

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 januari 2018 tot en met 31 december 2020

voor de werknemers in dienst van

ROTTERDAM SHORT SEA TERMINALS B.V.



INHOUD

Artikel 1 Definities	05
<i>Hoofdstuk 1: De overeenkomst</i>	
Artikel 2 Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst	06
Artikel 3 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden	06
Artikel 4 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden	06
Artikel 5 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode	06
Artikel 6 Reorganisatie van partijen	07
<i>Hoofdstuk 2: Verplichtingen</i>	
Artikel 7 Verplichtingen werkgever	08
Artikel 8 Verplichtingen vakorganisaties	08
Artikel 9 Verplichtingen werknemers	08
<i>Hoofdstuk 3: Geschillen</i>	
Artikel 10 Minnelijke oplossing van geschillen	10
<i>Hoofdstuk 4: Werknemersorganisaties</i>	
Artikel 11 Vakbeweging en onderneming	11
Artikel 12 Organisatieverlof	11
Artikel 13 Werkgeversbijdrage ten behoeve van scholings-, vormings- en Voorlichtingsactiviteiten	12
Artikel 14 Arbo Platform	12
Artikel 15 Vakbondscontributie	12
Artikel 16 BAB Budget	12
<i>Hoofdstuk 5: In en uitdienstneming</i>	
Artikel 17 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeitsplaatsen	13
Artikel 18 Indiensttreding	14
Artikel 19 Einde dienstverband	14
<i>Hoofdstuk 6: Dienstrooster en arbeidsduur</i>	
Artikel 20 Dienstroosters	16
Artikel 20a Arbeidstijdsverkorting	17
Artikel 21 Zon- en feestdagen	18
Artikel 22 Verlof	19
Artikel 23 Bijzonder verlof	22
Artikel 24 Overwerk	23
<i>Hoofdstuk 7: Salarissen en toeslagen</i>	
Artikel 25 Salarissen	26
Artikel 26 Vakantietoeslag	27
Artikel 27 13 ^e maand	28
Artikel 28 Schematoeslagen	29
Artikel 29 Overwerktoeslagen	30
<i>Hoofdstuk 8: Arbeidsongeschiktheid</i>	
Artikel 30 Ziekte	31
Artikel 31 WIA	31
Artikel 32 WGA Gedifferentieerde premie	32
Artikel 33 Re-integratie	32
Artikel 34 Uitkering bij overlijden	33

<i>Hoofdstuk 9: Collectieve regelingen</i>		
Artikel 35	Bijdrage werkgever in vrijwillige ziektekostenverzekering	34
Artikel 36a	Pensioenen – Ouderenregelingen (oud)	34
Artikel 36b	Pensioenen – Ouderenregelingen (nieuw)	38
Artikel 37	Overige collectieve verzekeringen	42
Artikel 38	Vergoedingen	42
Artikel 39	Jubilea	44
Artikel 40	Studiekostenregeling	44
Bijlage I	Sociaal beleid	47
Bijlage II	Schema's, overwerk en andere vergoedingen	49
Bijlage III	Vakantiewerkersregeling	51
Bijlage IV	Stivu	54
Bijlage V	Protocol cao RST 1 januari 2018 t/m 31 december 2020	56
Bijlage VI	Protocol 7 maart 2019 cao RST 2018 – 2020	57
Bijlage VII	Funcielijst operationeel & technische dienst	62
	Funcielijst beambten	63
Bijlage VIII	Salarisschalen	64 tot en met 68

De ondergetekenden:

I Rotterdam Short Sea Terminals B.V. te Rotterdam

IIA FNV sector Havens gevestigd te Amsterdam

Verklaren hierbij, conform de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst, met ingang van 1 januari 2018 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor medewerkers van Rotterdam Short Sea Terminals B.V., zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

Artikel 1 Definities

1. **Werknemer**

De mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van Rotterdam Short Sea Terminals B.V. van wie de functie is opgenomen in de als bijlage aan deze cao gehechte functielijsten of die aangesteld is in een functie van beambte tot het niveau van teamleider.
Als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd zij die als vakantiewerker en/of stagiaire/ BBL-er bij de werkgever werkzaam zijn.
2. **Werkgever**

Rotterdam Short Sea Terminals B.V.
3. **Dienst**

Duur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd
4. **Werkschema**

Een overeengekomen vast patroon van arbeidstijndeling
5. **Schematoeslag**

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

Het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief de schematoeslag
7. **Schemamaandsalaris**

Basmaandsalaris plus schematoeslag
8. **Partner**

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

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

HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

Artikel 2 Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020 en vervangt alle voorgaande overeenkomsten. De overeenkomst kan zowel door ondergetekende I als door ondergetekenden onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief, of per e-mail. Indien opzegging door e-mail plaatsvindt dient er over en weer ontvangst- en leesbevestiging te worden verzonden. Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd. Beëindiging van de overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Zolang geen van de partijen tot opzegging van de overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd.

Artikel 3 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van deze overeenkomst zijn vastgesteld, dan wel zoals omschreven in de aan deze akte gehechte bijlagen en -overeenkomstig het in artikel 4 bepaalde - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 4 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden

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

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van gezamenlijk overleg over de in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.

Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 5 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode

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

Partijen zijn in deze gevallen verplicht de, middels aangetekende brief, aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

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

Partijen komen voorts overeen dat, indien en voor zover door overleg tussen regering en het georganiseerde bedrijfsleven tijdens de looptijd van de overeenkomst wijzigingen optreden in de bij de tot standkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels

of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg wordt nagegaan of en op welke wijze hiertoe een voorziening zal moeten worden getroffen.

