG	15
ARTIKEL 9 - PERSOONLIJKE TOESLAG	15
ARTIKEL 10 - OVERWERK.....	15
ARTIKEL 11 - PENSIOENFONDS	16
ARTIKEL 12 - WIJZE VAN SALARISBETALING	16
ARTIKEL 13 - VAKANTIETOESLAG	17
ARTIKEL 14 - VAKANTIEDUUR EN BELONING TIJDENS VAKANTIE.....	17
ARTIKEL 15 - EINDEJAARSUITKERING	18
ARTIKEL 16 - DIPLOMAVERGOEDINGEN.....	18
ARTIKEL 17 - POMP-, HULP- EN/OF BERGINGSWERK	20
ARTIKEL 18 – ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	21
ARTIKEL 19 - TRANSPORT- EN REISTIJDVERGOEDING.....	23
ARTIKEL 20 - VERHUISKOSTENVERGOEDING	24
ARTIKEL 21 - INDEXCLAUSULE	24
ARTIKEL 22 - KORT VERZUIM	25

ARTIKEL 23 - VAKBONDSFACILITEITEN	25
ARTIKEL 24- WERKKLEDING.....	27
ARTIKEL 25 - VOORZIENINGEN AAN BOORD	27
ARTIKEL 26 - PAGO.....	27
ARTIKEL 27 - WERKZAAMHEDEN BUITEN DE WERKINGSSFEER.....	27
ARTIKEL 28 – BEDRIJFSFITNESS*).....	27
ARTIKEL 29 - DEFINITIES:	28
OVERIGE AFSPRAKEN 2014 - 2016	29
OVERIGE AFSPRAKEN UIT VORIGE CAO-RONDEN.....	34
BIJLAGE 1 - GAGETABEL 1 JULI 2014:	37
BIJLAGE 2 - GAGETABEL 1 JANUARI 2015:.....	38
BIJLAGE 3 - VOORBEELDBEREKENING ART. 17 (POMP-, HULP- EN/OF BERGINGSWERK).....	39
BIJLAGE 4 - BUITENLANDREGELING	40
BIJLAGE 5 - PROTOCOL CALAMITEITEN- EN ANDER KORT VERZUIMVERLOF EN KORTDUREND ZORGVERLOF TBV SMIT HARBOUR TOWAGE ROTTERDAM (INGANGSDATUM 1 JANUARI 2010)	46
BIJLAGE 6 – VOORWAARDEN 12-UURS WEEKDIENST	48
BIJLAGE 7 – AFSPRAKEN RONDOM DE WEEKDIENST	56
BIJLAGE 8 – OVEREENKOMST BETREFFENDE DE AFWIKKELING VAN DE SHTR PENSIOENGARANTIE .	59
BIJLAGE MEMO BOSMAN EN VOS D.D. 7 MEI 2013.....	61
BIJLAGE NADERE UITWERKING PENSIOENGARANTIEREGELING D.D. 7 FEBRUARI 2011	64
BIJLAGE 9 – AFSPRAKEN OVER DE AANPASSING VAN CAO ARTIKELEN	65
BIJLAGE 10 – DIVERSE REGELINGEN BIJ ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO SHTR.....	67

Artikel 1 - Werkgelegenheid en arbeidsplaatsen

1. Halfjaarlijks overleg

De werkgever verstrekt halfjaarlijks aan de werknemersorganisaties schriftelijke gegevens van de totale personeelsbezetting en per functiegroep vallende onder de C.A.O.; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties resp. verschuivingen zullen daarbij worden verklaard.

Tijdens dit overleg zal de operationele uitvoering worden getoetst aan de hand van uitgangspunten die hieraan ten grondslag liggen.

2. Subsidies

Voorts zullen de werknemersorganisaties vooraf worden geïnformeerd over een aanvraag voor overheidssubsidie welke van invloed kan zijn op de kwaliteit en kwantiteit van de arbeidsplaatsen en zal er met hen overleg worden gevoerd op welke wijze zij wordt aangewend.

3. Detachering

Indien de personeelssterkte van SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V. dit toelaat, kunnen -zolang het in 1998 geconstateerde overcompleet bestaat- personeelsleden van SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V. voor korte periodes worden gedetacheerd voor werkzaamheden bij andere werkmaatschappijen van SMIT in opdracht van SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.. De detachering vindt plaats op basis van de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de CAO van SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.. Mogelijke geschillen over de detachering kunnen worden voorgelegd aan een door werkgever en ondernemingsraad in te stellen commissie.

4. Werkgelegenheidsgarantie

Deze garantie houdt in dat er geen gedwongen ontslagen zullen plaatsvinden. Van deze werkgelegenheidsgarantie worden uitgezonderd mogelijke ontslagen wegens dringende redenen op grond van art. 7: 678 van het BW.

De werkgelegenheidsgarantie gaat in op 1 januari 2004 en duurt voort tot aan het einde van het dienstverband van de individuele werknemers vallende onder de C.A.O.

5. Minder-valide werknemers

De onderneming verstrekt aan de werknemersorganisaties en de Ondernemingsraad een opgave van het aantal en type arbeidsplaats welke geschikt zijn of geschikt worden gemaakt voor minder-valide werknemers.

6. Inhuurkrachten

SMIT zal het gebruik van inleenkrachten zoveel mogelijk beperken.

Artikel 2 - Aanstelling en Einde dienstverband

Nieuwe werknemers zullen worden aangenomen op een basisdiensttijd van 36 uur.

Er worden geen werknemers aangenomen op basis van een oproep- of "min/maxcontract".

Het dienstverband eindigt in elk geval van rechtswege, en zonder dat opzegging is vereist,

op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 3 - Arbeidsduur/diensttijd

1. De basisdiensttijd volgens rooster bedraagt gemiddeld 36 uur (systeem A) of 48 uur (systeem B) per werkweek.
2. Voor alle werknemers werkzaam binnen de werkingssfeer geldt een vast dienstrooster.
3. De diensttijd kan door de werkgever met instemming van de O.R. in een meerwekelijks dienstrooster - met een gemiddelde diensttijd als vermeld in lid 11 worden vastgelegd, met inbegrip van de aanvangstijd.
4. Indien een werknemer in overleg, individueel of collectief, in een nieuw of gewijzigd dienstrooster wordt ingedeeld, dient dit tenminste acht weken voorafgaande aan de stopzetting van het lopende dienstrooster aan de werknemer te worden medegedeeld. Met gemaakte vakantie-afspraken zal in dit verband rekening worden gehouden. De werkgever heeft de mogelijkheid om een keer per jaar de in dit lid genoemde termijn van acht weken te verkorten tot minimaal 4 weken.
5. Voor de uitvoering van bijzondere sleep- en/of duwopdrachten kan van het dienstrooster worden afgeweken.
6. Voor werkzaamheden die verband houden met reparaties kan in overleg met de werknemer van het dienstrooster worden afgeweken.
7. In geval de vaart door storm, mist en andere gebeurtenissen, welke als force majeure kunnen worden aangemerkt, gestremd is geweest, kan na afloop van de diensttijd volgens rooster direct daarop slechts nieuw werk worden opgedragen binnen een half uur na afloop van deze diensttijd, indien geen andere geschikte boot van dezelfde werkgever beschikbaar is.
8. De werknemer kan ten hoogste 26 zaterdagen en 26 zondagen per jaar worden ingedeeld. Voor de bepaling van een zaterdag of zondag geldt het moment van opkomst.
9. Indien, als gevolg van het verwachte werkaanbod of het niet volledig zijn van de bemanning, aan één of meerdere volgens rooster dienstdoende werknemers, na opkomst of na telefonische berichtgeving en uitsluitend met wederzijdse instemming, verlof wordt toegewezen zullen per verlofperiode van 24 uren 8 verlofuren (afgerond) worden afgeschreven.
Voor de 12-uursdienst geldt dat per 24 uur 6 verlofuren worden afgeschreven.
10. Voor een vast ingeroosterde werknemer zal het rooster bij ziekte normaal doorlopen.
11. Arbeidsduur bij weekdienstrooster (onder voorbehoud van juridische check)
Voor het werken in een weekdienstrooster geldt het volgende:
 - 11a. Er wordt een nieuw rooster geïntroduceerd: de 12-uurs weekdienst. Op een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen aantal schepen zal volgens dit nieuwe rooster worden gewerkt. De voornaamste kenmerken van dit rooster zijn:
 - > 7 dagen achtereenvolgend, 7 dag- of 7 nachtdiensten na elkaar
 - > 12 uur op / 12 uur af,
 - > aflossing kan op het water plaatsvinden
 - > werknemers kunnen op een door SMIT met instemming van de Ondernemingsraad geregelde locatie slapen.

Overige kenmerken en arbeidsvoorwaardelijke afspraken van dit rooster zijn vastgelegd in bijlage 6 en 7 van deze cao.

Het aantal arbeidsuren per 24 uur wordt vastgesteld op 14 uur. Als gevolg hiervan wordt in systeem A per periode van 52 weken 17 weken gewerkt en in systeem B wordt 22 weken gewerkt in een periode van 52 weken. Per week wordt 98 uur arbeidstijd ingeroosterd en 70 uur rust. Per etmaal wordt rust genoten conform bijlage 7 van deze cao.

- 11b. Ook dient rekening gehouden te worden met de wettelijke bepaling, dat in een periode van 7 x 24 uur een bemanningslid minimaal 77 uur rust genoten dient te hebben. Gerespecteerd zal moeten worden dat het SMIT Communicatie Centrum (SCC) het werk indeelt waarbij de kapitein op basis van geldende wetgeving kan besluiten geen uitvoering aan de werkopdracht te geven.
- 11c. Het niet aan boord zijn tijdens een rustblok is toegestaan, onder de volgende voorwaarde: iedere medewerker is er zelf verantwoordelijk voor dat hij op tijd op zijn werk is.
- 11d. Indien de bemanning bij ingang van het rustblok zich aan boord beschikbaar moet houden op grond van noodzakelijke dienstverlening begint de overwerkvergoeding bij ingang van het rustblok. Deze regeling geldt alleen indien het Smit Communicatie Centrum hier uitdrukkelijk opdracht voor geeft.
- 11e. Het vorenstaande laat onverlet dat uit oogpunt van veiligheid de kapitein, na overleg met de bemanning, te allen tijde kan bepalen dat varen niet mogelijk is.

12. Twaalf-uursdiensten

Voor het werken in een 12-uursrooster geldt het volgende:

- 12a. Minimaal 1 boot vaart in een rooster waarbij door 2 ploegen per boot 12 uur aaneengesloten en vast ingeroosterd per 24 uur wordt gewerkt. Deze dienst wordt gelopen op vrijwillige basis.
Op de 36/12-boot worden mensen uit de 36/12-dienst als eersten ingedeeld.

Op één boot zal gewerkt worden volgens het bestaande 36/12-rooster. Dit rooster blijft ongewijzigd. Op deze boot zullen ook werknemers worden ingezet, die om medische redenen niet voldoen aan de operationele eisen voor de zeevaart of die om andere redenen en met wederzijds goedvinden voor plaatsing in het 36/12-rooster in aanmerking komen.

De berekening van het uurloon geschiedt op basis van een 36-urige werkweek.

- 12b. Naast de in lid 12a genoemde boot, kan de werkgever ook boten inzetten in een rooster, dat kan afwijken van het in lid 12b t/m lid 12d beschreven rooster. Ook deze dienst wordt gelopen op vrijwillige basis. De door SMIT Harbour Towage Rotterdam BV te formuleren initiatieven met betrekking tot de vrijwillige 12-uursdienst en eventuele flexibele inroostering wordt niet in de CAO geregeld. Wel worden deze initiatieven met de vakorganisaties besproken.
De in lid 12a. vermelde diensttijd per periode van 24 uren zal vallen tussen 06.00 en 18.00 uur, resp. 18.00 en 06.00 uur.

- 12c. Door bemanningen zal in iedere kalenderweek op tenminste twee dagen per week geen dienst worden gedaan. De periode waarin geen dienst wordt gedaan, zal tenminste 36 uur bedragen. Bij twee of meer op elkaar aansluitende vrije perioden bedraagt de tweede periode en eventueel volgende perioden waarop geen dienst wordt gedaan echter tenminste 24 uur. Als de periode van vrije tijd tussen twee torens minder dan 36 uur bedraagt, wordt deze niet aangemerkt als periode waarop geen dienst wordt gedaan. Tussen de wisseling van dag- en nachtdienst of andersom zal de vrije tijd tenminste 36 uur bedragen. Indien deze bepaling bij het indelen van het aflospersoneel problemen geeft, zal getracht worden aan de wens van de individuele werknemer in dit opzicht te voldoen.
- 12d. Boven de in lid 12a. vermelde dienstdienst per week mogen per dag ten hoogste twee, per week ten hoogste zes en per twee weken ten hoogste 12 overuren worden gemaakt. Een hoger aantal overuren als hiervoren genoemd mag slechts worden gemaakt voor het afmaken van werk.

Artikel 4 - Dienstdienst bij reparatie aan de werf / fabriek/ rustlocatie

A.

1. In geval van onderhoud en/of reparatiewerkzaamheden als zodanig aangemeld door TSI/NSI via de mail aan de werf/fabriek/rust locatie zal een dagdienst worden gelopen. De werkweek tijdens genoemde werkzaamheden aan de werf/fabriek/rustlocatie is 36 of 48 uur. Door werk aan de fabriek wordt het saldo op de urenkaart niet in positieve of negatieve zin gewijzigd. Dienstdienst bij reparatie aan de werf/fabriek/rustlocatie is van 06.00 uur tot 20.00 uur. Wanneer een reparatie is afgerond, hetgeen bepaald wordt door TSI/NSI, gaat een extra rustblok in dat net zo lang duurt als de reparatie heeft geduurd, maar met een maximale lengte van acht uur. Indien de eindtijd van dit extra rustblok valt in het oorspronkelijke rustblok dat geldt voor de dienstdoende bemanning, vangen de werkzaamheden weer aan na afloop van het oorspronkelijke rustblok. Indien de eindtijd van het extra rustblok valt buiten het oorspronkelijke acht uren-rustblok van de dienstdoende bemanning, vangen de werkzaamheden weer aan aansluitend op het extra rustblok. Indien de eindtijd van het extra rustblok valt op een tijdstip dat minder dan acht uur afluigt van de aanvang van het oorspronkelijke acht-uren rustblok, vervalt het twee-uren rustblok voor het etmaal dat eindigt bij aanvang van het volgende rustblok, zonder betaling van overuren.
2. Werknemers, waarvan de boot in reparatie is, kunnen eventueel op een andere boot op basis van het dienstrooster te werk worden gesteld.
3. In geval van 'nieuwbouw' zal, naar gelang de omstandigheden, vooraf een aparte regeling worden gemaakt tussen de werkgever en de Ondernemingsraad.
4. Alle arbeid vallende boven de vastgestelde arbeidstijd per dag wordt, voor zover niet anders voorzien, berekend als overwerk gelijk aangegeven in bijlage 1 van dit Reglement.
5. Na afloop van de werkzaamheden aan de werf/fabriek zal de betrokken werknemer weer in het voor hem geldende dienstrooster worden geplaatst.
6. Voor de bepaling van de uren- en garantieopbouw zal het voor de werknemer geldende dienstrooster worden gehanteerd.

7. In geval van het varensgeereed maken van de boot kan er, na afloop van de diensttijd en eventueel overwerk, door het desbetreffende personeel niet eerder worden gevaren dan -bij wekdiensten- na acht uren rust te hebben genoten, en bij 12-uursdiensten na tien uren rust te hebben genoten, behoudens in geval van buitengewone omstandigheden, o.a. gereedmaken voor ijsbreken, spoedreparaties als gevolg van schade door ijsgang of storm, enz., in welke gevallen bedoelde nachtrust kan worden verkort.

B. Brandwacht

1. Tijdens dockingen wordt gedurende de uren dat er niet aan boord gewerkt wordt, indien noodzakelijk en na schriftelijke opdracht van de afdeling fleet, brandwacht gehouden op basis van vrijwilligheid. De vergoeding voor de brandwacht is 300 euro bruto per etmaal (voor de duur van de cao) gedeeld door het aantal aanwezige bemanningsleden. Tijdens brandwacht worden geen overuren betaald.
2. Indien de bemanning aangeeft aan boord te blijven en de brandwacht op zich te nemen dient hier door minstens twee leden van de bemanning uitvoering aan gegeven te worden. Uit oogpunt van veiligheid is het niet toegestaan dat slechts één man aan boord blijft.
3. Er zijn locaties, waaronder Antwerpen, die in het dokgeld een vergoeding voor de verplichte, externe brandwacht berekenen. In dit geval zal de bemanning ondergebracht worden in een hotel.

Artikel 5 - Promoties/werkgebiedswijzigingen

1. De werkgever is gerechtigd elke werknemer op iedere boot te plaatsen. volgens een met de Ondernemingsraad overeengekomen Plaatsingsbeleid.
2. Promoties of werkgebiedswijzigingen vinden plaats op basis van het voor de betreffende werknemer van toepassing zijnde systeem (A of B), met inachtneming van art. 3 van dit Reglement.
3. Indien men buiten het havengebied van Rotterdam tewerkgesteld wordt krijgt men i.p.v. het in de cao omschreven reisgeld de werkelijke kilometers vergoed tegen € 0,28 (€ 0,19 onbelast en € 0,09 belast) per kilometer. Deze kunnen samen met eventuele tolgelden op een declaratieformulier worden gedeclareerd.

Artikel 6 – Bemanning

1. Functies

De werknemers zijn ingedeeld in een van de volgende functies:

- a - kapitein
- b - machinist
- c – matroos en/of matroos/motordrijver *

* De matroos en matroos/motor-drijver zijn onderling uitwisselbaar.

De salarissen zijn opgenomen in de loontabel.

2. Bemanningssterkte

- a. De boten zijn bemand met in totaal drie personeelsleden in de functie van kapitein, machinist en matroos of matroos/motordrijver.
- b. Bij bijzondere werkomstandigheden zal op een driemansboot zo nodig een vierde man aan boord worden geplaatst.
- c. Partijen kunnen overeenkomen dat boten vanwege hun technische uitvoering met vier personeelsleden worden bemand.

Artikel 7 - Beloning

1. Voor alle werknemers geldt een basismaandsalaris gebaseerd op een 36-urige werkweek.
 - 1a. Voor werknemers die op 31 december 1997 in dienst zijn bij SMIT Harbour Towage Rotterdam BV geldt dat zij in systeem A of systeem B werken. De bedragen van de basismaandsalarissen per 1 januari 2006 en de onregelmatigheidstoelagen zijn opgenomen in bijlage 1 van deze overeenkomst.
 - 1b. Werknemers die volgens systeem A werken ontvangen naast hun basismaandsalaris een onregelmatigheidstoelage van 45,89%.
 - 1c. Werknemers die volgens systeem B werken ontvangen naast hun basismaandsalaris 52,18 systeemuren per maand à 146% van het basisuurloon, alsmede een onregelmatigheidstoelage (zie bijlage 1: gagetabel).
2. Als gevolg van de roosterwijzigingen in een weekrooster zal er voor die werknemers - dienstdoende volgens systeem A - die op 1 februari 1995 in dienst waren geen inkomensachteruitgang plaatsvinden met betrekking tot reiskostenvergoeding. Het verschil in reisgeld, op jaarbasis uitgerekend, zal in een geïndexeerde persoonlijke toeslag worden uitgekeerd, conform artikel 9 lid 3 van de CAO.
3. Voor de weken waarin Kerst en Oud & Nieuw vallen, wordt een aangepast rooster gemaakt op basis van het uitgangspunt dat de bemanning van een boot afwisselend òf tijdens Kerst òf tijdens Oud & Nieuw dienst heeft. In systeem A is men volgens rooster éénmaal per drie jaar zowel Kerst als Oud & Nieuw vrij. In systeem B is men volgens rooster éénmaal per zeven jaar zowel Kerst als Oud & Nieuw vrij. De bemanning werkend in de 12-uursdienst heeft eenmaal per vijf jaar vrij gedurende Kerst en Oud & Nieuw.

