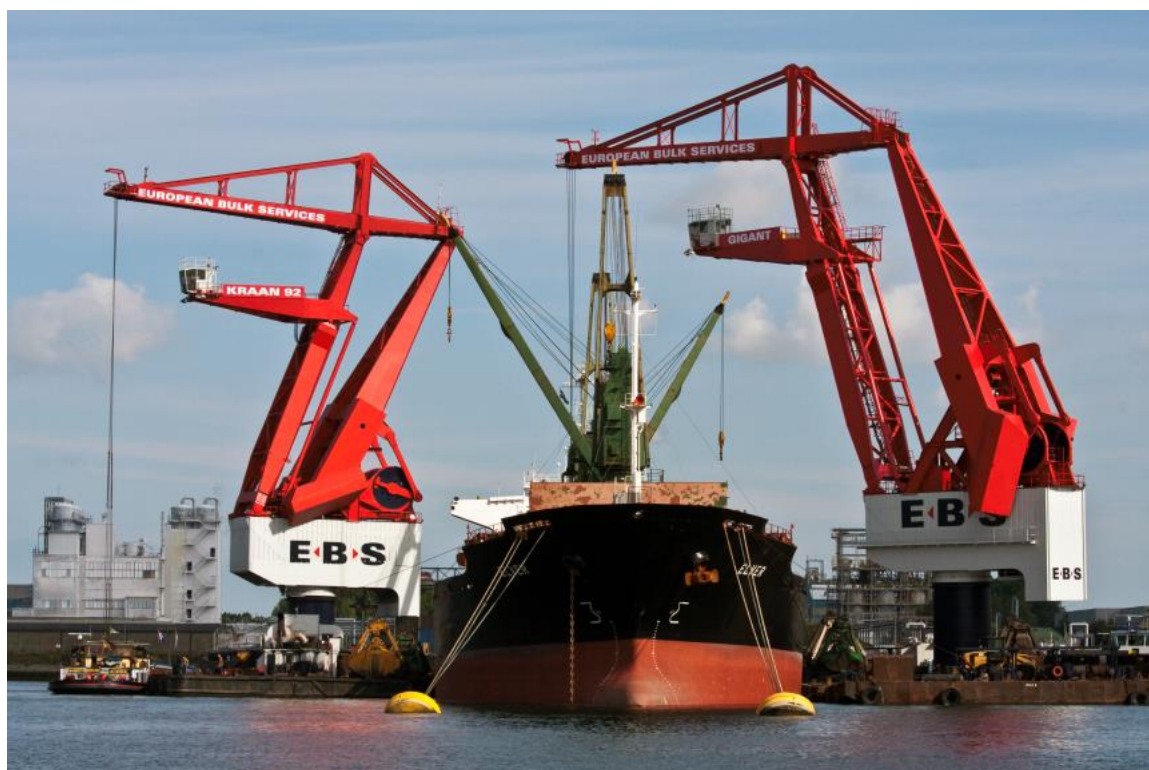


COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers
in dienst van

European Bulk Services (E.B.S.) B.V.



1 januari 2015 tot en met 31 december 2019

Copyright

© 2015 CAO-PARTIJEN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

Inhoudsopgave

Artikel 1:	Definities en afkortingen	6
Artikel 2:	Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	6
Artikel 3:	Vaststellen der loon- en arbeidsvoorwaarden	6
Artikel 4:	Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden.....	6
Artikel 5:	Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen	6
Artikel 6:	Reorganisatie van partijen	7
Artikel 7:	Verplichtingen van de werkgever.....	7
Artikel 8:	Verplichtingen van de werknemers.....	7
Artikel 9:	Scholing, vorming en voorlichting.....	7
Artikel 10:	Organisatieverlof.....	7
Artikel 11:	Vakbeweging en onderneming	8
Artikel 12:	Wend- en weerbaarheidsbudget.....	8
Artikel 13:	Hoofdpijnen sociaal statuut.....	99
Artikel 14:	Veiligheid	11
Artikel 15:	Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen.....	11
Artikel 16:	Fusies en reorganisaties.....	12
Artikel 17:	Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden.....	13
Artikel 18:	Schaft en verschuiving van de schaft	15
Artikel 19:	Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is	16
Artikel 20:	Afwijkende regelingen.....	16
Artikel 21:	Ploegsterkte	16
Artikel 22:	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	17
Artikel 23:	Opzeggingstermijn	17
Artikel 24:	Einde dienstverband	17
Artikel 25:	Vakantieregeling	18
Artikel 26:	Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers	19
Artikel 27:	Extra vakantie wegens langdurig dienstverband	19
Artikel 28:	Feestdagen	20
Artikel 29 :	Kort verzuim.....	20
Artikel 30:	Onbetaald verlof.....	21
Artikel 31:	Levensfase dagen voor werknemers geboren in 1960 of later en/of in dienst..... (getreden op of na 1 januari 2012).....	21
Artikel 32:	Regelingen voor oudere werknemers.....	22
Artikel 33:	Seniorenregeling voor werknemers, die vallen onder pensioenvoorziening B, geboren in de jaren 1950 t/m 1959	22
Artikel 34:	Inkomen	24
Artikel 35:	Vakantietoelage	24
Artikel 36:	Kerstuitkering	25
Artikel 37:	Betalingen	25
Artikel 38:	Werkgeversbijdrage in het aanvullende pakket van de zorgverzekering	26
Artikel 39:	Verhoogd taakloon.....	26
Artikel 40:	Vergoeding schoonmaken cellen Europoort.....	26
Artikel 41:	Verstrekkings	27
Artikel 42:	Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar	28
Artikel 43:	Afbouwregeling schematoelage	28
Artikel 44:	Uitkering bij overlijden.....	29
Artikel 45:	Pensioenregelingen vanaf 1 januari 2015	30
Artikel 46:	Het bedrijfstakfonds (STIVU)	33
Artikel 47:	Vitaliteitspaarregeling	33
Artikel 48:	Arbeidsongeschiktheid.....	35
Artikel 49:	Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid	36

Bijlage I:	Gedragcode inhuur derden	38
Bijlage II:	Takenmatrix	40
Bijlage III:	Salarisopbouw	5143
Bijlage IV:	Tijd-voor-tijd regelingen	44
Bijlage V:	Technologie-protocol	45
Bijlage VI:	Vervoersregelingen.....	47
Bijlage VII:	Specifieke artikelen portiers en bewakingspersoneel.....	48
Bijlage VIII:	Protocol 2015 t/m 2019.....	51
 Addenda		
Addendum	031212 Wijziging B-regeling.....	54
Addendum	070213 Vitaliteitsspaarregeling 1950 t/m 1959.....	56
Addendum	161213 SVBPVH Stap 4.....	58
Addendum	010114 A-regeling B-jong.....	60
Addendum	030915 Vitaliteitsspaarregeling vanaf 1960.....	62

De ondergetekenden:

I.
European Bulk Services (E.B.S.) B.V., gevestigd te Rotterdam,

ter ene zijde

en

II.
a. FNV, gevestigd te Amsterdam,
b. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor werknemers in dienst van European Bulk Services (E.B.S.) B.V. te zijn overeengekomen:

Artikel 1: Definities en afkortingen

1. Basismaandsalaris : Het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief de schematoeslag;
 2. Schematoeslag : Toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema;
 3. Schemamaandsalaris : Basismaandsalaris plus schematoeslag;
 4. Vast jaarinkomen : 12 basismaandsalarissen vermeerderd met de van toepassing zijnde schematoeslag, vakantietoeslag en jaarlijkse VT-toeslag;
 5. Werkgever : European Bulk Services (E.B.S.) B.V.
 6. Werknemer : Werknemer werkzaam bij werkgever in een van de in de functielijst genoemde functies;
 7. Werkschema : Een overeengekomen vast patroon van arbeidstijndeling.
-
- a. VAB : Vakbonds Afdeling Bestuur
 - b. BMS : Basismaandsalaris
 - c. C.B.S. : Centraal Bureau voor de Statistiek
 - d. EBS : European Bulk Services (E.B.S.) B.V.
 - e. O.R. : Ondernemingsraad
 - f. SMS : Schemamaandsalaris

Artikel 2: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019.

De overeenkomst kan door ondergetekende onder I zowel als door ondergetekenden onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief. Ook kan de CAO worden opgezegd via e-mail, de verzender dient dan een ontvangst en leesbevestiging te vragen en de ontvanger dient deze te beantwoorden.

Artikel 3: Vaststellen der loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers, werkzaam binnen EBS in het havengebied van Rotterdam, zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze akte en – overeenkomstig het in artikel 4 bepaalde – alsnog aan deze akte te hechten bijlagen, na door partijen te zijn gewaarmerkt.

Artikel 4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat loon- en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening dezer akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht.

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij algemeen overleg van de in deze akte genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 5: Buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering is zowel partij genoemd onder I als partijen genoemd onder II gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in dit geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien een maand nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van 1 maand op te zeggen.

Artikel 6: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van bij deze overeenkomst betrokken partijen, keuren ondergetekenden onder I en II bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(n)en(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 7: Verplichtingen van de werkgever

De ondergetekende onder I verbindt zich tegenover de ondergetekenden onder II haar personeel op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten, dan de in artikel 3 genoemde.

EBS zal uitsluitend werknemers in vaste dienst van de onderneming nemen, dan wel met vooraf gekregen toestemming van partijen andere werknemers in hun bedrijf tewerkstellen (bijlage I).

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

Artikel 8: Verplichtingen van de werknemers

De ondergetekenden onder II verbinden zich tegenover de ondergetekende onder I dat werknemers in dienst van EBS voor het verrichten van arbeid aan hun werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in artikel 3 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij die werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

De ondergetekenden onder II verbinden zich, dat hun leden geen werkzaamheden in loondienst van derden zullen verrichten dan met schriftelijke toestemming van hun werkgever.

Artikel 9: Scholing, vorming en voorlichting

Over de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019 zal voor scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers in de haven door de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom aan de vakorganisaties worden afgedragen.

Artikel 10: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van één der werknemersorganisaties, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hier onder in lid 2 bepaalde, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – 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) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen partijen en de werkgever – worden verhoogd.
 - b) De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding¹ van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.

¹ De hoogte van de vergoeding voor 2015 bedraagt € 275,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

3. Onder salaris te verstaan het salaris dat betrokkene op een normale werkdag zou hebben ontvangen.

Artikel 11: Vakbeweging en onderneming

- a. De bedrijven, waarop de haven-Cao's van toepassing zijn, zullen de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bonden.
- b. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- c. Werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende bonden; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken vakbond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop de ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld. De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- d. Werkgever is bereid de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek toe te staan zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelinglid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam is (zijn).
- e. Werkgever zal met ingang van 1 januari 2012 jaarlijks € 25,- per werknemer reserveren voor internationaal vakbondswerk. In overleg met de vakbond kan deze worden ingezet om kaderleden naar een internationale bijeenkomst te laten gaan.

Artikel 12: Wend- en weerbaarheidsbudget

EBS zal aan het jaarlijkse opleidingsbudget een budget voor opleidingen toevoegen zodat werknemers die dat willen zich "breed" kunnen voorbereiden op de toekomst. Cao partijen zullen in het eerste half jaar 2015 afspraken maken over hoe hier invulling aan te geven en jaarlijks in een paritair overleg de voortgang van het wend- en weerbaarheidsbudget bespreken. EBS zal aandacht aan dit budget besteden door medewerkers te attenderen op de mogelijkheid tot het volgen van opleidingen in dit kader. De afweging tot het volgen van opleidingen zal door werknemer gemaakt worden in overleg met P&O. Het budget zal worden ingezet voor medewerkers geboren in of na 1960 en al in dienst voor 1 januari 2015.

Voor 2015 en 2016 zal EBS voor de doelgroep per medewerker een individueel budget van 500 euro voor deze opleidingen reserveren. Het budget in de jaren 2017 t/m 2019 zal elk kalenderjaar worden aangevuld als de werknemer (een deel) van zijn budget heeft ingezet, over de totale periode is het budget maximaal 2.500 euro.

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door EBS gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, zal EBS in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen(waaronder transitievergoedingen).

Zodra de uitvoering en inrichting van het sectorfonds duidelijk is, is EBS bereid om zich hierover door de vakbonden te laten informeren en in overleg te treden of het sectorfonds een rol kan spelen.

Artikel 13: Hoofdpijnen sociaal statuut

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

- a 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.
- b Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de 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.
- c Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
 1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie voor nieuwe werknemers;
 3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 4. het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten, welke onder supervisie staan van de Vakopleiding Transport en Logistiek. EBS zal een opleidingsplan vaststellen en dit met de vakorganisaties, die betrokken zijn bij de CAO, bespreken. Opleidingen die mede in het belang zijn van het bedrijf en met instemming of op verzoek van het bedrijf plaatsvinden, zullen in principe in bedrijfstijd kunnen worden gevolgd.
 5. Het bevorderen van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers met ondersteuning van een Arbodienst of bedrijfsarts en op basis van het ter zake bepaalde in de Arbwet.
- e 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 loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.