Hieruit voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen worden- na eerst door partijen te zijn gewaarmerkt- aan deze overeenkomst gehecht.

Artikel 6 Reorganisatie van partijen

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

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN

Artikel 7 Verplichtingen werkgever

1. De werkgever zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, uitsluitend werknemers in dienst nemen, die voor zover wettelijk toegestaan, van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een Arbodienst.
2. Individuele arbeidsovereenkomsten dienen schriftelijk te worden aangegaan.
3. Gezondheid, veiligheid en milieu
De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.

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

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

Artikel 8 Verplichtingen vakorganisaties

De ondergetekenden onder II zullen bevorderen, dat hun leden in het bedrijf van Rotterdam Short Sea Terminals B.V. te Rotterdam voor het verrichten van arbeid aan hun werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel 3 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij de werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

Artikel 9 Verplichtingen werknemers

“Stichting Veilige Haven

Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens. De stichting wil daarvoor onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het Veiligheids Certicaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media). De volledige statuten van de stichting zijn te raadplegen via de site www.stichtingveiligehaven.nl.

Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van werknemerszijde (FNV Havens en CNV Vakmensen) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven).

De financiële middelen van de stichting bestaan uit: bijdragen van werkgevers, bijdragen van de overheid en andere baten.

Partijen bij deze cao stellen vast en komen overeen:

- Dat het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag te allen tijde van het grootste belang is;

- Dat de Stichting Veilige Haven een nuttig platform is om ten behoeve van bedrijven in de Nederlandse zeehavens middelen en instrumenten te ontwikkelen die hieraan kunnen bijdragen;
- Dat de werkgever daarom jaarlijks een door het bestuur van de Stichting Veilige Haven op grond van een activiteitenplanning en bijbehorende begroting vast te stellen en bekend te maken bedrag per werknemer vallend onder deze cao* zal doneren aan de Stichting Veilige Haven;
- Dat het opnemen van dit protocol in de cao door de werkgever gemeld wordt aan het secretariaat van de Stichting Veilige Haven. Deze melding is van belang voor de korting die in dat geval kan worden verleend op de prijzen voor eventuele deelname van werknemers, vallend onder deze cao, aan de e-learning cursus die de stichting aanbiedt voor het VCH en voor deelname van deze werknemers aan de examens voor het VCH. Deze melding is eveneens van belang voor de communicatie vanuit de stichting aan de contribuerende bedrijven.

Partijen bij deze cao verwachten dat de Stichting Veilige Haven ten minste één maal per jaar aan de partijen bij deze cao schriftelijk verslag zal doen over de verrichte activiteiten inclusief de verantwoording over de aanwending van de financiële middelen alsmede over de geplande activiteiten, inclusief de daarvoor benodigde financiële middelen.

Met RST is overeengekomen dat het een maximum van 100 euro per persoon per jaar per werknemer niet zal overschrijden.

*) Het bestuur van de stichting heeft voor het kalenderjaar 2019 bepaald dat het bedrag per werknemer € 00,00 is."

HOOFDSTUK 3: GESCHILLEN

Artikel 10 Minnelijke oplossing van geschillen

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

Zo partijen overleg tussen partijen niet tot een oplossing leidt staat het partijen vrij zich tot de bevoegde rechter te wenden.

HOOFDSTUK 4: WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel 11 Vakbeweging en onderneming

1. De werkgever zal de oprichting van een vakbondsafdeling of ledengroep door contracterende werknemersorganisaties niet in de weg staan.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal de gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen
3. Mede in het kader van het onderzoek naar het gebruik van organisatieverlof zal nader worden bezien of en zo ja, hoe lang aan dagelijks bestuursleden van de vakbondsafdeling of ledengroep werktijd ter beschikking kan worden gesteld.
4. Er bestaat overeenstemming, dat de werkgever 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 vakbonden zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.

De werkgever behoudt het recht in ernstige conflict situaties deze faciliteit in te trekken.

5. Mocht met betrekking tot het bovenstaande verschil van inzicht bestaan over de wijze waarop één en ander geïnterpreteerd moet worden, dan zal hierover overleg worden gepleegd.
6. Het is de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers toegestaan op hun verzoek zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelingslid-(leden) van de ledengroep die in de onderneming werkzaam zijn.

Artikel 12 Organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van een der werknemersorganisaties, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van schemamaandsalaris- hierna te noemen organisatieverlof- voor de volgende activiteiten:
 1. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 2. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de volgende maxima:
 1. 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 - worden verhoogd;
 2. De werkgever zal voor en organisatieverlofdag een vergoeding (*De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2019 € 287,00 per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld*) van de betreffende werknemers- organisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.

3. Het toekennen van één of meer organisatieverlofdagen zal alleen geschieden op aanvraag van de betreffende werknemersorganisatie onder opgave van de naam van de werknemer, waarvoor het organisatieverlof wordt aangevraagd. Het verlof dient tijdig te worden aangevraagd.
4. Onder salaris te verstaan het salaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel 13 Werkgeversbijdrage ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten

Over de periode van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013 zal de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze cao genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de contracterende werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings-, en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao (eventueel gezamenlijk met andere bedrijven voor de Sector Havens). De werkgever stelt als voorwaarde aan deze bijdrage dat naast de hierboven genoemde bestedingsdoelen de bijdrage wordt aangewend om een minimale formatie voor het Team Havens ter grootte van 5 Fte's te garanderen alsmede te garanderen dat het door de Sector Havens vierjaarlijks te organiseren havencongres hieruit wordt gefinancierd. FNV zal desgevraagd aantonen dat de bijdrage ook daadwerkelijk is besteed aan bovengenoemde doelen zulks onder verbeurte van de bijdrage. Zo de bijdrage niet zal worden geleverd omdat FNV niet aan de genoemde verplichtingen heeft voldaan dan zal nader overleg volgen over de aanwending van de vrijgevallen 0,3% van de loonsom met de begeleidende vakbondsbestuurder en de vakbondskaderleden in het bedrijf. Uitgangspunt is dat de gelden aan de eerder genoemde doelen ten goede komen.

