



BULK TERMINAL AMSTERDAM

CAO

1 april 2009 tot en met 31 maart 2012



INHOUDSOPGAVE

	Blz.
Artikel 1: Algemene definities	4
Hoofdstuk 1: De overeenkomst	5
Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst	5
Artikel 2: Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden	5
Artikel 3: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode	5
Hoofdstuk 2: Verplichtingen	6
Artikel 4: Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 5: Verplichtingen van de werknemers	6,7
Hoofdstuk 3: Geschillen	8
Artikel 6: Minnelijke oplossing van geschillen	8
Artikel 7: Indiening van een klacht bij het Permanent Scheidsgerecht	8
Artikel 8: Permanent Scheidsgerecht	8
Hoofdstuk 4: Werknemersorganisaties	9
Artikel 9: Vakbeweging en onderneming	9
Artikel 10: Werkgeversbijdrage voor de sociale doeleinden	9
Artikel 11: Organisatieverlof	9,10
Hoofdstuk 5: Indiensttreding en beëindiging	11
Artikel 12: Indiensttreding	11
Artikel 13: Beëindiging dienstverband	11
Artikel 14: Overlijdensuitkering	11
Hoofdstuk 6: Arbeidsduur en dienstrooster	12
Artikel 15: Arbeidsduur	12
Artikel 16: Arbeidsduurverkorting/ roostervrije dagen	12
Artikel 17: Dienstrooster/pauze	13,14
Artikel 18: Zon- en feestdagen	14
Artikel 19: Vakantie en verlof	15,16
Artikel 20: Vrije dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder	16,17
Artikel 21: Bijzonder verlof	17,18
Artikel 22: Onbetaald verlof en buitengewoon verlof	18
Hoofdstuk 7: Salaris en winstdeling	19
Artikel 23: Salarissen	19
Artikel 24: Prijsindexatie	19
Artikel 25: Salarissen en toeslag voor werknemers jonger dan 21 jaar	19
Artikel 26: Winstdelingsregeling	20
Hoofdstuk 8: Toeslagen	21
Artikel 27: Schematoeslagen	21
Artikel 28: Afbouwregeling schematoeslag	21,22
Artikel 29: Overwerk en extradienst toeslagen	22,23,24
Artikel 30: Vervangingstoeslag	25
Artikel 31: Vakantietoeslag	25
Artikel 32: Koude toeslag	25
Artikel 33: Toeslag werken op stroom	26
Hoofdstuk 9: Arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 34: Ziekte	27,28
Artikel 35: Re-integratie	28
Hoofdstuk 9: Diverse regelingen	29
Artikel 36: Pensioen	29,30
Artikel 37: Vergoeding BHV+ diploma	30
Artikel 38: Vergoeding persluchtmasker	30
Artikel 39: Mentorentoeslag	31
Artikel 40: Fietsenplan	31
Artikel 41: Fiscale behandeling vakbondscontributie	31



Bijlagen

	Blz.
Bijlage I : Protocol OBA CAO 1 april t/m 31 maart 2012	32,33,34
Bijlage II : Sociaal beleid	35,36
Bijlage III: Functielijst	37,38
Bijlage IV: Salarisschalen	39,40
Bijlage V : Schema's	41,42



DEFINITIES

Artikel 1: Algemene definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	:	B.V. Overslagbedrijf Amsterdam
Werknemersorganisaties	:	FNV Bondgenoten gevestigd te Utrecht en CNV Vakmensen gevestigd te Hoofddorp;
Partijen	:	werkgever en werknemersorganisaties;
Werknemer	:	de mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van de werkgever, van wie de functie in de functielijst is opgenomen;
Ondernemingsraad	:	hierna te noemen OR, zoals omschreven in de Wet op de Ondernemingsraden;
Maand	:	kalendermaand;
Basismaandsalaris	:	het voor de functie vastgestelde bruto maandsalaris exclusief de schematoeslag;
Schematoeslag	:	toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema;
Schemamaandsalaris	:	bruto basismaandsalaris, plus schematoeslag;
Werkschema	:	een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling;
Partner	:	de echtgenoot of de geregistreerde partner van werknemer, of de partner met wie werknemer gedurende tenminste een half jaar samenleeft op eenzelfde adres, dit blijktens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst;
Regeling	:	deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Arbeidsweek	:	de periode tussen 07.00 uur op maandag en 15.30 uur daarop volgende zaterdag.



HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

Artikel 1: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de periode 1 april 2009 tot en met 31 maart 2012

De overeenkomst kan door partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven of via een e-mail met ontvangstbevestiging aan de wederpartij.

Zolang geen van de partijen tot opzegging van de overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd tot dat deze wordt opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel 2: Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon - en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, deel zullen uitmaken van deze CAO.

Tussentijdse wijzigingen of aanvullingen ten gevolge van gezamenlijk overleg en overeenstemming over de in deze overeenkomst genoemde arbeidsvoorwaarden, zullen eveneens deel uitmaken van deze CAO.

Artikel 3: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode

Beide partijen zijn tijdens de looptijd van de overeenkomst -in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen en/of wijzigingen in de loon - en prijspolitiek der regering - gerechtigd, eventuele, wijzigingen voortvloeiende uit deze veranderingen aan de orde te stellen.

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de, middels aangetekende brief of e mail met ontvangstbevestiging, aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien binnen een maand, na indiening van deze voorstellen, tussen partijen over de wijziging geen overeenstemming is bereikt, is de indienende partij gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand op te zeggen.

Partijen komen voorts overeen dat, indien en voor zover door overleg tussen regering en het georganiseerde bedrijfsleven tijdens de looptijd van de overeenkomst wijziging optreden in de bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg wordt nagegaan of en op welke wijze hiertoe een voorziening zal moeten worden getroffen.

De hieruit voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen zullen eveneens deel uitmaken van deze CAO.



HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN

Artikel 4: Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Werkgever zal gedurende de duur van de overeenkomst generlei actie voeren, welke ten doel heeft, op andere wijze dan in artikel 3 omschreven, wijziging te brengen in de in deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan. Daarin wordt aangegeven dat deze collectieve arbeidsovereenkomst onderdeel uit maakt van de individuele arbeidsovereenkomst.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat iedere werknemer de beschikking kan hebben over de geldende CAO.
5. De werkgever zal zorg dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van werknemer te behartigen, zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.
6. De werkgever is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijk de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
7. De werkgever verstrekt aan de werknemer de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.
8. Werkgever zal werknemer in de gelegenheid stellen voor zijn functie van belang zijnde kennis en kunde op peil te houden en zondig opleidingen en (herhaling)cursussen te volgen.

Artikel 5: Verplichtingen van de werknemers

1. Werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
Werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. Werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.



3. Werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. Werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
5. Werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, één en ander in overeenstemming met de desbetreffende wettelijke voorschriften en met inachtneming van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
6. Wanneer werknemer - al dan niet tegen beloning - nevenwerkzaamheden voor derden of als zelfstandige wil verrichten moet hij dit schriftelijk tenminste een week van tevoren aan werkgever melden. Het is werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt. Verricht werknemer bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst al nevenwerkzaamheden, dan moet hij dit onmiddellijk schriftelijk aan werkgever mededelen.
7. Werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden heeft geen aanspraak op de in deze regeling opgenomen aanvullingen.
8. Werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld informatie over de inrichting van het bedrijf, over de grondstoffen, over de bewerking daarvan en over de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
9. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.
10. Werknemer is gehouden voor zijn functie van belang zijnde kennis en kunde op peil te houden en zondig opleidingen en (herhaling)cursussen te volgen.
11. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in deze regeling genoemde aanvullingen.



HOOFDSTUK 3: GESCHILLEN

Artikel 6: Minnelijke oplossing van geschillen

Ingeval één der partijen bij deze overeenkomst van mening is dat door één der partijen een verplichting uit deze overeenkomst niet is nagekomen of de overeenkomst niet of niet juist heeft toegepast of verkeerd heeft uitgelegd, zal de klagende partij bij deze overeenkomst daarvan kennis geven aan de wederpartij tegen wie de klacht is gericht. Partijen treden alsdan met elkaar in overleg, teneinde te trachten tot een minnelijke oplossing te geraken.