Indien een werknemer ondanks bovenstaand rooster opgeroepen wordt om extra dienst te doen tijdens een feestdag waarop hij -volgens rooster- vrij zou zijn, wordt voor deze extra dienst een feestdagenvergoeding van 100% (buiten de onregelmatigheidstoelage) betaald.
De telling begint per december 1998.
4. Aan medewerkers die op 1 mei van het betreffende jaar in de 12-uursdienst werkzaam zijn zal jaarlijks, te beginnen in mei 2008, een éénmalige uitkering van € 500,- bruto worden uitgekeerd.

Artikel 8 - Anciënniteitstoelage

1. De op 1 juli 1989 in dienst zijnde matrozen en matroos-motordrijvers met een dienstrooster van 36 uur zullen een anciënniteitstoelage van € 31,76 per maand ontvangen indien zij:
 - a. een diploma alle binnenwateren of machinist-A binnenvaart bezitten en minimaal zeven dienstjaren hebben.
 - óf
 - b. geen diploma hebben maar minimaal tien dienstjaren hebben en 35 jaar of ouder zijn.
2. De anciënniteitstoelage wordt niet geïndexeerd of verhoogd bij initiële verhogingen.

Artikel 9 - Persoonlijke toeslag

1. Werknemers -dienstdoende volgens systeem B- die op 1 april 1991 een persoonlijke toeslag ontvangen, zullen deze uitbetaald krijgen in de maand april. Deze persoonlijke toeslag geldt voor het kalenderjaar waarin deze wordt uitbetaald.
2. De persoonlijke toeslag is indexabel inkomen. De in lid 1 omschreven persoonlijke toeslag zal ook verhoogd worden bij initiële verhogingen en geldt tot einde van het dienstverband of tot het aanvaarden van een hoger beloonde functie.
3. Werknemers -dienstdoende volgens systeem A- die vòòr 6 februari 1995 een transport- en reiskostenvergoeding ontvingen, zullen het verschil in vergoeding tussen de regeling vòòr 6 februari 1995 en ná 6 februari 1995 als gevolg van het verminderd aantal opkomsten in het weekrooster in de vorm van een persoonlijke toeslag jaarlijks in april krijgen uitgekeerd.
4. De onder lid 3 genoemde persoonlijke toeslag wordt jaarlijks verhoogd met de procentuele stijging van het prijsindexcijfer.

Artikel 10 - Overwerk

1. De door de werknemer gemaakte overuren, zijnde arbeid boven de diensttijd volgens rooster als bedoeld in art. 3, lid 1, worden in principe binnen één maand gecompenseerd in een gelijke hoeveelheid vervangende tijd. Indien dit niet mogelijk is zullen zij in overleg met de werknemer worden toegevoegd aan het urentegoed of met inachtneming van onderstaande toeslagen worden verrekend.
2. De toeslag voor overuren, als bedoeld in lid 1, is in percentages van het bruto basisuurloon uitgedrukt als volgt:
 - a. Voor uren vallende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur 30%
 - b. Voor uren vallende tussen zaterdag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur 50%
 - c. Voor uren vallende tussen zaterdag 18.00 uur, alsmede tussen 18.00 uur op de dag voorafgaande aan één of meer erkende feestdagen en 06.00 uur van de eerste daarop volgende werkdag 100%

In bijlage 1 zijn de hierbij behorende bedragen per functie opgenomen.

3. Wanneer werknemers gehoor geven aan een verzoek om extra op te komen in hun volgens het rooster vrije tijd, ontvangen zij daarvoor vanaf 1 januari 2015 een

toeslag van 58% op hun basisuurloon.

4. Bij arbeid verricht tijdens het rustblok wordt per gewerkt uur een basisuurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 46%. Indien het rustblok valt op een feestdag wordt voor de gewerkte uren een basisuurloon betaald verhoogd met een toeslag van 100%.
Op verzoek van de werknemer kunnen deze uren ook worden toegevoegd aan het urentegoed.
5. Met betrekking tot de vergoeding voor het varen in de periode van 10 uur die voor rust bedoeld is, geldt het volgende:
Alle tijd gevaren in de periode bedoeld voor rust wordt geregistreerd.
Het later arriveren op rustlocatie dan aanvangstijd rustblok valt hier ook onder.
Begintijden werk worden afgerond op het voorgaande kwartier. Eindtijden werk worden afgerond op het volgende half uur. Totaaltijd werk wordt afgerond op halve uren naar boven.

Voor dit artikel wordt onder feestdagen verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag, 2e Paasdag, 2e Pinksterdag, Hemelvaartsdag en de beide Kerstdagen, alsmede eenmaal per vijf jaar de lustrum bevrijdingsdag en elke door de regering aangewezen algemene feestdag.

Artikel 11 - Pensioenfonds

1. De werknemer op wie deze CAO van toepassing is neemt verplicht deel aan de (geïntegreerde) pensioenregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.
2. De pensioenpremies voor de basispensioenregeling zullen worden verdeeld tussen werkgever en werknemer volgens de verhouding van 2:1. Voor de premieverdeling van de pre-pensioenregeling/overgangsregeling geldt dat de werknemer de door de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart vastgestelde werknemerspremies betaalt.
3. De werkgever garandeert dat werknemers die op 31 december 1997 in dienst waren van werkgever geen nadeel bij de opbouw van (vroeg)pensioenrechten ten gevolge van de overgang van het SMIT Pensioenfonds naar het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart per 1 januari 1999 mogen ondervinden.
4. De pensioengarantie zoals verwoord in de CAO SHTR 2012 – 2013 is komen te vervallen (art. 11 lid 3 t/m 7). De uitwerking van deze pensioengarantie is opgenomen in bijlage 8.

Artikel 12 - Wijze van salarisbetaling

1. Maandelijks zal uiterlijk op de 23e voor de werknemer een voorschot op het maandinkomen beschikbaar worden gesteld. In dit voorschot zijn opgenomen het maandinkomen, alsmede een zo nauwkeurig mogelijke berekening van de transport- en reistijd-vergoeding (art. 19.)
2. Uiterlijk op de 23e van de volgende maand zal voor de werknemer het werkelijk verdiende inkomen beschikbaar zijn, minus het bedrag van het voorschot. Hij ontvangt hierbij een gespecificeerd overzicht.

Artikel 13 - Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag ter hoogte van 8,4% van 12 x (basismaandsalaris + onregelmatigheidstoeslag). De opbouwperiode is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De vakantietoeslag wordt in de maand april uitbetaald.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt de vakantietoeslag berekend over het tijdvak gedurende welke de werknemer na 31 december van het voorafgaande jaar in dienst was. Een eventueel teveel aan uitbetaalde vakantietoeslag wordt verrekenend met de laatste loonafrekening, of wordt, indien dit niet mogelijk is, door de werknemer terugbetaald.

Artikel 14 - Vakantieduur en beloning tijdens vakantie

1. De vakantierechten bedragen per kalenderjaar voor de werknemers van 21 t/m AOW gerechtigde leeftijd:
 - a. Bij een 36-urige werkweek: 204 verlofuren
 - b. Bij een 48-urige werkweek: 272 verlofuren
2. Vakantiedagen zullen worden ingeroosterd en als zodanig worden benoemd.
3. Aan oudere werknemers worden de volgende extra verlofuren toegekend met ingang van het bereiken van de leeftijd van:

54 jaar	:	24 uur
55 jaar	:	36 uur
56 jaar	:	48 uur
57 jaar	:	72 uur
58 jaar	:	96 uur
59 jaar	:	192 uur
60 jaar en ouder	:	288 uur
4. Aan werknemers van 18 t/m 20 jaar worden 18 verlofuren extra toegekend.
5. Bij beëindiging van het dienstverband voor 31 december zal verrekening van de vakantierechten plaatsvinden. Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand wordt het aantal verlofuren ingevolge leden 3 en 4 van dit artikel proportioneel lager vastgesteld.
6. De overige verlofuren worden als snipperdagen opgenomen - in overleg tussen werkgever en werknemer - in blokken van minimaal 14 uur, en minimaal 12 uur bij de 12-uursdienst. Nb. Indien een medewerker, werkzaam in de 12 uren weekdienst verlof opneemt, wordt er 14 uur per verlofdag van het tegoed afgeschreven.
7. In systeem A zijn bij een weekrooster gebaseerd op 51 weken 42 snipperuren beschikbaar. In systeem B zijn bij een weekrooster gebaseerd op 52 weken geen snipperuren beschikbaar
8. Voor het opnemen van snipperdagen geldt de volgende regeling:
 - In de locatie Europoort en de locatie Stad anderzijds zullen de minimaal drie weken vooraf aangevraagde snipperdagen voor de eerste twee werknemers in een functie zijn gegarandeerd.
 - Op erkende feestdagen, alsmede op Kerst- en Oudejaarsavond kunnen geen snipperdagen worden opgenomen.

9. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, behoudens in de gevallen genoemd in art. 7:628 BW.
10. In deze CAO zal de wettelijke verjaringstermijn van vakantiedagen worden gevolgd. Voor wat betreft verlof opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid zijn partijen het volgende overeengekomen.
Gedurende het 1ste jaar ziekte vindt opbouw plaats conform artikel 14.1 van de CAO. Bijvoorbeeld: een 36-uurder 204 uur in totaal en een 48 uurder 272 uur.
Gedurende het 2de jaar arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer het wettelijk minimum aantal dagen op. Ingeval van een 36/48-uurder is dat 144 uur. In het tweede ziektejaar geldt ook het in de wet bepaalde ten aanzien van het vervallen van wettelijke dagen.
11. Tijdens de duur van de vakantie als vermeld in dit artikel, alsmede bij verlof zoals omschreven in lid 3 van dit artikel, zullen de navolgende salarisonderdelen worden doorbetaald: basismaandsalaris en onregelmatigheidstoelage (art. 7), anciënniteitstoelage (art. 8), diplomavergoeding (art. 16). Additioneel geldt voor medewerkers die werkzaam zijn conform de 3612 uren-dienst dat transport- en reistijdvergoeding (art. 19) eveneens wordt doorbetaald tijdens de duur van de vakantie.

Artikel 15 - Eindejaarsuitkering

De werknemer die op 31 december 1997 een dienstverband met SMIT Harbour Towage Rotterdam BV heeft, heeft recht op een eindejaarsuitkering ter hoogte van 8,33% van 12 x (basismaandsalaris + onregelmatigheidstoelage). De opbouwperiode is gelijk aan het kalenderjaar.

1. De werknemer die na 31 december 1997 bij SMIT Harbour Towage Rotterdam BV in dienst is getreden, heeft recht op de helft van de hierboven genoemde en berekende eindejaarsuitkering. Wordt door Smit Internationale een groepswinst van 4,54 miljoen euro of meer gerealiseerd dan zal in het jaar nadat Smit Internationale deze groepswinst heeft behaald ook de andere helft van de eindejaarsuitkering aan werknemer worden betaald.
2. De eindejaarsuitkering wordt in de maand november uitbetaald. Werknemers die gedurende het kalenderjaar in dienst treden zullen in hetzelfde jaar een pro rata eindejaarsuitkering ontvangen.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt de eindejaarsuitkering berekend over het tijdvak gedurende welke de werknemer na 31 december van het voorafgaande jaar in dienst was.

Artikel 16 - Diplomavergoedingen

1. Aan matrozen en matroos-motordrijvers zal voor het bezitten van de hieronder vermelde diploma's de navolgende maandelijks, niet indexabele, vergoeding worden gegeven, indien deze diploma's zijn gericht op de huidige of toekomstige functie.

a.	Vooropleiding Schipper (K.O.F.)	€ 3,95
b.	Schipper Rivieren, Kanalen en Meren	€ 5,54
c.	Schipper Alle Binnenwateren	€ 6,90
d.	Stuurman Kustsleepvaart (S.K.S.)	€ 12,16

e.	- Stuurman Kleine Handelsvaart + aanvulling (S.K.A.) óf - Stuurman Kustsloopvaart (S.K.S.) + modules tot S.K.A.	€ 13,39
f.	- Redegebieden óf - Schipper Machinist Beperkt Werkgebied (S.M.B.W.)	€ 13,52
g.	S.G.S. of hoger Nautisch Zeevaart diploma	€ 14,75
h.	Aantekening assistentie zeeschepen	€ 1,00
i.	Aantekening havengebied Rotterdam of Vlissingen	€ 1,00
j.	Radardiploma (K.O.F.)	€ 4,95
k.	Radarwaarnemer	€ 4,95
l.	Vooropleiding Machinist Binnenvaart	€ 6,63
m.	Machinist A-Binnenvaart	€ 8,89
n.	Machinist B-Binnenvaart	€ 15,52
o.	- Motordrijver Kustvaart (M.M.) óf - Voorlopig Diploma (V.D.) óf - Motordrijver Zeevaart (Z.M.V.)	€ 18,15
p.	Scheepswerktuigkundige A. Zeevaart	€ 18,65
q.	Scheepswerktuigkundige B. Zeevaart of hoger Technisch Zeevaart diploma	€ 20,47
r.	Certificaat Marcom -A of B	€ 6,81
s.	geldig E.H.B.O.-diploma	€ 5,67

- Aan diegenen die in het bezit zijn van meer dan één der diploma's genoemd onder a. t/m g., resp. l. t/m q. wordt de vergoeding verstrekt die is vastgesteld voor het in geld hoger gewaardeerde diploma.
- Aan diegenen die een vergoeding ontvangen voor één der diploma's d., e., of g. en tevens in het bezit zijn van het diploma Schipper Alle Binnenwateren wordt een extra vergoeding verstrekt van € 1,36.
- De vergoeding voor het certificaat Marcom-A of B wordt aan elke bezitter van dit certificaat betaald (met inachtneming van lid 5 van dit artikel) tenzij men tevens in het bezit is van één of meerdere der diploma's genoemd onder d., e. of g.
- De vergoeding voor een geldig EHBO-diploma wordt aan elke bezitter van dit certificaat betaald
- De vergoeding voor Radarwaarnemer vervalt indien men tevens in het bezit is van één der diploma's genoemd onder d., e. of g.

2. Matrozen die bij aanstelling tot kapitein in het bezit zijn van het S.K.S.-diploma behouden de daarvoor geldende vergoeding, indien zij op dat tijdstip tevens in het bezit zijn van de diploma's Alle Binnenwateren, Radar en Redegebieden alsmede de aantekeningen Havengebied Rotterdam en Assisteren Zeeschepen. In alle andere gevallen vervallen de onder lid 1 genoemde vergoedingen bij aanstelling tot kapitein.
3. Aan kapiteins zal slechts een niet-indexabele vergoeding voor diploma's worden gegeven voor zover de volgens lid 1 berekende totaal som van de vergoedingen hoger is dan € 20,47 voor kapiteins. Het meerdere zal slechts dan worden vergoed, indien het recht op deze vergoeding op 1 april 1990 reeds bestond.
4. Indien als gevolg van de in lid 1 genoemde vergoedingen het totaal aan vergoedingen voor de matrozen en matroos-motordrijvers lager is dan het op 31 december 1989 voor hen geldende totaal zal het verschil in de vorm van een niet-indexabele toeslag worden gegeven.

5. Indien de werkgever kosten en tijd voor de studie voor een diploma vergoedt zal in geen geval een vergoeding voor dit diploma worden verstrekt. Voor herhalingsopleidingen geldt dat alleen de opleidingskosten en reiskosten worden vergoed.

Artikel 17 - Pomp-, hulp- en/of bergingswerk

1. In dit artikel wordt verstaan onder:

- a. **Hulp en/of berging**

De hulp- en/of bergingswerkzaamheden die regelrecht leiden tot het behoud van schip en/of lading en voor welke werkzaamheden aan werkgever een bedrag wordt uitgekeerd dat gebaseerd is op de geborgen waarde van schip en/of lading of de voorkomen schade alsmede de werkzaamheden die volgens het zgn. Blauwe Randtarief vallen onder 'refloating assistance' (vlottrekken).

- b. **Netto opgevaren bedrag/netto hulploon**

Het door werkgever ontvangen bedrag na aftrek van kortingen en eventuele verwervingskosten in burgerlijke en arbitrale procedures.

2. **Uitkeringen aan bemanningen**

- a. Bemanningen die betrokken zijn bij pomp-, hulp- en/of bergingswerkzaamheden, doen afstand van het hen bij art. 560 Boek 8 BW toegekende recht op een aandeel in het door de sleepboot eventueel te verdienen hulploon; daarvoor wordt hen een bergingspremie toegekend als genoemd in de hierna volgende leden van dit artikel.
 - b. Voor het verrichten van werkzaamheden als bedoeld in lid 2a van dit artikel in opdracht van of na waarschuwing door of namens de werkgever, zal aan ieder bemanningslid 3% provisie over het netto met de desbetreffende boot en ontvangen bedrag worden betaald.
Indien meerdere bemanningen van de desbetreffende boot en/of van andere boten aan de werkzaamheden hebben deelgenomen, zal naar verhouding van de deelgenomen tijdsduur de provisie over het totaal opgevaren en ontvangen bedrag worden verdeeld en uitbetaald.
 - c. Indien door de bemanning van een boot, die niet speciaal voor dit doel is gestationeerd, op eigen initiatief de in lid 2a vermelde werkzaamheden worden verricht zal, indien deze werkzaamheden worden aangevangen en beëindigd in dezelfde diensttorn van de sleepbootbemanning, 14% van het netto met de desbetreffende boot opgevaren en ontvangen hulploon aan de gezamenlijke sleepbootbemanning worden uitbetaald. Dit bedrag zal gelijkelijk over alle bemanningsleden worden verdeeld.
 - d. Indien meerdere bemanningen van de desbetreffende boot en/of van andere boten aan de werkzaamheden als bedoeld in lid 2c hebben deelgenomen zal naar verhouding van de deelgenomen tijdsduur aan alle bemanningsleden 3% over het totaal opgevaren en ontvangen bedrag worden betaald. Ten aanzien echter van de diensttorn waarin op eigen initiatief deze werkzaamheden zijn aangenomen geldt dat de tijdsduur voor de betrokken bemanning - waarvoor een minimum van tien uur zal gelden - ter verrekening van de hierboven genoemde 14% (4 x 3,5%) voor viermansboten met 1,17 en voor driemansboten met 1,56 vermenigvuldigd zal worden.
 - e. In afwijking van het bepaalde in lid 2b, 2c en 2d geldt dat, ten aanzien van hulp en/of berging in het Europeoortgebied buiten een straal van vijf zeemijlen westelijk

van de Paddestoelen en in de monding van de Westerschelde buiten een straal van vijf zeemijlen westelijk van boei W10, aan de bemanningsleden van een boot hulploon zal worden uitbetaald ter hoogte van tezamen 3% van het netto met de desbetreffende boot opgevaren en ontvangen hulploon.

- f. Eenmaal per kwartaal zal er een lijst met welke joppen er gedaan zijn, met welke boten en mensen, en een specificatie van het bruto netto opgevaren bedrag worden gepubliceerd.
- g. In Bijlage 3 van het Reglement is een voorbeeld berekening opgenomen voor de verdeling van de bergingspremie ingevolge lid 2b, c en d.