Artikel 14 Arbo Platform

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

Artikel 15 Vakbondscontributie

RST zal meewerken aan de fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan. Verrekening zal plaatsvinden in de maand december met de 13^e maand en voor zover dit kostenneutraal uitgevoerd kan worden.

Artikel 16 BAB Budget

RST zal per geval/gebeurtenis beslissen of een financiële bijdrage wordt gegeven ten behoeve van internationaal vakbondswerk.

HOOFDSTUK 5: IN EN UITDIENSTNEMING

Artikel 17 Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

1. Op verzoek zullen aan de ondernemingsraad en de erkende werknemersorganisaties, betrokken bij deze overeenkomst, gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt van de totale personeelsbezetting per functiegroep van de werknemers vallende onder deze cao; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.
2. De ondernemingsraad en de erkende werknemersorganisaties zullen worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen die in dat verband genomen zullen worden.
3. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen, ontslag e.d. 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 worden geïnformeerd, op dat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.
4. De werkgever zegt toe zich tot het uiterste te zullen inspannen, teneinde de leerlingen van de havenvakschool/leerlingstelsels te doen onderbrengen. Indien zich daarbij moeilijkheden mochten voordoen, zal hierover overleg worden gepleegd.
5. Er worden maximaal 35 BBL-stagiaires tewerkgesteld, zij zullen geen werk verrichten na een schooldag en alleen voor overwerk ingezet worden als er aantoonbaar geen vast personeel beschikbaar is.
6. Indien RST onverhoopt zal moeten overgaan tot het inkrimpen van arbeidsplaatsen dan zal er eerst afscheid genomen worden van stagiaires en de BBL-ers.
7. 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 ook in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
8. Vacaturemeldingen zullen in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaats hebben. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt. Wanneer binnen de onderneming geschikte kandidaten aanwezig zijn voor het vervullen van een vacature genieten deze werknemers de voorkeur. Uniport-medewerkers kunnen solliciteren op vacatures bij RST. Deze functies worden bekendgemaakt door een interne vacature.
9. Partijen komen met elkaar overeen, dat werknemers verplicht zijn aan een door de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, samen te stellen op de functie gericht opleidingsprogramma mee te werken.
10. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
11. **Tewerk te stellen werknemers**
De werkgever zal, voor het verrichten van werkzaamheden in de operationele functies en vallende onder deze cao, uitsluitend gebruik maken van werknemers die in haar eigen vaste dienst zijn, dan wel haar door of via ILS, Matrants of RPS ter beschikking worden gesteld. Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, indien hierover tussen partijen bij deze cao overeenstemming is bereikt.

12. Fusies en reorganisaties

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

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisaties, fusie, inkrimping of sluiting van de onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van de werknemer 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 een eventuele afvloeiing, die een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surséance of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

13. Werkgelegenheid

De werkgever garandeert de werkgelegenheid gedurende 5 jaar, behalve in geval van disfunctioneren, voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2014 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hadden, tenzij er een daling is van het volume van 20% (uitgedrukt in het jaarvolume) ten opzichte van het volume in het voorafgaande jaar. In dat geval zal eerst overleg tussen bedrijf en bond plaatsvinden alvorens maatregelen worden getroffen.

14. Budget Wend en Weerbaarheid (tot en met 31 december 2020)

RST BV zal een budget creëren voor opleidingen voor werknemers-zodat zij zich 'breed' kunnen voorbereiden op de toekomst. Dit budget Wend- en Weerbaarheid zal medewerkers de mogelijkheid geven tot het volgen van opleidingen op basis van noodzakelijkheid voor nu en de toekomst. Uitgangspunt is dat de Manager P&O met de Ondernemingsraad een opleidingsprogramma formuleert voor de medewerkers, waarbij er opleidingen zullen worden aangeboden die algemeen erkend zijn. De afweging tot het volgen van een opleiding zal door de werknemer gemaakt worden in overleg met P&O. Voorwaarden voor het volgen van een opleiding is dat het bijdraagt aan de ontwikkeling van de werknemer. Opleidingen die hobby's ondersteunen horen hier niet bij.

Het budget zal worden ingezet voor medewerkers geboren in of na 1960 en al in dienst voor 1 januari 2015. De hoogte van het budget is € 450 per werknemer per jaar bij een fulltime dienstverband, waarbij gekeken zal worden naar een zo fiscaal vriendelijk mogelijke wijze van gebruikmaking. Het budget start in de jaren 2016 en 2017 en zal elk kalenderjaar worden aangevuld als de werknemer (een deel) van zijn budget heeft ingezet. Niet gebruikt budget vervalt aan het einde van de looptijd van de cao.

Artikel 18 Indiensttreding

De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd.

Artikel 19 Einde dienstverband

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

Over deze periode is dan, met inachtneming van het gestelde in artikel 28, evenwel geen salaris of andere betaling verschuldigd. Indien ook deze laatste periode voorbij is, houdt de wettelijke verplichting - handhaving van het dienstverband - op.