Periodiek zal tussen CAO-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

De werknemer kan conform het ter zake in deze CAO bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.

- f Partijen bij deze CAO achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, een en ander in overleg met de vakorganisaties en O.R., ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der CAO-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met vakorganisaties en O.R. een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
- het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

- g 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.

In overleg met de vakorganisaties en O.R. bovenstaande doelstellingen nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

- h 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;
 - deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

Artikel 14: Veiligheid

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

Hij is gehouden desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen welke mogelijkerwijs de veiligheid, de gezondheid, het welzijn en het milieu in gevaar kunnen brengen. Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken

EBS is bereid de bijdrage van € 100,- per werknemer per jaar aan Stichting Veilige haven (SVH) voort te zetten ten behoeve van de ontwikkeling van een Veiligheidscertificaat Havens (VCH).

Artikel 15: Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen

EBS garandeert de werkgelegenheid voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die bij EBS in dienst zijn op 1 januari 2015, gedurende de periode 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019, met inachtneming van het bepaalde in artikel 13 lid a van de cao.

Deze werkgelegenheidsgarantie geldt niet voor medewerkers:

- waarmee het dienstverband wordt beëindigd wegens disfunctioneren,
- die in deze periode met pensioen gaan,
- waarmee het dienstverband eindigt na twee jaar arbeidsongeschiktheid,
- die op eigen verzoek het dienstverband beëindigen.

Indien zich significant verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden voordoen, zal EBS primair trachten om via bijvoorbeeld collegiale uitleen ontslag te voorkomen alvorens over te gaan tot andere maatregelen. Als andere maatregelen nodig zijn zal EBS in overleg treden met sociale partners, ten einde passende maatregelen overeen te komen om de sociale problematiek zo veel als mogelijk op te vangen.

2. Wanneer in het kader van artikel 15.1, gedurende de looptijd van de daar beschreven werkgelegenheidsafpraak, alsnog een reorganisatie noodzakelijk is met als gevolg collectieve ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden zal bij de gesprekken hierover met de vakbonden de kantonrechtformule (2009, C factor 1,5) als uitgangspunt dienen voor de berekening van de transitievergoeding.
3. Halfjaarlijks zullen aan de ondernemingsraad gegevens worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
4. De ondernemingsraad zal worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen, die in dat verband genomen zullen worden.
5. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen, ontslag zijn zaken, die besproken worden in de ondernemingsraad.

Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de contracterende werknemersorganisaties eveneens tijdig tevoren worden geïnformeerd, opdat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.

6. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal – mede op basis van adviezen van de Arbodienst – zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
7. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI's).

In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.

EBS zal bij haar aanstellingsbeleid na toepassing van haar interne selectieprocedure, voorrang verlenen aan geschikte kandidaten uit andere sectoren uit de haven boven derden. Dit laatste onder voorwaarde dat deze categorie voldoet aan de selectiecriteria van het bedrijf.

8. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
9. EBS zal zich conformeren aan tussen partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossing van de werkgelegenheidsproblematiek.
Partijen bij deze CAO verklaren zich bereid overleg te plegen over de huidige en toekomstige werkgelegenheid op basis van een bij de aanvang van de CAO door de werkgever te verstrekken overzicht van de bestaande functies, het aantal werknemers per functie, alsmede de verdeling daarvan over de diverse arbeidstijdsystemen.

Partijen erkennen dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald.

Bij bovengenoemd overleg over de werkgelegenheid zullen werkgever en vakorganisaties alles doen wat in hun vermogen ligt om in geval van wijzigingen in de organisatie, die van invloed zijn op de werkgelegenheid, hierover tot overeenstemming te komen.
Beide partijen erkennen dat voor het welslagen van wijzigingen in de arbeidsorganisatie als vermeld in de 1^e alinea een dergelijke overeenstemming voorwaarde is.

10. Eenmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld EBS te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.
11. EBS zal (mede) concreet inhoud geven aan hetgeen is gesteld in lid 7 en 8 voornoemd door het opstarten van zogenaamd vernieuwingsoverleg. Het bedrijf zal de vakorganisaties hiertoe uitnodigen.

Artikel 16: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende fusie, reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer(s) naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen;
- in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

Artikel 17: Arbeidsduur, aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden

Tewerkstelling zal plaatsvinden in één van de navolgende schema's:

<u>1. Dagdienst</u>	<u>Per week</u>
a. Maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur
	38,75 uur
b. Maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur
Zaterdag 1 x per 4 weken	07.15 – 15.30 uur
	38,75 uur
	1,94 uur

	Per 4 weken
	162,75
	Gemiddeld per week 40,69 uur

Bovendien toekenning van 23 ADV-dagen op jaarbasis. Van deze 23 dagen zijn er 7 vrij opneembaar, 8 zullen worden ingeroosterd en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,9 uur.

Het rooster voor genoemde 8 dagen vast te stellen in overleg met de O.R.

In de maanden juli en augustus zullen geen ADV-dagen worden ingeroosterd.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.

Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

<u>2. 2-ploegendienst (dag-/avonddienst)</u>	<u>Per week</u>
1e week dagdienst	
maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur
	38,75 uur
2e week avonddienst	
maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur
	38,75 uur
zaterdag 1 x per 4 weken	07.15 – 15.30 uur
	1,94 uur

	Per 4 weken
	162,75 uur
	Gemiddeld per week
	40,69 uur

Bovendien toekenning van 23 ADV-dagen op jaarbasis. Van deze 23 dagen zijn er 7 vrij opneembaar, 8 zullen worden ingeroosterd en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,9 uur.

Het rooster voor genoemde 8 dagen vast te stellen in overleg met de O.R.

In de maanden juli en augustus zullen geen ADV-dagen worden ingeroosterd.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.

Bij een langdurige ziekteperiode (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

3a. 3-ploegendienst (semi-continudienst) voor werknemers in dienst getreden voor 2 januari 2012

<u>1^e week dagdienst</u>		
maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
zaterdag	07.15 – 15.30 uur	7,75 uur
<u>2^e week nachtdienst</u>		
maandag t/m donderdag	23.15 – 07.30 uur	31,00 uur
vrijdag	23.15 – 07.30 uur	7,75 uur
<u>3^e week avonddienst</u>		
maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur	38,75 uur
Per 3 weken:		
		124,00 uur
Eens per 12 weken 1 klosvrije vrijdagnacht en		
1 klosvrije zaterdag geeft gemiddeld per week:		
		40,04 uur

Bovendien toekenning van 24 ADV-dagen op jaarbasis, waarvan 8 dagen ter weekendverbetering worden ingeroosterd. Van de overgebleven dagen zijn er 8 vrij opneembaar, en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen.

De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,08 uur.

De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.
Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

3b. 3-ploegendienst (semi-continudienst) voor werknemer in dienst getreden na 1 januari 2012

<u>1^e week dagdienst</u>		
maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
zaterdag	07.15 – 15.30 uur	7,75 uur
<u>2^e week nachtdienst</u>		
maandag t/m donderdag	23.15 – 07.30 uur	31,00 uur
vrijdag	23.15 – 07.30 uur	7,75 uur
<u>3^e week avonddienst</u>		
maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur	38,75 uur
Per 3 weken:		124,00 uur
Eens per 12 weken 1 klosvrije vrijdagnacht en 1 klosvrije zaterdag geeft gemiddeld per week:		40,04 uur

Deze werknemers kunnen 12 zaterdagen in de dagdienst worden ingezet. Het aantal ADV dagen voor deze werknemers wordt gesteld op 12 dagen, 6 vrij opneembaar en 6 aanwijsbare dagen. Het rooster zal in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld.

De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 38,06 uur.
Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen.

4. 3 weken dagdienst, 1 week nachtdienst en 1 week avonddienst (3-1-1-dienst) per week

<u>1e en 2e week dagdienst</u>		
maandag t/m vrijdag	07.15 – 15.30 uur	38,75 uur
<u>3e week dagdienst</u>		
maandag t/m zaterdag	07.15 – 15.30 uur	46,5 uur
<u>4e week nachtdienst</u>		
maandag t/m vrijdag	23.15 – 07.30 uur	38,75 uur
<u>5e week avonddienst</u>		
maandag t/m vrijdag	15.15 – 23.30 uur	38,75 uur
Per 5 weken		201,5 uur
Gemiddeld per week 40,3 uur		40,3 uur

Bovendien toekenning van 23 ADV-dagen op jaarbasis. Van deze 23 dagen zijn er 7 vrij opneembaar, 8 zullen worden ingeroosterd en 8 zullen door de werkgever worden aangewezen. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 36,51 uur.

Het rooster voor genoemde 8 dagen vast te stellen in overleg met de O.R.
In de maanden juli en augustus zullen geen ADV-dagen worden ingeroosterd.
De 8 ingeroosterde ADV-dagen vervallen niet indien deze samenvallen met ziekte.

Bij een langdurige ziekte (langer dan 5 weken) vervallen de gedurende de ziekteperiode ingeroosterde dagen wel.

5. 5-ploegendienst (vol-continudienst)

Per dienst 7,75 uur:	
dagdienst	07.15 – 15.30 uur
nachtdienst	23.15 – 07.30 uur
avonddienst	15.15 – 23.30 uur

Gemiddeld per week 32,55 uur op basis van 4,2 diensten à 7,75 uur. Tewerkstelling geschiedt volgens een in overleg met de O.R. vastgesteld rooster.

Bovendien toekenning van 2, in overleg op te nemen, correctiedagen op jaarbasis.

Algemeen

1. Iedere werknemer heeft een basislocatie maar kan, met inachtneming van zijn arbeidstijdensysteem, op iedere terminal te werk worden gesteld.
2. Werkzaamheden, waarvoor betaling in het vaste schemamaandsalaris begrepen is:
Elke werknemer, ongeacht niveau of functie, is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan (= binnen het havengebied van Rotterdam waar EBS werkzaamheden verricht) bevindt.

Alle werkzaamheden worden derhalve "draaiend" overgegeven. Dit is mogelijk gemaakt doordat in de werkschema's sprake is van een overlap van 15 minuten.

Reis- en vaartijden:

Bij tewerkstelling dienen de reis- en vaartijden en aan de werkzaamheden verbonden voorbereidende werkzaamheden zodanig te zijn geregeld, dat op de officiële begintijden productie kan worden gedraaid, terwijl aan het einde van de arbeidstijden eventuele bijkomende werkzaamheden dienen te worden verricht.

Afwijkende regelingen:

Op verzoek van de bedrijfsleidingen van EBS zal er rekening mee moeten worden gehouden, dat vooralsnog één ploeg zich in het weekend beschikbaar dient te houden voor het verrichten van werkzaamheden, die noodzakelijk zijn om de benodigde apparaten bij aanvang van de nieuwe werkzaamheden beschikbaar te hebben.

De realisering hiervan intern te regelen.

Artikel 18: *Schaft en verschuiving van de schaft*

Er wordt een ½ uur geschift. De schafttijden zijn gelegen tussen:

- 11.30 uur – 12.30 uur (dagdienst)
- 03.30 uur – 04.30 uur (nachtdienst)
- 19.30 uur – 20.30 uur (avonddienst)

Er wordt geschift aan het einde van de eerste taak, dat wil zeggen 4¼ uur na aanvang arbeidstijd. Structurele uitzonderingen hierop zijn echter mogelijk.

Indien wordt afgeweken van het gebruikelijke schafttijdstip, zal hiervan aan desbetreffende werknemer(s) mededeling worden gedaan minimaal 30 minuten voor dat tijdstip (respectievelijk 11.00 uur, 03.00 uur en 19.00 uur).

Op vrijwillige basis kan EBS onderstaand venster schafttijden afspreken met de werknemer.