Artikel 18 – Arbeidsongeschiktheid

1. SMIT heeft met bonden een overeenkomst gesloten waarin de loondoorbetaling bij ziekte en Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is geregeld. Onderstaande garanties gelden op basis van:
 - De wetgeving per 1 januari 2006. Eventuele wijzigingen in wetgeving komen niet ten laste van SMIT. Daar waar dit nadelig voor medewerkers uitpakt, zullen partijen in nader overleg met elkaar treden.
 - Een pensioendatum op de richtleeftijd van de voor de medewerker geldende pensioenregeling.
 - Medewerking van medewerker aan zijn (in- of externe) reïntegratie, gebaseerd op de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
2. Indien een werknemer als rechtstreeks gevolg van een objectief medisch door de arbodienst vast te stellen ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
3. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer voor een tijdvak van honderdvier weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, voor zover dit loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling op het loon conform onderstaande staffel:
 - 1^e halfjaar 100 %
 - 2^e halfjaar 95 %
 - 3^e halfjaar 85 %
 - 4^e halfjaar 80 %Daar waar de medewerker in het kader van zijn reïntegratie tenminste 2 dagdelen (zijnde een aaneengesloten periode van tenminste 3 uur) per week werkzaamheden verricht, zal deze staffel niet van toepassing zijn. Deze medewerker ontvangt in dat geval een loonbetaling van 100%, ook als deze arbeid geen loonwaarde heeft.
4. Voor de vaststelling van het loon wordt uitgegaan van het loon dat de werknemer op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid zou hebben genoten indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden, eventuele loonsverhogingen worden hierbij meegerekend.
5. Onder loon wordt met in achtneming van hetgeen hierboven in lid 3 is bepaald verstaan het basis maandsalaris, vermeerderd met de van toepassing zijnde onregelmatigheidstoeslag, systeemuren, diplomavergoeding, de anciënniteitstoeslag en de persoonlijke toeslag volgens art. 9.

6. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan honderdvier weken, is de mate van arbeidsongeschiktheid, alsmede de benutting van de restcapaciteit bepalend voor toekenning van een aanvulling op de WGA (=Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)-, respectievelijk IVA (=Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten) -uitkering.

7. **A) Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%:**

In dit geval is de werknemer volgens de WIA niet arbeidsongeschikt en blijft hij in dienst bij SMIT en heeft geen recht op een WGA-uitkering.

Daar waar de medewerker in een functie wordt geplaatst, die een minder pakket aan arbeidsvoorwaarden kent, zullen de arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden bevroren op het voor medewerker geldende pakket op het moment van aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid. Dit tot het moment waarop het arbeidsvoorwaardenpakket behorend bij de nieuwe functie dit overstijgt. Lukt het niet om een geschikte functie/werk te vinden, dan kan SMIT om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex art 7:685 BW bij de kantonrechter verzoeken.

B) WGA: Arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%, meer dan 50% benutting restverdiencapaciteit

SMIT garandeert 70% van het oude (maximum dag-)loon over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid tot aan de pensioenrichtleeftijd van de medewerker. SMIT garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

C) WGA: Arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%, minder dan 50% benutting restverdiencapaciteit

SMIT garandeert 70% van het oude (maximum dag-)loon op basis van onderstaande staffel die gebaseerd is op het dienstverband bij SMIT van de medewerker:

Tot 5 jaar: 6 maanden

6-10 jaar: 1 jaar

10-15 jaar: 1,5 jaar

16-20 jaar: 2 jaar

20-25 jaar: 3 jaar

26-30 jaar: 4 jaar

> 30 jaar: 5 jaar

SMIT garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

D) IVA: Arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% (loonverlies groter dan 80%)

SMIT garandeert een aanvulling op de IVA-uitkering van 5% (gebaseerd op maximum dagloon, ongeacht de hoogte van het IVA-uitkeringspercentage) tot aan de pensioenrichtleeftijd van de medewerker. SMIT garandeert dat dit bedrag niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

Daar waar de medewerker eerder dan na 104 weken ziekte onder de IVA komt te vallen, garandeert SMIT over de eerste 104 weken ziekte de aanvulling conform de staffel zoals genoemd onder loonbetaling bij ziekte.

8. De som van IVA- of WGA-uitkering plus aanvulling kan nimmer meer bedragen dan het vaste loon dat men zou hebben ontvangen indien men niet arbeidsongeschikt zou zijn geraakt.

9. Door uitkeringsinstantie op de IVA-, WGA- of WW-uitkeringen toegepaste kortingen of sancties worden niet gecompenseerd door verhoging van de eerder vastgestelde aanvullingen.

10. Deelname aan de vakbondscontributieregeling, heeft in geval van arbeidsongeschiktheid geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen ten aanzien het hierboven bepaalde.
11. Voor werknemers die een hoger jaarinkomen hebben dan het tot jaarinkomen omgerekende maximum dagloon ingevolge de WIA, is een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering van kracht, waardoor het WIA-uitkeringspercentage ook over het inkomen boven het tot jaarinkomen omgerekende maximum dagloon wordt uitgekeerd. De te betalen feitelijke premie over het verzekerde bedrag komt voor eenderde deel voor rekening van werknemer en voor tweederde deel voor rekening van werkgever. Bovenstaande verdeling van de premie geldt zolang de premie niet meer dan € 28,13 per € 453,78 verzekerd bedrag bedraagt.
12. Daar waar de medewerker extern gereïntegreerd wordt, garandeert SMIT dat de medewerker in de alsdan voor hem geldende pensioenregeling een vergelijkbaar aantal deelnemersjaren zal verkrijgen. Indien inkoop van extra deelnemersjaren benodigd is, zal SMIT de kosten voor inkoop van deze extra deelnemersjaren voor haar rekening nemen.
13. Mocht externe reïntegratie niet succesvol verlopen, dan geeft SMIT een terugkeergarantie voor een periode tot 1 jaar na aanvang van de externe plaatsing.
14. Het dienstverband met een arbeidsongeschikte medewerker waarvoor in- of extern geen mogelijkheden worden gevonden zal na twee jaar ziekte worden beëindigd.
15. Het dienstverband voor een arbeidsongeschikte werknemer zal worden gehandhaafd indien de werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van een ongeval overkomen tijdens de uitoefening van zijn werk bij de werkgever of tijdens woon-werkverkeer.
16. De werkgever maakt gedurende de looptijd van de cao geen gebruik van het recht om een deel van de gedifferentieerde premie WGA in te houden op het loon van de werknemers.

Artikel 19 - Transport- en reistijdvergoeding

1. Aan iedere werknemer wordt een transport- en reistijdvergoeding verstrekt afhankelijk van de afstand van woonplaats van de betrokken werknemer tot de plaats waar hij zijn arbeid – volgens standplaats - moet verrichten.
2. De in lid 1. bedoelde vergoeding bedraagt per 1 januari 2014 en per 1 januari 2015 en wordt jaarlijks geïndexeerd.

	01-01-2014 per opkomst	01-01-2015 per opkomst
Bij een afstand van		
0 t/m 10 km	€ 15,03	€ 15,09
meer dan 10 km	€ 17,52	€ 17,59
meer dan 15 km	€ 19,96	€ 20,04
meer dan 20 km	€ 22,41	€ 22,50
meer dan 25 km	€ 25,92	€ 26,02
meer dan 35 km	€ 29,63	€ 29,74
meer dan 50 km	€ 33,07	€ 33,20
meer dan 60 km	€ 34,24	€ 34,37

3. In plaats van bovengenoemde vaste vergoedingen heeft de werknemer eenmalig per jaar de mogelijkheid te kiezen voor vergoeding op basis van de kosten van openbaar vervoer (2e klasse).
4. De vergoedingen volgens lid 2 en lid 3 worden ook doorbetaald bij vakantie/verlof volgens artikel 14 lid 11.
5. De kilometerafstand tussen de woonplaats van de werknemer en de werklocatie wordt bepaald aan de hand van de betrokken postcodes, waarbij de afstand gerekend wordt via de meest gebruikelijke weg waarbij tijdelijke omleidingen buiten beschouwing blijven.
6. Indien tijdens een reis moet worden afgelost draagt de werkgever ervoor zorg dat de werknemer terugkeert naar zijn werklocatie en dat de nieuwe bemanning op de aflosplaats komt.
7. **REISKOSTEN BEZOEK ARBODIENST**
Medewerkers die een bezoek aan de Arbodienst moeten brengen, krijgen een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten in Nederland op basis van Openbaar Vervoer 2^e klasse.
8. **REISKOSTEN KEURING**
Medewerkers die een zeevaart-keuring dienen te ondergaan, krijgen een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten in Nederland op basis van Openbaar Vervoer 2^e klasse.
9. **REISKOSTEN BINNENVAART-DIENSTENBOEKJE**
Medewerkers die in het kader van het op orde houden van hun binnenvaart-dienstenboekje, krijgen een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten in Nederland op basis van Openbaar Vervoer 2^e klasse.

Artikel 20 - Verhuiskostenvergoeding

1. Voor verhuizingen die het gevolg zijn van rooster- resp. locatiewijzigingen ontvangt de werknemer éénmalig de volgende vergoedingen:
 - a. € 2.500,-- netto als tegemoetkoming in de kosten van herinrichting, eventuele opknapkosten van de nieuwe woning, dubbele huishuur etc.
 - b. volledige vergoeding van de transportkosten van de inboedel incl. in- en uitpakken.
 - c. éénmalige reiskostenvergoeding voor het gehele verhuizende gezin i.v.m. het bezichtigen van de evt. nieuwe woning.
2. De betrokken werknemer dient teneinde voor de in lid 1 genoemde vergoedingen in aanmerking te kunnen komen tevens minimaal vijftig kilometer dichterbij de betreffende werklocatie te gaan wonen en zich te vestigen binnen een straal van vijfentwintig kilometer van de werklocatie.

Artikel 21 - Indexclausule

Jaarlijks zal het verlies aan koopkracht ten gevolge van de geldontwaarding in Nederland aan werknemer achteraf worden gecompenseerd op basis van de CPI-reeks, alle huishoudens, afgeleid, van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Als uitgangspunt voor de berekening zal de procentuele stijging van december gelden ten opzichte van december van het voorgaande jaar. De referentieperiode loopt

van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar. Zo spoedig mogelijk na het bekend worden van het CPI-cijfer over deze referentieperiode zal het salaris met terugwerkende kracht van het lopende kalenderjaar worden verhoogd met de procentuele stijging van het CPI-cijfer.

Deze systematiek is voor het eerst toegepast op 1 januari 2005 over de referentieperiode 1 januari 2004 t/m 31 december 2004.

Artikel 22 - Kort verzuim

1. Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in art. 7:629 BW wordt in de in lid 2 genoemde gevallen - voor zover dit verzuim noodzakelijk binnen de diensttijd is - extra verlof toegekend, teneinde de werknemer in de gelegenheid te stellen de genoemde gebeurtenissen bij te wonen.
2. De werknemer krijgt de volgende uren aaneengesloten vrijaf:

- Ondertrouw werknemer	24 uur
- Huwelijk ouders, kinderen, grootouders, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters, schoonouders	24 uur
- 12,5-, 25-, 40-jarig huwelijk van de werknemer	24 uur
- 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van ouders, schoonouders	24 uur
- verhuizing van de werknemer	24 uur
- overlijden grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen	24 uur
- bevalling echtgenote	24 uur
- 25-, 40-, 50-jarig dienstjubileum van de werknemer	24 uur
- huwelijk werknemer	48 uur
- overlijden ouders, kinderen, schoonouders, incl. begrafenis	72 uur
- overlijden echtgenote, inwonende kinderen	96 uur
- afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in belang van het bedrijf is.	de benodigde tijd
3. Indien de formaliteiten i.v.m. het overlijden in een van de in lid 2 genoemde gevallen door de werknemer worden voldaan wordt vrijaf gegeven van de dag van overlijden t/m de dag van begrafenis of crematie.
4. Rechten op grond van dit artikel die gelden voor gehuwden zullen eveneens worden toegekend aan werknemers die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Voorwaarde is dat de samenlevingsvorm bij de werkgever bekend moet zijn.
5. De werknemer stelt de werkgever tijdig in kennis van te voorziene gebeurtenissen.
6. De beloning tijdens het kort verzuim is gelijk aan de beloning indien men daadwerkelijk had gewerkt.

Artikel 23 - Vakbondsfaciliteiten

1. Algemeen

- a. De werkgever zal de oprichting resp. het functioneren van vakbondsafdelingen/kadergroepen niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdelingen/kadergroepen berust bij de werknemersorganisaties.

- b. Aan de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties zal gelegenheid worden gegeven hun functie in het bedrijf uit te oefenen. Het bedrijf dient daarvan wel op de hoogte te worden gesteld. Wanneer zij dat nodig achten kunnen bezoldigde bestuurders/bondscontactpersonen zich daarbij laten vergezellen door één of meer kaderleden uit het bedrijf.
- c. Door de werknemersorganisaties zal aan het begin van ieder kalenderjaar een opgave worden gedaan aan de directie van de namen van werknemers welke een kaderfunctie vervullen binnen de werknemersorganisaties.

2. Vrijstelling van dienst

- a. Aan de leden van de werknemersorganisaties zal in het kader van "vakbondsactiviteiten" maximaal 45 uur werktijd per jaar per kaderlid ter beschikking worden gesteld, waarbij salaris zal worden doorbetaald alsof er normaal werk was verricht.
- b. Als vakbondsactiviteiten worden aangemerkt:
 - vergaderingen van bondsorganen waarin werknemers zijn vertegenwoordigd;
 - het volgen van scholingsbijeenkomsten van de FNV Bondgenoten, CNV bedrijvenbond en De Unie.
 - ander bondswerk dat niet direct bedrijfsgebonden is.
- c. Kaderleden zullen met behoud van salaris vrijgemaakt worden van dienst i.v.m. C.A.O.-onderhandelingen, reorganisaties direct het bedrijf betreffende - alsmede de voorbereidingen daartoe - en eventueel andere besprekingen met de werkgever, het personeel of bedrijf betreffende. De hiervoor benodigde tijd die buiten diensttijd valt zal als diensttijd worden beschouwd.
- d. In situaties waarin niet voorzien is zal in overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties vastgesteld worden of dit artikel daarop van toepassing zal worden verklaard.
- e. Het aanvragen van vrijstelling van werk t.b.v. vakbondsactiviteiten dient op een redelijke termijn te geschieden; het verlenen van vrijstelling van werk is afhankelijk van de actuele werkzaamheden van het bedrijf welke normaal moeten plaatsvinden.
- f. Vrijstelling van dienst als bedoeld in lid 2a zal alleen geschieden indien de vakbondsactiviteiten noodzakelijkerwijs onder diensttijd dienen te geschieden.

3. Werkgeversbijdrage

Afgesproken is dat de werkgever een bijdrage van € 50,-- per CAO werknemer per jaar zal betalen aan werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO. Verdeling van de bijdrage tussen partijen wordt onderling geregeld.

Artikel 24- Werkkleding

De werkgever verstrekt werkkleding aan varende werknemers van Smit Harbour Towage Rotterdam via een puntensysteem. Het puntentotaal wordt voor twee jaar afgegeven. Na twee jaar worden opnieuw punten toegekend. De werkkleding kan worden besteld via de webshop van een externe leverancier. De punten worden als volgt toegekend¹:

- Matroos – 612 punten
- Machinist – 562 punten
- Kapitein – 580 punten

Wijzigingen in dit pakket zullen door werkgever met de OR worden overlegd.

Artikel 25 - Voorzieningen aan boord

1. De werkgever voorziet de boten van een eenvoudige keukenuitrusting.
2. Indien volgens rooster langer dienst wordt gedaan dan 24 uur aaneengesloten, voorziet de werkgever de boten van bedden- en linnengoed.
3. Iedere werknemer werkzaam op de SHTR 36/12 sleepboot krijgt voeding aan boord ter waarde van € 9,- per persoon per dag. Via de voedselleverancier wordt een pakket met basisbenodigdheden geleverd aan boord. Deze benodigdheden dienen door werknemers zelf besteld te worden.
Deze regeling gaat in vanaf ondertekening van deze cao.

Artikel 26 - PAGO

Door de werkgever zal, met in achtneming van de rechten van de Ondernemingsraad, het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) worden (her)ingevoerd. Deelname aan het PAGO is eens in de vier jaar mogelijk. Medewerkers van 55 jaar of ouder kunnen zich tweejaarlijks aanmelden voor onderzoek.

Op vrijwillige basis kunnen de werknemers eens per jaar kosteloos een geneeskundig onderzoek ondergaan.

Artikel 27 - Werkzaamheden buiten de werkingssfeer

Het verrichten van werkzaamheden buiten het in artikel 1 van de CAO genoemde werkingsgebied kan slechts op vrijwillige basis geschieden en zal alleen plaatsvinden op basis van met de werknemersorganisaties overeengekomen regelingen. Een dergelijke regeling is opgenomen in bijlage 4.

Artikel 28 – Bedrijfsfitness^{*)}

1. Werknemer heeft de mogelijkheid om ingevolge deze regeling deel te nemen aan bedrijfsfitness bij een sportschool of vereniging van zijn of haar keuze. Teneinde voor een vergoeding van de kosten in aanmerking te komen dient het afgesloten (maand-) abonnement te worden overlegd. De fitness dient geheel of gedeeltelijk aan te sluiten aan de werktijd.
2. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming van 50% in de werkelijk gemaakte kosten van bedrijfsfitness op basis van de maandelijks in te leveren originele rekening, tot maximaal het bedrag van € 20,42 netto per maand.

¹ De waarde van 1 punt is EUR 1,-

3. Indien men voor de netto vergoeding in aanmerking wil komen, dient men tevens te verklaren dat men aansluitend aan de werktijd de fitness uitvoert.

Artikel 29 - Definities:

Basismaandsalaris:	het bruto maandsalaris zonder toeslagen zoals dit wordt genoemd in bijlage 1.
Maandsalaris:	het bruto basismaandsalaris vermeerderd met de van toepassing zijnde onregelmatigheidstoeslag en systeemuren. Het maandsalaris staat vermeld in Bijlage 1.
Maandinkomen:	het bruto maandsalaris vermeerderd met de van toepassing zijnde anciënniteitstoeslag en een zo nauwkeurig mogelijke berekening van de transport- en reistijdenvergoeding.
Jaarsalaris:	twaalf maal het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Het jaarsalaris staat vermeld in bijlage 1.
Loon i.d.z.v. art. 18	het bruto basismaandsalaris, vermeerderd met de van toepassing zijnde onregelmatigheidstoeslag, systeemuren, diplomavergoeding, anciënniteits-toeslag en persoonlijke toeslag ex art. 9.
Basisuurloon:	basismaandsalaris gedeeld door het aantal uren dat men gemiddeld maandelijks werkt. Men werkt op maandbasis 156,54 uur in systeem A en B. Deze factor van 156,54 wordt gevonden door het totaal aantal weken per jaar (52,18) te vermenigvuldigen met 36 (uur) en vervolgens te delen door 12.
Onregelmatigheidstoeslag:	De toeslag die -afhankelijk van het systeem waarin men vaart -in meerdering op het bruto basismaandsalaris wordt betaald en die bestaat uit de volgende elementen: <ul style="list-style-type: none">- toeslag voor nachtdienst tussen 18.00 en 06.00 uur;- toeslag voor het werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen;- toeslag voor het verkorten van de werkweek i.v.m. feestdagen;- overwerkgarantie van 5,5 uur voor systeem A c.q. 7,5 uur voor systeem B.- 1,25% toeslag als compensatie voor het betalen van de door de Stichting Vervroegde Uittreding Binnenvaart berekende werknemerspremie.

Overige afspraken 2014 - 2016

Partijen bij de cao SHTR komen het volgende overeen.

1. Looptijd

De looptijd van de cao is drie jaar, van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016.