Ofschoon in de praktijk veelal wordt aangenomen, dat de band met de werknemer daarmee verbroken is en er derhalve geen verplichtingen meer bestaan, is dit slechts juist, indien na het verstrijken van de periode van drie jaar formeel ontslag is aangezegd.

Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag dient de werkgever de wettelijke procedures voor ontslag te volgen.

2. Tenzij anders overeengekomen, eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de dan geldende AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

HOOFDSTUK 6: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

Artikel 20 Dienstroosters

1. Arbeidstijd

De normale arbeidstijd is op jaarbasis is als volgt:

Operationeel	gemiddeld 38,75 uur per week
Beambten	gemiddeld 40 uur per week

2. Werkweek

De werkweek kan afhankelijk van het schema alle dagen van de week van maandag tot en met zondag omvatten.

3. Schaft

Werknemer heeft een dagelijkse schaft. In bijlage II is per rooster vastgelegd welke schafttijden van toepassing is.

Schafttijden kunnen, indien dit om organisatorische of operationele gronden noodzakelijk is, door werkgever worden vervroegd of verlaat met ten hoogste een ½ (half) uur voor individuele of groepen werknemers, alsmede voor afdelingen of delen van het bedrijf. De aanzegging hiervan dient ½ uur voor de aanvang van de schafttijden te hebben plaatsgevonden.

Getracht wordt om voor aanvang dienst aan te geven of er sprake zal zijn van verschoven schaft en/of koffietijd. Zoveel als mogelijk zal worden voorkomen dat dezelfde personen zowel een verlate koffie als een vervroegde schaft zullen hebben.

4. Verlenging van dienst.

Is het noodzakelijk de werktijden te verlengen dan is verlenging op het eigen werkobject met maximaal 1 ½ uur per dag alleen mogelijk wanneer er geen sprake is van een opkomende ploeg op het eigen werkobject. De aanzegging hiervan dient 1 ½ uur voor het einde van de dienst te hebben plaatsgevonden.

5. Arbeidstijdenwet

Op deze collectieve arbeidsovereenkomst is de nieuwe arbeidstijdenwet van toepassing, zoals opgenomen in bijlage VI

6. Schema

- Werknemer werkt volgens een van de schema's zoals opgenomen in bijlage II.
- Werknemer tewerkgesteld in een (volcontinu) schema waarin weekend dagen zijn opgenomen is verplicht op de schema vallende weekend dagen arbeid te verrichten.
- Wanneer de werkgever voornemens is een rooster te wijzigen, te verwijderen of toe te voegen welke niet in de cao is opgenomen zal overleg tussen cao-partijen plaatsvinden.
- Werkgever zal wijzigingen in het schema een maand van tevoren aan werknemer mede delen.
- Behoudens schemawijzigingen in verband met de zomervakantie- periode kan in een periode van één kalenderjaar het schema, waarin een werknemer is tewerkgesteld, éénmaal worden gewijzigd.

- Werknemer ontvangt van werkgever mededeling van het schema waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

Het rooster dag-dag avond met klos zaterdag (toeslag 14%) zal uitsluitend gelopen worden door medewerkers met een contract voor bepaalde tijd." Voor de looptijd van deze cao kan dit rooster worden inzet als regulier rooster voor de werknemers die op of na 1 januari 2019 in dienst zijn getreden. De vaste medewerkers die op vrijwillige basis het rooster al lopen kunnen waar mogelijk doorstromen naar de 5 ploegendienst, het rooster blijven lopen of worden overgezet naar een ander rooster uit de cao. Met het rooster wordt een extra mogelijkheid gecreëerd om de bezetting op piekdagen te verbeteren.

7. De toeslagen voor het werken in schemadiensten is beschreven in artikel 26 en bijlage II.

Artikel 20a Arbeidstijdverkorting

1. Toekennen

Werknemer werkzaam in dagdienst, 2-, 3- of 4-ploegendienst ontvangt op jaarbasis een aantal roostervrije dagen, waarmee een gemiddelde werkweek wordt bekort. Het standaard gemiddelde aantal roostervrije dagen per rooster is opgenomen in bijlage II.

Werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is (in en/of uitdiensttreding) ontvangt roostervrije dagen naar evenredigheid afgerond op hele of halve dagen.

2. Opnemen

De roostervrije dagen worden deels aangewezen door werkgever en zijn deels vrij opneembaar door werknemer. In bijlage II is voor de verschillende roosters de verdeling opgenomen.

a. Aanwijzen door werkgever

Werkgever kan de roostervrije dag van werknemer in dagdienst uiterlijk om 16.00 uur aanwijzen op:

- maandag voor de woensdag dagdienst
- dinsdag voor de donderdag dagdienst
- woensdag voor de vrijdag dagdienst
- donderdag voor de zaterdag dagdienst wanneer de zaterdag een werkdag is
- vrijdag voor de maandag en/of dinsdag dagdienst of voor de avonddienst wanneer de werknemer die week in de avonddienst werkt.

Werkgever kan de roostervrije dag van werknemer in avonddienst uiterlijk om 16.00 uur aanwijzen op:

- maandag voor de woensdag avonddienst
- dinsdag voor de donderdag avonddienst
- woensdag voor de vrijdag avonddienst
- vrijdag voor de maandag en/of dinsdag avonddienst

Wanneer werknemer arbeidsongeschikt is kunnen geen roostervrije dagen worden aangewezen.