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

Artikel 7: Indiening van een klacht bij het Permanent Scheidsgerecht

Indien na verloop van twee maanden, na ontvangst van de schriftelijke klacht als bedoeld in het vorige artikel, geen overeenstemming tussen partijen is bereikt, heeft de partij, die de klacht aanhangig heeft gemaakt binnen één maand nadien het recht de klacht ter afdoening te brengen voor het scheidsgerecht, genoemd in artikel 8, dan wel de klacht ter afdoening voor de gewone rechter te brengen. Inschakeling van het scheidsgerecht heeft uitsluiting van de gewone rechter tot gevolg en omgekeerd. Ontslagzaken behoren tot de competentie van de gewone rechter.

Artikel 8: Permanent Scheidsgerecht

Alle geschillen, welke tussen partijen ontstaan in verband met de toepassing of uitlegging van deze overeenkomst, ook welke die door één der betrokkenen als zodanig worden beschouwd, kunnen, mits zij zijn van de aard als omschreven in artikel 6 en voor zover zij niet op de wijze in dat artikel genoemd tot oplossing zijn gebracht, met uitsluiting van de gewone rechter in hoogste ressort door het Permanent Scheidsgerecht Havens¹ worden beslist. De uitspraak van het Permanent Scheidsgerecht havens is voor alle partijen bindend.

¹ Adres: Oslo 30 te 2993 LD Barendrecht, Postbus 453 te 2990 AL Barendrecht

HOOFDSTUK 4: WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel 9: Vakbeweging en onderneming

1. De werknemersorganisaties zullen bevorderen, dat hun leden voor het verrichten van arbeid aan hun werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in deze CAO genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij de werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende werknemersorganisatie zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.

Artikel 10: Werkgeversbijdrage voor de sociale doeleinden

1. Gedurende de periode van 1 april 2009 tot en met 31 maart 2012 zal werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder deze CAO vallende werknemers aan de bij het Cao-overleg betrokken werknemersorganisaties gezamenlijk afdragen ten behoeve van scholings-, vormings-, en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO.
2. Werkgever stelt €25,- per werknemer ter beschikking als bedrijfsgebonden budget om kaderleden van OBA in de gelegenheid te stellen zich te oriënteren op voor de OBA situatie relevante werkmethoden.

Artikel 11: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van één van de werknemersorganisaties met wie deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf - hierna te noemen organisatieverlof - met behoud van salaris worden gegeven voor de volgende activiteiten:
 - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a. Het totaal aantal organisatieverlofdagen wordt vastgesteld op 20 werkdagen per kalenderjaar.
 - b. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. Zolang het totaal van 20 werkdagen niet wordt overschreden.
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg tussen werkgever en vakbonden worden verhoogd.
 - c. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen. Deze organisatie bekostigt dit uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
De hoogte van de vergoeding zal jaarlijks worden vastgesteld volgens de overeengekomen systematiek



3. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het (schema)salaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.



HOOFDSTUK 5 INDIENSTTREDING EN BEEINDIGING

Artikel 12: Indiensttreding

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.
2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van één maand bij een arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en twee maanden bij een arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.
3. Gedurende de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigen.

Artikel 13: Beëindiging dienstverband

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. Door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van de wettelijke bepalingen tegen het einde van de maand, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
 - b. Ontslag op staande voet of wegens dringende redenen.
 - c. Overlijden van de werknemer.
2. Tenzij schriftelijk anders overeengekomen, eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt of op de eerste dag van de maand waarin werknemer 65 jaar wordt.
Indien een werknemer na de voor hem geldende pensioenleeftijd nog (gedeeltelijk) blijft werken geldt het bepaalde in artikel 1a .
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd of de opdracht.
4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd wanneer dit in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen

Artikel 14: Overlijdensuitkering

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen het salaris over de maand van overlijden betaalbaar gesteld, alsmede een uitkering ineens tot een bedrag van driemaal zijn (schema) maandsalaris. Betalingen geschieden met inachtneming van de regelingen van het fiscaal regime.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan de nagelaten betrekkingen krachtens wettelijke sociale verzekeringen worden op deze uitkering in mindering gebracht.



HOOFDSTUK 6 ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

Artikel 15 :Arbeidsduur

1. Voor de verschillende categorieën personeel geldt de volgende normale arbeidsduur:

Categorie	Gemiddelde werkweek	Gemiddelde werkdag
Semi continu dienst	38 ¾ uur	7 3/4 uur
Dagdienst	38 ¾ uur	7 3/4 uur
Kantoorpersoneel	38 ¾ uur	7 3/4 uur

Artikel 16: Arbeidsduurverkorting/Roostervrije dagen

1. De regeling kent per kalenderjaar op fulltime basis voor de verschillende categorieën personeel de navolgende afspraken over arbeidstijdverkorting

Semi continu dienst 19.5 dagen
Dagdienst 10 dagen
Kantoor 8.5 dagen
2. Per kalenderjaar kan de werkgever maximaal 11,5 roostervrije dagen en/of -diensten aanwijzen. De resterende roostervrije tijd wordt individueel na overleg met werknemer vastgesteld en toegekend in de vorm van hele roostervrije dagen of diensten.
3. Werknemer die volgens het semi continu schema werkt ontvangt per kalenderjaar compensatiedagen, door werkgever aan te wijzen, voor het werken op zaterdag. In de 19.5 roostervrije dagen zitten 9.5 dagen ter compensatie van het werken op een (klos)zaterdag.
4. In geval van arbeidsongeschiktheid op een vastgestelde roostervrije dag of dienst bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkorting.
5. Wanneer werknemer op een vastgelegde roostervrije dag komt werken wordt in overleg met de betrokken werknemer een vervangende roostervrije dag vastgesteld.
6. Werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangt de genoemde arbeidsduurverkorting of roostervrije dagen naar evenredigheid, afgerond naar boven op halve dagen of diensten.
7. In december van enig jaar kunnen werknemers maximaal 10 adv dagen voor het daaropvolgende jaar laten uitbetalen. De waarde van een dag is vastgesteld op 0.4% van 12 maal het (schema)maandsalaris.
8. In overleg met de ondernemingsraad is een uitvoeringsprocedure “roostervrije dagen” opgesteld met de regelingen tijdens ziekte.



Artikel 17: Dienstrooster/pauze

1. De werkweek is afhankelijk van het rooster en kan alle dagen van de week van maandag tot en met zaterdag omvatten.
2. Werknemer werkt volgens één van de onderstaande schema's:
 - a. dagdienst van maandag tot en met vrijdag
 - b. een semi continu schema dat een tijdvak van drie aaneengesloten weken omvat bestaande uit één week dagdienst, één week avonddienst en één week nachtdienst en één keer per zes weken een dagdienst op zaterdag.

Ter compensatie van het werken op zaterdag ontvangt werknemer compensatie in vrije tijd zoals beschreven in artikel 16 lid 3, en is een component uit het verhoogd taakloon een inconveniententoeslag.

3. Tussen twee achtereenvolgende diensten geldt een rusttijd van tenminste 11 uur. Eenmaal per periode van 7 maal 24 uur kan een rusttijd van 8 uur worden ingeroosterd.
4. Werknemer heeft een dagelijkse pauze. De pauze ligt tussen 11.30 uur en 13.00 uur.
5. Indien het voor de werkzaamheden nodig is kan de pauze een half uur verschoven worden.
6. Een verlenging van de werktijden met maximaal twee uur per dag is mogelijk. De aanzegging hiervan dient een half uur voor het einde van de dienst te hebben plaatsgevonden.
7. Werknemers, tewerkgesteld in een (volcontinu) rooster waarin weekenddagen zijn opgenomen, zijn verplicht op die dagen arbeid te verrichten.
8. De werknemer ontvangt van werkgever mededeling van het rooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Bij onvoorziene wijzigingen in de te verrichten werkzaamheden kan werkgever, na overleg met werknemer, tussentijds het vastgestelde individuele dienstrooster aanpassen.
9. De werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en/of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd worden aangevangen, en worden overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt. Om het mogelijk te maken de werkzaamheden "draaiend" over te nemen is er een overlap tussen het opkomende en afgaande spel van 0.15 minuten. De compensatie voor deze 0.15 minuten zit in de roostervrije dagen.