2. Werkings sfeer

- 2.1. Beide partijen wensen per 1 januari 2017 tot één cao te komen voor al het varende personeel dat in dienst is van SMIT en dat werkzaam is op de sleepboten die worden gebruikt door SHTR. De werkingssfeer van de cao wordt daarom per 1 januari 2017 zodanig gewijzigd, dat ook de werknemers die een dienstverband hebben bij SMIT Crew BV onder de cao zullen vallen.
- 2.2. In verband met de wijziging van de werkingssfeer wordt de structuur van de cao per 1 januari 2017 aangepast. De cao zal vanaf dan bestaan uit:
 - een A-deel, met algemene bepalingen en arbeidsvoorwaarden die gelden voor alle werknemers die krachtens de afspraak vermeld onder 2.1. vanaf 1 januari 2017 onder de cao vallen;
 - een B-deel, met de arbeidsvoorwaarden die uitsluitend gelden voor de werknemers met een dienstverband met SMIT HTR;
 - een C-deel, met de arbeidsvoorwaarden die uitsluitend gelden voor werknemers met een dienstverband met SMIT Crew.
- 2.3. Partijen bij deze cao zullen vóór 1 januari 2017 nadere afspraken maken over de arbeidsvoorwaarden die zullen worden opgenomen in het A-deel, het B-deel en het C-deel van de cao. Partijen streven er bij deze nadere invulling naar om de volgende wensen daarin te honoreren:
 - Werkgever ziet graag dat de huidige SHTR-bepaling met betrekking tot een werkgelegenheidsgarantie wordt uitgebreid tot een werkgelegenheidsgarantie binnen de Boskalisgroep, waarbij bij eventuele herplaatsing sprake zal zijn van gelijkwaardig werk tegen een gelijkwaardige beloning en voor eenzelfde aantal uren.
 - Vakbonden zien graag dat de bepalingen omtrent de automatische prijscompensatie worden opgenomen in het A-deel van de cao en zodoende ook voor de werknemers van SMIT Crew zullen gaan gelden.
- 2.4. De werkgever garandeert dat de werknemers van SMIT Crew van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016 dezelfde loonontwikkeling zullen krijgen als de werknemers die reeds vallen onder de cao SHTR.
- 2.5. Vakbonden kunnen naast werknemers van SMIT HTR gezamenlijk drie werknemers van SMIT Crew opnemen in hun delegatie voor de gesprekken over de nadere invulling van de cao vanaf 1 januari 2017; deze werknemers zullen daartoe worden uitgeroosterd indien nodig.
- 2.6. Indien partijen niet tijdig tot overeenstemming komen over de inhoud van de diverse delen van de cao, naast hetgeen hiervoor is bepaald, zal totdat partijen wel overeenstemming hebben bereikt, gelden dat de cao SHTR respectievelijk arbeidsvoorwaardenregeling Smit Crew van toepassing blijven.

3. Aanpassingen werkroosters en inzet/inzetbaarheid van schepen

- 3.1. Er wordt een nieuw rooster geïntroduceerd: de 12-uurs weekdienst. Op een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen aantal schepen zal volgens dit nieuwe rooster worden gewerkt. De voornaamste kenmerken van dit rooster zijn:
- > 7 dagen achtereenvolgend, 7 dag- of 7 nachtdiensten na elkaar
 - > 12 uur op / 12 uur af,
 - > aflossing kan op het water plaatsvinden
 - > werknemers kunnen op een door SMIT met instemming van de Ondernemingsraad geregelde locatie slapen.
- Zie voor de overige kenmerken en arbeidsvoorwaardelijke afspraken bijlage 6 en 7 van deze cao.
- 3.2. Op één boot zal gewerkt worden volgens het bestaande 36/12-rooster. Dit rooster blijft ongewijzigd. Op deze boot zullen ook werknemers worden ingezet, die om medische redenen niet voldoen aan de operationele eisen voor de zeevaart of die om andere redenen en met wederzijds goedvinden voor plaatsing in het 36/12-rooster in aanmerking komen.
- 3.3. Alle overige schepen zullen bemand worden volgens een weekdienstrooster. De afspraken met betrekking tot de weekdienst zijn weergegeven in bijlage II. Deze afspraken worden effectief vanaf de datum waarop dit onderhandelingsresultaat door beide partijen is geaccepteerd.
- 3.4. De werknemers SHTR worden als eerste ingedeeld in het weekdienstrooster (niet meer dan 17 weken per jaar voor de 36-uurders en niet meer dan 22 weken per jaar voor de 48-uurders) of in het 36/12-rooster (op basis van een 36-urige werkweek). Alle werknemers, ook die worden ingedeeld op de 12-uurs weekdienstschepen, worden ingeroosterd volgens een rooster dat na instemming van de ondernemingsraad wordt verstrekt.
- 3.5. Bij het inroosteren gelden in aanvulling de volgende uitgangspunten:
- Er wordt gestreefd naar een optimaal renderend aantal sleepboten. Dit aantal zal liggen tussen de 10 en de 13.
 - Op ten minste vier weekdienstboten worden 36-uurders als eersten ingedeeld. Op ten minste 3 weekdienstboten worden 48-uurders als eersten ingedeeld..
 - 36-uurders worden 17 weken per jaar ingedeeld of in het 36/12-rooster op basis van de huidige 36-urige werkweek. 48-uurders worden 17+5 (=22) weken per jaar ingedeeld..
 - De gaten die in het rooster vallen na het indelen van de 36-uurders en de 48-uurders, worden gevuld vanuit de aflosploeg.
 - Op de 36/12-boot worden mensen uit de 36/12-dienst als eersten ingedeeld.
 - Werknemers van SMIT Crew worden als eersten ingedeeld in de 12-uurs weekdienst volgens de voorwaarden die zijn overeengekomen met de Ondernemingsraad.
Indien voor het invullen van het 12-uurs weekdienst aanvulling nodig is vanuit de groep SHTR-werknemers, werken werknemers van SHTR op vrijwillige basis onder de Voorwaarden 12-uurs weekdienst, die als bijlage I aan dit onderhandelingsresultaat zijn toegevoegd en die ook als bijlage aan de cao zullen worden toegevoegd.
 - Alle partijen bij deze cao zullen zich inspannen om alle posities te laten invullen die nodig zijn om met meerdere schepen in een 12-uurs weekdienst te varen.
 - Bovengenoemde uitgangspunten kunnen alleen met instemming van de Ondernemingsraad worden gewijzigd.

4. Loon en inkomenscomponenten

- 4.1. Naast het bestaande systeem van Automatische prijscompensatie zullen de lonen per 1 juli 2014 met 1,5% worden verhoogd en per 1 januari 2015 en per 1 januari 2016 met telkens 0,75%.
- 4.2. De werkgever maakt gedurende de looptijd van de cao geen gebruik van het recht om een deel van de gedifferentieerde premie WGA in te houden op het loon van de werknemers.
- 4.3. Wanneer werknemers gehoor geven aan een verzoek om extra op te komen in hun volgens hun rooster vrije tijd, ontvangen zij daarvoor vanaf 1 januari 2015 een toeslag van 58% op hun basisuurloon.
- 4.4. Partijen komen een prestatie afhankelijke bonus overeen. Voor 2014 zal een bonus van € 2000,00 per werknemer worden betaald conform de tabel gerealiseerde sleepbewegingen Werknemers die niet het volledige jaar in dienst waren, ontvangen een bedrag naar rato.

In 2015 en 2016 wordt een bonus toegekend, waarvan de hoogte bepaald wordt door het in dat kalenderjaar gemiddelde aantal sleepbewegingen per door SMIT geëxploiteerde sleepboot conform de volgende staffel, waarbij de inzet van een sleepboot voor een zogenoemde "special" per etmaal in het kader van deze bonusregeling zal meetellen als 4 reizen. Schepen die deze specials doen worden geacht altijd door SMIT HTR te worden geëxploiteerd, met sleepboten uit het bestand van SHTR te worden uitgevoerd, bemand en de revenuen van deze specials dienen ten goede te komen aan de omzet van SHTR.

De perioden waarin schepen vanwege onderhoud/reparatie tijdelijk niet voor sleepwerk kunnen worden ingezet tellen niet mee voor de bepaling van het aantal sleepboten.

Gerealiseerde sleepbewegingen	Bonus
1275 tot en met 1399 reizen	€ 750
1400 tot en met 1499 reizen (norm)	€ 1.250
1500 tot en met 1599 reizen	€ 1.500
1600 reizen of meer	€ 2.000

De bonus wordt uitgekeerd in de maand januari direct volgend op het kalenderjaar waarop de bonus betrekking heeft. In geval een werknemer niet het volledige kalenderjaar in dienst was van SHTR, wordt de bonus naar rato uitgekeerd.

- 4.5. Iedere werknemer werkzaam op de SHTR sleepboten krijgt voeding conform de afspraken die zijn vastgelegd in bijlage 6

5. Pensioenregeling

- 5.1. Partijen laten onderzoeken wat werknemers van SHTR opbouwen aan pensioen, vanaf het moment dat zij bij het Pensioenfonds Rijn en Binnenvaart zijn gaan deelnemen tot aan hun pensioendatum. Hiertoe wordt gewerkt met een aantal maatmannen uit verschillende functies en van verschillende leeftijden. De opgebouwde pensioenbedragen worden vergeleken met wat maatmannen van dezelfde leeftijden en met vergelijkbare inkomens in dezelfde periode (tot aan hun pensioendatum) opbouwen bij het Pensioenfonds Waterbouw en bij het Pensioenfonds Koopvaardij.

Tevens worden de premiebijdragen van de werkgever en de werknemer voor de drie pensioenfondsen voor diezelfde maatmannen over dezelfde periode met elkaar vergeleken.

Een werkgroep, bestaande uit een deskundige namens werknemersorganisaties en een deskundige namens de werkgever, zal dit onderzoek uitvoeren. De kosten van deze werkgroep worden gedragen door SHTR.

De werkgroep rapporteert en presenteert de bevindingen van het onderzoek uiterlijk op 1 juli 2015 aan cao-partijen. Deze zullen daarna in overleg treden over de consequenties die aan de bevindingen moeten worden verbonden.

- 5.2. Partijen nemen de overeenkomst met betrekking tot de afhandeling van de zogeheten pensioengarantie (bijlage 8) als bijlage in de cao.

6. Reparatie WW

CAO partijen zijn zich bewust dat er wijzigingen komen in de toekenningsduur van de WW. Gezien de in deze cao vastgelegde werkgelegenheidsgarantie is er op dit moment geen aanleiding om hieromtrent nadere afspraken te maken. Mocht de situatie in de toekomst (gedurende de looptijd van deze cao) wijzigingen, dan zullen partijen op dat moment overleggen en evalueren of aanvullende afspraken nodig zijn. In dat geval wordt de cao op dit punt opengebroken.

7. Vereenvoudiging CAO en andere regelingen

- 7.1. Partijen hebben afspraken gemaakt over de aanpassing van enkele cao-artikelen. Deze afspraken zijn weergegeven in bijlage 9

- 7.2. Partijen hebben afspraken gemaakt over de aanpassing van enkele regelingen die in het verleden met de Ondernemingsraad zijn overeengekomen. De gewijzigde regelingen zijn opgenomen in bijlage 10

Papendrecht, 28 november 2014

R.J. van Acker

J. van der Lecq

H. ter Halle

SMIT HTR

FNV Bondgenoten

De Unie

Regelingenboek

Bij SHTR bestaat een regelingenboek waarin de regelingen die zijn overeengekomen met de ondernemingsraad zijn gebundeld.

Vitaliteit

Hoewel SMIT geen harde toezegging wil doen is de intentie vanaf 2014 de vitaliteitsregeling te introduceren, waarbij zowel de werkgever als werknemer bijdragen in de kosten. Partijen zullen de mogelijkheden hiertoe gedurende de looptijd van de CAO gezamenlijk bestuderen. Bij het besluit over de introductie van de vitaliteitsregeling zullen belangen van de werkgever en van de werknemers een rol spelen.

Beloningsverschillen 12, 36 en 48 uursdiensten

Er zal een paritaire commissie worden ingesteld die gaat inventariseren wat de omvang is van beloningsverschillen tussen werknemers die werkzaam zijn in de 12-, 36- respectievelijk 48-uurs diensten. Deze commissie zal CAO partijen informeren over haar bevindingen.

Inhuur

Partijen hebben afgesproken dat de werknemersorganisaties inzicht krijgen in de mate waarin werknemers bij SHTR worden ingehuurd en welke arbeidsvoorwaarden voor deze inhuurkrachten worden toegepast.

OVERIGE AFSPRAKEN UIT VORIGE CAO-RONDEN

TIJD VOOR TIJDREGELING

Indien de medewerker een overuur maakt van 130%, zal hem bij vergoeding in vrije tijd daadwerkelijk een uur in tijd worden toegekend. SMIT richt haar administratie er zo op in dat deze afspraak consequent zal worden uitgevoerd.

VAKBONDSCONTRIBUTIE

SMIT stelt de medewerkers met ingang van 1 januari 2006 in de gelegenheid gebruik te maken van de fiscale faciliteit ten aanzien van de vakbondscontributie.

Snipperverlof tijdens Kerst, Oud- en nieuwjaar

Bij wijze van experiment zal -in overleg met de OR- op Kerst, Oud- en Nieuwjaar onder degenen die dienst hebben geloot worden, wie tijdens deze dagen snipperverlof mag opnemen.

Diplomatoeslagen

Werknemers, die op 31 maart 1990 op basis van de diplomavergoedingen zoals vermeld in de betreffende artikelen van de C.A.O.'s voor de Vereniging van Sleepdienstondernemers te Rotterdam, B.V. Nieuwe Rotterdamse Sleepdienst en B.V. Nieuwe Vlissingse Sleepdienst, een hogere diplomavergoeding ontvingen dan vastgesteld volgens art. 17 van het Reglement, behouden het meerdere in de vorm van een niet-indexabele toeslag op hun jaarinkomen volgens Bijlage 1 van het Reglement.

Deze toeslag vervalt op het moment dat zij een diplomavergoeding gaan ontvangen volgens art. 17 van het Reglement die hoger is dan het totaal van toeslag en diplomavergoeding op 1 april 1990.

Vaste ligplaats

Het onderwerp van de vaste ligplaats zal, zoals in het verleden, besproken worden met de ondernemingsraad. De reeds bestaande afspraken omtrent dit onderwerp zijn van kracht tot het moment dat wijzigingen worden overeengekomen.

12 uursdiensten

De mensen die nu in de 12 uursdienst lopen in het huidige rooster kunnen dit blijven doen tevens blijven de bestaande arbeidsvoorwaarden hieromtrent gehandhaafd.

De mensen die nu in de weekdienst lopen kunnen alleen op basis van vrijwilligheid naar een 12 uursdienst.

OVERSTAPPEN VAN 12-UURSDIENST NAAR WEEKDIENST

Een medewerker kan overstappen van de 12-uursdienst naar de weekdienst, echter alleen dan indien er een vervanger uit de groep medewerkers vallend onder deze CAO is geregeld die zijn 12-uursdienst overneemt.

Werkgever kan "aanmoedigings-pakketten" samenstellen om mensen te bewegen zich als vrijwilliger aan te melden voor de 12 uursdienst. Deze pakketten zullen worden besproken met de vakbonden.

Voordat de medewerker zich als vrijwilliger aanmeldt weet hij precies zijn dienstrooster waar een wel of niet een bepaalde mate van flexibiliteit in zit. Een van de mogelijkheden daarbij is dat het bestaande rooster wordt gehanteerd.

Vooraf weet hij dus precies waar hij JA tegen zegt.

Het zich aanmelden voor een 12 uursdienst betekent nog niet dat er een recht ontstaat op het lopen van een 12 uursdienst.

Wie wel of wie niet toegelaten wordt bepaald door de werkgever op basis van geschiktheid waaronder bevoegdheden, kennis en ervaring voor een bepaald type sleepboot.

De werkgever bepaalt welke sleepboot in de 12 uursdienst gaat. De mogelijkheid bestaat dus dat de vaste mensen van deze boot die niet in de 12 uursdienst willen naar een andere boot toegaan.

Deeltijd werken

De werkgever willigt het verzoek van de werknemer voor deeltijd werk in tenzij zwaarwegende bedrijfs- en/of dienstbelangen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur zich daartegen verzetten. De werkgever zal een beslissing betreffende een verzoek tot deeltijd werk zoveel mogelijk in overleg met de werknemer nemen. Voor de verdere procedure wordt verwezen naar de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Indien de wet wijzigt, wordt hetgeen in de CAO is vastgelegd omtrent deeltijd werk herzien.

Wisselen 36 uur naar 48 uur

Werkgever heeft een uitvraag gedaan onder machinisten en matrozen naar de behoefte aan het wisselen van een 36 uurs- naar een 48 uursregime.

Partijen zijn overeengekomen dat hierbij de promotie-/plaatsingslijst wordt toegepast en dat vakorganisaties worden betrokken bij het inzetten van de werknemers en het lopen van de toepasselijke roosters in geval werknemers daadwerkelijk van regime willen wisselen. Wanneer te zijner tijd de werknemers die op 1 januari 2010 op de huidige promotie-/plaatsingslijst stonden daadwerkelijk zijn gepromoveerd, zal alsnog een uitvraag onder kapiteins naar de behoefte aan het wisselen van een 36 uurs- naar een 48-uurs regime worden uitgevoerd.

Promotie-/plaatsingslijst

Werknemers die op 1 januari 2010 minimaal 5 jaar op de promotie-/plaatsingslijst staan, ontvangen vanaf voornoemde datum het kapiteinsgage. Voorwaarde is wel dat de betreffende werknemers ook nog ingezet kunnen worden als matroos dan wel machinist tot het moment dat zij daadwerkelijk worden gepromoveerd tot kapitein. Werknemers die op 1 januari 2010 nog geen 5 jaar op de promotie-/plaatsingslijst staan, ontvangen het kapiteinsgage zodra ze 5 jaar op de lijst staan. Daadwerkelijke promotie geschiedt zodra daar aanleiding toe is.

De werkgever wenst in overleg met de Ondernemingsraad SHTR het huidige promotiebeleid te herzien. Daarnaast wenst de werkgever afspraken te maken met de Ondernemingsraad SHTR om de promotie-/plaatsingslijst met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2010 te sluiten.

Partijen komen overeen dat bovengenoemde arbeidsvoorwaardelijke afspraken slechts van toepassing zijn op werknemers die op 1 januari 2010 al op de promotielijst stonden.

Bijlage 1 - Gagetabel 1 juli 2014:

Bijlage 1a

Basismaandsalarissen ,maandsalarissen en toeslagen per 01/07/2014 (bij 36 resp.48 uur per week)

basis =januari2011 APC: Initieel: 1.50%

FUNCTIE	BASIS	systeem	onregel_	percentage	maand	vakantie	einde	jaar	basis	toeslag	toeslag
	MAAND	uren	matigheid-	onregelmatig	salaris	toeslag	jaars	salaris	uurloon	30%	50%
	SALARIS		toeslag	heidtoeslag		8.4%	uitkering		100%		
							8.33%				

SYSTEEM A

KAPITEIN	2,732.80		1,254.08	45.89%	3,986.88	4,018.78	3,986.88	55,848.22	17.46	5.24	8.73
MACHINIST	2,690.45		1,234.65	45.89%	3,925.10	3,956.50	3,925.10	54,982.80	17.19	5.16	8.60
MATROOS*	2,255.69		1,035.14	45.89%	3,290.83	3,317.16	3,290.83	46,097.95	14.41	4.32	7.21

SYSTEEM B

KAPITEIN	2,732.80	1,330.15	1,170.18	42.82%	5,233.13	3,934.20	3,902.98	70,634.74	17.46	5.24	8.73
MACHINIST	2,690.45	1,309.58	1,154.20	42.90%	5,154.23	3,875.41	3,844.65	69,570.82	17.19	5.16	8.60
STUURMAN	2,446.46	1,190.74	1,062.25	43.42%	4,699.45	3,536.78	3,508.71	63,438.89	15.63	4.69	7.82
MATROOS*	2,255.69	1,097.79	987.32	43.77%	4,340.80	3,268.95	3,243.01	58,601.56	14.41	4.32	7.21

bovenstaande tabel is van toepassing voor personeelsleden welke voor 1 januari 1998 een arbeidsovereenkomst hadden waarop de Cao van Smit Havensleepdiensten van toepassing is.

*= 21 jaar of gehuwd

Reglement bij cao

CAO voor de varende werknemers in dienst van

SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.