Venster schafttijden:

- 11.15 uur – 12.45 uur (dagdienst)
- 03.15 uur – 04.45 uur (nachtdienst)
- 19.15 uur – 20.45 uur (avonddienst)

Artikel 19: Verlenging van de arbeidstijd, waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is

1. Tegen overwerkbetaling is de werkgever bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst gedurende 2 keren per week met ten hoogste 1½ uur te verlengen, voor zover binnen die tijd afwerken mogelijk is voor een op vertrek liggend zeeschip.
2. De werkgever is bevoegd de arbeidsduur per etmaal respectievelijk per dienst voor en/of na de officiële arbeidstijd – met uitzondering van de maandagochtend en met uitzondering van de ochtend na een officiële feestdag zoals bedoeld in artikel 28, lid b – met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met:
 - het openen en dichtleggen der luiken;
 - het gereedmaken en/of vervoeren van de voor de werkzaamheden benodigde materialen.
3. De werkgever is bevoegd na het gereedkomen c.q. afwerken van het op vertrek liggende zeeschip de arbeidsduur per dienst met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met het afbreken en/of verhalen en afmeren van de laad- en losapparatuur naar de dichtstbijzijnde mogelijke ligplaats.
4. Rekening houdende met het gestelde in lid 1 tot en met 4 dient de dagelijks arbeidsduur van 9½ uur niet te worden overschreden, behalve in die gevallen, dat de werkzaamheden vermeld in lid 2 en 3 verband houden met een op vertrek liggend zeeschip.
In dit geval dient te worden uitgegaan van een arbeidsduur van maximaal 10 uur per etmaal, terwijl vergunning van de Inspectie van de Havenarbeid is vereist, wanneer de arbeidsduur van 10 uur per etmaal wordt overschreden.
5. In geval van verplicht afwerken wordt de werknemer hiervoor uiterlijk 2 uur voor het einde van de shift besteld.
Indien het bestellen wordt ingetrokken binnen 2 uur voor het einde van de shift, dan wordt 1½ uur betaald.
6. In geval van vrijwillig afwerken wordt de werknemer hiervoor uiterlijk 2 uur voor het einde van de shift besteld.
Indien het bestellen wordt ingetrokken binnen 2 uur voor het einde van de shift, dan wordt 1 taak betaald.

De werknemer wordt niet, tenzij op basis van vrijwilligheid, ingezet voor andere werkzaamheden dan waarvoor hij is besteld. De werkzaamheden waarvoor de werknemer is besteld kunnen worden uitgevoerd op ieder werkobject binnen het bedrijf.
7. In verband met het specialistische karakter van de werkzaamheden kunnen, in geval van calamiteiten, personeelsleden worden opgeroepen. In voorkomende gevallen zal hiervan achteraf melding worden gedaan aan de ondernemingsraad.
8. Voor zover er sprake is van mogelijkheden tot opname van tijd-voor-tijd, wordt verwezen naar bijlage IV van de CAO.

Artikel 20: Afwijkende regelingen

Bijzondere regelingen voor noodzakelijke werkzaamheden – afwijkend van de in artikel 19 genoemde bepalingen – zijn toegestaan, indien hierover met de ondernemingsraad overeenstemming is bereikt.

Artikel 21: Ploegsterkte

1. De ploegsterkte wordt bepaald door:
 - a. Het type van het zeeschip, de aard van de lading en de te verrichten werkzaamheden;
 - b. Het type losmachine;
 - c. De beschikbare hulpmiddelen, respectievelijk de toegepaste mechanisatie;
 - d. De plaats waarin/waaruit de goederen moeten worden verwerkt.
2. In overleg tussen de directie en de ondernemingsraad wordt een overlegprocedure en beroepsmogelijkheid vastgelegd.

Voor werknemers van inhuur derden zoals beschreven in Bijlage I gelden de regels zoals van toepassing voor de werknemers van werkgever.

3. Wanneer bij de verlading van agri-bulk producten bulldozers ingezet worden zal uitgegaan worden van drie operators op twee bulldozers.

Tijdens de verlading van native tapiocapellets/-meel, katoenzaadmeel, grondnotenmeel, ricebran en sallseed zal worden uitgegaan van tewerkstelling van twee operators per bulldozer zodat een werksituatie van een half uur op en een half uur af (andere werkzaamheden) mogelijk is.

Ook bij tapioca hard-pellets kunnen zich situaties voordoen waarbij een dergelijke bezetting en werksituatie gerechtvaardigd is. Dit ter beoordeling van de productiecoördinator, in overleg met zijn ploeg(en).

Artikel 22: *Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

Met werknemers die, na 1 januari 2012, worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden, vindt er na 6 maanden een evaluatie gesprek plaats waarvan de uitkomst schriftelijk wordt vastgelegd. Na 10 maanden wordt besloten of het dienstverband van de betreffende werknemer wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of wordt beëindigd.

Uitzondering hierop is dat na 12 maanden het contract nog 1 maal met 6 maanden verlengd kan worden om deze werknemer verder op te kunnen leiden voor een kernfunctie.

Artikel 23: *Opzeggingstermijn*

Indien de werknemer het dienstverband met de werkgever wenst te beëindigen, zal een opzeggingstermijn van minstens 1 volle maand in acht moeten worden genomen.

Artikel 24: *Einde dienstverband*

- a. Ongeacht de duur van het dienstverband dient een opzeggingstermijn van minimaal 1 maand in acht te worden genomen.
- b. Tenzij reeds eerder om andere redenen beëindigd, eindigt het dienstverband van de werknemer zonder nadere opzegging op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd is bereikt.

Artikel 25: Vakantieregeling

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van het lopende jaar.
2. De werknemer heeft aanspraak op 5 weken vakantie per vol vakantiejaar, hetgeen overeenkomt met 25 dagen, ervan uitgaande dat hij een vol vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest. Van deze dagen kunnen drie weken achtereenvolgens als vakantie worden opgenomen; de resterende dagen als "snipperdagen".

Voor de werknemers in de

- dagdienst met 1 zaterdag per 4 weken,
- 2-ploegendienst,
- 3-1-1-dienst,
- 3-ploegendienst (semi-continudienst)

geldt bovendien het volgende:

ingeval een zaterdag, waarop had moeten worden gewerkt, in de vakantieperiode valt, dan wordt voor deze zaterdag vrijstelling van arbeid verleend met behoud van betaling met een maximum van één keer per vakantiejaar.

3. In afwijking van de nieuwe wetgeving blijft de verjaringstermijn 5 jaar. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd en opgenomen.
4. Indien de periode, bedoeld onder lid 2, korter is dan een vol vakantiejaar, dan heeft de werknemer recht op vakantie volgens onderstaande schaal, waarbij de verdeling over "vakantiedagen" en "snipperdagen" geschiedt in verhouding 3 : 2.

Aantal volle maanden dienstverband in het vakantiejaar												
Aantal dagen waarop aanspraak bestaat bij:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Alle schema's	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.

- 5.a De "vakantiedagen" zullen volgens een in overleg met de ondernemingsraad op te stellen rooster, doch in elk geval gedurende het lopende vakantiejaar, dienen te worden opgenomen.

Een aaneengesloten vakantie van 3 weken kan in het hoogseizoen worden opgenomen – in principe volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster – indien zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is.

- b Het opnemen van "snipperdagen" geschiedt op dagen – die in overleg tussen werkgever en werknemer zal worden vastgesteld – zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.

Snipperdagen dienen een week van tevoren te worden aangevraagd, de werkgever dient te onderbouwen waarom het aangevraagde verlof geweigerd wordt. Uiterlijk 2 dagen (48 uur) van tevoren zal mededeling worden gedaan of de gevraagde dag(en) kunnen worden opgenomen. Bij geen of te late mededeling akkoord.

- c In principe kunnen – conform bovengenoemde procedures – ook halve snipperdagen worden aangevraagd c.q. toegekend met dien verstande dat nadelige consequenties ten gevolge van halve snipperdagen, waaronder vervoer, te allen tijde voor rekening van de werknemer zijn.

6. Gedurende de vakantie- en snipperdagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende schemasalaris doorbetaald. Ditzelfde geldt voor kort verzuimdagen wegens een sterfgeval in de familie.

Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 48 bouwt werknemer volledig vakantie op ongeacht of werknemer volledig of in het kader van re-integratie gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Neemt werknemer gedurende zijn arbeidsongeschiktheid verlof of vakantie op dan worden altijd volledige dagen afgeschreven.

7. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens lid 1 verworven vakantie-aanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft.

Voor de werknemer, die vóór de 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de vaststelling van de vakantiedagen.

8. De opzeggingstermijn mag niet als vakantie gelden c.q. het dienstverband kan er niet mee worden beëindigd.
9. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen en vakantietoeslag verrekenen met het salaris.

Artikel 26: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers worden tot aan het moment van opkomst in militaire dienst, doch in elk geval zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in artikel 25, lid 2 bedoelde dagen nog 3 extra vrije dagen per volledig vakantiejaar toegekend.

Aan deze dagen kan door de werkgever een afzonderlijk bestemming worden gegeven, wanneer hiermede de algemene ontwikkeling van de werknemer wordt bevorderd.

Artikel 27: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband

1. De werknemer, die langdurig en onafgebroken in dienst is van de werkgever, heeft volgens onderstaande schaal recht op één of meer dagen extra vakantie per jaar, met ingang van de dag waarop het daarin bedoelde dienstverband is bereikt.
Over de extra vakantiedagen wordt het schemamaandsalaris doorbetaald. Het aantal extra vakantiedagen per jaar bedraagt:

Duur dienstverband	Of:	Leeftijd	
		50 jaar	55 jaar
		1	3
Bij 15 jaar	1	1	3
Bij 25 jaar	2	2	3
Bij 30 jaar	3	3	3

2. De werknemer, van 50 jaar en ouder, die niet in aanmerking komt voor extra vakantiedagen op grond van lid 1. heeft aanspraak op één of meer dagen extra vakantie volgens vorenstaand schema.

Artikel 28: Feestdagen

- a. Indien op officiële feestdagen gewerkt wordt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, aanvangs- en eindtijden der werkzaamheden zoals genoemd in artikel 17 en 18.

Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

- b. De feestdagen zijn:
- Nieuwjaarsdag
 - 1^e en 2^e Paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - 1^e en 2^e Pinksterdag
 - 1^e en 2^e Kerstdag
 - Koningsdag (27 april)
 - Bevrijdingsdag (5 mei; 1x per 5 jaar, ingaande 1990).

De feestdagen worden geacht in te gaan te 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen bij de aanvang van de dagdienst op de dag volgende op die feestdag.

Arbeid op deze dagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.

In principe is de werknemer, ingedeeld in de avondploeg op de dag voorafgaande aan de feestdag, niet verplicht op te komen.

Bij werknemers werkzaam in de avonddienst, die snipperen c.q. vakantie hebben in de week waarin de feestdag valt, wordt geen snipper- c.q. vakantiedag afgeschreven voor de avond voorafgaande aan die feestdag.

Artikel 29: Kort verzuim

In de volgende gevallen wordt over de in de arbeidsweek vallende dagen verlof met behoud van schemamaandsalaris en de zaterdagsvrijstelling van tewerkstelling met behoud van salaris verleend:

- 1 dag bij
- ondertrouw van de 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 de werknemer het recht op één vrije werkdag, op te nemen in de periode één week voorafgaande aan en één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de 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 harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;
 - verhuizing (maximaal 1x per jaar).
- 1 dag voor
- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.
- Wanneer het vakexamen overdag valt in de avond- of nachtwEEK van betrokkene dan zullen 2 dagen worden toegekend, te weten de avond- of nachtdienst zowel voor als na de examendag. Dit laatste geldt niet voor de 2- en 3-ploegendienst wanneer het examen op maandag valt. Dan is alleen de avond- of nachtdienst na de examendag vrij.
- 2 dagen bij
- huwelijk van de werknemer;
 - overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;
 - bevalling van zijn echtgenote;

- 4 dagen bij
- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen;
 - overlijden van één zijner (stief-)ouders als voor crematie/begrafenis wordt zorggedragen.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de 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 voortspruit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

Rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren.

Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel 30: Onbetaald verlof

Er bestaat de mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof onder de volgende condities:

- a. de 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 de werknemer;
- c. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen arbeid als gevolg van een terzake afgesloten (arbeids)overeenkomst verrichten;
- d. het verlof kan voor een periode van minimaal één week tot maximaal één maand worden aangevraagd.

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

Artikel 31: Levensfase dagen voor werknemers geboren in 1960 of later en/of in dienst getreden op of na 1 januari 2012)

Werknemer geboren in 1960 of later en/of in dienst getreden op of na 1 januari 2012 heeft geen aanspraak op de vrije dagen vanaf 55 jaar tot 61 jaar zoals bepaald in artikel 32 onder A). In plaats daarvan ontvangt werknemer jaarlijks een levensfase budget volgens de onderstaande staffel, waarbij de dag 4,14% van het basismaandsalaris is, welke wordt gestort op een spaarrekening:

1960	1964	jaar	5,5	Levensfasedagen
1965	1969	jaar	3,5	Levensfasedagen
1970	1974	jaar	2,5	Levensfasedagen
1975	1979	jaar	2	Levensfasedagen
1980	<	jaar	1,5	Levensfasedagen
Werknemer die in dienst treedt na 1 januari 2012 krijgt 1 levensfase dag per jaar				

Artikel 32: Regelingen voor oudere werknemers

A) VRIJE DAGEN VOOR WERKNEMERS VAN 55 TOT EN MET 64 JAAR

Werknemers van 55 tot en met 64 jaar kunnen op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

- | | |
|------------------|------------|
| - 55 jaar | - 5 dagen |
| - 56 jaar | - 6 dagen |
| - 57 jaar | - 7 dagen |
| - 58 jaar | - 8 dagen |
| - 59 jaar | - 9 dagen |
| - 60 jaar | - 10 dagen |
| - 61 t/m 64 jaar | - 15 dagen |

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 berekend worden.