10. Werkzaamheden kunnen het noodzakelijk maken dat voorafgaand of aansluitend aan de normale dienst werkzaamheden worden verricht. Werkzaamheden buiten het dienstrooster, met uitzondering van verlengen, vinden in principe op basis van vrijwilligheid plaats
11. Werknemer met een functie behorende tot de functielijst technisch personeel is gehouden overwerk te verrichten wanneer het bedrijfsbelang dit vraagt. Zie artikel 29 voor de extradienst regelingen.
12. Werkgever kan de arbeidsduur per etmaal verlengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is:
 - a. met maximaal 2 uur zowel voor het beëindigen van de lossing afzonderlijk, als voor de belading of het afwerken een ruim van een zee- of binnenschip;
 - b. met maximaal 1 uur (voorafgaand of aansluitend van dienst) voor het openen en dichtleggen van de luiken; het gereed maken en/of vervoeren voor de werkzaamheden benodigde materialen;
 - c. met maximaal 1 uur (voorafgaand of aansluitend van dienst) voor het verzorgen, voor gebruik gereedmaken, verhalen en weer opbergen van machinale inrichtingen;
 - d. met maximaal 2 uur van de ochtendspil op een feestdag na 15.30 uur voor het afwerken of lichten van schepen. De middagspil hoeft in dat geval niet op te komen.

Artikel 18: Zon- en feestdagen

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede Pinksterdag
- Eerste en tweede Kerstdag
- Nationale feestdag (30 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei, in lustrumjaren)

Arbeid op deze feestdagen geschiedt, tenzij anders is vastgesteld, op vrijwillige basis. De feestdag wordt geacht in te gaan om 15.30 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de dagdienst volgende op de feestdag.



Artikel 19: Vakantie en verlof

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. Tussen directie en ondernemingsraad is een vakantieprocedure voor het opnemen van vakantiedagen overeengekomen, met als uitgangspunt artikel 19 lid 5.
2. Werknemer in dagdienst (al dan niet in combinatie met avonddienst) hebben per vakantiejaar aanspraak op 25 vakantiedagen (diensten) en werknemers in semi continudienst hebben per vakantiejaar aanspraak op 26 vakantiedagen (diensten), met behoud van (schema)maandsalaris, op basis van het onderstaande schema:

Maand	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
Dagdienst	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25
Semi continu	2	4	6	9	11	13	15	17	20	22	24	26

3. Een werknemer die een deel van het vakantiejaar in dienst van werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantie. Bij werknemers, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt de maand mee voor de vaststelling van het aantal vakantiedagen.
4. Werknemers hebben bij een langdurig en onafgebroken dienstverband bij werkgever of bij het bereiken van de hogere leeftijd volgens onderstaande schaal, recht op één of meer dagen extra vakantie per jaar met ingang van de dag, waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt.
 - Bij 10 jaar dienstverband of op 45 jarige leeftijd: 1 dag
 - Bij 20 jaar dienstverband of op 50 jarige leeftijd: 2 dagen
 - Bij 30 jaar dienstverband of op 55 jarige leeftijd: 3 dagen
5. Voor het opnemen van de vakantiedagen gelden de volgende regels:
 - a. Van de in lid 2 genoemde vakantie zal in het hoogseizoen als regel maximaal 15 dagen aaneengesloten worden verleend.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie (maximaal drie weken) wordt door de werkgever vastgesteld conform de procedure zoals overeengekomen tussen directie en ondernemingsraad, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
 - c. Werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
 - d. De in enig jaar opgebouwde vakantiedagen dienen in principe in het daarop volgende jaar voor 1 april te zijn opgenomen.
 - e. Vakantie die niet is opgenomen verjaart 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan



6. Wanneer werknemer tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid met vakantie wil heeft hij hiervoor toestemming van werkgever nodig. De toestemming zal alleen geweigerd worden wanneer de bedrijfsarts negatief adviseert. De dagen zullen op het vakantiesaldo worden ingehouden.
7. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Voor werknemer, die voor of de 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.
8. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
9. Aan jeugdige werknemers wordt, zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in lid 2 bedoelde dagen nog 3 extra vrije dagen per volledig vakantiejaar toegekend. Aan deze dagen kan door de werkgever een afzonderlijke bestemming worden gegeven, wanneer hiermede de algemene ontwikkeling van werknemer wordt bevorderd.

Artikel 20: Vrije dagen voor werknemers van 55 jaar en ouder

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van onderstaande matrix:

Leeftijd	55	56	57	58	59	60	61
Dagen per jaar	4	5	6	7	8	10	15

Leeftijd	62	63	64
Dagen per jaar	15	15	15

2. Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van het aantal maanden in de desbetreffende leeftijd in het kalenderjaar, naar welk aantal de dagen pro rata worden berekend.
3. Bij een aaneengesloten ziekteperiode langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen verhoudingsgewijs lager vastgesteld.
4. Deze vrije dagen worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie cq aanwijzingen van de ondernemingsraad.



5. Over dagen waarop vrijaf wordt genoten, wordt een evenredig deel van 90% van het basis- respectievelijk schemamaandsalaris, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend, vergoed. Bovengenoemde dagen dienen in het betrokken kalenderjaar te worden opgenomen. Dagen waarvan geen gebruik is gemaakt worden nimmer in geld uitbetaald, en kunnen niet naar een volgend jaar worden meegenomen.

Artikel 21: Bijzonder verlof

1. In de volgende gevallen wordt over de in de arbeidsweek vallende dagen verlof verleend, met behoud van (schema)maandsalaris:
 - 1 dag bij:
 - ondertrouw van werknemer;
 - huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
 - haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk. Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt werknemer het recht op één vrije werkdag, op te nemen in de periode één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag;
 - 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
 - overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen, schoondochters, kleinkinderen;
 - verhuizing (maximaal 1x per jaar)
 - 25 en 40 jarig dienstjubileum.
 - 2 dagen bij:
 - huwelijk van werknemer;
 - overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders;
 - bevalling van zijn partner.
 - 4 dagen bij:
 - overlijden van de (geregistreerd) partner of één van haar/zijn kinderen, alsmede eigen pleeg of stiefkinderen;
 - overlijden van één der (stief-)ouders wanneer werknemer zorg draagt voor de crematie/begrafenis.
2. Werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). Werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.
3. In overleg tussen werkgever en ondernemingsraad en gebaseerd op de Wet Arbeid en Zorg is een procedure "Zorg en Arbeid" overeengekomen waarin o.a. de verlofregelingen zijn overeengekomen.



4. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van schemamaandsalaris of aanvulling tot het schemamaandsalaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft.
Deze laatste bepaling is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van werknemer of uit het niet nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.
5. Rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, alsmede geregistreerde partners, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren en daartoe een samenlevingscontract kunnen overleggen.
Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel 22: Onbetaald verlof en buitengewoon verlof

1. Onbetaald verlof kan onder de volgende condities worden toegestaan:
 - a. werkgever heeft te allen tijde de vrijheid de aanvraag al of niet te honoreren;
 - b. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof zijn voor rekening van werknemer;
 - c. gedurende het onbetaald verlof mag werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst verrichten;
 - d. het verlof kan voor een periode van minimaal één week tot maximaal één maand worden aangevraagd.
2. Buitengewoon verlof, al dan niet met behoud van salaris, kan worden verleend in die situaties waarin werkgever oordeelt dat daartoe aanleiding is.
Verzoeken voor buitengewoon verlof dienen aan de directie te worden gericht.
Werkgever zal indien noodzakelijk in overleg met de arbodienst per geval ernst, noodzaak en billijkheid beoordelen of buitengewoon verlof verleend kan worden.