Werkgever kan de aanwijzing één werkdag voor de aangewezen dag ongedaan te maken. De dag wordt dan in overleg tussen werkgever en werknemer ingeroosterd volgens de snipperdagensystematiek, waarbij de van toepassing zijnde beschikbaarheidsregelingen in acht worden genomen.

b. Vrij opnemen door werknemer

Werknemer kan de vrij opneembare roostervrije dagen opnemen volgens de snipperdagensystematiek. De dag wordt dan in overleg tussen werkgever en werknemer ingeroosterd, met in achtneming van de van toepassing zijnde beschikbaarheidsregelingen.

- c. Roostervrije dagen worden aangewezen en opgenomen in het kalenderjaar waarin ze worden toegekend.
3. Vervallen
Roostervrije dagen vervallen in de volgende omstandigheden:
- Wanneer een roostervrije dag is aangewezen en werknemer is op de aangewezen dag arbeidsongeschikt dan wordt de dag afgeboekt en heeft werknemer geen aanspraak op een vervangende roostervrije dag
 - Wanneer werknemer op 31 december van enig jaar arbeidsongeschikt is vervallen de eventueel resterende roostervrije dagen met dien verstande:
 - Alle roostervrije dagen vervallen, indien werknemer gedurende het hele kalenderjaar arbeidsongeschikt is geweest.
 - In geval van arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar, maar op 31 december van dat jaar nog voortdurend vervallen alle nog resterende roostervrije dagen.
 - In geval van arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar (gerekend vanaf 1 januari), maar eindigend voor 31 december van dat jaar zal werkgever het uiterste doen om de roostervrije dagen alsnog aan te wijzen resp. in onderling overleg vast te stellen. wanneer dit onmogelijk is vervallen de nog resterende roostervrije dagen.
4. Roostervrije dagen worden nimmer uitbetaald. Ook bij uitdiensttreding vindt geen verrekening plaats.

Artikel 21 Zon- en feestdagen

1. Feestdagen

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede Pinksterdag
- Eerste en tweede Kerstdag
- Koningsdag (27 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei, in lustrumjaren ingaande 1990)

2. Werken op feestdagen

Werknemer werkzaam in de volcontinu -dienst of een hiervan afgeleide ploegendienst is verplicht op feestdagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten.

Voor de toepassing van dit artikel worden feestdagen, met uitzondering van kerstavond, geacht in te gaan aan het einde van de dagdienst van de dag voorafgaande aan de feestdag -na eventueel overwerk of verlenging – en te eindigen bij aanvang van de dagdienst op de dag volgende op de feestdag. Op 24 december wordt de feestdag geacht in te gaan om einde dagdienst (15.00 uur) en aanvang avonddienst (14.45 uur) .

Er zal niet worden gewerkt van 24 december einde dagdienst (15.00 uur) en aanvang avonddienst (14.45 uur) tot 26 december aanvang dagdienst en van 31 december einde dagdienst (15.00 uur) en aanvang avonddienst (14.45 uur) tot 1 januari aanvang middagdienst.

Door de leiding van het bedrijf kan worden beslist, dat op een feestdag niet of op gereduceerde sterkte wordt gewerkt. Indien niet op een feestdag behoeft te worden gewerkt, zal dat uiterlijk 36 uur van tevoren aan de betrokkenen worden medegedeeld.

Wanneer een avondploeg op 24 of 31 december niet hoeft op te komen doordat er geen werkzaamheden zijn, zullen werknemers hierover tijdig worden geïnformeerd. Dit zal in een interne procedure worden vastgelegd.

Indien een roostervrije dag, in de arbeidsweek van maandag tot en met vrijdag, samen valt met een feestdag, dan wordt hiervoor aan werknemers in de volcontinuïdient en afgeleide ploegendiensten, een compensatie dag toegekend.

3. Indien op zon -en feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, de aanvangs -en eindtijden, verlengen en overwerk, als op normale werkdagen.
4. Op feestdagen gewerkte uren worden op basis van overwerk beloond.
5. Werknemers die op een volgens rooster te werken dag die samenvalt met een feestdag zoals beschreven in dit artikel vrij nemen hoeven daarvoor geen verlofdag in te leveren.

Artikel 22 Verlof

1. Vakantieregeling

- 1 Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

De werknemer, die gedurende een volledig vakantiejaar in vaste dienst arbeid verricht, zich voor arbeid beschikbaar stelt of ongeschikt is te werken wegens ziekte en/of ongeval, verwerft met inachtneming van het in dit artikel bepaalde aanspraak in dat jaar op 5 weken vakantie met inbegrip van de snipperdagen.

Voor de toepassing van deze aanspraak zal worden uitgegaan van 25 vrije dagen.

2. Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter zal zijn dan 12 maanden, verwerft de betrokken werknemer aanspraken op een evenredig deel, met dien verstande dat bij indiensttreding vóór of op de 15^e van de maand die maand meetelt, bij indiensttreding na of op de 15^e van de maand telt die maand niet mee (zie ook het hierna vermelde schema).