01-01-2014 t/m 31-12-2016

Bijlage 2 - Gagetabel 1 januari 2015:

Bijlage 1a

Basismaandsalarissen ,maandsalarissen en toeslagen per 01/01/2015 (bij 36 resp.48 uur per week)

basis													
=januari2011													
		APC:	0.38%	Initieel:	0.75%								
FUNCTIE	BASIS	systeem	onregel_	percentage	maand	vakantie	einde	jaar	basis	toeslag	toeslag	toeslag	
	MAAND	uren	matigheid-	-	salaris	toeslag	jaars	salaris	uurloon	30%	50%	58%	
	SALARIS		toeslag	heidtoeslag		8.4%	uitkering		100%				
							8.33%						

SYSTEEM A

KAPITEIN	2,763.68		1,268.25	45.89%	4,031.93	4,064.19	4,031.93	56,479.28	17.65	5.30	8.83	10.24	
MACHINIST	2,720.85		1,248.60	45.89%	3,969.45	4,001.21	3,969.45	55,604.06	17.38	5.21	8.69	10.08	
MATROOS*	2,281.18		1,046.83	45.89%	3,328.01	3,354.63	3,328.01	46,618.76	14.57	4.37	7.29	8.45	

SYSTEEM B

KAPITEIN	2,763.68	1,344.63	1,183.41	42.82%	5,291.72	3,978.67	3,947.09	71,426.40	17.65	5.30	8.83	10.24	
MACHINIST	2,720.85	1,324.06	1,167.24	42.90%	5,212.15	3,919.19	3,888.09	70,353.08	17.38	5.21	8.69	10.08	
STUURMAN	2,474.10	1,203.69	1,074.25	43.42%	4,752.04	3,576.74	3,548.35	64,149.57	15.80	4.74	7.90	9.16	
MATROOS*	2,281.18	1,109.98	998.47	43.77%	4,389.63	3,305.89	3,279.65	59,261.10	14.57	4.37	7.29	8.45	

bovenstaande tabel is van toepassing voor personeelsleden welke voor 1 januari 1998 een arbeidsovereenkomst hadden waarop de Cao van Smit Havensleepdiensten van toepassing is.

*= 21 jaar of gehuwd

Reglement bij cao

CAO voor de varende werknemers in dienst van

SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.

01-01-2014 t/m 31-12-2016

Bijlage 3 - Voorbeeldberekening Art. 17 (Pomp-, hulp- en/of bergingswerk)

Aannames:

- Boot A (vier man) brengt op eigen initiatief jop aan in ploeg 1 en deze ploeg is er zes uur mee bezig, waarna ploeg 2 twaalf uur bezig is en dan ploeg 1 weer 10,5 uur. Dan is de jop klaar.
- Boot B (vier man) komt bij de bovengenoemde jop bij in ploeg 1 en deze ploeg is er 5,5 uur mee bezig, waarna ploeg 2 twaalf uur bezig is en dan ploeg 3 nog 7,5 uur. Dan kunnen zij ander werk gaan doen, terwijl boot A en de hieronder genoemde boot C de jop afmaken.
- Boot C (drie man) komt bij de bovengenoemde jop bij in ploeg 2 en deze ploeg is er 8,5 uur mee bezig, waarna ploeg 3 tezamen met ploeg 1 van boot A nog 10,5 uur bezig is om de jop af te maken.
- Het totaal netto opgevaren bedrag/netto hulploon is € 45.400,-.

Werkelijke uren boot A	6	+	12	+	10,5	=	28,5
Werkelijke uren boot B	5,5	+	12	+	7,5	=	25
Werkelijke uren boot C	8,5	+	10,5			=	<u>19</u>
Totaal werkelijke booturen							72,5

Manuren boot A	(6 + 12 + 10,5) x 4 =	114
Manuren boot B	(5,5 + 12 + 7,5) x 4 =	100
Manuren boot C	(8,5 + 10,5) x 3 =	<u>57</u>
Totaal manuren		271

Verdeling netto opgevaren bedrag over de boten

$$\text{Boot A: } \frac{28,5}{72,5} \times 45.400 = \text{€}17.846,90$$

$$\text{Boot B: } \frac{25}{72,5} \times 45.400 = \text{€}15.655,17$$

$$\text{Boot C: } \frac{19}{72,5} \times 45.400 = \text{€}11.897,93$$

Te verdelen provisie

$$\text{Boot A } 3,5\% \times 4 \text{ man} \times 17.846 = \text{€}2.498,44$$

$$\text{Boot B } 3\% \times 4 \text{ man} \times 15.655 = \text{€}1.878,60$$

$$\text{Boot C } 3\% \times 3 \text{ man} \times 11.897 = \text{€}1.070,73$$

$$\textbf{Totaal te verdelen} \quad \text{€}5.447,77$$

$$\text{Provisie per manuur } \frac{5.448}{271} \quad \text{€}20,10$$

Verdeling over de betrokken bemanningsleden

Ploeg A1 krijgt per man	(10 x 1,17 + 10,5)	x €	20,10=	€ 446,22
Ploeg A2 krijgt per man	12	x €	20,10=	€ 241,20
Ploeg B1 krijgt per man	5,5	x €	20,10=	€ 110,55
Ploeg B2 krijgt per man	12	x €	20,10=	€ 241,20
Ploeg B3 krijgt per man	7,5	x €	20,10=	€ 150,75
Ploeg C2 krijgt per man	8,5	x €	20,10=	€ 170,85
Ploeg C3 krijgt per man	10,5	x €	20,10=	€ 211,05

Reglement bij CAO

CAO voor de varende werknemers in dienst van

SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.

01-01-2014 t/m 31-12-2016

Bijlage 4 - Buitenlandregeling

Aanvullende bepalingen ten behoeve van personeel voor dienst aan boord van schepen die werkzaam zijn in en/of vanuit havens buiten Europa.

Artikel 1 - Contractperiode

Aan het personeel dat op 31 december 1997 in dienst was bij SMIT Harbour Towage Rotterdam BV wordt middels een vrijwillige uitvraag de mogelijkheid geboden om deel te nemen in de vaste buitenlandploeg. Deze werknemers verplichten zich voor een periode van tenminste vijf jaar beschikbaar te zijn voor werkzaamheden in het buitenland. Deze verplichting vervalt na een periode van 5 jaar.

Dienstperiode

1. De dienstperiode, zijnde de periode gedurende welke volgens de bepalingen van deze Bijlage wordt dienstgedaan, bestaat uit een actieve dienstperiode van twee maanden inclusief zon- en feestdagen, gevolgd door een periode van verlof. De actieve dienstperiode en de verlofperiode zullen tezamen tenminste drie maanden bedragen.
2. De actieve dienstperiode vangt aan op de dag van vertrek uit Nederland en eindigt op de dag van terugkeer in Nederland.
3. Indien door onvoorziene omstandigheden de dag van vertrek uit Nederland wordt uit- of afgesteld en hierdoor een aantoonbaar nadeel voor de werknemer ontstaat, zal in goed overleg met betrokkenen een compenserende regeling worden getroffen. Als hierover geen overeenstemming wordt bereikt, kan desgewenst overleg volgen met de Ondernemingsraad.
4. Er wordt naar gestreefd de werknemer, na een lange, vermoeiende reis, een redelijke rustperiode toe te staan alvorens de werkzaamheden daadwerkelijk aan te vangen.
5. Met wederzijds goedvinden kan de actieve dienstperiode met maximaal twee weken worden verlengd.

Artikel 2 - Uitsluitingen

1. Gedurende de contractperiode vervallen de bepalingen van het Reglement met uitzondering van de artikelen:
 2. Aanstelling en Einde dienstverband
 3. lid 2 Arbeidsduur/diensttijd
 14. Vakantieduur en beloning tijdens vakantie
 21. Verhuiskostenvergoeding
 25. Vakbondsfaciliteiten
 26. Werkkleding
 27. Voorzieningen aan boord
 28. Medische keuring
 29. Pre-pensioenregeling/ Overgangsregeling

2. In plaats van de uitgesloten bepalingen gelden de hierna volgende artikelen tijdens de duur dat men werkzaamheden verricht volgens deze Bijlage.

Artikel 3 - Beloning

1. De werkzaamheden worden verricht tegen een maandelijkse netto beloning, inclusief vakantietoeslag en gratificaties volgens de hier onderstaande tabel. Deze beloning is gebaseerd op gemiddeld 84 uren arbeid per week van zeven werkdagen.

Deze netto beloning bedraagt per maand,	per 01-01-2003
kapitein en kapitein in de functie van stuurman	€ 3461.00
machinist	€ 3392.00
matroos, matroos/motordrijver	€ 2805.38

2. Indien mutaties in de bruto jaarsalarissen volgens Bijlage 1 van het Reglement en/of veranderingen van de op dat salaris wettelijk voorgeschreven of gebruikelijke inhoudingen wijzigingen van de netto salarissen tot gevolg hebben zullen die wijzigingen in gelijke mate doorwerken in de netto beloning volgens lid 1. Daarbij zal worden uitgegaan van het gemiddelde van de wijzigingen van netto jaarsalarissen van een gehuwde werknemer werkzaam volgens systeem A waarvan de echtgeno(o)t(e) geen inkomen uit arbeid geniet en een dito werknemer werkzaam volgens systeem B.
3. Indien een wijziging of meerdere wijzigingen tezamen per saldo een verlaging van de netto beloning volgens lid 1 tot gevolg hebben zullen partijen zich gezamenlijk beraden over de invoering van die verlaging. Een dergelijke verlaging zal pas worden ingevoerd wanneer daarover tussen partijen overeenstemming is bereikt.

Artikel 4 - Arbeidstijd

1. De normale arbeidstijd bedraagt twaalf uren per dag, inclusief zon- en feestdagen.
2. Bij toepassing van een wachstelsel zal het aantal uren per wacht maximaal zes bedragen.
3. Voor de duur van de periode waarin van een wachstelsel geen sprake is bedraagt per kalenderdag de vaste diensttijd, gedurende welke arbeid wordt verricht acht uren, van 08.00 - 16.00 uur.
4. Indien lokale omstandigheden daartoe aanleiding geven kan deze vaste diensttijd van acht uren in overleg met de kapitein en de bedrijfsleiding worden verschoven naar andere tijdstippen gelegen tussen 06.00 - 18.00 uur. De uren gelegen buiten de vaste diensttijd worden aangemerkt als variabele diensttijd.
5. Indien in de variabele diensttijd sleep- en vaarwerk wordt verricht gedurende meer dan vier uren per etmaal zal in beginsel voor de meerdere uren tijd-voor-tijd-compensatie worden gegeven, waarbij één werkuur voor 1,3 tijd-voor-tijd-uur zal tellen. De werkuren die liggen tussen 22.00 uur en 06.00 uur worden dubbel geteld. Het aantal te compenseren uren kan per etmaal niet meer bedragen dan twaalf.

6. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever in plaats van t.v.t.-compensatie een geldelijke vergoeding toekennen ten bedrage van
- | | |
|-------------------------------|------------|
| | 01-01-2003 |
| kapitein | € 10.55 |
| machinist | € 10.34 |
| matroos, matroos/motordrijver | € 8.55 |
- netto per uur.
7. Indien in geval van een wachstelsel per etmaal meer dan 12 uren arbeid wordt verricht zullen de meerdere uren worden gecompenseerd resp. vergoed als aangegeven in voorgaande leden, met uitzondering van de dubbeltelling voor de uren van 22.00 uur tot 06.00 uur van de volgende dag.
8. In het kader van de bovenstaande regeling dient onder etmaal te worden verstaan de periode van 06.00 uur tot 06.00 uur van de volgende dag.

Artikel 5 - Verlof

Per twee gewerkte maanden heeft de werknemer recht op een verlof van één maand inclusief zon- en feestdagen. Indien langer dan twee maanden aaneensluitend wordt gewerkt wordt het verlof proportioneel verlengd. Gedurende dit verlof is de beloning conform art. 3 van deze Bijlage.

Artikel 6 - Arbeidsongeschiktheid

Zie artikel 18 CAO

Artikel 7 - Medische geschiktheid

1. De werknemer dient lichamelijk geschikt te zijn voor de tewerkstelling in het buitenland. Ter nakoming hiervan zal hij zich vóór en zonodig tijdens de actieve dienstperiode onderwerpen aan een medisch onderzoek door een of namens de werkgever aan te wijzen arts ter verkrijging of ter verlenging van de geldingsduur van de, wettelijk voorgeschreven, geneeskundige verklaringen. De aan deze geneeskundige onderzoeken verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
2. Indien een plaatselijk arts, die het vertrouwen heeft van zowel de werknemer als de werkgever, op grond van zijn onderzoek schriftelijk verklaart dat tegen het verblijf van de werknemer in de gebieden waar de actieve dienstperiode wordt doorgebracht bezwaren bestaan in verband met de gezondheid van de werknemer, zal de werknemer zo spoedig mogelijk naar Nederland terugkeren, waarna met inachtneming van art. 6 van deze Bijlage (arbeidsongeschiktheid) de bepalingen van deze Bijlage niet langer van toepassing zijn.

Artikel 8 - Premie Vrijwillige Ziektekostenverzekering

Voor de duur van de dienstperiode wordt de premie voor de door de werkgever collectief afgesloten, vrijwillige ziektekostenverzekering door de werkgever betaald.

Artikel 9 - Reis- en verblijfkosten

1. In deze Bijlage worden onder reiskosten verstaan de kosten voor het op de meest doelmatige en economische wijze reizen tussen de plaats van vertrek of aankomst in Nederland en de woonplaats van de werknemer.
2. De reiskosten worden vergoed op basis van 2e klasse trein en/of streekvervoer. Indien gebruik van openbaar vervoer onmogelijk is of op praktische bezwaren stuit kan in onderling overleg een andere wijze van vervoer worden afgesproken. De kosten daarvan zullen door de werkgever worden vergoed.
3. Alle kosten van vervoer van de werknemer van Nederland naar de plaats waar het schip, waarvoor hij is bestemd, zich bevindt zijn voor rekening van de werkgever. De wijze van vervoer, datum en tijdstip van vertrek en de te volgen route worden door de werkgever vastgesteld, waarbij waar mogelijk gebruik zal worden gemaakt van openbaar vervoer. Hetzelfde geldt ten aanzien van de terugreis van het schip naar Nederland.
4. Kosten van noodzakelijke overnachtingen, maaltijden en consumpties, gemaakt tijdens de reis van Nederland naar het schip en omgekeerd, zijn voor rekening van de werkgever, voor zoveel deze kosten op redelijke basis zijn gemaakt. De werkgever kan bewijsstukken van deze gemaakte kosten verlangen.

Artikel 10 - Bagagekosten

De kosten van bagage tot maximaal 40 kilo's zijn voor rekening van de werkgever. Meerkosten van overbagage zijn voor rekening van de werknemer, tenzij deze overbagage wordt meegenomen op verzoek of met toestemming van de werkgever.

Artikel 11 - Reisdocumenten, kantoorbezoek e.d.

1. De kosten van aanschaf en verlenging van de geldigheidsduur van paspoort, monsterboekje, visa, vaccinatiebewijzen e.d. – voor zover vereist – zijn voor rekening van de werkgever.
2. Ten behoeve van kantoorbezoek en het afhandelen van formaliteiten, keuringen e.d. wordt per actieve dienstperiode één dag (12 uren) ter beschikking gesteld. Voor deze dag geldt een betaling op basis van de in art. 3 van deze Bijlage genoemde verlofgage.

Artikel 12 - Oorlogsomstandigheden

1. Indien ten gevolge van oorlogsomstandigheden, of andere omstandigheden buiten het Rijk in Europa die overmacht opleveren, de verbindingen met Nederland zouden worden verbroken en de werknemer daardoor zou worden belet naar Nederland terug te keren, verplicht werkgever zich voor onderhoud van het in Nederland achtergebleven gezin van werknemer zorg te dragen op basis van het loon zoals bedoeld in art. 3 lid 1 en 2 van deze Bijlage.
2. In zeer bijzondere omstandigheden, zoals in het geval van oorlog(sdreiging), revolutie, vrijheidsstrijd, etc. is de werkgever gerechtigd eenzijdig maatregelen te nemen waaraan de werknemer zich, mede in het belang van zijn persoonlijke veiligheid, alsdan heeft te onderwerpen.
Indien de werknemer onder deze omstandigheden verzoekt om naar Nederland terug te keren, zal de werknemer daaraan gevolg geven.

Artikel 13 - Toeslagen voor verhoogd risico resp. oorlogsomstandigheden

1. Indien er in een gebied oorlogshandelingen plaatsvinden waardoor er sprake is van een verhoogd risico zal er tussen partijen overleg plaatsvinden over het al dan niet toekennen van een toeslag hiervoor.
2. Indien de National Maritime Board te Engeland een gebied als oorlogsgebied aanmerkt zal aan de in dit gebied werkzame werknemers een oorlogstoeslag van 60% van de in art. 3 van deze Bijlage bedoelde beloning worden toegekend.

Artikel 14 - Voorzieningen aan boord

1. Voeding wordt door de werkgever kosteloos aan de werknemer verstrekt. Voor wat betreft de samenstelling zal zoveel mogelijk met de wensen van de werknemers rekening worden gehouden.
2. De werkgever voorziet de sleepboten van een adequate keukenuitrusting, alsmede van bedde- en linnengoed.

Artikel 15 - Werkkleding

De werkgever verstrekt -met ingang van 1 januari 2002- in aanvulling op het kledingpakket in natura als genoemd in art. 26 CAO extra werkkleding ten behoeve van het werken in de tropen aan die werknemers die werkzaam zijn onder de Buitenlandregeling. Het kledingpakket zal geregeld worden met de ondernemingsraad. De werkkleding zal conform de fiscale regelgeving hieromtrent worden geleverd, dat wil zeggen de kleding zal waar dat noodzakelijk is voorzien worden van het bedrijfslogo. Wijzigingen in dit pakket zullen door werkgever met de OR worden overlegd.

Artikel 16 - Bergingsgratificatie

1. De werknemer doet hierbij ten behoeve van de werkgever afstand van het hem bij art. 560 Boek 8 BW toegekende recht op een aandeel in het door het schip eventueel te verdienen hulploon; in plaats daarvan wordt hem een bergingsgratificatie toegekend als bedoeld in dit artikel.
2. De bemanning van de boot, die bij een berging is betrokken, ontvangt gezamenlijk drie procent van het aan de boot toegerekende netto hulploon, hetwelk gelijkelijk zal worden verdeeld onder de bemanningsleden. Hierbij wordt onder netto hulploon verstaan het bruto hulploon, verminderd met alle kosten aan derden.
3. De in dit artikel bedoelde werknemers ontvangen ieder van de werkgever een schriftelijke bevestiging van hun aanspraken op een bergingsgratificatie. Bij de afrekening van de bergingsgratificatie worden het aan het bedrijf en het aan de boot toegekende netto hulploon vermeld.

Artikel 17 - Bemanningssterkte

De boten in buitenlandse havens zullen met vijf man worden bemand, tenzij de lokale omstandigheden en de dienstuitoefening aanleiding geven om met vier man te varen. De werkgever zal hierover overleg voeren met de Ondernemingsraad op basis van daartoe te

verstrekken informatie.

Mocht geen overeenstemming worden bereikt dan zullen partijen met spoed hierover nader overleg voeren.

Gedurende dat overleg zal de bemanning uit vijf personen bestaan. Voor werk verder dan dertig zeemijlen buitengaats zal de bemanning uit zes man bestaan, tenzij wettelijke voorschriften een andere bemanning voorschrijven.

Artikel 18 - Familiebezoek bij ziekte in het buitenland

1. Een werknemer die in een ziekenhuis in het buitenland is opgenomen en waarvan wordt verwacht dat zijn opname langere tijd zal duren, zal in overleg met - en met schriftelijke toestemming van - de behandelende en verantwoordelijke arts(en) zo spoedig mogelijk worden gerepatrieerd.
2. Indien in geval van ernstige ziekte van de werknemer met onmiddellijk levensgevaar repatriëring niet terstond verantwoord en uitvoerbaar is zal de werkgever desgewenst en in overleg met de behandelende arts(en), medisch adviseur(s) en/of maatschappelijk werk(st)er en/of geestelijk verzorger, er voor zorgdragen dat één of meer van zijn meest naaste familieleden de werknemer kunnen bezoeken. De kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 19 - Kort verzuim

In geval van overlijden of ernstige ziekte met onmiddellijk levensgevaar - aan te tonen door een verklaring van de behandelende arts(en) van:

- (één van) de (schoon)ouders,
- de niet mee-uitgezonden echtgeno(o)t(e) en/of kinderen,
- de schoonzoon(s) en schoondochter(s),
- de broer(s), zuster(s), zwager(s) en schoonzuster(s)

van de werknemer, heeft deze recht op een tussentijds, extra verlof van vier dagen, de reisdagen niet meegerekend.