HOOFDSTUK 7 SALARIS EN WINSTDELING

Artikel 23 :Salarissen

1. De salarisregeling heeft betrekking op verschillende categorieën werknemers: operationeel -, technisch- ,leidinggevend- en kantoor personeel. Elke categorie behoudens kantoorpersoneel heeft een eigen reeks functies ingedeeld in functiegroepen, opgenomen in de betreffende functielijst (zie bijlage III).
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen voor de verschillende categorieën werknemers zijn in bijlage IV opgenomen.
3. Werknemers worden op basis van de functielijst, de daarin vermeldde criteria en de bijbehorende salarisschaal ingedeeld.

Artikel 24: Prijsindexatie

1. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleide toeslagen op respectievelijk 1 januari en 1 juli van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS. consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid) van april – oktober en oktober – april.
2. De aanpassing per 1 juli 2010 vindt plaats op basis van het indexcijfer: december 2009 - april 2010.
3. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar “op de lat gezet” en verrekend met toekomstige verhogingen.

Artikel 25: Salarissen en toeslag voor werknemers jonger dan 21 jaar

1. In principe gelden bij aanname dezelfde opleiding -, beoordeling- en selectie maatstaven welke gehanteerd worden voor de aangehechte functie- en salarislijst, met dien verstande dat het aanvangssalaris op een leeftijd van:

Leeftijd	18	18 ½	19	19 ½	20	20 1/2
percentage	62%	67 ½%	76%	82 ½ %	90%	95%

zal bedragen van het basismaandsalaris, dat toegekend zou worden, indien de betrokkene bij aanstelling 21 jaar of ouder zou zijn geweest.

2. Aan werknemers beneden de 21 jaar, die gehuwd dan wel kostwinner/-ster zijn, zal het salaris worden toegekend van 21 jaar en ouder.



Artikel 26: Winstdelingsregeling

1. In de periode 1 april 2009 tot en met 31 maart 2012 kunnen werknemers meedelen in de nettowinst.
2. De medewerker die op het tijdstip van uitkering in dienst is van de werkgever komt in aanmerking voor de winstdeling.
3. Indien het netto resultaat de drempel van 4 % van de omzet overschrijdt wordt maximaal 10% van de netto winst aangewend als winstuitkering aan de werknemers. Van de 10% is 3% afhankelijk van de in het kalenderjaar bedrag aan schades.
4. Het percentage winstuitkering per werknemer wordt berekend door het bedrag van maximaal 10% te delen door de loonsom. Het winstuitkeringspercentage wordt toegekend over het jaarsalaris van de werknemer. Het jaarsalaris is 12x het (schema)maandsalaris en vakantietoeslag.
5. Werknemers die in de loop van het jaar in dienst zijn getreden ontvangen de uitkering op basis van volle maanden dat men in dienst is. Werknemers die een volledige WAO of WGA uitkering hebben en geen structurele arbeid voor OBA in een regelmatige cyclus verrichten, ontvangen geen winstuitkering.
6. Tussen ondernemingsraad en directie zijn de nadere regelingen met betrekking tot de winstdeling vastgelegd.



HOOFDSTUK 8 TOESLAGEN

Artikel 27: Schematoeslagen

- De werknemer die volgens een schema te werk wordt gesteld, ontvangt een toeslag op het basismaandsalaris. Deze toeslag bedraagt:

- maandag tot en met vrijdag	dagdienst	00,00%
- maandag tot en met zaterdag	dagdienst	06,13%
- maandag tot en met vrijdag	avonddienst	15,88%
- maandag tot en met vrijdag	nachtdienst	31,20%
- De werknemer die volgens een schema te werk wordt gesteld ontvangt naast het basismaandsalaris een verhoogd spilloon van 12,6 % voor het werken in dagdienst of semi-continudienst.
- De werknemer in semi-continudienst ontvangt een toeslag van 30,34% bestaande uit 17,74% schematoeslag (6,13+15,88+31,20 gedeeld door 3) en 12,6% verhoogd spilloon.
- De werknemer in dagdienst ontvangt een toeslag van 12,6%. Bestaande uit 0% schematoeslag en 12,6% verhoogd spilloon.
- Ingeval van andere tewerkstellingsvormen dan hierboven vermeld, worden de schematoeslag en het verhoogd spilloon afgeleid van de in lid 1 en lid 2 genoemde percentages.

Artikel 28: Afbouwregeling schematoeslag

- De werknemer die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, ontvangt vanaf het moment van overplaatsing de juiste schematoeslag.
- De werknemer die anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, behoudt, afhankelijk van de periode welke hij laatstelijk ononderbroken volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, de navolgende percentages van het nominale nadelige verschil in schematoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:

Duur	Percentage	Aantal maanden
< 3 maanden	0 %	
> 3 maanden < 6 maanden	100 % 60 % 20 %	Lopende maand 2 maanden 1 maand
> 6 maanden < 3 jaar	100 % 80 % 60 % 40 % 20 %	Lopende en volgende maand 2 maanden 2 maanden 1 maanden 1 maanden



> 3 jr < 5 jr	100% 80 % 60 % 40 % 20 %	Lopende en volgende maand 4 maanden 3 maanden 3 maanden 3 maanden
> 5 jr < 10 jr	100 % 80 % 60 % 40 % 20 %	Lopende en volgende maand 7 maanden 7 maanden 7 maanden 7 maanden
> 10 jaar	100 % 80 % 60 % 40 % 20 %	Lopende en volgende maand 15 maanden 15 maanden 14 maanden 14 maanden

3. Bovenstaande afbouwregeling is eveneens van toepassing voor werknemers van 55 jaar en ouder bij plaatsing in een dagdienstfunctie op eigen verzoek, mits deze functie voor betrokkene voor handen is. Na het bereiken van de 60 jarige leeftijd zal geen verdere afbouw plaatsvinden.
4. Werknemers van 57 ½ jaar en ouder kunnen op eigen verzoek worden overgeplaatst naar de dagdienst zonder dat afbouw van hun schematoeslag zal plaatsvinden.

Artikel 29: Overwerk en Extradienst toeslagen

a.Overwerk:

1. Wanneer de werknemer in opdracht van werkgever arbeid verricht waardoor de arbeidsduur volgens het voor werknemer geldende dienstrooster wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
2. De werknemer ontvangt, voor het verrichten van overwerk binnen de volgens dienstrooster te werken arbeidsweek, op basis van het volgende schema een toeslag:

Operationeel en Technisch personeel		
Arbeidsweek	Arbeid tussen	% basismaandsalaris
Maandag t/m vrijdag	06.00 en 22.00 uur	0,63% per uur*
Maandag t/m vrijdag	22.00 en 06.00 uur	0,71% per uur
Zaterdag		0,78% per uur*
Verlengen van 2 uur conform artikel 17 lid 6		2,52% per uur

*Indien korter dan één uur is gewerkt, wordt een uur uitbetaald. Daarna vindt de betaling per half uur plaats.



B. EXTRA DIENSTEN:

3. De werknemer ontvangt, voor het verrichten van overwerk buiten de volgens dienstrooster te werken arbeidsweek en voorafgaand of opvolgend aan een extra dienst, op basis van de volgende tabel een toeslag:

Operationeel personeel semi continudienst		
Dag	Arbeid tussen	% basismaandsalaris
Zaterdag	15.30 en 18.00 uur	0,78% per uur*
Zaterdag	18.00 en 21.30 uur	1,12% per uur*
Zaterdag	21.15 en 05.15 uur	1,20% per uur*
Zondag of feestdag	05.00 en 18.00 uur	1,12% per uur*
Zondag of feestdag	18.00 en 22.00 uur	1,12% per uur*
Zondag of feestdag	22.00 en 06.00 uur	1,20% per uur*

Indien korter dan één uur is gewerkt, wordt een uur uitbetaald. Daarna vindt de betaling per half uur plaats.