Aantal volle maanden dienstverband gedurende het vakantiejaar:

Aantal diensten waarop vakantieaanspraak bestaat	<u>1</u> 2	<u>2</u> 4	<u>3</u> 6	<u>4</u> 8	<u>5</u> 10	<u>6</u> 13	<u>7</u> 15	<u>8</u> 17	<u>9</u> 19	<u>10</u> 21	<u>11</u> 23	<u>12</u> 25
---	---------------	---------------	---------------	---------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------

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

3. Opnemen jaarlijkse vakantie
 - a. De vrije dagen zullen op in overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen tijdstippen zoveel mogelijk in het lopende vakantiejaar worden opgenomen waarbij, in alle redelijkheid en voor zover mogelijk, voorrang zal worden gegeven aan werknemers met schoolgaande kinderen wat de periode, waarin de schoolvakanties vallen, betreft.
 - b. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie welke tenminste twee en maximaal drie weken omvat. Bij hoge uitzondering kan van het maximum van drie weken worden afgeweken. De individuele aaneengesloten vakantie wordt vastgesteld na tijdig overleg tussen werkgever en werknemer.
 - c. "Snipperdagen" zullen, op in overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen dagen, worden genoten. Het opnemen van deze dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.

d. Niet opgenomen wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen zullen eerst 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan verjaren. Voorts wordt het oudste verlof geacht het eerst te zijn opgenomen.

4. Betaling van vakantie- en snipperdagen.
Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende (schema)maandsalaris doorbetaald.
5. Vakantie/arbeidsongeschiktheid
Dagen waarop de werknemer volledig arbeidsongeschikt is wegens ziekte, zullen niet als vakantiedagen gelden.

6. Vakantieaanspraken bij arbeidsongeschiktheid langer dan 12 maanden

De werknemer, die langdurig arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte of ongeval, bouwt tijdens de arbeidsongeschiktheid volledig verlof op. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij de werknemer op arbeidtherapeutische basis wordt ingezet, dan wel vervangende aangepaste werkzaamheden verricht, worden verlofdagen afgeschreven wanneer verlof wordt opgenomen.

7. Einde dienstverband

Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de volgens lid 1 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen waarop deze vergoeding betrekking heeft.

Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantie-vergoeding:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband	x	$\frac{25}{12}$	x	Schemamaand-salaris	
Aantal werkdagen van betrokken maand					21,75
					21,75

De wettelijke opzeggingstermijn mag niet als vakantie gelden.

8. Teveel genoten vakantie

Ingeval de dienstbetrekking voortijdig wordt beëindigd, kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris c.q. andere emolumenten.

2. **Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd**

De werknemer, die langdurig en onafgebroken in dienst is van de werkgever of de leeftijd van 50 jaar of ouder heeft bereikt, heeft volgens onderstaande schaal aanspraak op één of meer dagen extra vakantie per jaar, met ingang van de dag waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt.

Bij de vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende diensttijd bij de "Stichting Samenwerkende Havenbedrijven Rotterdam" en bij het twee-/driejarig leerlingstelsel worden meegeteld.

Bij rechtstreekse overgang uit de dienst van de ene havenonderneming naar een andere zal, wanneer deze overgang in overleg tussen de betrokken werkgevers en contracterende partijen

plaatsvindt, het dienstverband bij de voorafgaande werkgever worden meegeteld.

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen; toekenning gedurende de in artikel 26/lid 4a., (opnemen jaarlijkse vakantie) genoemde vakantieperiode vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Personeel, dat de dienst verlaat, dient alle vakantie-rechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd.

Het aantal extra vakantiedagen per jaar bedraagt:

Duur dienstverband	Of	Leeftijd	
		50 jaar	55 jaar
Bij 10 jaar	1	2	3
Bij 20 jaar	2	2	3
Bij 30 jaar	3	3	3

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

3. Vrije dagen voor werknemers van 56 tot en met 66 jaar

Werknemers van 56 tot en met 66 jaar kunnen, op hun verzoek in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:

- 56 jaar 1 dag
- 57 jaar 2 dagen
- 58 jaar 3 dagen
- 59 jaar 4 dagen
- 60 jaar 4 dagen
- 61 jaar 5 dagen
- 62 jaar 10 dagen
- 63 en 64 jaar 15 dagen
- 65 en 66 jaar 15 dagen (deze afspraak geldt vanaf 1 januari 2019)

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 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 de dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het basis respectievelijk schemamaandsalaris vergoed, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend.

Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

4. Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers

Aan jeugdige werknemers wordt, zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet bereikt hebben, boven hun aanspraken op jaarlijkse vakantie nog 3 extra vrije dagen per volledig vakantiejaar toegekend; bij een korter dienstverband een verhoudingsgewijs lager aantal.

De werkgever kan desgewenst na overleg met partijen- aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Artikel 23 Bijzonder verlof

1. Kort verzuim

1. In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van schemamaandsalaris verleend:

1 dag bij:

- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters.
- haar/zijn 12 ½-, 25-, en 40 jarig huwelijk;
Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon-of feestdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen in de periode liggende tussen 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.
- het 25-,40-,50-,60- en 70 jarig huwelijk van (stief)ouders of schoonouders;
- overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één haar/zijn grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoon- dochters en kleinkinderen;
- verhuizing (maximaal 1 maal per jaar).

2 dagen bij:

- bevalling van de echtgenote (inclusief wettelijk verlof 5 dagen per 1 januari 2019);
- huwelijk van de werknemer;
- overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.

2 dagen (ten hoogste) voor:

- het afleggen van een vak examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.

De werkgever bepaalt naar redelijkheid een langere tijd, wanneer het examen meer dan twee dagen verzuim nodig maakt.

4 dagen bij:

- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende eigen, stief- of pleegkinderen;
- overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders als voor de begrafenis/crematie wordt zorggedragen.

2. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist wordt naar billijkheid en behoefte vrijaf gegeven met behoud van het schemamaandsalaris.
3. Rechten op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren zoals gedefinieerd in Artikel 1. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
4. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.