De reiskosten zijn voor rekening van de werkgever.

De werkgever kiest de meest snelle reisroute alsmede de wijze van vervoer.

Voor samenlevingsvormen die als gelijkstaand aan het huwelijk worden beschouwd is dit artikel overeenkomstig van toepassing. Voorwaarden hierbij zijn dat de samenlevingsvorm duurzaam is en dat die van tevoren bekend moet zijn bij de werkgever.

Bijlage 5 - Protocol calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en kortdurend zorgverlof tbv SMIT Harbour Towage Rotterdam (ingangsdatum 1 januari 2010)²

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Indien de situatie onder 1 zich voordoet, meldt de werknemer vooraf aan de crewplanner dat hij bovengenoemd verlof opneemt onder opgave van reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van bovengenoemd verlof zo spoedig mogelijk (in elk geval binnen de betreffende dienst) aan de crewplanner onder opgave van de reden.
3. Het is niet mogelijk om achteraf, nadat de calamiteit heeft plaatsgevonden en de werknemer geen arbeid heeft verricht en hiervan vooraf dan wel binnen de betreffende dienst geen melding heeft gemaakt, calamiteitenverlof aan te vragen. In dit geval worden de uren dat de werknemer afwezig is geweest op het verlofsaldo in mindering gebracht.

Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden van ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week.
2. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van een persoon als bedoeld:
 - de echtgenoot, de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract;
 - een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.
3. Over het kortdurend zorgverlof ontvangt de werknemer 70% van zijn loon met als minimum het voor hem geldende wettelijke minimumloon en als maximum het maximum dagloon conform de sociale verzekeringswetgeving. Voor het deel waarover de werknemer geen loon ontvangt, kan hij vakantie uren inleveren.
4. Indien de situatie onder 1 zich voordoet, meldt de werknemer vooraf aan de crewplanner dat hij kortdurend zorgverlof opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van kortdurend zorgverlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij de melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opnemings en de vermoedelijke duur van het kortdurend zorgverlof aan.
5. De situatie kan zich voordoen dat calamiteitenverlof overgaat in kortdurend zorgverlof. In dit geval dient de werknemer de dag van het calamiteitenverlof contact op te nemen met de crewplanner om dit verlof over te laten gaan in kortdurend zorgverlof. Indien de

2

SMIT Harbour Towage Rotterdam volgt de wet. Indien wet- en regelgeving wijzigen, wordt dit protocol automatisch aangepast.

werknemer de dag na het aangevraagde calamiteitenverlof nog geen contact heeft opgenomen met de werkgever, dan heeft de crewplanner de inspanningsverplichting om contact op te nemen met de werknemer om na te gaan of er behoefte is om het calamiteitenverlof over te laten gaan in kortdurend zorgverlof.

6. Het is niet mogelijk om achteraf, nadat de noodzakelijke verzorging heeft plaatsgevonden en de werknemer geen arbeid heeft verricht en hiervan vooraf dan wel binnen de betreffende dienst geen melding heeft gemaakt, kortdurend zorgverlof aan te vragen. In dit geval worden de uren dat de werknemer afwezig is geweest op het verlofsaldo in mindering gebracht.

Bijlage 6 – Voorwaarden 12-uurs weekdienst

Van toepassing voor werknemers van SHTR die op vrijwillige basis ingezet worden in de 12-uurs weekdienst.

Inleiding

De directie heeft de wens uitgesproken om de havenslepers in Rotterdam efficiënter in te zetten. De gekozen oplossing is het omzetten van een aantal havensleepboten die nu in een weekdienst varen naar een 12-uurs weekdienst.

Havensleepboten die varen in een 12-uursdienst zijn 24 uur per dag inzetbaar en worden twee keer per 24 uur afgelost.

Werknemers SHTR die werken volgens de 36-uursdienst of 48-uursdienst conform CAO SHTR en die ervoor kiezen voor een met hen vooraf overeen te komen periode te gaan werken in de 12-uurs weekdienst (die in deze bijlage verder wordt beschreven en uitgewerkt), worden niet meer weken ingeroosterd dan zij conform het 36-uurs of 48-uurssysteem zouden zijn ingeroosterd (17 weken per jaar voor de 36-uursdienst of 22 weken per jaar in de 48-uursdienst). Deze bijlage geldt als aanvulling op en specificatie van de arbeidsvoorwaarden conform deze cao.

Als test (4 maanden) is gestart met een schip bemand met SMIT Crew B.V. medewerkers vanaf 28 augustus 2014. De test had primair als doel het evalueren van de regelingen en systemen zoals verder besproken in dit stuk.

Inhoudsopgave

1. Huisvesting	3
1.1 Verblijf	3
1.2 Voeding	3
1.3 Verzamelen / aflossen	4
1.4 Vergoeding reiskosten thuislappers	4
1.5 Te laat komen	4
2. Sleepboot & Bemanning	4
2.1 Rooster	4
2.2 Aflos- en werktijden	4
2.3 Toeslagen & vergoedingen	5
3. Veilig op- en afstappen	5
3.1 Aflossen met K.R.V.E. Crewtenders	5
3.2 waterdichte rugzakken	6
4. Gezondheidsrisico's	7
4.1 Gezondheidsrisico's	7
5. Verzekeringen	7
5.1 Reisbagageregeling	7
5.2 Collectieve- en individuele Ongevallenverzekering	7
6. Bijlage	8
6.1 Reisbagageregeling	13
6.2 Polisvoorwaarden vrijwillige Ongevallenverzekering	16
6.3 Polisvoorwaarden collectieve ongevallenverzekering	17

Huisvesting

1.1 Verblijf

SMIT zal zorgdragen voor huisvesting in een nabij gelegen locatie. De locatie zal in overleg met de Ondernemingsraad worden gekozen.

Voor medewerkers die thuis willen slapen wordt deze mogelijkheid geboden. Echter wel onder de voorwaarde dat een medewerker voor een periode van 6 maanden kiest thuis slapen of op locatie zoals in 1.1 omschreven.

Indien een medewerker een nieuwe keuze wil maken, thuis te slapen, danwel op locatie, dient hij dit een maand van te voren schriftelijk aan te geven bij de afdeling Crewing.

Wij zullen zoveel mogelijk de bemanning zo samenstellen dat er op een schip allemaal thuislappers zijn ingedeeld. Voor zogenaamde aflossers geldt dat zij in overleg met de afdeling crewing op wekelijkse basis een keuze kunnen maken.

1.2 Voeding

Indien men kiest voor slapen op locatie zal SMIT zorgdragen voor gepaste en gevarieerde voeding.

Voeding aan boord^{)} en op locatie*

Via de voedselleverancier zal er een pakket met basisbenodigdheden worden geleverd aan boord en op locatie. Deze benodigdheden dienen zelf besteld te worden. In de huidige dienstweek besteld men het eten voor hun eerstvolgende eigen dienstweek.

Het totale dagbedrag is vastgesteld voor de voeding aan boord en in het huisje volgens het anno 2015 gangbare voedingscijfer, € 16,12 per persoon, per dag. Tevens kan voor € 20 per huisje, per week frisdrank en versnaperingen besteld worden.

^{*)} Voor de schepen die bemand zijn met medewerkers die thuis slapen geldt dat zij bij de voedselleverancier voeding kunnen bestellen voor een bedrag van € 9,00 per persoon, per dag (2 maaltijden per dag aan boord).

1.3 Verzamelen / aflossen

Vervoer vanaf en naar de rustlocatie vindt plaats via een taxi naar de aflosplek.

1.4 Vergoeding reiskosten

1.4.1 Voor medewerkers die op locatie slapen is de volgende regeling van toepassing:

Men ontvangt bij een volledige weekdienst 1x per week een vergoeding conform art. 19 van de CAO SHTR.

1.4.2 Medewerkers die besluiten thuis te slapen en een hele werkweek (7 diensten)werken zullen reiskosten ontvangen conform de in deze regeling vastgelegde methodiek.

Vergoeding woon -werk gedurende de dienstweek:

1x vergoeding conform artikel 19 cao.

En

6 X 0,28 euro/km o.b.v. postcode huisadres- postcode afloslocatie met max een van 60 km enkele reis per dag.

Dus bijv: afstand is 40km enkele reis vergoeding per dag is 80km * 0,19 = 15,20 + 80km

Reglement bij cao

CAO voor de varende werknemers in dienst van

SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.

01-01-2014 t/m 31-12-2016

* 0,09 belast = EUR 7,20. Totaal dus EUR 22,40 per dag.

Per week is dit vergoeding cao artikel 19 + 6 x 22,40 per dag

1.4.3 Echter indien er sprake is van aflos (dus minder dan 7 diensten achtereen en vermeld als aflosser op de indelingslijst) dan zal de vergoeding zijn volgens artikel 19 uit de CAO.

1.5 Te laat komen

Op het moment dat je vanuit huis vertrekt is het belangrijk dat je op tijd bent en de bemanning of een eventueel ingehuurd high speed crewtender niet laat wachten. Op het moment dat toch gebeurt dat je hiervoor te laat bent zullen er consequenties zijn, namelijk:

- 1x te laat binnen 24 maanden is een waarschuwing
- 2x te laat binnen 24 maanden is een officiële schriftelijke waarschuwing
- 3x te laat binnen 24 maanden is een gesprek op kantoor gevolgd door een schorsing.

2. Sleepboot & Bemanning

2.1 Rooster

Voor de opzet van het rooster is gekozen voor een jaarplanning.

2.2 Aflos & werktijden

Aflostijden worden in samenspraak met de Ondernemingsraad per schip vastgesteld. Overwerkclaims voor aanvang diensttijd worden niet gehonoreerd.

Afloslocaties zijn gelijk aan de rustlocaties.

SMIT zal voor het aflossen gedurende een assistentie zorgdragen voor vervoer via een crewtender Aflossing vindt plaats conform de onder H3 genoemde op- en afstapprocedure.

2.3 Toeslagen en vergoedingen

Toeslagen en vergoedingen zullen vergoed worden conform de cao SHTR.

3. Veilig op- en afstappen

3.1 Aflossen met K.R.V.E. Crewtenders (58, 59, 60, 61 en 62)

Het aflossen via de crewtenders brengt extra risico's met zich mee, er moet overgestapt worden tussen twee varende boten.

De risico's die hiermee gepaard gaan zijn:

- Bekneld raken
- Misstappen, uitglijden of vallen
- Te water raken

Om deze risico's te verminderen moeten er een aantal maatregelen in acht worden genomen;

- Duidelijke instructie voor medewerkers die niet eerder of lange tijd hebben afgelost via de crewtender.
- Maximaal 4 personen tegelijk in de crewtender, dit i.v.m. het aantal beschikbare zitplaatsen in de crewtender (staan is vanwege golfslag geen optie).

- Vooraf met een loods bespreken dat er afgelost gaat worden tijdens de assistentie en of hij hier eventuele bezwaren tegen heeft (eventueel al via SCC bij het indelen)
- Afspraken maken waar wordt afgelost, toestemming voor langszij komen en alleen in een "dood" moment van de assistentie (niet tijdens een manoeuvre).
- Maximale snelheid door het water tijdens aflossen is 5 knopen.
- De kapitein van de sleepboot moet rekening houden dat hij zal moeten compenseren voor de kracht die de crewtender op de sleepboot uitoefent
- Goede verlichting op de op- en afstapplaats om misstappen te voorkomen. Hiervoor hoeft de huidige verlichting niet aangepast te worden, deze moet wel goed functioneren ten tijde van overstappen in schemer of duisternis.
- De machinist aan boord van de sleepboot heeft de verantwoordelijkheid ter plaatse en heeft een portofoon om te communiceren met de brug.
- Alleen overstappen als de crewtender tegen de sleepboot aanligt en geen significante beweging tussen de twee plaatsvindt.
- Het hoogte verschil tussen op-afstapplaats sleepboot en crewtender mag niet te groot zijn (bij de KRVE 58, 59, 60, 61 en 62 was dit geen probleem)
- De matroos aan boord van de sleepboot pakt eventuele bagage aan, opent de deur in de verschansing en kan reddingsmiddelen toewerpen in een MOB situatie.
- Voor het overstappen eventuele bagage afgeven zodat handen vrij zijn en altijd met een hand vasthouden aan het relingwerk of verschansing.
- Er moet altijd iemand van de sleepbootbemanning aanwezig zijn, aan dek bij het overstappen.
- Er zullen altijd 2 bemanningsleden op Crewtender aanwezig zijn. We evalueren de situatie regelmatig en indien nodig.
- Tijdens het overstappen dienen PBM's als reddingsvest, geschikt schoeisel (werkschoenen) gedragen te worden.
- Het is het recht van de kapitein van de sleepboot om de crewchange af te blazen/uit te stellen indien hij de situatie niet veilig acht.

Tijdens testen met de crewtender van de KRVE kon tijdens het overstappen via de neus of zij altijd een hand aan reling of verschansing gehouden worden, tevens was de hoogte tijdens het overstappen geen punt. De crewtender kon tot een snelheid van 8 knopen tegen de sleepboot aanblijven liggen, echter levert dit veel buiswater op.

Het voordek van de crewtender is verwarmt, ijs afzetting zal dan ook geen probleem zijn op de crewtender, bij de sleepboot zal vooraf ijsvrij en gestrooid moeten worden.

3.2 waterdichte rugtassen

Vermeer zal waterdichte (rug)tassen leveren.

4. Gezondheidsrisico's

4.1 Gezondheidsrisico's

De gezondheidsrisico's zullen twee maal per jaar in samenspraak met de ARBO unie actief gemonitord worden.

5. Verzekering

5.1 Reisbagageregeling

Boskalis heeft voor de medewerkers geen reis- en bagageverzekering voor dienstreizen afgesloten. In geval van schade aan of verlies van persoonlijke bagage kan een claim vergezeld van een proces-verbaal (in geval van diefstal) worden ingediend bij P&O, waar de beoordeling plaatsvindt of de schadeclaim wordt gehonoreerd en voor welk bedrag. Het maximaal te vergoeden bedrag bedraagt €2600,- per persoon. Bij de beoordeling van de schade wordt de afschrijvingsregeling toegepast zoals gebruikelijk bij reisverzekeringen. Schade aan meegenomen bagage die eigendom is van de werkgever, is voor rekening van de werkgever.

Deze reisbagageregeling is ook voor de medewerkers van SMIT Harbour Towage Rotterdam

Reglement bij cao

CAO voor de varende werknemers in dienst van

SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.

01-01-2014 t/m 31-12-2016

en SMIT Crew B.V. van toepassing. Zie bijlage 9.6 voor de gehele inhoud van deze regeling.

5.2 Collectieve en Individuele ongevallenverzekering

Voor de medewerkers van SMIT Harbour Towage Rotterdam en SMIT Crew B.V. is er een collectieve en een individuele ongevallenverzekering. In bijlage 9.7 zijn de polisvoorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering en in bijlage 9.8 zijn de polisvoorwaarden van de individuele ongevallenverzekering terug te vinden.

6.5 Reisbagageregeling

Boskalis

Boskalis - Rosmolenweg 20, 3356 LK Papendrecht

Deze reisbagageregeling is in eigen beheer van Boskalis.

Werknemer

Iedere werknemer die een dienstverband heeft met de in Nederland gevestigde bedrijven behorende tot de Boskalis groep.

Zakenreis

Een (aaneengesloten) periode betrekking hebbend op het tijdstip van vertrek vanaf het "woonadres" (huisadres of ander adres waar werknemer verblijft tijdens verblijf in het buitenland) naar de plaats(en) van bestemming, het verblijf aldaar tot en met de terugreis naar het woonadres.

Reis en verblijf dienen direct verband te houden met het beroep of bedrijf.

Voor varend personeel wordt onder zakenreis tevens verstaan het reizen van huis naar het vaartuig en terug van het vaartuig naar huis, alsmede het verblijf aan boord.

Reisbagage

Door werknemer voor eigen gebruik (of als geschenk) meegenomen of tijdens de reis aangeschafte voorwerpen. De nagezonden en/of vooruit gezonden persoonlijke uitrusting/bagage valt mede onder deze regeling.

De regeling is tevens van toepassing op alle voorwerpen, die werknemer als persoonlijke uitrusting/bagage op reis bij zich heeft, inclusief de op het lichaam gedragen voorwerpen voor zover deze dienen tot eigen gebruik.

Onder persoonlijke uitrusting/bagage worden niet verstaan postzegel- en muntverzamelingen, alsmede koopmansgoederen. Geld en geldswaardige papieren zijn uitdrukkelijk niet onder deze regeling begrepen. Alle door het bedrijf meegegeven voorwerpen, waaronder bedrijfs-/werkkleding, vallen niet onder deze regeling en worden apart door Boskalis vervangen.

Nieuwwaarde

Het bedrag dat benodigd is voor het aanschaffen van nieuwe voorwerpen van dezelfde soort en kwaliteit.

Aanschafwaarde

Het bedrag dat benodigd is geweest om een voorwerp aan te kopen.

Gebied waarin de regeling van toepassing is

De gehele wereld.

Indien elders verzekerd

Indien de werknemer aanspraak kan maken op vergoeding op grond van een andere regeling of verzekeringsovereenkomst, dan gaat die regeling of verzekeringsovereenkomst voor. In een dergelijk geval zal alleen die schade voor vergoeding in aanmerking komen welke het bedrag, waarop werknemer elders aanspraak zou kunnen maken, te boven gaat.

Begin en einde van de regeling

De regeling vangt aan op 1 maart 2014 en zal na vijf jaar worden geactualiseerd. De dekking onder deze regeling wordt opgeschort tijdens verlof en/of andere vrije dagen, terwijl geen dekking wordt verleend in de vaste woning van de werknemer. Met verlof en/of andere vrije dagen wordt bedoeld het moment van thuiskomen - of op vakantieadres aankomen - na een aflossing.

Premie

Voor deze regeling is geen premie verschuldigd.

Schaderegeling

De vergoeding van door een gedekte gebeurtenis veroorzaakte schade en kosten wordt vastgesteld dooreen vertegenwoordiger van de afdeling P&O en door een vertegenwoordiger van de afdeling Verzekeringen.

Algemene verplichtingen in geval van schade

Bij beschadiging, verlies of diefstal van bagage:

- Laat bij vermissing, diefstal, en beschadiging tijdens (openbaar) vervoer een schriftelijke verklaring (P.I.R. Property Irregularity Report) opmaken door de vervoerder en in andere gevallen door de hotelleiding.
- Doe bij verlies of diefstal altijd aangifte bij de plaatselijke politie en vraag om een schriftelijk bewijs. Of vraag een verklaring van de kapitein.
- Bewaar beschadigde artikelen tot na de schadeafwikkeling.
- Indien reparatie mogelijk blijkt, is een schatting van de reparatiekosten noodzakelijk.

Voorzichtigheid:

- Laat nooit kostbaarheden, zoals computer apparatuur en reis documenten onbeheerd achter.
- Laat in principe geen bagage in een vervoermiddel achter. Neem handzaam in koffers en tassen verpakte bagage altijd mee naar het logiesverblijf, zelfs bij een enkele overnachting.
- Geen recht op schadevergoeding bestaat indien de werknemer niet de normale voorzichtigheid in acht heeft genomen ter voorkoming van beschadiging aan of verlies en diefstal van de bagage en/of reisdocumenten.

Bij het claimen van schade:

- Meld de schade zo spoedig mogelijk aan bij Boskalis. Indien mogelijk via E-mail e.d.
- Vraag binnen 3 maanden na de gebeurtenis een schadeaanvraagformulier aan bij P&O. Zend het ingevulde en ondertekende formulier zo spoedig mogelijk retour naar P&O.
- **Voeg originele nota's, garantiebewijzen, verklaringen en andere betalingsbewijzen bij.**
- **Een niet volledig of onjuist ingevuld formulier kan vertraging opleveren in de afwikkeling.**

Afhandeling van de schade

Geen uitkering volgt als de Boskalis werknemer een onware opgave doet en/of een verkeerde voorstelling van zaken geeft. In dat geval vervalt het recht op uitkering voor de gehele vordering, ook voor die onderdelen waarbij geen onware opgave is gedaan en verkeerde voorstelling van zaken is gegeven.