4. De werknemer ontvangt, voor het werk in een spil buiten de volgens dienstrooster te werken arbeidsweek en op feestdagen binnen de arbeidsweek, een toeslag op basis van de onderstaande tabellen, kolom 1.
5. De werknemer ontvangt wanneer hij is besteld en niet tewerk is gesteld een toeslag op basis van de onderstaande tabellen, kolom 2.
6. Maakt de werknemer gebruik van de tijd voor tijd regeling dan geldt de toeslag op basis van de onderstaande tabellen, kolom 3. De werknemer heeft de mogelijkheid om ook het toeslag deel om te zetten in tijd voor tijd.
7. De werknemer ontvangt bij opkomen, ongeacht of er sprake is van tewerkstelling, een opkomstvergoeding van €33,27 tenzij de werknemer gebruik maakt van de tijd voor tijd regeling.



Operationeel en Technisch personeel semi continu dienst					
			% basismaandsalaris		
			1	2	3
Dag		tijd	Bij arbeid	Besteld, niet te werk gesteld	Toeslag deel tijd voor tijd
zaterdag	dag	07.15 – 15.30 uur	6,12%	3,53%	2,59%
	middag	15.15 – 23.30 uur	7,61%	3,99%	4,08%
	nacht	23.15 – 07.30 uur	8,91%	5,11%	5,38%
Zon- of feestdag	dag	07.30 – 15.30 uur	7,34%	3,53%	3,81%
	middag	15.30 – 23.30 uur*	8,17%	4,36%	4,64%
	nacht	23.30 – 07.30 uur	8,91%	5,11%	5,38%

Technisch personeel dagdienst					
			% basismaandsalaris		
Uitgaand van halve en hele diensten			1	2	3
Dag	dienst	tijd	Bij arbeid	Besteld, niet te werk gesteld**	Toeslagdeel tijd voor tijd*
Zaterdag	ochtend	4.25 uur	3,16%	1,95%	
	middag	3.50 uur	2,60%	1,67%	
	dag	7.45 uur	5,76%	3,62%	2,14%
Zondag of feestdag	ochtend	4.25 uur	3,90%	1,95%	
	middag	3.50 uur	3,25%	1,67%	
	dag	7.45 uur	7,15%	3,62%	3,53%
Zaterdag, zondag of feestdag	avond	4.25 uur	4,55%	2,60%	
		3.50 uur	3,90%	2,32%	
		7.45 uur	8,45%	4,92%	4,83%
	nacht	4.25 uur	4,83%	2,88%	
		3.50 uur	3,90%	2,32%	
		7.45 uur	8,73%	5,20%	5,11%

8. De werknemer kan extra diensten in tijd voor tijd opnemen met een maximum van een dienst/spil per keer. De tijd voor tijd dienst kan alleen in hele diensten en binnen 6 weken na het ontstaan worden opgenomen. Het toeslagdeel kan eveneens in tijd voor tijd worden omgezet.
9. De extradiensbetaling voor de zaterdagnacht is gelijk aan de betaling voor de zondagnacht.
10. Bij opkomst in het avondspel voorafgaand aan een feestdag gaat de zondagbetaling in om 15.30 uur wanneer het hele spel wordt gewerkt.

Artikel 30: Vervangingstoelage

1. Aan de werknemer die in opdracht van werkgever tijdelijk, en gedurende minimaal twee weken, een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie volledig waarneemt, zal gedurende de periode van vervanging het bij die functie behorende salaris worden betaald.
2. Indien er voor de waar te nemen functie meerdere salarisgroepen zijn, wordt uitgegaan van de salarisgroep waarin betrokkene zou zijn geplaatst bij definitieve aanstelling.



3. Bij het waarnemen van de functie van toezichthouder zal worden uitgegaan van het salaris in functiegroep 2 stap a. De toeslag bedraagt 4,27% van het schemamaandsalaris.

Artikel 31: Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een **vakantietoeslag van één bruto (basis)maandsalaris** zoals dit geldt op het moment van uitbetaling.
De vakantietoeslag wordt gelijk met het salaris over de maand mei uitgekeerd.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij indiensttreding vóór of op de 15^e van een maand telt die kalendermaand mee, bij indiensttreding ná de 15^e van een maand telt die kalendermaand niet meer mee; bij uitdiensttreding andersom.
4. De werknemer van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zal de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
5. Bij beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt hetgeen teveel aan de werknemer is uitbetaald van hem ingehouden respectievelijk teruggevorderd.
6. Indien de werknemer komt te overlijden zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar worden toegekend aan de nabestaanden.
7. Werknemers in dienst getreden na de vakantietoeslag uitbetaling ontvangen in december hun toekomstige vakantietoeslag.

Artikel 32: Koude toeslag

Op dagen dat op luchthaven Schiphol te 07.00 uur een temperatuur van -5^o Celsius of lager wordt gemeten, is voor het gehele volgende etmaal een koudetoeslag verschuldigd van € 1.50 per gewerkte halve dienst met een maximum van € 3.00 per dag.



Artikel 33: Toeslag werken op stroom

1. Ten behoeve van het varen naar en van schepen die op stroom worden behandeld, dient de werknemer een kwartier voor aanvang van de normale arbeidstijd op te komen en zal men uiteindelijk een kwartier na normale arbeidstijd aan de wal zijn. Per kwartier wordt 0.24% van het basismaandsalaris uitgekeerd.
2. Overeengekomen :

OBA – IGMA	1x 0.24%
OBA – Rietlanden	2x 0.24%
OBA – IJmuiden	3x 0.24%

HOOFDSTUK 9 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 34: Ziekte

1. Ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geniet de werknemer, met inachtneming van het hierna bepaalde, voor de duur van maximaal één jaar zijn netto (schema)maandsalaris bij arbeid, waarbij de eventuele wettelijke uitkeringen aan zijn werkgever worden betaald.
2. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag wegens ziekte of ongeval niet voor arbeid op vrijwillige basis op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag.
3. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een bedrijfsongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.
4. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst waarin het werk is gestaakt.
5. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WAO/WIA genieten die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen vastgesteld, rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat de betrokkene gaat verrichten.
6. Werkgever zal een collectieve verzekering aan de werknemers aanbieden voor het WGA hiaat. Deze verzekering zal 70% van het SV-loon afdekken. De premie is voor rekening van werknemer.
7. In het tweede ziektejaar zal naast de wettelijke loondoorbetaling van 70%, bij re-integratie tot 100% ,van het (schema) maandsalaris worden aangevuld.
8. Voor werknemers die vallen in de categorie “minder dan 35% arbeidsongeschikt” zal OBA zich maximaal inspannen om de werknemer overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter binnen de onderneming te herplaatsen.
9. Voor werknemers die vallen in de categorie “35% tot 80% arbeidsongeschikt” zal OBA zich maximaal inspannen om de werknemer te herplaatsen in een functie waarin minimaal 50% van de restcapaciteit wordt benut.
10. Wanneer de WIA-uitkering niet of later ingaat doordat aan werkgever door de UWV een sanctie is opgelegd, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100%, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen. Deze regeling is ook van toepassing wanneer werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.



11. Met ingang van 1 juli 2010 neemt OBA de volledige gedifferentieerde WGA premie voor haar rekening. Wanneer de gedifferentieerde WGA premie in de toekomst stijgt wordt de premie boven de 1,50% voor 50% betaald door OBA en 50% door de werknemer.

Artikel 35: Re-integratie

1. Wanneer in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. Werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen. Werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
2. Wanneer werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
3. Werkgever zal zorgen voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag Wia-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
4. Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.



HOOFDSTUK 10 DIVERSE REGELINGEN

Artikel 36 :Pensioen

Ten behoeve van de pensioenregeling voor de onder deze overeenkomst vallende medewerkers heeft OBA een overeenkomst afgesloten bij Aegon Pensioen. Bij Aegon Pensioen (hierna te noemen Aegon) zijn tevens de oude PVH en Optas pensioenrechten ondergebracht.

Bij Aegon zijn drie pensioenregelingen ondergebracht welke met de ondernemingsraad zijn overeengekomen en zijn vastgelegd in de pensioenreglementen.