5. Voor zover de hierboven onder 1) genoemde, niet te voorziene gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de werknemer roostervrije dag, blijft de kort verzuimregeling onverminderd van kracht, met dien verstande dat het kort verzuim aansluit aan de betrokken vrije dag(en).
6. Voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrij gegeven worden met behoud van het schemamaandsalaris of aanvulling tot dat salaris, voor zover de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft.

Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

2. Calamiteiten en zorgverlof

Calamiteitenverlof

Werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). Werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

Kortdurend zorgverlof

Werknemer kan per jaar maximaal 10 dagen (na rato wanneer werknemer parttime werkt) zorgverlof opnemen om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden.

Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van maximaal het voor werknemer geldend dagloon. De werkgever kan het verlof op grond van zwaarwichtig bedrijfsbelang weigeren.

Voor alle hiervoor genoemde bijzonder verlof vormen geldt dat bij gebleken misbruik geen doorbetaling van het maandinkomen plaatsvindt.

Artikel 24 Overwerk

1. Algemeen

Afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of korter worden geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur, waarvoor geen vergoeding verschuldigd is.

Wanneer in opdracht van werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het voor werknemer geldende schema wordt overschreden is sprake van overwerk en is in afwijking van het bepaalde in de vorige alinea direct ingaand een vergoeding verschuldigd.

Voor de berekening van overuren zullen gedeelten van minder dan een kwartier buiten beschouwing worden gelaten en gedeelten van een kwartier of meer op halve uren naar boven worden afgerond.

2. Overwerk en tijd voor tijd

Werknemer kan verricht overwerk in overleg met werkgever in geld of in uren laten uitkeren. Het toeslagdeel zal altijd worden uitgekeerd in geld.

Wanneer werknemer het verricht overwerk wil compenseren in tijd voor tijd dan moet het uiterlijk voor het einde van de kalendermaand volgend op die waarin de overschrijding heeft plaatsgevonden, worden opgenomen.

Tenzij naar het oordeel van werkgever bedrijfsomstandigheden compensatie onmogelijk maken.

3. Rust
Na het verrichten van overwerk wordt werknemer geacht een aaneengesloten rustpauze te genieten overeenkomstig de wettelijke bepalingen.
Bij toepassing hiervan wordt de overwerkvergoeding niet aangetast.
4. De volgende aanvullende overwerkbepalingen gelden:
 1. Werknemer werkzaam in de operationele sector wordt alleen op tijden en dagen buiten de voor werknemer geldend schema ingezet in geval van verlenging, weekendwerk en arbeid op feestdagen.
 2. Van werknemer werkzaam als beambte kan worden verlangd dat langer dan de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur werkzaamheden worden verricht wanneer de werkzaamheden dit vereisen. Wanneer de werkzaamheden dit volgens werkgever vereisen kan van de normale werktijden afgeweken worden in de vorm van bijzondere diensten.
 3. De overwerkvergoeding zal ongeacht de dag en het uur waarop wordt overgewerkt een percentage per uur bedragen, bestaande uit een percentage basis beloning en een percentage toeslag. De overwerkvergoeding is opgenomen in de tabel in bijlage IV.
 4. Uitbetaling van de overwerkgelden zal plaatsvinden aan het einde van de maand volgend op die, waarin het overwerk is ontstaan.
 5. De betaling voor de in deze cao genoemde feestdagen is begrepen in de basismaandsalarissen. Wordt op feestdagen arbeid verricht dan zal daarvoor zowel voor arbeid binnen als buiten het voor betrokkene geldende rooster een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld worden gegeven. De vergoeding in geld bedraagt een percentage per uur van het basismaandsalaris en is opgenomen in de tabel in bijlage. Wordt compensatie in vrije tijd en geld gegeven dan is over de gecompenseerde periode een vergoeding verschuldigd zoals opgenomen in de tabel in bijlage II.
 6. Verschoven uren.
Indien in opdracht van de werkgever, in afwijking van het voor betrokken werknemer normaal geldende rooster, arbeid worden verricht op tijden die voor werknemers in dagdienst liggen voor 06.00 uur, dan wel na 18.00 uur, of voor werknemers werkzaam in ploegdiensten buiten de tijdstippen waarop ploegenwisseling plaatsvindt, zonder dat daardoor de normaal geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt voor deze uren een toeslag op het basismaandsalaris gegeven.
Deze toeslag is opgenomen in de tabel in bijlage II.
 7. Omspillen.
Omspillen op verzoek van de werkgever heeft voor werknemer geen salaris consequenties. Het terugspillen is verplicht (dus van een nachtdienst naar een dag- of avonddienst en van een avonddienst naar een dagdienst). Het vooruitspillen is op vrijwillige basis. Indien sprake is van omspillen naar "dure" uren dan vindt uitkering op basis van verschoven uren plaats ter compensatie.
Daarnaast ontvangt werknemer eenmaal per cyclus een vergoeding zoals opgenomen in de tabel in bijlage II.
 8. Besteld doch niet tewerkgesteld
Afbestellen voor extra werk dient tenminste 24 uur van te voren te gebeuren, indien deze tijdslijm niet gehandhaafd kan worden is een besteld doch niet tewerkgesteld vergoeding van 0,6% van het uurloon voor de betreffende dienst van toepassing.
 9. Verschoven schaft en koffiedrinken
Bij aanvang dienst zullen eventuele verschoven schafttijden, zover als mogelijk, worden

medegedeeld waarbij ook rekening wordt gehouden met het tijdstip van koffiedrinken. Getracht zal worden te voorkomen dat late koffiepauze en vervroegde schaft kort op elkaar vallen en ook zal getracht worden te voorkomen dat er tussen koffiepauze en schaft een te lange tijd valt.