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

De dagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie respectievelijk aanwijzingen van de ondernemingsraad.

Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis- respectievelijk schemamaandsalaris vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend; over dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, is geen vergoeding verschuldigd.

B) VOORZIENINGEN VOOR 60- TOT EN MET 64-JARIGE BUITENPERSONEEL (voor zover niet tewerkgesteld in de semi-continudienst)

De 60- tot en met 64-jarige werknemers, op wie deze CAO van toepassing is, komen op hun verzoek in aanmerking voor de navolgende voorzieningen (zie artikel 43, lid b):

- Vrijstelling van bepaalde werkzaamheden voor werknemers van 60 jaar en ouder volgens door de bedrijfsarts aan werkgever te verstrekken aanbevelingen.
- Vrijstelling van zaterdagarbeid voor werknemers van 60 jaar en ouder met behoud van pensioenaanspraken over 12 zaterdagen van elk 4,1% van het basismaandsalaris ^{2 3}.
- Vrijstelling van nachtwerk voor 63- en 64-jarige werknemers met behoud van pensioenaanspraken over 12 nachtweken van elk 6,9% van het basismaandsalaris ⁴.
- Voor werknemers van 64 jaar één dag per week minder werken met behoud van basismaandsalaris over deze dagen en behoud van pensioenaanspraken als genoemd onder lid b en c. De vrije dag in overleg met het bedrijf te bepalen ⁵.

De punten a tot en met d vormen één geheel.

Artikel 33: Seniorenregeling voor werknemers, die vallen onder pensioenvoorziening B, geboren in de jaren 1950 t/m 1959

De regeling

Werknemer van de geboortejaren 1950-1959 kunnen tussen 61- en 65 jarige leeftijd, direct voorafgaand aan pensioen, gebruikmaken van de seniorenregeling:

- 50% (deeltijd)werken, met 100% inkomen en 100% pensioenopbouw
- De regeling geldt voor een maximale periode van 2,5 jaar.
- Men behoudt 50% van de artikel 27 dagen, de andere helft wordt uitbetaald.
- Men behoudt 50% van de ADV-, Klos-, en snipperdagen
- De dagen conform artikel 32 onder A vervallen bij deelname (=financieringsbron)
- Oude verlofrechten (opgebouwd obv 100%) behouden hun waarde

² Dit betekent dat de gehele pensioenpremie daarover ten laste van de werkgever komt.

³ Deze bepalingen gelden niet voor werknemers die van oudsher alleen in de dag en niet op zaterdag werken.

⁴ Door de basismaandsalarissen voor alle diensten kostenneutraal op hetzelfde niveau te brengen zijn de schematoeslagen afwijkend van hetgeen gebruikelijk is in de bedrijfstak.

⁵ Over die dag salaris betaalt de werknemer zelf het werknemersaandeel in de pensioenpremie; het restant komt ten laste van de werkgever.

De regeling wordt gefinancierd met volgende financieringsbronnen:

- 2 jaar € 7.000 uit de vitaliteitsregeling Stivu,
- 4% Stivu premie,
- 15 ouderendagen (B-dagen) per jaar van deelname

Uitwerking:

- Basis: 50% van de diensten uit het eigen rooster schrappen gelijk verdeeld over de diensten.
- Mogelijkheid om individueel met EBS afspraken te maken, bijv. week / week, maand / maand etc.
- Uit te roosteren dagen worden in overleg bepaald obv benodigde ploegbezetting.
- Uitrusten/schuiven van dagen binnen eigen (100%) rooster is in overleg mogelijk

De afspraken m.b.t. de seniorenregeling (individuele roosters/schuiven met dagen) mogen niet ten kosten gaan van de overige werknemers. Bijvoorbeeld m.b.t. het opnemen van vrije dagen.

Werken op 'afwijkende' dagen van het 100% rooster worden uitgeruild (tijd-voor-tijd) met uitbetaling van het overwerkpercentage.

Tijd-voor-tijd dagen op basis van het deeltijdrooster moeten worden opgenomen in een periode van maximaal 1 maand (gemiddeld % werken blijft 50%)

De bestaande verhouding tussen inhuur en vaste werknemers, zoals vastgelegd in de CAO, blijft 20/80%.

- Niet deelnemen is geen recht op gebruikte financieringsbronnen
- Keuze om volledig door te werken tot 65 is ook mogelijk = keuze werknemer

Duidelijke informatie en afstemming met werknemers:

- Financieel plaatje – pensioenberekeningen
- Rooster – individueel te bepalen
- Afdeling P&O nodigt werknemer rond 60ste uit voor gesprek.
- Besluitmoment werknemer ligt 6 maanden voor gewenste ingangsdatum van de vitaliteitsregeling.

De uiteindelijke implementatie is afhankelijk van de fiscale goedkeuring van de seniorenregeling en het akkoord van de STIVU.

Artikel 34: Inkomen

Prijsindexering

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleid toeslagen op respectievelijk 1 januari (peildatum 31 oktober voorafgaand) en 1 juli (peildatum 30 april voorafgaand) van enig jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats op basis van het C.B.S.-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid, reeks 2006). Bij toekomstige overgangen naar een nieuwe reeks zal deze steeds per 1 juli van kracht worden.

Wanneer de aanpassing negatief is zal deze niet worden toegepast en in mindering worden gebracht op toekomstige verhogingen.

Bij de toepassing van deze prijsindexeringregeling wordt steeds van de voorlopige C.B.S.-consumentenprijsindex voor alle huishoudens afgeleid uitgegaan. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige indexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden.

Initieel

gedurende de looptijd van de cao worden de basismaandsalarissen en de daar vanaf geleide toeslagen als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2015: 1,50%
- per 1 januari 2016: 1,25%
- per 1 januari 2017: 1,25%
- per 1 januari 2018: 1,00%
- per 1 januari 2019: 1,00%

Eenmalige uitkering

Gedurende de looptijd van de cao zullen de volgende eenmalige uitkeringen verstrekt worden:

- bij de loonbetaling van november 2015: 1.350 euro
- bij de loonbetaling van november 2016: 1.000 euro
- bij de loonbetaling van november 2017: 1.000 euro
- bij de loonbetaling van november 2018: 1.000 euro
- bij de loonbetaling van november 2019: 1.000 euro

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 eenmalige uitkering naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.

Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de eenmalige uitkering, ná de 15e niet. Bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde.

Parttimers ontvangen de uitkering pro rato.

Artikel 35: Vakantietoeslag

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op 1 basismaandsalaris vakantietoeslag, zoals deze geldt op het moment van uitkering.
2. De vakantietoeslag waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris in de maand april; eventueel vroeger, indien de werknemer zijn vakantie eerder opneemt.
3. 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.
Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de vakantietoeslag, ná de 15e niet. Bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde.
4. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.

5. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

Artikel 36: Kerstuitkering

De kerstuitkering ter grootte van één basismaandsalaris is op kostenneutrale basis ingebouwd in de basisbetalingen.

Artikel 37: Betalingen

1. Bindende salarissen

De in de bijlage III genoemde salarissen zijn bindend, tenzij schriftelijk anders is of wordt overeengekomen.

2. Uitgangspunt voor de salarisbetaling

In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers op alle binnen het bedrijf of delen daarvan⁶ voorkomende werkobjecten kunnen worden ingezet, voor zover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt met inachtneming van de capaciteiten en functie van de betrokkene(n).

3. Vergoeding EHBO-diploma, BHV en certificaat Persluchtmasker

Werknemers, in het bezit van een geldig EHBO-diploma, waarvan het bezit ervan in het belang is van het bedrijf, of van een geldig certificaat persluchtmasker ontvangen hiervoor met ingang van 1 januari 2012 een vergoeding van € 252,48 per jaar bruto. De vergoeding wordt overeenkomstig artikel 33 geïndexeerd.

Werknemers in het bezit van een geldig BHV én EHBO diploma en die de daaraan verbonden herhalingslessen volgen ontvangen anderhalf keer de EHBO vergoeding. Heeft een werknemer alleen een BHV diploma dan is de vergoeding gelijk aan een halve EHBO vergoeding.

4. Salarisbetaling en feestdagen

a. De betaling voor in artikel 27 genoemde feestdagen is begrepen in het schemamaandsalaris.

b. Wordt op deze feestdagen arbeid verricht, dan is bovendien de toeslag verschuldigd, zoals genoemd in lid 6 van dit artikel.

5. Schematoeslag⁷

Bij plaatsing in één der genoemde werkschema's zal de bijbehorende schematoeslag van toepassing zijn.

Het toeslagpercentage voor de in artikel 16 genoemde schema's bedraagt voor:

dagdienst (zonder zaterdag)	0 %
dagdienst met 1 x per 4 weken zaterdag	7,65%
2-ploegendienst	17,39%
3-1-1-dienst	17,75%
3-ploegendienst	23,67%
5-ploegendienst	30,00%

6. Overwerkbetaling

De betaling voor overuren (met een minimumbetaling van 1 uur en vervolgens af te ronden per half uur) voor alle diensten is weergegeven in een percentage van het basisuursalaris.

% van het Basisuurloon

Overuren gelegen tussen:

maandag 07.30 – vrijdag 23.30 uur	160%
vrijdag 23.30 – zaterdag 15.30 uur	200%
zaterdag 15.30 – maandag 07.30 uur	240%
feestdagbetaling	240%

Een basisuurloon is daarbij 0,595% van het basismaandsalaris

⁶ Binnen het bedrijf of delen daarvan: binnen het havengebied van Rotterdam waar EBS werkzaamheden verricht. Het gestelde in artikel 16, Algemeen is daarbij onverminderd van toepassing.

⁷ Door de basismaandsalarissen voor alle diensten kostenneutraal op hetzelfde niveau te brengen zijn de schematoeslagen afwijkend van hetgeen gebruikelijk is in de bedrijfstak.

7. Jubileum uitkering

Werknemer ontvangt bij de volgende dienstjubilea een jubileumuitkering ⁸:

- bij een 12,5 jarig dienstjubileum 0,25 maal het bruto basismaandsalaris.
- bij een 25 jarig dienstjubileum 1,5 maal het bruto basismaandsalaris
- bij een 40 jarig dienstjubileum 2 maal het bruto basismaandsalaris

Voor zover dit fiscaal is toegestaan wordt de uitkering netto uitgekeerd.

8. Vakbondscontributie

De fiscale verrekening vakbondscontributie zal te allen tijde onderdeel zijn van de werkkostenregeling. Als andere fiscaal vriendelijke oplossingen mogelijk zijn, is dat ook akkoord.

9. WGA gedifferentieerde premie

Werkgever neemt de gedifferentieerde WGA premie volledig voor haar rekening.

10. Mentortoeslag

Werknemer die door EBS is aangesteld als mentor ontvangt voor elke maand dat hij wordt ingezet een vergoeding van 150,- euro.

Artikel 38: Werkgeversbijdrage in het aanvullende pakket van de zorgverzekering

Met ingang van de 1 januari 2015 wordt de werkgeversbijdrage voor de ziektekostenregeling verhoogd van 11 euro naar 22 euro per maand.

Artikel 39: Verhoogd taakloon

Het verhoogd taakloon (per 1 januari 2015 € 6,08 per dag) wordt met ingang van 1 april 2012 kostenneutraal ingebouwd in het basismaandsalaris. Hiertoe is het verhoogd taakloon van de 5-ploegendienst kostenneutraal teruggerekend.

Het basismaandsalaris is per 1 april 2012 verhoogd met € 58,-.

Werknemers werkzaam in een ander rooster dan de 5-ploegendienst ontvangen jaarlijks een toeslag (in verband met het groter aantal werkdagen) volgens onderstaande tabel:

- | | |
|----------------------------|----------|
| - Dagdienst | € 362,85 |
| - 1 op 1 dienst | € 302,72 |
| - Semi-continu dienst | € 218,75 |
| - Portiers (1 op 1 dienst) | € 180,39 |

Deze toeslag wordt jaarlijks uitbetaald in de maand december en wordt overeenkomstig artikel 34 geïndexeerd.

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 toeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.

Artikel 40: Vergoeding schoonmaken cellen Europoort

Werknemer die wordt ingezet bij het schoonmaken van silocellen ontvangt als vergoeding één uur overwerk vermeerderd met € 12,16 per dag (per 1 januari 2015 en wordt overeenkomstig artikel 34 geïndexeerd).

⁸ Werknemer die vervroegd pensioneert en bij doorwerken tot AOW leeftijd zijn 25 of 40 jaar jubileum gehaald zou hebben krijgt de uitkering naar rato.

Artikel 41: Verstrekkingen

Jaarlijks wordt aan de werknemers werkkleding verstrekt. Bovendien zullen aan de werknemers naar behoefte veiligheidsschoenen worden verstrekt.

In het Personeelshandboek van werkgever is het beleid ter zake van pakketsamenstelling per functie, verstrekking en van het dragen c.q. gebruik van de werkkleding nader uitgewerkt.