1. Pensioenreglement A /OPTAS Flexibel keuzepensioen van B.V. Overslagbedrijf Amsterdam.
 - a. Deelnemer zijn alle medewerkers van 20 jaar of ouder en niet vallend onder de OPTAS B regeling danwel de OPTAS C regeling of Centraal Beheer.
 - b. Pensioenleeftijd is 65 jaar en het betreft een pensioensystematiek op basis van beschikbare premie.
 - c. De pensioengrondslag is 12 x (schema)maandsalaris en vakantietoeslag.
 - d. De premie is gebaseerd op een leeftijdsstaffel en de werknemer betaald een gedurende de looptijd vlakke premie van 6.09% welke wordt geheven van de pensioengrondslag minus franchise.
 - e. De franchise wordt gesteld op 10/7 van 12 maal de uitkering krachtens de AOW (inclusief vakantietoeslag) die in en over de maand januari van het betreffende jaar wordt verricht op basis AOW enkelvoudig gehuwd. In 2010 bedraagt de franchise €12.673,20
 - f. Het ambitieniveau op pensioenleeftijd is 60% met als uitgangspunt het salarisoniveau van 1-1-2000 inclusief AOW gehuwden en 39 havenjaren.
 - g. Het nabestaandenpensioen kent een opbouw van 1.225% per jaar

2. Pensioenreglement B /OPTAS Flexibel keuzepensioen van B.V. Overslagbedrijf Amsterdam
 - a. Deelnemer zijn m.i.v. 1 januari 1998 de werknemers die geboren zijn tussen 1 januari 1950 en 31 december 1976 en op 31 december 1997 deelnemer waren aan het PVH pensioenfonds en bij de overgang naar OPTAS pensioen op 1 januari 1998 niet vallen onder de regelingen van pensioenreglement A of centraal beheer.
 - b. Pensioenreglement B is een gesloten pensioenregeling op basis van beschikbare premie. Toetreding tot deze regeling is niet meer mogelijk.
 - c. Pensioenrechtleeftijd is de maand waarin de deelnemer 60 jaar wordt tenzij de deelnemer een andere ingangsdatum van het ouderdompensioen kiest.
 - d. De pensioengrondslag is 12 x (schema)maandsalaris en vakantie-toeslag.



- e. De premie is gebaseerd op een individuele vlakke premie welke per deelnemer in 2000 is vastgesteld om op 60 jarige leeftijd op basis van de overeengekomen uitgangspunten het ambitieniveau te kunnen realiseren.
De werknemersbijdrage aan de individuele vlakkepremie bedraagt 6.19% en wordt geheven over de pensioengrondslag.
Vanaf 60 jaar is de pensioenpremie gebaseerd op de standaardpremie.
- f. Het ambitieniveau tussen 60 en 65 jaar is gebaseerd op 75% van het pensioengevendsalaris van het jaar 2000 onafhankelijk van het aantal havenjaren
Het ambitieniveau voor het ouderdomspensioen met ingang van 65 jaar is gebaseerd op maximaal 60% van het pensioengevendsalaris inclusief AOW gehuwden met als basis het salaris per 1-1-2000 en 39 havenjaren.
- g. De franchise wordt gesteld op 10/7 van 12 maal de uitkeringkrachtens de AOW (inclusief vakantietoeslag) die in en over de maand januari van het betreffende jaar wordt verricht op basis uitkering enkelvoudig gehuwd. In 2010 bedraagt de franchise €12.673,20

3. Pensioenreglement C/ Optas C regeling B.V. Overslagbedrijf Amsterdam

Voor werknemers geboren in de periode vanaf 1 januari 1942 tot en met 31 december 1949, die tenminste vanaf 1 januari 1993 onafgebroken deelnemer zijn geweest in het PVH geldt het pensioenreglement C van OPTAS Pensioenen B.V. met pensioenrechterdatum 65 jaar.

- a. De hoogte pensioenuitkering bij 65 jaar zal gebaseerd zijn op de alsdan opgebouwde rechten in de oude en herziene PVH regeling.
- b. De premie bedraagt 17,19% van pensioengrondslag 1 waarbij 6,38% voor rekening van de werknemer is en bedraagt 9,54% van de pensioengrondslag 2 waarbij 6,38% voor rekening van de werknemer is.
- c. De werknemer heeft het recht om gebruik te maken van de STIVU regeling.
OBA heeft hiervoor een één artikel CAO afgesloten, op 2 september 1998.

Artikel 37: Vergoeding BHV+ diploma

1. Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig BHV+ diploma zal indien de werkgever het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van €17,62 bruto per maand.
2. De contributiekosten, verbonden aan het eens in de twee jaar verlengen van het diploma, zullen na overlegging van een declaratie of nota worden vergoed.

Artikel 38: Vergoeding persluchtmasker

Aan werknemers die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker zal indien de werkgever het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend van €17,92 bruto per maand.



Artikel 39: Mentorentoeslag

Per spil in de stuwadoorsdienst is er één spilmentor en de spilmentor ontvangt per jaar €1800 bruto. Het bedrag wordt in december, achteraf, uitbetaald.

Artikel 40: Fietsenplan

Werknemers die minimaal de helft van het aantal werkdagen op de fiets naar het werk komen, kunnen gebruik maken van een fiscaalvriendelijke fietsregeling, zolang de overheidsregelingen dit toestaan

Artikel 41: Fiscale behandeling vakbondscontributie

Werknemers kunnen hun vakbondscontributie fiscaalvriendelijk laten verrekenen. Een en ander voor zolang dit door de belastingdienst wordt toegestaan.



BIJLAGE I PROTOCOL OBA CAO 1 APRIL 2009 TOT EN MET 31 MAART 2012

1. Looptijd

Een CAO met een looptijd van 3 jaar van 1 april 2009 tot en met 31 maart 2012.

2. Inkomen

APC

Met ingang van 1 juli 2010 wordt de huidige apc omgezet naar het half jaar systeem (CBS huishoudens afgeleid).

“Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleid toeslagen op respectievelijk 1 januari en 1 juli van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid) van april – oktober en oktober – april.”

De aanpassing per 1 juli 2010 vindt plaats op basis van het indexcijfer: december 2009-april 2010.

Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar “op de lat gezet” en verrekend met toekomstige verhogingen.

Winstdelingsregeling

De bestaande winstdelingregeling wordt vervangen door een sterk verbeterde nieuwe:

1. In de periode 1 april 2009 tot en met 31 maart 2012 kunnen werknemers meedelen in de nettowinst over een boekjaar.
2. Deze winstuitkering wordt uitbetaald aan werknemers die op 31 december in dienst zijn.
De winstuitkering welke gerealiseerd is tot en met oktober van enig jaar zal in december worden uitgekeerd en de winstuitkering gerealiseerd in de maanden november/december van enig jaar zal worden uitgekeerd na controle, vaststelling en goedkeuring van de jaarrekening. De eventuele winstuitkering zal normaal gesproken in de maand mei worden uitgekeerd.
3. Indien het netto resultaat de drempel van 4 % overschrijdt wordt maximaal 10% van de netto winst aangewend als winstuitkering aan de werknemers. Van de 10% is 3% afhankelijk van het bedrag aan schades in een boekjaar. Voor de staffelregeling en de vaststelling van het percentage verwijzen wij naar de procedure zoals door directie en ondernemingsraad overeengekomen.
4. Het percentage winstuitkering per werknemer wordt berekend door het bedrag van maximaal 10% te delen door de loonsom. Het winstuitkeringspercentage wordt toegekend over het jaarsalaris per 31 december van enig jaar (twaalf (schema)maandsalarissen vermeerderd met de vakantietoeslag).

5. Werknemers die in de loop van het jaar in dienst zijn getreden ontvangen de uitkering op basis van volle maanden dat men in dienst is.

Werknemers die een volledige WAO of WGA-uitkering hebben en geen structurele arbeid voor OBA in een regelmatige cyclus verrichten, ontvangen geen winstuitkering.

WGA gedifferentieerde premie

Met ingang van 1 juli 2010 neemt OBA de volledige gedifferentieerde WGA premie voor haar rekening. Wanneer de gedifferentieerde WGA premie in de toekomst stijgt wordt de premie boven de 1,50% voor 50% betaald door OBA en 50% door de werknemer.”