- Zodra, na afhandeling, verloren of vermiste voorwerpen worden teruggevonden, dient werknemer dit aan Boskalis te melden. Als de goederen worden teruggevonden en/of het/de beschadigde voorwerp(en) gerepareerd kan/kunnen worden, wordt Boskalis eigenaar van deze goederen.
- Als de werknemer aan deze overeenkomst recht op schadevergoeding kan ontlenen, zal Boskalis de schadevergoeding z.s.m. nadat alle stukken ontvangen zijn, uitkeren.

Uitsluitingen

- Schade door eigen gebrek, eigen bederf, slijtage, mot, ongedierte, insecten, langzaam inwerkende weersinvloeden en natuurlijke kwaliteitsvermindering.
- Breukschade aan licht breekbare voorwerpen, tenzij veroorzaakt door een ongeval aan het middel van vervoer overkomen of bij gelegenheid van brand, inbraak, beroving of diefstal.
- Schade door overtreding van douanebepalingen of confiscatie door douane- of andere autoriteiten.
- Schade veroorzaakt door opzet of grove schuld van werknemer.
- Schade aan antiquiteiten en voorwerpen van kunst- en verzamelwaarde.
- Schade aan koffers, tenzij deze ongeschikt geworden zijn voor gebruik.

Schadevergoeding

Boskalis vergoedt -behoudens het onder uitsluitingen bepaalde- alle schade, vermissing, diefstal en verlies aan/van de voorwerpen/eigendommen van werknemer met inachtneming van de volgende voorwaarden en limieten:

Het totaal uit te betalen bedrag per gebeurtenis is maximaal € 2.600,- waaronder:

- * Kostbaarheden tot een maximum van € 625, waaronder horloges en sieraden.
- * Contactlenzen en (zonne)brillen tot een maximum van € 625.
- * Telecommunicatie apparatuur (GSM toestel) tot een maximum van € 625.
- * Bedrijfs/werkkleding wordt door Boskalis apart vervangen en valt buiten deze regeling.
- * Met inachtneming van de genoemde maxima zal de schadevergoeding worden toegepast volgens de gebruikelijke afschrijvingsregeling van verzekeraars.
- * De uitkering zal nooit méér bedragen dan de huidige nieuwwaarde.
- * Indien verzekerde geen nota's met de datum en prijs van aanschaf kan overleggen, wordt op basis van coulance afgestemd wat een redelijke vergoeding is.
- * Indien, na overeenstemming met de werknemer, goederen/voorwerpen redelijkerwijs voor herstel of vervanging in aanmerking komen dan zullen de herstelkosten worden vergoed.

Deze voorwaarden vervangen de voorwaarden die tot heden van toepassing waren.

Bijlage 7 – Afspraken rondom de weekdienst

RUSTBLOKKEN

1. Het weekdienstrooster kent 2 rustblokken: het grote rustblok (van acht uur aaneengesloten) en het kleine rustblok (twee uur aaneengesloten). Onderscheiden wordt het A-blok, het B-blok en het C-blok met elk een andere tijd waarop het grote rustblok valt. De kapiteins zijn verantwoordelijk voor de handhaving van de rustblokken.

HET GROTE RUSTBLOK

2. De aanvangs- en eindtijden van de grote rustblokken zijn:

Voor het A-blok	10.00 uur - 18.00 uur
Voor het B-blok	18.00 uur - 02.00 uur
Voor het C-blok	02.00 uur - 10.00 uur

HET KLEINE RUSTBLOK

3. In elk etmaal van de weekdienst, tussen twee grote rustblokken, wordt ook rust genoten in een klein rustblok van twee aaneengesloten uren. De aanvangstijd van het kleine rustblok wordt altijd uiterlijk een half uur van te voren door SCC telefonisch aan de kapitein kenbaar gemaakt. De melding vooraf door SCC blijft achterwege indien het kleine rustblok aansluitend op het grote rustblok wordt genoten. Hiervan is sprake wanneer SCC twee uur aaneengesloten na afloop van het grote rustblok geen beroep doet op de bemanning. In geen enkel ander geval kan SCC achteraf (zonder dat voorafgaande melding heeft plaatsgevonden) bepalen dat het kleine rustblok is genoten, ook al heeft het schip niet gevaren.
4. Indien voor het bereiken van de rustlocatie voor het kleine rustblok meer tijd nodig is dan de periode die ligt tussen de melding vooraf door SCC en de aanvang van het kleine rustblok, wordt de aanvangstijd van het kleine rustblok bepaald door het tijdstip waarop de kapitein zich op de rustlocatie afmeldt bij SCC.

RUSTLOCATIES

5. Het grote rustblok zal altijd worden genoten daar waar de boot bij aanvang van de weekdienst wordt afgelost en bemand, de zogeheten vaste rust- en afloslocatie. Dit is in de Scheurhaven, in Schiedam of in Vlaardingen. Zo is het mogelijk dat de bemanning desgewenst van boord kan gaan en zich met eigen vervoer kan verplaatsen. De rustlocatie is voorzien van walspanning.
6. Indien de schepen door invloeden van buitenaf, buiten de invloedssfeer van SMIT (bijvoorbeeld bij gifwolken, op lastgeving van de politie, door onderhoud van de haven) niet kunnen rusten op een van de vaste rust- en afloslocaties en daardoor van een andere rustlocatie in de regio Stad of Europoort gebruik moeten maken, kan de bemanning via SCC en op kosten van SMIT een taxi bestellen voor vervoer van het schip naar het eigen vervoermiddel bij de vaste rust- en afloslocatie en vice versa. Zodoende is gewaarborgd dat de bemanning tijdens het grote rustblok van boord kan en zich vrij kan bewegen. Voor het rusten op een andere locatie worden geen overuren betaald, ook niet als op de rustlocatie geen walspanning aanwezig is.

7. Indien de kapitein op eigen initiatief aan SCC doorgeeft het grote rustblok door te brengen op een andere dan de vaste rust- en afloslocatie, vervalt de verplichting van SMIT om taxivervoer te regelen en kunnen evenmin overuren worden geclaimd.
8. De kapitein bepaalt na overleg met SCC op welke locatie het kleine rustblok wordt doorgebracht.

VERSCHUIVING VAN HET GROTE RUSTBLOK / COMPENSATIE

9. Indien het grote rustblok door het uitlopen van werkzaamheden in het kader van assistentie later aanvangt dan beoogd, verschuift het grote rustblok (het blijven acht aaneengesloten uren) en begint het een half uur nadat de kapitein zich bij SCC op de rustlocatie heeft afgemeld.
Het aantal uren waarmee het rustblok is verschoven, worden als overuren conform art 10 lid 3 van de cao uitbetaald of bijgeschreven als tijd-voor-tijd.
10. Varen in het rustblok nadat het is begonnen, is niet langer mogelijk (behoudens bij calamiteiten).

VERSCHUIVEN VAN HET KLEINE RUSTBLOK

11. Het kleine rustblok kan slechts onder twee voorwaarden niet worden genoten:
 - indien de sleepboot wordt ingezet bij een assistentie;
 - indien in opdracht van TSI/NSI en na een bevestiging per e-mail een reparatie wordt verricht.In beide gevallen worden de niet genoten rusturen later alsnog als klein rustblok ingepland of worden de niet genoten rusturen gecompenseerd.
Bovenstaande betekent ook dat alle andere voorkomende werkzaamheden, zoals onderhoud, schoonmaak, administratie, amos, drinkwater laden enz geen reden zijn om het kleine rustblok niet te accepteren.
12. Indien het kleine rustblok niet kan worden genoten op de door SCC aangezegde tijd (of eventueel later indien de rustlocatie niet tijdig bereikt kan worden), worden twee overuren uitbetaald conform art 10 lid 3 cao.
Indien het kleine rustblok niet tijdig (dus voor aanvang van het volgende grote rustblok) kan worden ingepland, of genoten, vindt een extra compensatie plaats door betaling van twee overuren conform art 10 lid 3 cao.
13. Indien het kleine rustblok wordt onderbroken door een oproep van SCC (onverwacht werkaanbod, calamiteiten, danwel voor noodzakelijke reparatie aangemeld door TSI/NSI) worden twee overuren betaald conform art 10 lid 3 cao. Het onderbroken kleine rustblok dient voor aanvang van het volgende grote rustblok alsnog te worden ingepland.
Indien het kleine rustblok niet tijdig (dus voor aanvang van het volgende grote rustblok) kan worden ingepland, of genoten, vindt een extra compensatie plaats door betaling van twee overuren conform art 10 lid 3 cao.

TUSSENPLOEG

14. Indien SMIT dit noodzakelijk acht, kan aan een bemanning het verzoek worden gedaan om ruimte te maken voor een tussenploeg. Dit verzoek kan niet worden gedaan aan een bemanning die werkt in het C-blok, behoudens op de woensdagavond, voordat aflossing plaatsvindt.

De inzet van een tussenploeg kan niet vaker dan drie maal per week per medewerker plaatsvinden.

15. Ruimte maken voor een tussenploeg betekent:
In het A-blok dat de bemanning om 06.00 uur van boord gaat op de vaste rust- en afloslocatie en daar twaalf uur later, om 18.00 uur de dienst weer hervat.
In het B-blok betekent het dat de bemanning om 18.00 uur van boord gaat op de vaste rust- en afloslocatie en daar twaalf uur later, om 06.00 uur de dienst weer hervat.
In het C-blok betekent het dat de bemanning middernacht, het begin van de donderdag aflosdag, van boord gaat en de weekdienst beëindigt.
Het kleine rustblok vervalt indien ruimte gemaakt wordt voor een tussenploeg.

De bemanning in het A-blok of in het B-blok kan thuis gaan rusten en eten of kan gebruik maken van een door SMIT gefaciliteerde eet- en slaapgelegenheid.
Bij de keuze voor thuis worden de reiskosten vergoed met 0,28 euro/km op basis van postcode huisadres - postcode afloslocatie met maximum van 60 km enkele reis (dus bv: € 0,28 /km o.b.v. postcode huisadres- postcode afloslocatie met max een van 60 km enkele reis per dag. Dus bijv: afstand is 40km enkele reis, vergoeding per dag is $40\text{km} * € 0,19 = € 7,60$ + $80\text{km} * € 0,09 \text{ belast} = € 7,20$. Totaal dus € 22,40).

De bemanning in het A-blok of het B-blok die ruimte maakt voor een tussenploeg, krijgt voor elk etmaal waarin ruimte wordt gemaakt een inconveniëntenvergoeding ter hoogte van twee uur overwerkbetaling conform artikel 10 lid 3 cao.
De bemanning in het C-blok houdt recht op een betaling van de volledige weekdienst.

Bijlage 8 – Overeenkomst betreffende de afwikkeling van de SHTR pensioengarantie

Partijen betrokken bij de CAO Van SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.,

- I. SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V., hierna te noemen 'werkgever';
en
- II. FNV Havens gevestigd te Amsterdam en De Unie, gevestigd te Culemborg,;

in overweging nemende dat:

- partijen over en weer de wens hebben geuit de pensioengarantie, zoals vermeld in artikel 11 van het arbeidsvoorwaardenreglement behorende bij de cao van werkgever voor de periode 2012 – 2013, te willen afwickelen,
- partijen ten aanzien van de afwikkeling van de pensioengarantie instemmen met het advies zoals weergegeven in het memo d.d. 7 mei 2013 van de heren Bosman en Vos (bijlage 1 bij deze overeenkomst),
- partijen ten aanzien van de berekeningswijze van de hoogte van een eventuele individuele compensatie onder de pensioengarantieregeling op 7 februari 2011 berekenings- en uitvoerings-afspraken hebben gemaakt die ook voor de afwikkeling en beëindiging van de garantieregeling zullen worden gehanteerd (bijlage 2 bij deze overeenkomst),

zijn het volgende overeengekomen:

Artikel 1 – Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werknemer:

Eenieder die:

- krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht op 31 december 2013 in loondienst was van werkgever, danwel in de loop van 2013 vanuit loondienst met pensioen is gegaan, en
- op wie de CAO voor de varende werknemers in dienst van SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V. voor de periode 2012 – 2013 van toepassing was, en
- op wie de bepalingen van 'artikel 11 – Pensioenfonds' van deze CAO van toepassing zijn.

Pensioengarantie: de toezegging zoals deze wordt genoemd in artikel 11 en bijlage 5 van de CAO voor de varende werknemers in dienst van SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V. voor de periode 2012 – 2013 en zoals deze verder is uitgewerkt in de nadere regeling d.d. 7 februari 2011.

Artikel 2 - Werkingsfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers zoals hierboven beschreven.

Artikel 3 – Berekening van de waarde van de pensioengarantie

Door werkgever zal voor alle werknemers een berekening worden opgesteld van de hoogte van de contante waarde van de pensioengarantie. De berekening zal, conform het advies van de heren Bosman en Vos, worden gemaakt per peildatum 31 december 2012 en niet, zoals in de cao is opgenomen, op de pensioendatum.

De hoogte van deze contante waarde kan ook nul zijn.

De berekening zal plaatsvinden conform de in de eerder genoemde nadere regeling d.d. 7 februari 2011 vastgestelde aannames, rekenmethoden en parameters, zoals deze ook in de afgelopen jaren zijn gehanteerd voor het maken van de berekening op de feitelijke pensioendatum.

Daarbij zullen ook de volgende aannames worden gehanteerd:

- Voor het bepalen van het pensioenrecht dat onder de regeling van het SMIT pensioenfonds gedurende 2012 zou zijn opgebouwd wordt verondersteld dat de regeling zoals deze in 2011 gold ook in 2012 zou hebben gegolden.
- Voor de bepaling van de contante waarde van de opgebouwde rechten worden de wettelijk factoren gehanteerd met als berekeningsdatum de eerste van de maand waarin betrokkenen 65 jaar wordt.

Artikel 4 – Informeren van de werknemer

Werknemers zullen door werkgever individueel schriftelijk worden geïnformeerd over de berekening van de waarde van de voor hem van toepassing zijnde pensioengarantie. Bij de berekening zal een uitleg worden verstrekt van de wijze waarop de berekening tot stand is gekomen en zal een toelichting worden gegeven op de uitkomst van de berekening.

Artikel 5 – Uitbetaling van het garantiebedrag

Het bedrag dat de medewerker ontvangt als gevolg van de afwikkeling van de pensioengarantie is een bruto bedrag, waarop de wettelijke inhoudingen plaatsvinden.

Het staat de werknemer tevens vrij om te kiezen voor een andere wijze van uitbetaling, mits deze fiscaal is toegestaan en mits deze geen verhoging van de kosten voor de werkgever met zich meebrengt.

Indien de werknemer een andere wijze van uitbetaling verkiest, dan dient hij dit schriftelijk aan werkgever aan te geven binnen een maand na ontvangst van de berekening van de waarde zoals bedoeld in artikel 5 van deze overeenkomst.

Artikel 6 – Vervallen van aanspraken op grond van de pensioengarantie

Nadat de vaststelling en eventuele uitbetaling van een bedrag op grond van de garantieregeling conform deze overeenkomst heeft plaatsgevonden, vervallen de aanspraken van de werknemer op grond van de pensioengarantieregeling.

De cao's voor SHTR die na 31 december 2012 tot stand komen, zullen overeenkomstig de in deze overeenkomst gestelde bepalingen gewijzigd worden. Deze overeenkomst zal worden opgenomen als bijlage in de cao die zal gelden vanaf 1 januari 2014.

Rotterdam,

SMIT HTR

FNV Havens

De Unie

Robert-Jan van Acker

Joost van der Lecq

Han ter Halle

Bijlage 1

Memo Bosman en Vos d.d. 7 mei 2013

Bijlage 2

Nadere uitwerking pensioengarantieregeling d.d. 7 februari 2011

Bijlage Memo Bosman en Vos d.d. 7 mei 2013

Memo

Samenstellers
Erwin Bosman/Michael Vos
Telefoon
030 691 3882
06 206 106 92

Bestemd voor
H. ter Halle
J. van der Leeg
M. Weug
L. Wijngaard

Registratienummer

CC:

Datum
7 mei 2013

Onderwerp

(pensioen) Garantieregeling SMIT HTR

Inleiding

Naar aanleiding van de opdracht die partijen betrokken bij de CAO SMIT HTR hebben geformuleerd (zie hieronder) hebben Vos en Bosman enige malen overleg gevoerd en zijn daarin tot het hieronder geformuleerde advies gekomen.

Opdracht - aanleiding

Partijen betrokken bij de CAO SMIT HTR hebben geconstateerd dat het SMIT Pensioenfonds (Smit PF) na 31 december 2011 geen actieve deelnemers meer kent en feitelijk een slapend fonds is geworden. Deze wijziging in de situatie betekent dat het in de toekomst ingewikkelder zal zijn om vast te stellen wat bij pensionering het verschil is tussen het pensioen dat hij krijgt nu hij deelnemer is van het Pensioenfonds Rijn en Binnenvaart (BPRB) en het pensioen dat hij zou hebben ontvangen als hij tot zijn pensionering zou hebben deelgenomen aan het SMIT PF. Die vergelijking is echter de kern van de afspraken die door CAO-partijen zijn gemaakt in het kader van de pensioengarantie.

Opdracht

CAO-partijen verzoeken de deskundigen opties aan te reiken om ervoor te zorgen dat de bedoeling van de door CAO-partijen gemaakte afspraken rondom de pensioengarantie wordt geëerbiedigd voor de werknemers op wie de pensioengarantie-afspraken van toepassing zijn.

Twee mogelijkheden dienen daarbij sowieso te worden beoordeeld:

1.

de mogelijkheid om de feitelijke opbouw in het BPRB te vergelijken met de virtuele opbouw bij het SMIT PF, en voor de vergelijking en de vaststelling van het verschil aan te nemen dat de opbouw in het SMIT PF vanaf 1 januari 2012 bij het Pensioenfonds van Boskalis zou zijn voortgezet.

2.

de mogelijkheid om de feitelijke opbouw in het BPRB per 31 december 2011 te vergelijken met de virtuele opbouw in het SMIT PF op 31 december 2011 en dit verschil als uitgangspunt te nemen voor de berekening van het bedrag dat bij feitelijke pensionering gemoeid is met de pensioengarantie.

Situatie

1.

De medewerkers waarop de pensioengarantie van toepassing is bouwen pensioen op bij het BPRB. (De waarde van) dit pensioen wordt vergeleken met (de waarde van) het pensioen dat deze medewerkers bij het Smit PF zouden hebben kunnen opbouwen. Een negatief verschil wordt op pensioendatum aan de medewerkers toegekend.

2.

De medewerkers die de afgelopen periode met pensioen zijn gegaan hebben een garantiebedrag toegekend gekregen dat relatief laag is.

3.

In het pensioenfonds Smit is er vanaf 1 januari 2012 geen pensioenopbouw meer, de medewerkers in dienst van Smit Nederland BV zijn per 1 januari 2012 in dienst gekomen bij Baggermaatschappij Boskalis BV en voor hen is de regeling van het pensioenfonds Boskalis van toepassing verklaard. Als gevolg daarvan had het pensioenfonds Smit per 1 januari 2012 geen actieve deelnemers meer. Het is niet vast te stellen wat er zou zijn gebeurd in het geval dat het Smit PF op 1 januari 2012 ook nog deelnemers vallend onder de SHTR cao zou hebben gehad.

4.

De fiscale pensioenwetgeving verandert in ieder geval per 1 januari 2014 (maximale opbouw middelloon wordt 2,15% bij een pensioenleeftijd van 67 jaar en mogelijk per 1 januari 2015 1,75%. Als gevolg van stijgende kosten van de opbouw van pensioenrechten heeft het BPRB (bij gelijkblijvende premie) de opbouw verlaagd. Het Smit PF en het BPRB hebben de pensioenrechten per 1 april 2013 met resp. 4,2% en 1,5% moeten verlagen.