Artikel 42: Salarissen en toeslagen voor werknemers jonger dan 21 jaar

In principe gelden bij aannname dezelfde opleidings-, beoordelings- en selectiecriteria als die, welke gehanteerd worden voor de hieraan gehechte functie- en salarislijst, met dien verstande dat het aanvangssalaris op een leeftijd van:

18 jaar	60	%
18½ jaar	67½	%
19 jaar	75	%
19½ jaar	82½	%
20 jaar	90	%
20½ jaar	95	%

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

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

Artikel 43: Afbouwregeling schematoeslag

- a. 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.
- b. Werknemers kunnen op basis van medische en/of sociale indicaties in de dagdienst te werk worden gesteld. De schematoeslag wordt dan in het eerste jaar op 75% en in het tweede jaar op 60% van de voor hen van toepassing zijnde schematoeslag gesteld.
Indien in het bedrijf niet in dagdienst wordt gewerkt, zal in overleg met betrokkene een (andere) oplossing worden gezocht.
- c. De werknemer die anders dan op eigen verzoek (medische indicatie wordt niet als zodanig aangemerkt) wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, behoudt, afhankelijk van de periode welke bij 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:
 1. Indien hij korter dan 3 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, 0%;
 2. Indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende maand
 - 60% gedurende 2 maanden
 - 20% gedurende 1 maand
 3. Indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 2 maanden
 - 60% gedurende 2 maanden
 - 40% gedurende 1 maand
 - 20% gedurende 1 maand
 4. Indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 3 maanden
 - 40% gedurende 3 maanden
 - 20% gedurende 3 maanden

5. Indien hij langer dan 5 jaar doch korter dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 7 maanden
 - 60% gedurende 7 maanden
 - 40% gedurende 7 maanden
 - 20% gedurende 7 maanden
6. Indien hij langer dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de volgende maand
 - 80% gedurende 15 maanden
 - 60% gedurende 15 maanden
 - 40% gedurende 14 maanden
 - 20% gedurende 14 maanden
7. Indien hij 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% van het nominale verschil tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd c.q. tot het moment dat van een vervroegde uittreedingsregeling gebruik wordt gemaakt.
- d. De bovenstaande onder c (de punten 1 t/m 6) vermelde afbouwregeling is voor de categorie werknemers van 55 jaar of ouder eveneens van toepassing bij plaatsing in een dagdienstvacature op eigen verzoek, mits er voor betrokkene een dagdienstfunctie voorhanden is en met dien verstande dat na het bereiken van de 60-jarige leeftijd geen verdere afbouw zal plaatsvinden.

Artikel 44: *Uitkering bij overlijden*

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn schemamaandsalaris.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a. de echtgenoot/echtgenote, indien de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontbreken van de onder a. en b. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de ZW, of de AAW/WAO/WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 45: Pensioenregelingen vanaf 1 januari 2015

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende werknemers is door de werkgever een collectieve pensioenverzekering ondergebracht bij OPTAS Pensioenen NV (Aegon N.V.) te 's-Gravenhage.

De volledige regelingen zijn in pensioenreglementen en addenda omschreven. Behoudens hetgeen is toegezegd over de hoogte van de eigen bijdrage en de bijdrage van SVBPVH zijn de reglementen en de addenda leidend.

Door de wijziging van het fiscale kader per 1 januari 2015 moesten de pensioenregelingen na overleg met CAO-partijen opnieuw worden aangepast. De belangrijkste kenmerken vanaf 1 januari 2015 zijn:

Groep A

- Beschikbare premieregeling
- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden.
- Toetredingsleeftijd 20 jaar.
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2015 is € 100.000,00 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de contractloonontwikkelingsfactor.
- Franchise is gelijk aan de wettelijke minimum franchise (100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag). 2015: € 13.545.
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 97,84% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	7,83 %
25 – 29 jaar	9,10 %
30 – 34 jaar	10,57 %
35 – 39 jaar	12,23 %
40 – 44 jaar	14,28 %
45 – 49 jaar	16,63 %
50 – 54 jaar	19,37 %
55 – 59 jaar	22,80 %
60 – 64 jaar	27,10 %
65 – 66 jaar	30,82 %
- De eigen bijdrage van de deelnemer is vanaf 1 maart 2015 7,2% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt namelijk rekening gehouden met de wettelijke minimum franchise (2015: € 13.545). Het overige deel van de beschikbare premie alsmede de risicopremies en kosten zijn voor rekening van de werkgever. Over de periode van 1 januari 2015 tot 1 maart 2015 werd er naast een eigen bijdrage voor de pensioenverzekering ad 6% ook een 1% bijdrage voor de STIVU in rekening gebracht. Laatstgenoemde bijdrage is vanaf 1 maart 2015 onderdeel van de 7,2% eigen bijdrage en wordt niet langer apart geheven.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.
- Over de diensttijd tot 1 januari 2015 wordt het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum berekend op basis van de pensioengrondslag 2014 en het percentage van 1,225% per meetellend dienstjaar voor 1 januari 2015. Over de meetellende diensttijd vanaf 1 januari 2015 geldt per dienstjaar een percentage van 1,16% van de laatste pensioengrondslag.

Voor pensioengrondslagverhogingen op of na 1 januari 2015 geldt een percentage van 1,16% per totaal meetellend dienstjaar met een maximum van 47 jaar.

- Het wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 20% van het verzekerde partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum.

Groep B (1960-1976)

De B-regeling is grotendeels gelijk aan de A-regeling, zij het met de volgende verschillen:

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1960-1976 en aansluitend voor 1 januari 1998 pensioen hebben opgebouwd bij het Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven (PVH).
- De beschikbare netto premie wordt gebaseerd op 100 % van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2014). De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt:

20 – 24 jaar 8,00 %

25 – 29 jaar 9,30 %

30 – 34 jaar 10,80 %

35 – 39 jaar 12,50 %

40 – 44 jaar 14,60 %

45 – 49 jaar 17,00 %

50 – 54 jaar 19,80 %

55 – 59 jaar 23,30 %

60 – 64 jaar 27,70 %

65 – 66 jaar 31,50%.

- Ter bepaling van de hoogte van het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum telt de diensttijd voor 1 januari 1998 niet mee.

Groep B (1950-1959)

Deze B-regeling is grotendeels gelijk aan de A-regeling, zij het met de volgende verschillen:

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1959 en aansluitend voor 1 januari 1998 pensioen hebben opgebouwd bij het Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven (PVH).
- De franchise is gelijk aan de wettelijke minimum franchise (100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag). 2015: € 13.545.
- De leeftijdsonafhankelijke netto premie bedraagt 12,20% van de pensioengrondslag.
- Bij voldoende fiscale ruimte en met instemming van SVBPVH zal de bijdrage uit hoofde van Stap 3 van SVBPVH als extra storting plaatsvinden.
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 5,88% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Ter bepaling van de hoogte van het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum telt de diensttijd voor 1 januari 1998 niet mee.

Algemeen

- Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen CAO-partijen in overleg treden over de gevolgen.
- CAO-partijen zullen zich in 2015 beraden op welke wijze het ten opzichte van 2014 niet gebruikt pensioenbudget voor de deelnemers van de B-regeling (1960-1976) kan worden aangewend voor een netto pensioenregeling.

Artikel 46: Het bedrijfstakfonds (STIVU)

De STIVU is in 1997 opgericht ten behoeve van een VUT regeling voor werknemers van de geboortejaren 1942 -1949. Het fonds wordt gevormd uit de navolgende heffingen:

Werkgever: 3% van het gegarandeerde jaarinkomen
Werknemer: 1% van het gegarandeerde jaarinkomen

Met ingang van 1 juli 2010 heeft het bestuur van de STIVU besloten tot een premieholiday van een half jaar. Elk half jaar wordt beoordeeld of deze verlengd kan worden. De vrijgevallen premie wordt door EBS aangewend voor de seniorenregeling voor werknemers van de geboortejaren 1950 – 1959 en de verbetering van de pensioenen van de overige werknemers.

Artikel 47: Vitaliteitspaarregeling

1. De vitaliteitsspaarregeling is van toepassing op alle werknemers geboren van geboortejaren 1950 tot en met 1959.

Doel van de vitaliteitsspaarregeling is het overbruggen van het zgn. 'AOW-gat' dat ontstaat door de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd naar een latere leeftijd dan 65 jaar.

In afwijking van cao artikel 23 'Einde dienstverband' eindigt het dienstverband van deze werknemers uiterlijk op de eerste dag van de maand nadat de 65-jarige leeftijd is bereikt.

- Te sparen bedrag is € 588,- netto voor elke volle maand na 65 jaar dat de medewerker nog geen AOW ontvangt op basis van het regeerakkoord met een maximum van 24 maanden.
- Bijdrage werkgever is € 555,56 bruto voor elke volle maand na 65 jaar dat de medewerker nog geen AOW ontvangt op basis van het regeerakkoord met een maximum van 24 maanden.
- Werknemer ontvangt de bijdrage van de werkgever in maandelijkse termijnen in zijn salarisbetaling.
- Het te sparen bedrag wordt in maandelijkse termijnen netto ingehouden op het salaris van de werknemer en overgemaakt naar een spaarrekening ten name van de werknemer.
- Het verschil tussen de bruto bijdrage van de werkgever en de netto inhouding is de eigen bijdrage van de werknemer.
- Het maandelijkse termijnbedrag wordt bepaald door het totaal te vergoeden bedrag c.q. het totaal te sparen bedrag te delen op het aantal maanden vanaf 1 januari 2013 t/m de maand voordat de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
- Indien de werknemer, na het bereiken van de 61-jarige leeftijd, besluit om eerder dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd uit dienst te gaan, overlijdt of indien door volledige arbeidsongeschiktheid (IVA) het dienstverband wordt beëindigd, dan zal werkgever de volledige bijdrage aan werknemer voldoen. Werkgever zal hiertoe de resterende maandelijkse termijnen op basis van uitdiensttreding met 65 jaar ineens verwerken in de eindafrekening van werknemer.

2. De uitvoering van de vitaliteitsspaarregeling is van toepassing op alle werknemers vanaf het geboortjaar 1960.

Doel van de vitaliteitsspaarregeling is het overbruggen van het zogenaamde 'AOW-gat' dat ontstaat door de verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor deze categorie werknemers is de AOW-gerechtigde leeftijd minimaal 67 jaar. Het 'AOW-gat' is dan per definitie 24 maanden. De datum uit dienst = de datum van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd minus 24 maanden. De AOW-gerechtigde leeftijd wordt bepaald aan de hand van de tabellen verstrekt door de rijksoverheid.

- Het totaal te sparen bedrag is € 14.112,00 (24 * € 588,- netto).
- Bijdrage werkgever is € 13.333,44 (24 * € 555,56 bruto). Werknemer ontvangt de bijdrage van de werkgever in maandelijkse termijnen in zijn salarisbetaling.
- Het te sparen bedrag wordt in maandelijkse termijnen netto ingehouden op het salaris van de werknemer en overgemaakt naar een spaarrekening ten name van de werknemer.
- Het verschil tussen de bruto bijdrage van de werkgever en de netto inhouding is de eigen bijdrage van de werknemer.
- Het maandelijkse termijnbedrag wordt bepaald door het totaal te vergoeden bedrag c.q. het totaal te sparen bedrag te delen op het aantal maanden vanaf 1 september 2015 t/m de maand dat de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

- Het maandelijkse bedrag wordt overgemaakt op de spaarrekening die werknemer heeft geopend voor het levensfasebudget. Wil werknemer het bedrag gestort hebben op een andere spaarrekening, dan dient dit onmiddellijk en correct doorgegeven te worden aan de afdeling P&O.
- Indien de werknemer, na het bereiken van de 61-jarige leeftijd, besluit om eerder dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan, overlijdt of indien door volledige arbeidsongeschiktheid (IVA) het dienstverband wordt beëindigd, dan zal werkgever de volledige bijdrage aan werknemer voldoen. Werkgever zal hiertoe de resterende maandelijkse termijnen ineens verwerken in de eindafrekening van werknemer.
- Bij eerdere uitdiensttreding, anders dan hierboven omschreven, stopt de vitaliteitsspaarregeling met onmiddellijke ingang.
- Door het aangaan van deze regeling door werknemer verklaard hij dat hij uit dienst gaat bij werkgever op de datum uit dienst, zijnde de AOW-gerechtigde leeftijd minus 24 maanden.
- Werknemer is zelf verantwoordelijk voor het aanhouden van het bedrag op zijn spaarrekening. Een eventueel tekort op datum uit diensttreden kan en zal niet verhaald kunnen worden op de werkgever.