Reiskosten woon-werkverkeer

In de, met de ondernemingsraad overeengekomen, reiskostenregeling zal worden vastgelegd dat de vergoeding per 1 januari van enig jaar wordt aangepast indien de openbaarvervoer bustarieven welke de basis vormen voor onze reiskostenvergoeding worden aangepast.

Mondelinge afspraken

De nog niet vastgelegde regelingen rond tijd voor tijd en de mentorvergoeding zullen in de cao worden opgenomen.

3. Pensioenen

OBA vindt dat het bestuur van de STIVU op korte termijn moet besluiten tot een premieholiday en dat de STIVU premie gebruikt moet worden voor pensioenverbetering van met name de B regeling. In het kader van deze verbetering gaat OBA er vanuit dat het nodig zal zijn dat ook na 2014 premie geheven moet worden.

OBA zal het initiatief nemen voor onderzoek naar de verbetering, wanneer er meer duidelijkheid is over de STIVU premieholiday en er een havenbreed draagvlak voor is.

Daarnaast zal OBA onderzoek doen naar de mogelijkheden en toepasbaarheid van een parttime pensioen bij OBA.

4. Werkgelegenheidgarantie

Gedurende de looptijd van de CAO zullen geen werknemers worden ontslagen op basis van economische gronden.

5. Veiligheid Certificaat Haven

OBA stelt in 2010 eenmalig €100 per medewerker ter beschikking voor de ontwikkeling van de onafhankelijk gecertificeerd Veiligheidcertificaat Haven door VTL. De eenmalige bijdrage zal worden overgemaakt aan de Stichting veilige haven.

6. Redactiecommissie

OBA zal het initiatief nemen voor een redactiecommissie met als doel voor de zomer een door CAO partijen goedgekeurde CAO tekst te hebben.



BULK TERMINAL AMSTERDAM

Voor akkoord.

OBA:

FNV Bondgenoten:

CNV Vakmensen:

H. Fijlstra

R. Wennekes

E. Vaessen



BIJLAGE II SOCIAAL BELEID

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

1. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
2. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemer in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming, zijn invloed uit te oefenen.
3. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft ondermeer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemers de gelegenheid hebben hun werkkraft en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.
4. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
 - a. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 - b. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
 - c. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 - d. het bevorderen van trainings-, respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's;
 - e. het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.
5. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands, alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid en deze integratie geschiedt onder respect van de eigen culturele achtergrond.
6. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings en loopbaanbegeleidingbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen de partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.
7. De werknemer kan een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.



8. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, één en ander in overleg met de vakorganisaties en ondernemingsraad ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.
9. De werkgever zal, zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven, in overleg met vakorganisaties en ondernemingsraad een klachtenprocedure ontwikkelen. Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:
 - onafhankelijkheid van de beoordelaars van de klachten;
 - betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
 - het zo mogelijk aanwijzen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.
10. De werkgever ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving. Per bedrijf zal in overleg met de vakorganisaties en ondernemingsraad deze doelstelling nader worden gepreciseerd naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.



BIJLAGE III FUNCTIELIJST

1. Stuwadoorsdienst

Afhankelijk van opleiding en ervaring kan een medewerker in één van de onderstaande functiegroepen zijn ingedeeld. De functiegroepen komen overeen met de functie-indelingen en salarissen zoals in bijlage IV vermeldt.

Functiegroep Omschrijving

- 1a aankomend medewerker stuwadoorsdienst zonder relevante ervaring
- 1b aankomend medewerker stuwadoorsdienst met minimaal 6 maanden ervaring en goede beoordeling
- 2 aankomend medewerker stuwadoorsdienst met minimaal 1 jaar ervaring en goede beoordeling.
3. medewerker stuwadoorsdienst inzetbaar op de meeste bedieningsfuncties en als rijder op kleine grondverzetmachines
4. medewerker stuwadoorsdienst inzetbaar op alle bedieningsfuncties en als rijder op kleine grondverzetmachines
5. medewerker stuwadoorsdienst inzetbaar op alle grondverzetmachines en alle bedieningsfuncties
6. medewerker stuwadoorsdienst en in ieder geval inzetbaar als kraanmachinist

De medewerkers zijn gehouden bij redelijke opdracht alle werkzaamheden welke vallen onder de gehele stuwadoorsdienst cluster te verrichten.

2. Technische Dienst

Afhankelijk van opleiding en ervaring kan een werknemer in één van onderstaande functiegroepen worden ingedeeld.

Algemeen: voor welke functieverhoging dan ook is goede beoordeling noodzakelijk. De functiegroepen komen overeen met de groepenindeling zoals vermeld in de salarisschema's in bijlage IV

Functiegroep:

1. De werknemer beschikt over de relevante opleiding maar heeft geen ervaring.
2. De werknemer beschikt over de relevante opleiding en heeft minimaal één jaar ervaring met (soortgelijke) installaties welke zich onder zijn verantwoordelijkheid vallen.



3. De werknemer beschikt over de relevante opleiding en heeft minimaal twee jaar ervaring met (soortgelijke) installaties welke onder zijn verantwoordelijkheid vallen
4. De werknemer beschikt over de relevante basis opleiding en heeft minimaal drie jaar ervaring met (soortgelijke) installaties welke onder zijn verantwoordelijkheid vallen.
5. De werknemer beschikt over de relevante basis en specifieke opleiding en kan zelfstandig ingezet worden op de installaties welke zich onder zijn verantwoordelijkheid vallen
6. De werknemer beschikt over de relevante basis en specifieke opleidingen en kan volledig zelfstandig ingezet worden op de installaties welke onder zijn verantwoordelijkheid vallen en kan technische problemen/storingen analyseren, beoordelen en oplossen en doet dit in de praktijk daadwerkelijk.
7. De werknemer beschikt over de relevante basis en specifieke opleidingen en kan volledig zelfstandig ingezet worden op de installaties welke onder zijn verantwoordelijkheid vallen en kan gecompliceerde technische problemen/storingen analyseren, beoordelen en oplossen en doet dit in de praktijk daadwerkelijk.

3. Toezichthouders Stuwadoorsdienst en Technische Dienst.

Functie- Groep

1. Aankomend toezichthouder stuwadoorsdienst zonder relevante stuwadoorservaring.
2. Aankomend toezichthouder stuwadoorsdienst met minimaal 1 jaar relevante stuwadoorservaring.
3. Toezichthouder stuwadoorsdienst met ervaring als aankomend toezichthouder of dienstdoend Toezichthouder.
4. Allround Toezichthouder Stuwadoorsdienst
Aankomend Toezichthouder Technische Dienst
5. Toezichthouder Technische Dienst met minimaal 1 jaar relevante ervaring.
Aankomend Plaatsvervangend Spilleider
6. Allround Toezichthouder Technische Dienst
Plaatsvervangend spilleider

Vanaf functiegroep IV kennen de functiegroepen 4 stappen.