Voorstel

In aanmerking nemende dat

- de garantiebedragen relatief gering zijn, en
- er niet anders dan gespeculeerd kan worden over hetgeen er zou zijn gebeurd indien medewerkers vallend onder de SHTR cao per 1 januari 2012 nog deelnemer zouden zijn geweest in het Smit PF, en
- de fiscale pensioenwetgeving zeker in 2014 wijzigt, maar mogelijk ook nog in 2015

stellen wij voor om de garantie niet pas af te rekenen op de pensioendatum maar direct op basis van het verschil in waarde van opgebouwde rechten per 31 december 2012.

Dit voorstel heeft een aantal voordelen:

- er wordt geen fictieve berekening gemaakt (het rekening houden met de regeling van Boskalis is naar onze mening te 'ver verwijderd' van de oorspronkelijke afspraak, namelijk de regeling van Smit);
- er hoeft geen rekening meer te worden gehouden met toekomstige wijzigingen van het fiscale pensioenregime (en dus ook geen schaduwadministratie meer);
- de rechthebbende medewerker krijgt het garantiebedrag binnenkort, en niet op de pensioendatum (NB. voor de hoogte van het garantiebedrag maakt het niet uit wanneer het verschil tussen twee pensioenregelingen wordt vastgesteld¹, wel echter het moment waarop het garantiebedrag wordt uitgekeerd: binnenkort of bij pensionering);
- er wordt schoon schip gemaakt.

Alternatief

Wij hebben over alternatieven gesproken. Het enige andere, enigszins reële en werkbare alternatief, waarbij de hierboven genoemde voordelen beperkt van toepassing zijn, is om per heden het garantiebedrag vast te stellen op basis van het te bereiken pensioen² op 65 jarige leeftijd en op basis van de volgende veronderstellingen:

- pensioenregelingen zoals die in het Smit PF en het BPRB golden op 31/12/2011
- toepassing van het reguliere opbouwpercentage voor de BPRB regeling (1,89% i.p.v. het verlaagde opbouwpercentage in 2012)
- de kortingen die door het Smit PF en het BPRB per 1/4/2013 zijn toegepast, worden buiten beschouwing gelaten
- pensioengrondslag 2012 wordt gebruikt als grondslag voor latere jaren.

Naar verwachting zijn de op deze wijze bepaalde garantiebedragen niet substantieel hoger of lager dan de garantiebedragen bepaald op de voorgestelde wijze. Omdat reguliere opbouw onder de regeling van het BPRB over het algemeen iets hoger is, zullen de garantiewaarden bij toepassing deze berekeningswijze naar verwachting iets lager uitvallen.

¹ De garantie wordt berekend als het verschil in contante waarde van te bereken pensioenen. Als het salaris in de toekomst zou wijzigen dan wijzigen dus ook de te bereken pensioenen. Daarom maakt het afrekenen per bijv. 31-12-2011 per saldo geen tot zeer weinig verschil.

² Ons voorstel gaat uit van het afrekenen op basis van de opgebouwde pensioenen.

Verzoek

Vriendelijk verzoeken wij u zich uit te spreken over ons voorstel en ons dit voorstel verder te laten uitwerken.

Bijlage Nadere uitwerking pensioengarantieregeling d.d. 7 februari 2011

Nadere regeling conform art 11 lid 6 van de cao voor de varende werknemers in dienst van SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.

De ondergetekenden:

- I SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V., enerzijds;
- II FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht en De Unie, gevestigd te Culemborg, zowel afzonderlijk als gezamenlijk, ter andere zijde;

hebben zich met betrekking tot de te hanteren contante waarde-factoren, mogelijkheden waarop de garantie zou kunnen worden uitgekeerd, de fiscale-, kosten- en andere aspecten van die verschillende mogelijkheden van advies laten dienen door de door partijen ingestelde werkgroep en zijn op basis daarvan de volgende nadere regeling overeengekomen:

- 1) Als contante waarde-factoren zullen worden gehanteerd de factoren zoals die voor individuele waardeoverdracht conform art 71 lid 7 van de pensioenwet jaarlijks worden vastgesteld.
- 2) De garantie zal worden uitgekeerd door middel van een betaling in één keer van een bedrag gelijk aan de contante waarde. Deze betaling zal plaatsvinden zo spoedig mogelijk nadat de definitieve waarde van de garantie kan worden vastgesteld.
- 3) Voor de vaststelling van de pensioengarantie wordt voor de berekening uitgegaan van de definities zoals deze van toepassing waren op 31 december 1998 in het reglement van het SMIT Pensioenfonds.
Als bijlage treft u deze definities aan.

Aldus overeengekomen en ondertekend:


Rotterdam 7 februari 2011

SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.



H.J. Smith
General Manager

FNV Bondgenoten



J. van der Lecq
Bestuurder

De Unie



J.E.I.M. ter Halle
Bestuurder

WWW.SMIT.COM

Bijlage 9 – Afspraken over de aanpassing van cao artikelen

Cao-partijen hebben de tekst van een aantal cao-artikelen aangepast. Onderstaand een overzicht hiervan. Deze tekstwijzigingen gelden met ingang van de ondertekening van de cao 2014 t/m 2016.

In de mantelovereenkomst:

Artikel 1 - Definities:

De tekst over het Werkingsgebied wordt als volgt gewijzigd.

Aangepast

Werkings- gebied : Aanloop Nieuwe Waterweg, Nieuwe Waterweg, Scheur, Nieuwe Maas tot de Van Brienoordbrug en de daaraan gelegen havenbekkens, alsmede het Europoortgebied en de Westerschelde met de aan de rechter en op basis van vrijwilligheid linkeroever gelegen havenbekkens.

In de CAO:

Artikel 3: Arbeidsduur / diensttijd

De tekst van de cao artikelen 3 lid 11c, lid 12a, lid 12b, 4A lid 1, 4B lid 1, 4B lid 3, 5 lid 3 en 18 lid 10 worden als volgt aangepast.

- 11c. Aangepast
Het niet aan boord zijn tijdens een rustblok is toegestaan, onder de volgende voorwaarde: iedere medewerker is er zelf verantwoordelijk voor dat hij op tijd op zijn werk is.
- 12a. Aangepast
Minimaal 1 boot vaart in een rooster waarbij door 2 ploegen per boot 12 uur aaneengesloten en vast ingeroosterd per 24 uur wordt gewerkt. Deze dienst wordt gelopen op vrijwillige basis.
De berekening van het uurloon geschiedt op basis van een 36-urige werkweek.
- 12b. Aangepast
Naast de in lid 12a genoemde boot, kan de werkgever ook boten inzetten in een rooster, dat kan afwijken van het in lid 12b t/m lid 12d beschreven rooster. Ook deze dienst wordt gelopen op vrijwillige basis. De door SMIT Harbour Towage Rotterdam BV te formuleren initiatieven met betrekking tot de vrijwillige 12-uursdienst en eventuele flexibele inroostering wordt niet in de CAO geregeld. Wel worden deze initiatieven met de vakorganisaties besproken.
De in lid 12a. vermelde diensttijd per periode van 24 uren zal vallen tussen 06.00 en 18.00 uur, resp. 18.00 en 06.00 uur.

Artikel 4 - Diensttijd bij reparatie aan de werf / fabriek / rustlocatie

A.

1. Aangepast
In geval van onderhoud en/of reparatiewerkzaamheden als zodanig aangemeld via de mail aan de werf/fabriek/ rust locatie zal een dagdienst worden gelopen. De werkweek aan de werf/fabriek is 36 of 48 uur. Door werk aan de fabriek wordt het

saldo op de urenkaart niet in positieve of negatieve zin gewijzigd. Diensttijd bij reparatie aan de werf / fabriek / rustlocatie is van 06.00 uur tot 20.00 uur.

Wanneer een reparatie is afgerond, hetgeen bepaald wordt door TSI/NSI, gaat een extra rustblok in dat net zo lang duurt als de reparatie heeft geduurd, maar met een maximale lengte van acht uur.

Indien de eindtijd van dit extra rustblok valt in het oorspronkelijke rustblok dat geldt voor de dienstdoende bemanning, vangen de werkzaamheden weer aan na afloop van het oorspronkelijke rustblok.

Indien de eindtijd van het extra rustblok valt buiten het oorspronkelijke acht uren-rustblok van de dienstdoende bemanning, vangen de werkzaamheden weer aan aansluitend op het extra rustblok.

Indien de eindtijd van het extra rustblok valt op een tijdstip dat minder dan acht uur afligt van de aanvang van het oorspronkelijke acht-uurs rustblok, vervalt het twee-uurs rustblok voor het etmaal dat eindigt bij aanvang van het volgende rustblok, zonder betaling van overuren.

B. Brandwacht

1. Aangepast
Tijdens dokkingen wordt gedurende de uren dat er niet aan boord gewerkt wordt, indien noodzakelijk en na schriftelijke opdracht van de afdeling fleet, brandwacht gehouden op basis van vrijwilligheid. De vergoeding voor de brandwacht is 300 euro bruto per etmaal (voor de duur van de cao) gedeeld door het aantal aanwezige bemanningsleden. Tijdens brandwacht worden geen overuren betaald.

3. Aangepast
Er zijn locaties, waaronder Antwerpen, die in het dokgeld een vergoeding voor de verplichte, externe brandwacht berekenen. In dit geval zal de bemanning ondergebracht worden in een hotel.

Artikel 5 - Promoties/werkgebiedswijzigingen

3. Aangepast
Indien men buiten het havengebied van Rotterdam tewerkgesteld wordt krijgt men i.p.v. het in de cao omschreven reisgeld de werkelijke kilometers vergoed tegen 0,28 euro (0,19 euro onbelast en 0,09 euro belast) per kilometer. Deze kunnen samen met eventuele tolgelden op een declaratieformulier worden gedeclareerd.

Artikel 18 – Arbeidsongeschiktheid

10. Aangepast
Deelname aan de vakbondscontributieregeling, heeft in geval van arbeidsongeschiktheid geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen ten aanzien het hierboven bepaalde.

Bijlage 10 – Diverse regelingen bij onderhandelingsresultaat CAO SHTR

- A. Zee regeling
- B. Towmaster vergoeding
- C. Jubileum regeling
- D. Afspraken o.b.v. oude OR afspraken

A. Zee regeling/Emergency Response (ER)

Definitie zee regeling/ER:

Er is sprake van een zeereis na schriftelijke bevestiging door de operationeel manager.

Vergoedingen:

De zee regeling/ER voorziet in 2 soorten vergoedingen, een vergoeding voor de ploeg die conform rooster reeds aan boord zit en een vergoeding voor de bemanningsleden die buiten hun rooster om extra aan boord komen. Het aantal extra bemanningsleden bovenop de bestaande crew van 3 personen is afhankelijk van het type schip en het bijbehorende minimum safe manning certificaat.

Crew aan boord binnen de torn:

Voor de crew welke zich aan boord bevindt tijdens hun torn geldt dat zij de 10 rusturen als overwerk conform artikel 10.3 CAO SHTR kunnen schrijven.

Crew die extra opkomt:

Voor de crew die extra opkomt geldt dat zij 24 uren per etmaal (tegen 158% van het basisuurloon per uur) kunnen schrijven.

De zee regeling is van toepassing vanaf 2 uur voor vertrek tot 2 uur na aankomst. Er vindt op de dag van vertrek en aankomst een pro-rata verrekening van de uren plaats.

LET OP:

- er dient **altijd** rekening te worden gehouden met de arbeids- en rusttijden wetgeving.
- Medewerkers gaan uitsluitend werkzaamheden verrichten onder de in deze regeling vastgelegde voorwaarden op vrijwillige basis.

Overige afspraken:

- Extra uren worden alleen uitbetaald en kunnen niet in verlof omgezet worden.
- Indien medewerker conform zijn afgesproken dienstrooster aansluitend aan een uitgelopen zeereis moet opkomen, dient men hier gehoor aan te geven.
- SMIT zal zorgen dat de medewerkers die op emergency response/zeereizen lijst staan geschikte werkkleding krijgen in aanvulling op het basis pakket

B. Towmaster vergoeding

Deze regeling is van toepassing voor schriftelijk door het bedrijf benoemde Towmasters.

Vergoeding:

Bij elk transport (special) ongeacht de duur vergoeden we € 750 bruto.

Deze vergoeding wordt betaald voor de volgende onderdelen:

- 2 voorvergaderingen
- Een dagdeel (=5 uur) voor elk stand-by dag bij GO NO GO tijd.
- Kilometer vergoeding voor de gereden kilometers.

Overig:

Er zal u een zogenaamde Towmaster uitrusting beschikbaar worden gesteld.

C. Jubileum regeling

Alle dienstjubilea (12½, 25 en 40 jaar) van werknemers werkzaam voor SHTR, SMIT Crew B.V. die loon ontvangen n.a.v. arbeid.

Jubileumversierselen (zolang de voorraad strekt)

- Bij een 12½-jarig jubileum ontvangt de jubilaris een zilveren speld/hanger.
- Bij een 25-jarig jubileum wordt een gouden speld/hanger en een vergulde legpenning met inscriptie uitgereikt.
- Bij een 40-jarig jubileum krijgt de jubilaris een gouden speld/hanger met diamant.

Jubileumviering

Medewerker mag voor € 300 uit eten. De rekening wordt op declaratiebasis ingediend en via het loon uitbetaald.

De navolgende bepalingen zijn van toepassing:

1. De jubileumuitkeringen zijn vastgesteld op een uitkering ter grootte van 1 maandsalaris voor jubilarissen die 25 jaar in dienst zijn en een uitkering ter grootte van 1,5 maandsalaris voor jubilarissen die 40 jaar in dienst zijn. De uitbetaling van de uitkeringen geschiedt met inachtneming van de toepasselijke belasting- en sociale verzekeringswetten;
2. De jubilaris krijgt 1 verlofdag op te nemen in het jaar van zijn/haar jubileum
3. Voor degenen die met pensioen gaan, bedraagt de uitkering € 75,-- bruto per dienstjaar.

D. Afspraken o.b.v. oude OR afspraken

Onderstaande regelingen vervangen de regelingen in het document OR – SH infomap 1030- -01 t/m 1030-/07

01: Taxi-vervoer (Europoort):

Bij aflossingen buiten de normale tijden of bij andere bijzondere omstandigheden is men gerechtigd, in overleg met het SCC van SMIT een taxi te bestellen, die het vervoer Scheurhaven-veerpont v.v. verzorgt. Indien men verder; ten gevolge van het (te laat) aflossen van boord, middels het openbaar vervoer niet meer in staat is het huisadres te bereiken, mag men, wederom alleen in overleg met het SCC – vanaf het punt waar men "gestrand is" met het openbaar vervoer - een taxi nemen.

02: Weeklijsten:

De weeklijst zal uiterlijk woensdag 15.00 uur worden gepubliceerd.

03: Overstappen op een andere boot:

Dit zal beperkt blijven tot eenmaal per 24 uur, waarbij e.e.a. naar redelijkheid zal worden toegepast. Overstappen naar een boot werkzaam volgens een ander werksysteem gebeurt in overleg tussen betrokkenen en Crewing met inachtneming van de arbeids- en rusttijden wet kan worden overgestapt.

04: Vergoeding in tijd i.v.m. artsenbezoek:

Bij artsenbezoek buiten werktijd zullen de navolgende uren in tijd worden vergoed:

*Specialisten • minimaal 1 uur, maximaal 4 uur per consult.

*Huis-/Tandarts en Fysiotherapeut 1 uur per consult.

*Keuringsartsen (ARBO/Zeevaartkeuring) 1 dagdeel (5 uur) per medische keuring. Na bezoek dient een afsprakenkaart (indien gebruikelijk) te worden overlegd bij de afd. Crewing.

05: Vergoedingsregeling persoonlijke hulpmiddelen:

Aan de brildragende medewerkers zullen eens per 3 jaar veiligheidsbrillen op sterkte (incl. "varilux", multifocale-of bifocale glazen) worden vergoed, indien besteld bij een door de werkgever aangewezen opticien. Coördinatie van bestellingen loopt via de afdeling crewing. Schade aan niet door het bedrijf verstrekte veiligheidsbrillen zullen niet vergoed worden.

Bij schade of verlies door een bedrijfsongeval zal het schadebedrag bij beschadiging of, indien noodzakelijk, vervanging worden vergoed. In dit geval dient vooraf wel door de medewerker de afdeling HR te worden ingelicht door middel van een schaderapport.

Overige protheses:

Bij schade of verlies door een bedrijfsongeval zal maximaal 100% van het schadebedrag bij beschadiging of, indien noodzakelijk, vervanging worden vergoed. De hoogte zal in overleg nader worden bepaald door crewing. In dit geval dient vooraf wel door de medewerker de afdeling HR te worden ingelicht door middel van een schaderapport.

06: Plaatsingen op sociaal/medische gronden:

Met de inwerkingtreding van de nieuwe Wet Zeevarenden is het mogelijk om medewerkers die beschikken over binnenvaart papieren op zeeschepen in te zetten. Het systeem bekend onder de benaming 3612 zal voor als nog voor minimaal 1 schip behouden blijven. Indien de werkgever dit wenst aan te passen zal er overleg met sociale partners plaatsvinden.

07: Faciliteiten:

T.b.v. alle opvarenden is er voor elke boot een (landelijk/digitaal) dagblad beschikbaar. Elke boot is tevens tenminste uitgerust met radio en TV. Met name de zeegaande boten hebben

Reglement bij cao

CAO voor de varende werknemers in dienst van

SMIT Harbour Towage Rotterdam B.V.

01-01-2014 t/m 31-12-2016

een adequate wasserij-uitrusting aan boord. Voeding en linnengoed wordt via de fleet department waldienst op voldoende wijze geregeld.

08: (Rechten van) ouderenuren (CAO):

Rechten van ouderenuren zullen jaarlijks per 01 januari worden bijgeschreven en (indien niet opgesoupeerd) niet vervallen aan het einde van het kalenderjaar.

09: Informatie over sociaal beleid:

SMIT zal samen met alle informatie conform Artikel 31 WOR e.v. de informatie aangaande het sociaal beleid aan de OR overhandigen.

10: Werkoverleg:

Uitgangspunt daarbij is dat het werkoverleg in hoofdzaak nautisch/technisch gericht zal zijn en dat het derhalve geen tendensen van OR-of bondsoverleg/onderwerpen zal bevatten. Tijd voor deelname wordt met 1 dagdeel vergoed en de reiskosten op basis van € 0,28 per km.

13: Opleidingskosten:

Indien er bedrijfsgerichte diploma's; die een meerwaarde betekenen voor het bedrijf; behaald worden, dan zullen deze opleidingskosten vergoed worden.

14: Overlijdensberichten van collega 's:

Indien dit door de familie op prijs wordt gesteld zullen overlijdensberichten m.b.t. collega's z.s.m. door het bedrijf naar de mensen zullen worden gestuurd.

15: Actueel houden plaatsingslijsten:

De OR zal elk halfjaar automatisch nieuwe plaatsingslijsten ontvangen.

16: Extra bemanningen + betaling rustblokken bij extra lange reizen:

Tijdens extra lange reizen binnen het werkgebied van SHTR, waaronder zogenaamde "specials", zal naast de bemanning die tijdens de normale assistenties aan boord benodigd zijn, extra bemanning aan boord geplaatst worden.

Indien een sleepboot ingezet wordt bij een extra lange reis worden voor alle bemanningsleden de 10 rusturen als overwerk uitbetaald volgens cao art. 10.3

Volgens het safe manning certificaat van de in te zetten sleepboot dient er voor de veiligheid extra bemanning aan boord te zijn, indien er langer dan 12 uur vanuit de werkhaven gevaren wordt.

Deze 12 uur geldt als maatstaf voor het aan boord plaatsen van extra bemanning om veilig het werk te kunnen doen.

Extra bemanning aan boord plaatsen geschiedt altijd in overleg tussen de operationeel manager en de betrokken dienstdoende kapitein aan boord.