Artikel 48: Arbeidsongeschiktheid

1) Salaris bij arbeidsongeschiktheid

Gedurende de periode waarover, vanwege arbeidsongeschiktheid, geen loon wordt betaald voor verrichte arbeid, wordt het maandinkomen geheel of gedeeltelijk doorbetaald, mits de werknemer handelt in overeenstemming met de voorschriften van werkgever zoals vastgesteld in het verzuimprotocol. Deze doorbetaling van het maandinkomen betreft, bij een onafgebroken periode van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid, maximaal een periode van 104 weken. De hoogte van de doorbetaling is overeenkomstig onderstaand schema:

Schema A

Duur arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het maandinkomen tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	Hoogte doorbetaling in % van het maandinkomen bij voldoen aan re-integratie verplichtingen door werknemer tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Eerste 52 weken	100	100
van week 53 t/m 104	70	70 plus 15

2) Re-integratie in oorspronkelijke functie

Op het moment waarop de werknemer zijn re-integratie traject heeft afgerond, door volledige hervatting in zijn oorspronkelijke functie en dienstrooster, eindigt de doorbetaling, genoemd in punt 1. Vanaf dit moment wordt het maandinkomen betaald dat bij de betreffende functie hoort.

3) Re-integratie in andere of aangepaste functie

Indien de werknemer, na afronding van zijn reïntegratie traject, zijn werkzaamheden hervat in een andere of aangepaste functie wordt het maandinkomen betaald dat bij de nieuwe functie en bij het dienstrooster hoort, waarin betreffende werknemer werkzaam is. Het maandinkomen zal dan in de betreffende perioden worden aangevuld tot het niveau genoemd in schema A of B.

4) Externe re-integratie buiten EBS

Indien een werknemer extern wordt gere-integreerd, wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie. Indien dit vaste dienstverband niet of niet direct aan werknemer wordt aangeboden, dan kan externe re-integratie plaats vinden op basis van een tijdelijk dienstverband, of op basis van detachering. Een dergelijke detachering heeft een tijdelijk karakter en kan worden voortgezet voor maximaal een half jaar. De detachering eindigt zodra een vast dienstverband wordt overeengekomen.

5) Maandinkomen na 104 weken arbeidsongeschiktheid

Indien na twee jaar doorbetaling, zoals vastgelegd in schema A, het totale maandinkomen inclusief alle overige inkomsten van werknemer die voortkomen uit zijn oorspronkelijke functie⁹, lager is dan het op dat moment volgens onderstaand schema B geldende percentage, dan ontvangt werknemer een aanvulling op dit totale maandinkomen tot maximaal dit percentage van het oorspronkelijke maandinkomen, zoals aangegeven in dit schema. Het totaal maandinkomen plus aanvulling zal samen nooit meer zijn dan genoemd percentage.

Indien de werknemer verzuimt om, voor zover van toepassing, een (gedeeltelijke) WW-uitkering aan te vragen, of de werknemer heeft geen WIA/WGA-hiaat verzekering afgesloten, dan zal het hierboven genoemde totale maandinkomen worden vastgesteld alsof de betreffende WW-uitkering wel is toegekend en de WIA/WGA-hiaat verzekering tot uitkering is gekomen.

Een eventuele korting of verlaging van een (wettelijke) uitkering die door toedoen van de werknemer is veroorzaakt wordt niet gecompenseerd door werkgever.

⁹ Hiermee worden bedoeld alle wettelijke uitkeringen, arbeidsongeschiktheidspensioen, inkomen uit arbeid en uitkeringen uit hoofde van een WIA/WGA-hiaat of WAO-hiaatverzekering.

Schema B

Duur Arbeidsongeschiktheid	Indien totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten, lager is dan onderstaand % van het oorspronkelijke maandinkomen, wordt een aanvulling toegekend.	Maximale aanvulling op het totaal maandinkomen, incl. alle overige inkomsten. Onderstaande cijfers zijn een % van het oorspronkelijke bruto maandinkomen.
van week 105 t/m 156	80	tot maximaal 10
van week 157 t/m 208	80	tot maximaal 10
van week 209 t/m 260	75	tot maximaal 5
van week 261 t/m 312	niet van toepassing	geen aanvulling door werkgever

6) Basis maandinkomen bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WGA/IVA

Voor zowel volledig als gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers geldt het volgende.

Indien na afloop van de wettelijk loondoorbetalingsverplichting de WGA of IVA uitkering later ingaat krachtens een, door het UWV, opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever het totaal maandinkomen, inclusief alle overige inkomsten, aanvullen tot een percentage van het oorspronkelijk maandinkomen zoals vastgelegd in schema B.

7) Stopzetten doorbetaling tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of re-integratie

Werkgever kan de doorbetaling of aanvulling, zoals vastgelegd in schema A en B weigeren of stop zetten, indien de betreffende werknemer de voorschriften van werkgever of van het uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen Arbodienst en een reïntegratiebedrijf) niet naleeft. Werkgever zal, voordat hij hiertoe overgaat, de betreffende werknemer horen. Argumenten van de werknemer zullen in het besluit van werkgever naar redelijkheid en billijkheid worden meegewogen.

8) WIA/WGA-hiaat verzekering

Werkgever biedt aan alle werknemers de mogelijkheid om via werkgever een WIA/WGA-hiaat verzekering af te sluiten. De premie wordt, via de salarisafrekening, betaald door de werknemers.

9) Inspanningsverplichting re-integratie werkgever en werknemer

Werkgever voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van werknemer als van de werkgever. Werkgever en werknemers verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Zowel werkgever als werknemer nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratie activiteiten.

Werkgever zal, in het geval een werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, er naar streven dat hij zijn verdien capaciteit kan blijven benutten binnen of buiten de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel reïntegratie in een andere functie of met een ander takenpakket.

Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratie-traject buiten de onderneming worden gestart. Eventueel met behulp van een reïntegratiebedrijf.

Artikel 49: Formeel ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid

Het dienstverband met de werknemer, die één jaar ziekengeld heeft genoten, blijft na deze tijd nog gedurende een vol jaar bestaan.

Indien ook deze laatste periode voorbij is, kan het dienstverband worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

Namens partij genoemd onder I,
European Bulk Services (E.B.S.) B.V.

Directeur

Namens partij genoemd onder IIa
FNV

Bestuurder

Namens partij genoemd onder IIb
CNV Vakmensen

Voorzitter

Bestuurder

Bijlage I: Gedragscode inhuur derden

Het beleid van EBS is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden, die hiermee tot de kernactiviteiten van de EBS behoren, door eigen personeel zullen worden uitgevoerd.

Ten aanzien van portiers- en bewakingsdiensten zal EBS, indien dit niet door eigen personeel kan worden uitgevoerd, gebruik maken van de diensten van een gerenommeerde dienstverlener op dit terrein. Over de keuze van de dienstverlener zal overleg worden gevoerd met de Ondernemingsraad.

Inhuur afspraken

EBS zal bij inhuur van werknemers conform het bijgevoegde overzicht als eerste inhuren bij RTW, Smit, Havenservice, ABC en RBS¹⁰ (in willekeurige volgorde). Als dit niet mogelijk is, zal vooraf overleg worden gevoerd met de OR/VAB van EBS om voor alternatieve inhuur van personeel of materieel zorg te kunnen dragen.

De inhuur bij EBS zal maximaal 20% van de vaste bezetting zijn op basis van een voortschrijdend drie maandelijks gemiddelde en zal van "onder af" worden ingezet. Gedurende de looptijd zullen CAO partijen overleggen over de verdere invulling van inhuurafspraken (onder andere een gedragscode, NEN 4400, betaling op basis van de CAO EBS, VCH) om kwaliteit en veiligheid ook op langere termijn te waarborgen.

OVERZICHT KERNACTIVITEITEN, INHUUR EN UITBESTEDING OPERATIONELE WERKZAAMHEDEN

Kernactiviteiten (altijd eigen mensen)

- Kraanmachinisten
- Schipper op drijfkraan
- Weger op weegtoren
- Bandenkras
- Operator treinstation
- Silocommando
- Proco

Inhuur (eigen mensen of inhuur)

- Tremmen en of vegen binnenboord
- Bobcat, laadschop, graafmachine, bulldozer binnenboord
- Bobcat, laadschop, graafmachine, bulldozer op de wal
- Grote laadschop op de stort en afslag (inclusief bediening bandencircuit)*
- Bootsman*
- Terreinbeladen
- Lichterbeladen/stortpijpen
- Bediening pneumaten
- Laadschoppen terrein groot en klein
- Beladen vrachtauto's
- Schoonmaken cellen EP*

*

Alleen toegestaan na toestemming Ondernemingsraad obv overzicht met namen en certificaten.

¹⁰ RBS zal in de gelegenheid worden gesteld zich als potentiële toeleverancier te presenteren en wordt bij gebleken geschiktheid definitief toegevoegd aan de "voorkeur" toeleveranciers.

Uitbesteding (alleen zelf doen bij leegloop)

- Schoonmaken terreinen, opstallen, silo's, machines, etc..
- Opzakken
- Open en dichtleggen wagons (daarbij moet altijd een eigen operator aanwezig zijn die de taak "treinstation" beheerst).

In geval van:

- nieuwbouw van grote omvang (na positief advies O.R.);
 - garantiewerk;
 - schilderwerk van grote omvang (na positief advies O.R.);
 - zeer specialistisch onderhoud of reparaties, waarvoor de kennis en vaardigheid niet in het bedrijf voorhanden is, gezien het zeer incidentele karakter van deze werkzaamheden;
 - het inzetten van gespecialiseerde apparatuur;
 - incidenteel onderhoud van zeer grote omvang (na positief advies O.R.);
 - calamiteiten;
- zal een beroep kunnen worden gedaan op derden.

EBS zal, in aansluiting op artikel 7 van deze CAO aan vakorganisaties een lijst doen toekomen van bedrijven waar deze inhuur zal plaatsvinden.

Per maand zal EBS aan haar O.R. en Cao-partijen een overzicht verstrekken, waaruit de ingehuurd bedrijven, de data, het aantal ingehuurd personen, de duur en de aard der verrichte werkzaamheden blijkt.

Indien daaraan behoefte bestaat, zal een evaluatie van het gevoerde beleid plaatsvinden.

Bijlage II: Takenmatrix

De takenmatrix voor de operationele- en technische dienst (zie volgende pagina's) zijn met ingang van 1 januari 2015 van toepassing, waarbij om door te kunnen stromen naar Allround operator een medewerker 4 kernactiviteiten moet kunnen uitoefenen en de Allround technische operator over 10 van de vereiste kwalificaties moet beschikken.

Deze afspraak geldt voor alle nieuwe medewerkers (in dienst vanaf 01.01.2015) alsmede medewerkers welke per 01.01.2015 nog niet als Allround operator of Allround technisch operator binnen EBS zijn aangesteld.

Voor medewerkers werkzaam in een andere functie dan Allround (technisch) operator zal hun functie op basis van het nieuwe functiegebouw worden vastgesteld, waarbij het salaris van de medewerker niet naar beneden zal worden aangepast.

Voor 1 april 2015 zal er in overleg met de Ondernemingsraad een opleidingsplan en een planning zijn afgesproken om maximale opleiding van medewerkers te borgen.