Bijlage IV SALARISSCHALEN

Salarissen OBA - CAO per 01-07-2010

Salarissen toezichthoudend personeel

Functie groep	Salaris groep	Basis salaris	Toeslag 30,34%	Schema 30,34%		Schema 12,60%	
				Basis salaris	Toeslag 12,60%	Basis salaris	Toeslag 12,60%
I	<u>A</u>	3187,20	967,00	4154,20	3210,53	404,53	3615,06
	<u>B</u>	3247,90	985,41	4233,31	3273,42	412,45	3685,87
II	<u>A</u>	3247,90	985,41	4233,31	3273,42	412,45	3685,87
	<u>B</u>	3302,70	1002,04	4304,73	3330,23	419,61	3749,84
III	<u>A</u>	3302,70	1002,04	4304,73	3330,23	419,61	3749,84
	<u>B</u>	3359,49	1019,27	4378,75	3389,04	427,02	3816,06
	<u>C</u>	3418,22	1037,09	4455,31	3449,93	434,69	3884,62
IV	<u>A</u>	3359,49	1019,27	4378,75	3389,04	427,02	3816,06
	<u>B</u>	3474,98	1054,31	4529,29	3508,75	442,10	3950,85
	<u>C</u>	3555,24	1078,66	4633,90	3591,92	452,58	4044,50
	<u>D</u>	3657,64	1109,73	4767,37	3675,11	463,06	4138,17
V	<u>A</u>	3474,98	1054,31	4529,29	3508,75	442,10	3950,85
	<u>B</u>	3555,24	1078,66	4633,90	3591,92	452,58	4044,50
	<u>C</u>	3657,64	1109,73	4767,37	3675,11	463,06	4138,17
	<u>D</u>	3727,54	1130,93	4858,47	3745,39	471,92	4217,31
VI	<u>A</u>	3657,64	1109,73	4767,37	3675,11	463,06	4138,17
	<u>B</u>	3727,54	1130,93	4858,47	3745,39	471,92	4217,31
	<u>C</u>	3832,30	1162,72	4995,02	3850,68	485,19	4335,86
	<u>D</u>	3937,04	1194,50	5131,54	3955,96	498,45	4454,41

In dit schema is de verhoging van **1,99%** per 1 juli 2010 verwerkt ten opzichte van 1 maart 2010



Salarissen OBA - CAO per 01-07-2010

Salarissen TD

Salaris groep	Basis salaris	Toeslag 30,34%	Schema 30,34%		Toeslag 12,60%	Schema 12,60%	
			salaris	Basis salaris		salaris	salaris
1	2836,21	860,50	3696,71	2849,40	359,02	3208,43	
2	2959,31	897,85	3857,17	2973,18	374,62	3347,80	
3	3052,16	926,03	3978,19	3066,49	386,38	3452,86	
4	3161,14	959,09	4120,23	3176,05	400,18	3576,23	
5	3209,60	973,79	4183,39	3224,73	406,32	3631,05	
6	3278,19	994,60	4272,80	3293,71	415,01	3708,72	
7	3350,87	1016,65	4367,52	3366,75	424,21	3790,96	

In dit schema is de verhoging van **1,99%** per 1 juli 2010 verwerkt ten opzichte van 1 maart 2010

Salarissen OBA - CAO per 01-07-2010

Salarissen werknemers (stuwadoorsdienst) van 21 jaar en ouder

Salaris Klasse	Basis salaris	Toeslag 21,98%	Schema 21,98%		Schema 23,61%		Schema 30,34%		Basis salaris	Toeslag 12,60%	Schema 12,60%
			dg/dg/av	Toeslag 23,61%	dg/avond	Toeslag 30,34%	semi/cont	dagdienst			
Ia	2778,01	610,61	3388,62	655,89	3433,90	842,85	3620,86	2786,53	351,10	3137,63	
Ib	2848,50	626,10	3474,59	672,53	3521,03	864,23	3712,73	2859,56	360,30	3219,86	
II	2915,04	640,73	3555,77	688,24	3603,28	884,42	3799,47	2928,51	368,99	3297,51	
III	2981,63	655,36	3637,00	703,96	3685,60	904,63	3886,26	2997,53	377,69	3375,22	
IV	3032,52	666,55	3699,06	715,98	3748,49	920,07	3952,58	3050,28	384,34	3434,62	
V	3097,14	680,75	3777,89	731,23	3828,37	939,67	4036,81	3117,21	392,77	3509,98	
VI	3196,97	702,69	3899,67	754,81	3951,78	969,96	4166,94	3220,65	405,80	3626,45	

In dit schema is de verhoging van **1,99%** per 1 juli 2010 verwerkt ten opzichte van 1 maart 2010



BIJLAGE V WERKTIJDEN/PAUZES

Werktijden

1. Semi continu dienst:

a. Maandag tot en met vrijdag

- dagdienst 07.15 uur – 15.30 uur met een pauze van 11.30 uur tot 12.00 uur;
- dagdienst (za) 07.15 uur – 13.45 uur met een pauze van 10.30 uur tot 11.00 uur;
- avonddienst 15.15 uur – 23.30 uur met een pauze van 19.30 uur tot 20.00 uur;
- nachtdienst 23.15 uur – 07.30 uur met een pauze van 03.30 uur tot 04.00 uur.

b. Op zaterdag en zondag zijn de werktijden gelijk als genoemd onder a.

2. Dagdienst

a. Van maandag tot en met vrijdag van 07.00 tot 15.15 uur

b. Bij extradiensten in het weekend zijn de werktijden voor de semi continudienst van toepassing.

3. Kantoor

In principe wordt in overleg met de directe chef de werktijd vastgesteld. Per dag bent u 8 ¼ uur aanwezig waaronder begrepen een pauze van 0.30 minuten welke voor eigen rekening valt. Leidend in de werktijdenvaststelling zijn de werkzaamheden welke door betrokken medewerker wordt verricht.

4. Relatie standaard arbeidsduur, werkweek, roostervrije/ adv dagen

a. Semi Continu dienst:

Op 1 januari 1987 is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld op 36 uur en 55 minuten. Wij werken echter 38 uur en 45 minuten om de ploegen goed op elkaar te laten aansluiten en draaiend te kunnen overgeven. Daarnaast wordt 1x per 6 weken op zaterdag gewerkt tot 15.30 uur

Omdat als gevolg van de werkelijke werktijden er op jaarbasis meer wordt gewerkt dan de standaard arbeidsduur is er een systeem van roostervrije/ ADVdagen gedacht. Kortom: de minuten die per dag teveel werkt worden omgezet in roostervrije dagen.

In 1982 zijn de eerste 2 roostervrije dagen gegeven. In CAO-onderhandelingen is dit aantal tot 1987 opgelopen tot 19.5 dagen. De dagelijkse arbeidsduur vergeleken met de standaardarbeidsduur inclusief de compensatie voor het overlap kwartier geeft op jaarbasis 10 roostervrije dagen en 9.5 dagen zijn toegekend als compensatie voor de kloszaterdag.

b. Dagdienst:

De overeengekomen standaard arbeidsduur is hier 36 uur en 55 minuten. Per week wordt echter 38 uur en 45 minuten gewerkt. De dagelijkse arbeidsduur vergeleken met de standaardarbeidsduur geeft op jaarbasis 10 roostervrije dagen. De dagdienst heeft geen kloszaterdag.



c. Kantoor:

Vanaf 1 april 1988 bedraagt de standaardarbeidsduur 37 uur en 30 minuten. Per week is men echter 38 uur en 45 minuten aanwezig.

Het verschil tussen de standaardarbeidsduur en de wekelijkse arbeidsduur is omgezet in 8.5 roostervrije dag.

5. Draaiend overgeven

a. Algemene voorschriften

Elke werknemer, ongeacht rang of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en/ of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden op de juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich bevindt.

Het voorgaande houdt in dat elke werknemer, ongeacht de omstandigheden, is gehouden op de werkplek aan het werk te blijven tot het eindtijdstip van het spel waarvoor hij is ingedeeld, te weten: maandag t/m zaterdag 07.30, 15.30 en 23.30 uur.

De werkplek mag slechts eerder worden verlaten als zijn opvolger het werk heeft overgenomen of na uitdrukkelijke toestemming van de bedrijfsleiding.

6. Pauze

a. Koffiepauze

Iedere werknemer zal in de gelegenheid gesteld worden om op of nabij het werkobject eenmaal voor en eenmaal na de schaft op acceptabele wijze een warme of koude drank te gebruiken. Een en ander zal bij de indeling van het werk door de bedrijfsleiding worden geregeld.

Een pauze is gelegen binnen een dienst. Een pauze is een onderbreking van minimaal 15 minuten, gedurende welke de werknemer geen enkele verplichting ten aanzien van de bedongen arbeid heeft. Onderbrekingen van korter dan 15 minuten worden beschouwd als arbeidstijd en niet als pauze.

b. Schafttijden

De onderbreking van het spel voor het gelegenheid geven tot schaften duurt normaal een half uur. De leiding der onderneming is bevoegd de schafttijd te stellen op het laatste half uur van het eerste half spel, dan wel op het eerste half uur van het tweede half spel, indien de werkzaamheden dit noodzakelijk maken.