Takenmatrix/functiegebouw - Operationele dienst

Basiswerkzaamheden	Vegen/Tremmen binnenboord Bobcat/catkraan/kleine laadschop binnenboord Terrein-/schoonmaakwerkzaamheden	
Ondersteunende activiteiten	Bootsman	Laadschop groot – Stort LH
	Opslagmachines	Schoonmaken cellen EP
	Afslagmachines	Bediening stortpijpen EP
	Auto belading LH	Laadschop middel Afslag/verkassen e.d.
	Trein station LH	Laadschop groot Afslag/verkassen e.d.
	Trein station EP	
Kernactiviteiten	Kraanmachinist Lemniscaat	Bandenkras
	Kraanschipper Lemniscaat	Weger op drijvende weegtoren
	Kraanmachinist MAN-bruggen + Kraan D	Commando Europoort
	Kraanmachinist+Schipper Taurus	

cao-functie	Functieopbouw	Opleidingsvereisten	Werkervaring
4^e operator	Startfunctie: Beheersing binnenboord werkzaamheden (Vegen, tremmen, bobcat/catkraan/kleine laadschop) Terrein-/schoonmaakwerkzaamheden	Startkwalificatie, MBO 2 STC 'Medewerker havenoperaties' Opleiding 'Operator binnenboord' Opleiding op MBO 3 niveau Opleiding 'Operator binnenboord'	Opleiding BBL 2 jaar Gemiddeld 2 jaar
3^e operator	Idem 4 ^e operator met beheersing van ten minste 7 ondersteunende activiteiten.	Idem 4 ^e operator + : Interne/externe certificering gekoppeld aan ondersteunende activiteiten.	Gemiddeld 3 jaar
2^e operator	Idem 3 ^e operator met ruime ervaring wal- en lossingswerkzaamheden en beheersing van ten minste 1 kernactiviteit.	Idem 3 ^e operator + : Interne/externe certificering gekoppeld aan ondersteunende activiteiten en kernactiviteit.	Gemiddeld 5 jaar
1^e operator	Idem 2 ^e operator en met beheersing van ten minste 3 kernactiviteiten. Uitvoering van alle voorkomende werkzaamheden; brede inzetbaarheid in alle producten; multi-inzetbaar op meerdere machines en taken.	Idem 2 ^e operator + : Interne/externe certificering gekoppeld aan ondersteunende- en kernactiviteiten.	Gemiddeld 7 jaar
Allround operator	Idem 1 ^e operator en met beheersing ten minste 4 kernactiviteiten.	Idem 1 ^e operator + : Interne/externe certificering gekoppeld aan ondersteunende- en kernactiviteiten.	Gemiddeld 10 jaar
Productiecoördinator	Leidinggeven/coördinatie operationele werkzaamheden	MBO – niveau 4 Opleiding 'Leidinggeven'	Ervaring in leidinggevende functie

Takenmatrix/functiegebouw – Technische dienst

Startniveau		Opleiding MBO 4	
Niveaus in uitvoering werkzaamheden		Vereiste kwalificaties	
1	Basis werkzaamheden, nog geen specifieke kennis van techniek binnen EBS	Montage bankwerken algemeen	
2	Basis werkzaamheden, kan taken nog niet volledig zelfstandig uitvoeren	MIG en elektrisch lassen	
3	Ruime praktijkervaring, voert taken zelfstandig uit (loopt nog niet alleen in de ploeg)	Uitvoering van elektrotechnische installatie werkzaamheden	
4	Ruime praktijkervaring, zelfstandig werkzaam, waar nodig met back-up	Uitvoering elektrotechnische OHC inspecties	
5	Ruime praktijkervaring, volledig zelfstandig werkzaam	Uitvoering mechanische OHC inspecties	
		Kennis van Pneumatiek	
		Kennis van Hydrauliek	
		Elektrisch schakelen	
		Uitvoering alle voorkomende werkzaamheden bandensystemen	
		Softstarters inregelen	
		Beheren (en programmeren van) frequentieomvormers	
		Complexe storingen zoeken en oplossen op alle aanwezige installaties	
		Storing zoeken met procesautomatiseringssystemen	

cao-functie	Functieopbouw	Opleidingsvereisten	Werkervaring
4 ^e technisch operator	Basis werkzaamheden, nog geen specifieke kennis van techniek binnen EBS Beheersing van ten minste 2 vereiste kwalificaties.	MBO – niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties	NVT
3 ^e technisch operator	Idem 4 ^e operator, met toenemende mate van zelfstandigheid. Beheersing van ten minste 5 vereiste kwalificaties.	MBO – niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties	Gemiddeld 2 jaar
2 ^e technisch operator	Idem 3 ^e operator, met ruime praktijkervaring, kan zelfstandig taken uitvoeren. Beheersing van ten minste 7 vereiste kwalificaties.	MBO – niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties	Gemiddeld 5 jaar
1 ^e technisch operator	Idem 2 ^e operator, zelfstandig werkzaam, waar nodig met back-up. Beheersing van ten minste 9 vereiste kwalificaties.	MBO – niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties	Gemiddeld 7 jaar
Allround technisch operator	Idem 1 ^e operator, volledig zelfstandig werkzaam. Beheersing van ten minste 10 vereiste kwalificaties.	MBO – niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties	Gemiddeld 10 jaar

cao-functie	Functieopbouw	Opleidingsvereisten	Werkervaring
Technisch specialist	Idem Allround operator, volledig zelfstandig werkzaam met een specialisme OF Volledig zelfstandig werkzaam in specialisme	MBO – niveau 4 Certificering gekoppeld aan kwalificaties en specialisme	Minimaal 5 jaar
Magazijnmeester	Bestelling, beheer, uitgifte en administratie magazijn	MBO – niveau 4 Opleiding magazijnbeheer	Minimaal 2 jaar
Coördinator TD Werkvoorbereider	Leidinggeven/coördinatie en voorbereiding technische werkzaamheden	MBO – niveau 4/HBO Certificering gekoppeld aan kwalificaties	Minimaal 2 jaar

Bijlage III: Salarisopbouw

BASISMAANDSALARISSEN VOOR OPERATIONEEL PERSONEEL (in euro's)

Per 1 januari 2015 (inclusief apc en 1,5% initieel)

Code	CAO-functie	Klasse A*	Klasse B*	Klasse C*
O1	4e operator	2.477,21	2.575,37	2.673,54
O2	3e operator	2.771,74	2.870,55	2.968,72
O3	2e operator	3.066,88	3.165,04	3.265,12
O4	1e operator	3.378,47	3.493,74	3.608,41
O5	Allround operator	3.653,85	3.699,33	3.744,11
O7	Productiecoördinator	3.925,33	4.113,09	4.300,84
T1	4e technisch operator	3.204,25	3.010,20	3.133,41
T2	3e technisch operator	3.228,29	3.323,80	3.418,67
T3	2e technisch operator	3.481,93	3.545,16	3.608,41
T4	1e technisch operator	3.653,85	3.699,33	3.744,11
T5	All-round technisch operator/ Technisch specialist	3.775,75	3.806,73	3.837,70
T6	Coord.TD/magazijn	3.788,27	3.837,70	
T7	Coord.TD/werkvoorbereider	4.018,89	4.206,62	

Instromschalen:

Periode:	Percentage startsalaris van de schaal:
12 maanden	80,00%
12 maanden	87,50%
12 maanden	92,50%
Daarna	100%

*= beoordelingsmomenten; plaatsing in de betreffende schaal/klasse is pas mogelijk na goede beoordeling en naar behoefte van de onderneming. Doorgroei binnen de schaal naar de volgende klasse vindt in principe plaats één jaar na plaatsing in een bepaalde klasse.

Bijlage IV: Tijd-voor-tijd regelingen

Degene, die in aanmerking wil komen voor de tijd-voor-tijd-regeling, dient dit in voorkomende gevallen steeds per keer aan het bedrijf kenbaar te maken. Zij, die het bovenstaande niet kenbaar hebben gemaakt, ontvangen uitsluitend betaling voor het overwerk.

De werknemer kan zelf beslissen wanneer hij de opgespaarde dagen uit de tijd-voor-tijd-regeling wil opnemen. Hiervoor gelden echter wel dezelfde regels als voor opname van snipperdagen.

De regeling luidt als volgt:

Voor de tijd-voor-tijd-regeling komen de volgende uren in aanmerking:

- alle gewerkte uren per dag na de in de CAO vastgelegde arbeidstijden;
- alle vrijwillig gewerkte uren op zaterdag/zondag of vrijdagavond/-nacht;
- alle uren gemaakt ten behoeve van calamiteiten, zoals brandwacht of stormwacht; Indien de calamiteitenwacht doorloopt tot de dagploeg opkomt, dan kunnen uit veiligheidsoverwegingen deze tijd-voor-tijd-uren in de eerstvolgende dienst opgenomen worden;
- alle gewerkte uren in het weekend, behalve de kloszaterdag, gaan altijd in de tijd-voor-tijd-regeling;
- het uur na het gereedkomen c.q. afwerken van een op vertrek liggend zeeschip voor het afbreken en/of verhalen en afmeren van laad- en losapparatuur naar de dichtstbijzijnde mogelijke ligplaats;
- alle overuren op de kloszaterdag na einde werktijd.

Voor de tijd-voor-tijd-regeling komen niet in aanmerking:

- schafturen;
- kloszaterdag;
- verplicht 1½ uur verlengen (afwerken).

Uitvoering

Uitvoering van de tijd-voor-tijd-regeling geschiedt door de loonadministratie.

Voor een vrije dag moet tenminste 7½ uur gespaard zijn. Bij opname van een tijd-voor-tijd-regeling wordt deze vermeld op de tijd-verantwoordingsstaat onder de code 'TT'.

Indien gespaarde uren uitbetaald worden, dan gebeurt dit bij de eerstvolgende loonafrekening.

Alle overwerktoeslagen worden direct per maand uitbetaald.

Bijlage V: *Technologie-protocol*

1. Dit protocol is van toepassing op alle investeringen die van invloed zijn op arbeidsomstandigheden of werkgelegenheid.
2. Voordat EBS een definitief besluit neemt over het doen van investeringen, zal hierover overleg plaatsvinden met vakorganisaties en ondernemingsraad.
In dit overleg wordt door EBS alle informatie die voor de beeldvorming noodzakelijk is verstrekt.
Dit kan zijn:
 - De kosten-baten analyse van het betreffende project;
 - De gevolgen voor de werkwijze, planning en loscapaciteit van EBS;
 - De werkgelegenheidsconsequenties;
 - De arbeidsomstandigheden;
 - De tijdsplanning;
 - Het bureau wat verantwoordelijk zal zijn voor de engineering;
 - Eventuele onderzoeken die verricht zullen worden;
 - De personen die geraadpleegd zullen worden zowel binnen als buiten de onderneming.
3. De vakorganisaties hebben het recht in dit overleg aanvullingen op de gepresenteerde plannen naar voren te brengen.
4. EBS zal eerst een voorontwerp van het project maken, teneinde een beeld te krijgen van de organisatorische en technisch/operationele haalbaarheid daarvan.
In een zo vroeg mogelijk stadium van het voorontwerp zal ten behoeve van de verdere uitwerking van het ontwerp overleg worden gevoerd met mensen die in hun werksituatie direct of indirect met het project te maken hebben c.q. krijgen.
Dit overleg zal een aantal malen plaatsvinden, zodat betrokkenen de gelegenheid hebben om te praten zowel over de huidige situatie, als ook over de nieuwe situatie en zo hun invloed kunnen laten gelden op het ontwerp.
Ook de werknemers van de TD, belast met het uitvoeren van het onderhoud worden bij dit overleg betrokken.
5. In de ontwerpfase zal tevens onderzoek gedaan worden naar de volgende aspecten van de investering;
 - ergonomie;
 - veiligheid;
 - geluidsbelasting;
 - stofbelasting;
 - trillingsbelasting;dan wel andere voor bedienend personeel belastende factoren.

De resultaten van deze onderzoeken zullen ingebracht worden in het overleg genoemd bij artikel 4. De resultaten van deze onderzoeken zijn voor alle betrokkenen openbaar.
6. Gedurende het project zal EBS vakorganisaties en ondernemingsraad regelmatig informeren over de voortgang daarvan. Daarbij zullen alle relevante gegevens worden verstrekt.
7. Over het definitieve ontwerp zal opnieuw overleg met vakorganisaties en ondernemingsraad plaatsvinden. Daarbij komen o.a. definitieve specificaties en performance criteria aan de orde.
8. Vervolgens kan begonnen worden met de bouw en installatie en het proefdraaien. Als partijen tot de conclusie zijn gekomen dat de nieuwe installatie bewezen heeft te kunnen draaien als gepland in het definitieve ontwerp, met betrekking tot:
 - de capaciteit;
 - de bemanning;
 - de veiligheidseisen;
 - de arbeidsomstandigheden;
 - lawaaibelasting;
 - stofbelasting;
 - trillingsbelasting;dan wel andere bij artikel 7 aangegeven performance criteria, kan er begonnen worden met het doorvoeren van de gevolgen voor de werknemers.

Pas op dat moment kan - indien van toepassing - de omvang van de ploeg aan de nieuwe situatie worden aangepast.

9. Het definitieve ontwerp, zoals vermeld in artikel 7, zal gelden als het voorgenomen besluit in de zin van artikel 25, lid 1 WOR.
10. Dit protocol laat uiteraard onverlet alle relevante rechten die de ondernemingsraad krachtens het bepaalde in de WOR heeft.

Bijlage VI: Vervoersregelingen

Wijzigingen in het vervoer zullen worden besproken in een paritair samengestelde Vervoerscommissie. Deze Vervoerscommissie kan op enig moment besluiten het maken van afspraken over de vervoersregeling te verschuiven naar het overleg tussen directie en ondernemingsraad.

Bijlage VII: Specifieke artikelen portiers en bewakingspersoneel

Artikel 1

ARBEIDSTIJDINDELINGEN

Tewerkstelling vindt plaats volgens een 1-op-1 dienst.

Per dienst 8 uur:

dagdienst 06.15 – 14.15 uur

avonddienst 14.15 – 22.15 uur

Tewerkstelling geschiedt volgens een in overleg met de O.R. vastgesteld rooster.

Toekenning van 6 vrij opneembare ADV-dagen op jaarbasis. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt aldus 34,98 uur.

Artikel 2

SALARISSEN

BASISMAANDSALARISSEN VOOR PORTIERS (in euro's)

PER 1 januari 2015 (inclusief apc en 1,5% initieel)

Code	CAO-functie	
B1	Portiersgroep 1	2.727,18
B2	Portiersgroep 2	2.801,07
B3	Portiersgroep 3	2.860,22
B4	Portiersgroep 4	2.912,45
B5	Portiersgroep 5	2.965,37
B6	Portiersgroep 6	3.011,54

Instroomschalen:

Periode:	Percentage startsalaris van de schaal:
12 maanden	80,00%
12 maanden	87,50%
12 maanden	92,50%
Daarna	100%

Artikel 3

BETALING VOOR OVERWERK EN ARBEID OP FEESTDAGEN

1. Onder overwerk te verstaan overwerk direct aansluitend op of voorafgaand aan gewerkte diensten. De betaling van arbeid voor en/of na hieronder genoemde diensten is als volgt:

	% van het Basisuurloon
Overuren gelegen tussen:	
maandag 06.30 uur - vrijdag 22.30 uur	160%
vrijdag 22.30 uur - zaterdag 14.30 uur	200%
zaterdag 14.30 uur - maandag 06.30 uur	240%
feestdagbetaling	240%
Een basisuurloon is daarbij:	0,595% van het basismaandsalaris

Artikel 4

Portiersdiensten kunnen uitsluitend worden verricht door bewakingsbeambten in vaste dienst bij de onderneming of in dienst van erkende beveiligingsdiensten. Visitatie zal alleen mogen geschieden door personeel in vaste dienst of personeel in dienst van een erkende beveiligingsdienst.

Artikel 5

FEESTDAGEN

Voor een feestdag die samenvalt met een roostervrije dag gelegen in de periode maandag t/m vrijdag wordt een vervangende vrije dag toegekend.

Op een werkdag voorafgaande aan een feestdag zal er geen avonddienst worden gewerkt. De portier in de dagdienst verlengt zijn werktijd tot 18.00 uur. Hiervoor wordt een overwerkvergoeding conform artikel 3, een schaftuur en maaltijd of maaltijdvergoeding verstrekt.

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag
- 1^e en 2^e Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 1^e en 2^e Pinksterdag
- 1^e en 2^e Kerstdag
- Koningsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei; 1 keer per 5 jaar vanaf 1990)

Artikel 6

SALARISGROEP EN FUNCTIE-INDELING PORTIERS EN BEWAKINGSBEAMBTEN

- I. a. aankomende bewakingsbeambten, die voor surveillancediensten worden tewerkgesteld in I loodsen, op terreinen, terminals en schepen;
b. aankomende portiers, die worden tewerkgesteld bij de ingangen van havenbedrijven.
- II. Aankomende bewakingsbeambten en portiers, doch met twee maanden praktische ervaring. Betrokkenen dienen bereid te zijn het EHBO-diploma te behalen.
- III. Portiers c.q. bewakingsbeambten met een praktische ervaring van zes maanden in salarisgroep II, mits in het bezit van het EHBO-diploma, of daarvoor studerend.
In twee cursuserioden dient evenwel het diploma te zijn behaald, anders volgt plaatsing in salarisgroep II.
Portiers en bewakingsbeambten, die elders ervaring hebben opgedaan kunnen eerder in deze salarisgroep worden geplaatst.

- IV. Idem als III, doch in het bezit zijn van de noodzakelijke wettelijk erkend(e) diploma('s) voor bewakingsbeambten.
- V. Bewakingsbeambten die voldoen aan het gestelde in salarisgroep IV met een dienstverband van twee jaar, komen voor plaatsing in deze salarisgroep in aanmerking.
- VI. Bewakingsbeambten, die voldoen aan het gestelde in salarisgroep V met een dienstverband van 5 jaar, komen voor plaatsing in deze salarisgroep in aanmerking, wanneer zij tevens voldoen aan de hoogste eisen van vakbekwaamheid.

Bijlage VIII: Protocol 2015 t/m 2019

EBS, FNV Havens en CNV Vakmensen hebben op 6 januari 2015 een onderhandelingsresultaat bereikt voor de cao EBS 2015-2019.

1. Looptijd

De looptijd van de cao is 5 jaar, t.w. van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019.

2. Werkgelegenheidsafspraken

EBS garandeert de werkgelegenheid voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die bij EBS in dienst zijn op 1 januari 2015, gedurende de periode 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019, met inachtneming van het bepaalde in artikel 12a lid a van de cao.

Deze werkgelegenheidsafspraken gelden niet voor medewerkers:

- waarmee het dienstverband wordt beëindigd wegens disfunctioneren,
- die in deze periode met pensioen gaan,
- waarmee het dienstverband eindigt na twee jaar arbeidsongeschiktheid,
- die op eigen verzoek het dienstverband beëindigen.

Indien zich significant verslechterende bedrijfseconomische omstandigheden voordoen, zal EBS primair trachten om via bijvoorbeeld collegiale uitleen ontslag te voorkomen alvorens over te gaan tot andere maatregelen. Als andere maatregelen nodig zijn zal EBS in overleg treden met sociale partners, ten einde passende maatregelen overeen te komen om de sociale problematiek zo veel als mogelijk op te vangen.

Wanneer in dit kader, gedurende de looptijd van deze werkgelegenheidsafspraken, alsnog een reorganisatie noodzakelijk is met als gevolg collectieve ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden zal bij de gesprekken hierover met de vakbonden de kantonrechtersformule (2009, C factor 1,5) als uitgangspunt dienen voor de berekening van de transitievergoeding.

3. Inkomen

Prijsindexering

Het systeem van prijsindexering zoals thans in de cao opgenomen wordt ongewijzigd voortgezet.

Loon

De lonen worden gedurende de looptijd van de cao als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2015: 1,50%
- per 1 januari 2016: 1,25%
- per 1 januari 2017: 1,25%
- per 1 januari 2018: 1,00%
- per 1 januari 2019: 1,00%

Resultaatafhankelijk uitkering

Gedurende de looptijd van de cao zullen de volgende eenmalige uitkeringen verstrekt worden:

- bij de loonbetaling van november 2015: 1.350 euro
- bij de loonbetaling van november 2016: 1.000 euro
- bij de loonbetaling van november 2017: 1.000 euro
- bij de loonbetaling van november 2018: 1.000 euro
- bij de loonbetaling van november 2019: 1.000 euro

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 eenmalige uitkering naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.

Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de vaststelling van de eenmalige uitkering, ná de 15e niet. Bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde.

Parttimers ontvangen de uitkering pro rato.

4. Ziektekosten

Met ingang van de 1 januari 2015 wordt de werkgeversbijdrage voor de ziektekostenregeling verhoogd van 11 euro naar 22 euro per maand.

5. Pensioenen

De opbouw van pensioenen wordt per 1 januari 2015 verlaagd naar 1,875%. Cao partijen zullen afspraken maken over het aanpassen van de pensioenregelingen aan de pensioenwetgeving. Afsproken is dat deze verlaging geen verlies van pensioenopbouw geeft mits er voldoende fiscale ruimte is. Bij de staffels wordt ieder jaar in de toekomst vergeleken met 2014, het verschil gaat in pensioen dan wel een netto spaar (pensioen)product van AEGON dat onderdeel is van het akkoord tussen SBPVH en AEGON.

De bijdrage van SVBPVH, € 12.500, =, voor de geboortejaren 1950-1959, zal worden in gezet om de pensioenen van deze groep te verbeteren.

Opgenomen zal worden dat de pensioenleeftijd overeenkomt met de AOW-leeftijd.

6. Aanpassing WW

Partijen spreken af dat wanneer er meer duidelijkheid is over het SER advies "Toekomstige arbeidsmarkt infrastructuur en WW" en/of de precieze invulling van het Landelijk Fonds voor de Private Aanvullende WW, CAO partijen nadere afspraken zullen maken over de uitwerking van de volgende punten:

1. Bovenwettelijke WW Reparatie vanaf de 11e maand tot de 38e maand.
2. Deelname Landelijk Fonds voor de Private Aanvullende WW
3. Per 1 januari 2016 Premieverdeling (50%/50%) werknemer en werkgever

7. Werkgroep toekomstige organisatie

Partijen hebben afgesproken dat gedurende de looptijd van de cao een paritaire werkgroep ingericht wordt, welke in 2015 de mogelijkheden om te komen tot nieuwe werkpatronen zal onderzoeken.

Bij dit onderzoek zullen werkaanbod, bezetting, inhuur en overwerk worden meegenomen. Indien nodig om tot een goede afweging te komen, zal hiertoe in 2015 ook een 'pilot' worden uitgevoerd.

Het doel van de werkgroep is om, indien mogelijk gebleken, voor 1 januari 2016 te komen tot een nieuw rooster dan wel nieuwe roosters om deze in 2016 in de organisatie te implementeren.

Uitgangspunten hierbij is dat nieuw(e) rooster(s) leiden tot het optimaal laten aansluiten van de personeelsbezetting op het wisselende werkaanbod in combinatie met een veilig en gezond werkpatroon voor werknemers. Na advies en overeenstemming zullen cao partijen het opnemen in de cao.

8. Wend- en weerbaarheidsbudget

EBS zal aan het jaarlijkse opleidingsbudget een budget voor opleidingen toe te voegen zodat werknemers die dat willen zich "breed" kunnen voorbereiden op de toekomst. Cao partijen zullen in het eerste half jaar 2015 afspraken maken over hoe hier invulling aan te geven en jaarlijks in een paritair overleg de voortgang van het wend- en weerbaarheidsbudget bespreken. EBS zal aandacht aan dit budget besteden door medewerkers te attenderen op de mogelijkheid tot het volgen van opleidingen in dit kader. De afweging tot het volgen van opleidingen zal door werknemer gemaakt worden in overleg met P&O. Het budget zal worden ingezet voor medewerkers geboren in of na 1960 en al in dienst voor 1 januari 2015.

Voor 2015 en 2016 zal EBS voor de doelgroep per medewerker een individueel budget van 500 euro voor deze opleidingen reserveren. Het budget in de jaren 2017 t/m 2019 zal elk kalenderjaar worden aangevuld als de werknemer (een deel) van zijn budget heeft ingezet, over de totale periode is het budget maximaal 2.500 euro.

Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door EBS gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende transitiebedragen dan wel KR-formule-uitkeringen al dan niet exact afgeleid hiervan, zal EBS in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen (waaronder transitievergoedingen).

Zodra de uitvoering en inrichting van het sectorfonds duidelijk is, is EBS bereid om zich hierover door de vakbonden te laten informeren en in overleg te treden of het sectorfonds een rol kan spelen.

9. AOW-reparatie

De AOW-reparatie voor de geboortejaren vanaf 1960 zal op gelijke wijze als voor de geboortejaren 1950-1959 (artikel 46B 'Vitaliteitsspaarregeling') vanaf 01-01-2015 worden ingevoerd.

10. Mentortoeslag

Werknemer die door EBS is aangesteld als mentor ontvangt voor elke maand dat hij wordt ingezet een vergoeding van 150,- euro.

11. Werkkostenregeling

De fiscale verrekening vakbondscontributie zal te allen tijde onderdeel zijn van de werkkostenregeling. Als andere fiscaal vriendelijke oplossingen mogelijk zijn, is dat ook akkoord.

12. Takenmatrix

De takenmatrix voor de operationele- en technische dienst zoals door EBS ingebracht (zie bijlage) zal worden opgenomen in de cao, waarbij om door te kunnen stromen naar Allround operator een medewerker 4 kernactiviteiten moet kunnen uitoefenen en de Allround technische operator over 10 van de vereiste kwalificaties moet beschikken.

Deze afspraak geldt voor alle nieuwe medewerkers (in dienst vanaf 01.01.2015) alsmede medewerkers welke per 01.01.2015 nog niet als Allround operator of Allround technisch operator binnen EBS zijn aangesteld.

Voor medewerkers werkzaam in een andere functie dan Allround (technisch) operator zal hun functie op basis van het nieuwe functiegebouw worden vastgesteld, waarbij het salaris van de medewerker niet naar beneden zal worden aangepast.

Voor 1 april 2015 zal er in overleg met de Ondernemingsraad een opleidingsplan en een planning zijn afgesproken om maximale opleiding van medewerkers te borgen.

13. Inhuurvolgorde

De afspraken met betrekking tot de 'Gedragscode inhuur derden' zal als volgt worden aangepast:

Inhuur (eigen mensen of inhuur)

- Tremmen en of vegen binnenboord
- Bobcat, laadschop, graafmachine, bulldozer binnenboord
- Bobcat, laadschop, graafmachine, bulldozer op de wal
- Grote laadschop op de stort en afslag (inclusief bediening bandencircuit)*
- Bootsman*
- Terreinbeladen
- Lichterbeladen/stortpijpen
- Bediening pneumaten
- Laadschoppen terrein groot en klein
- Beladen vrachtauto's
- Schoonmaken cellen EP*

* Alleen toegestaan na toestemming Ondernemingsraad obv overzicht met namen en certificaten.

Uitbesteding (alleen zelf doen bij leegloop)

- Schoonmaken terreinen, opstallen, silo's, machines, etc..
- Opzakken
- Open en dichtleggen wagons (daarbij moet altijd een eigen operator aanwezig zijn die de taak "treinstation" beheerst).