HOOFDSTUK 7: SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 25 Salarissen

1. Algemeen

Functies zijn ingedeeld in functiegroepen en bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op leeftijd en een gedeelte dat gebaseerd is op periodieken.

In bijlage VII zijn de functielijsten opgenomen en in bijlage VIII de salarisschalen.

De salarissen, zoals opgenomen in de bijlage van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst zijn bindend tenzij schriftelijk anders is of wordt overeengekomen.

Activiteiten waarvoor betaling in het vaste salaris is begrepen.

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

2. Afwijkende regelingen

In bijzondere gevallen kan van deze loon- en arbeidsvoorwaardenregeling worden afgeweken, indien hierover tussen de contracterende partijen overeenstemming is bereikt.

3. Prijsindexering

1. De basismaandsalarissen worden jaarlijks op 1 januari aangepast op basis van het oktober-oktober cijfer alle huishoudens afgeleid van het CBS.

Gedurende de looptijd van de cao worden de basismaandsalarissen als volgt verhoogd:

- 1% per 1 januari 2019
- 1% per 1 januari 2020

Alle medewerkers ontvangen over het jaar 2018 een eenmalige uitkering van € 1.000,- bruto. Medewerkers die in de loop van 2018 in dienst zijn getreden en medewerkers die parttime werken ontvangen de uitkering naar rato. De uitkering wordt betaald na goedkeuring van de nieuwe cao door de leden van de vakorganisatie.

4. Winstdeling

Er is een winstdelingsregeling voor de jaren 2019 en 2020.

Deze zal gebaseerd zijn op de containeraantallen in een kalenderjaar of op het netto resultaat. Medewerkers die in de loop van 2019 of 2020 in dienst zijn getreden en medewerkers die parttime werken ontvangen de uitkering naar rato.

Deze winstdelingsregeling gebaseerd op containeraantallen ziet er als volgt uit:

Jaar	Containers	Uitkering (bruto)
2019	Minder dan 760.000	Geen
2019	760.000 of meer	€ 450,-

2020	Minder dan 780.000	Geen
2020	780.000 of meer	€ 450

Wanneer de bruto uitkering op basis van de 10% over het netto resultaat een hogere uitkering oplevert dan de € 450,- is de hoogste uitkering van toepassing. Het netto resultaat wordt in de jaarrekening omschreven als "Result fort the year" en wordt bepaald aan de hand van de jaarrekening 2019 en 2020, zoals vastgesteld en gecontroleerd door de accountant van RST.

Dit betekent concreet als wij als rekenvoorbeeld €3 miljoen na belasting verdienen, er € 300.000,- te verdelen is onder alle medewerkers. Dit zou inhouden, op basis van 350 medewerkers, € 857,- bruto per medewerker. In dit voorbeeld vervalt dan de winstregeling gebaseerd op containeraantallen.

De berekening van de winstdeling zal transparant gemaakt worden in samenwerking met de financiële commissie van de ondernemingsraad.

5. Hogere functie.

Indien tewerkstelling in een andere en tevens hoger gesalarieerde functie plaatsvindt voor een aaneengesloten tijdsduur van één dienst of langer, dan zal over de gehele duur van die tewerkstelling het hogere salaris worden betaald.

Indien betrokkene in opleiding wordt genomen voor een hogere functie, dan geldt gedurende de opleidingsperiode bovenstaande regeling niet.

6. Uitbetaling

- 1 Het bedrijf streeft ernaar de uitbetaling van het maandsalaris en emolumenten zo mogelijk tussen de 20^e en 24^e van de maand, doch uiterlijk op de laatste werkdag van de maand, waarover het maandsalaris is verschuldigd te laten geschieden.
- 2 De afrekening van het overwerk en eventuele andere emolumenten geschiedt, mits tijdig bij de salarisadministratie ingediend, in de betalingsperiode (maand) volgend op die waarin de emolumenten zijn ontstaan.
- 3 De werkgever verstrekt maandelijks aan de werknemer een schriftelijke specificatie van het salaris en de inhoudingen daarop.
- 4 Het inkomen van de werknemer zal bij een normale wekelijkse arbeidsduur niet lager zijn dan het bedrag, dat krachtens de wet op de minimum lonen is of zal worden vastgesteld. Voor werknemers op parttime basis zal het inkomen eveneens niet lager zijn dan het minimumloon, alleen wordt dit berekend naar het aantal gewerkte uren.

Artikel 26 Vakantietoelage

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in vaste dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantie-uitkering overeenkomende met 1 bruto (schema) maandsalaris zoals dit geldt op het moment van uitkering.
2. De vakantie-uitkering zoals onder 1 vermeld zal, op voorschot basis, aan de werknemer tegelijk met de salarisbetaling over de maand april worden betaald.

3. Indien de werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of voor 31 december van dat jaar uit dienst treedt heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantie-uitkering naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
4. Bij indiensttreding vóór of op de 15e van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding na de 15e niet; bij uitdiensttreding andersom.
5. 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.
6. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantie-uitkering ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd. Aan werknemers met een tijdelijk dienstverband korter dan één jaar zal de vakantie-uitkering aan het einde van het tijdelijke dienstverband plaatsvinden.
7. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantie-uitkering naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.
8. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, bedraagt de vakantie-uitkering in totaal:

Aantal werkdagen tijdens
dienstverband
----- x 1 bruto SMS (Schemamaandsalaris)
261 werkdagen
(volcontinu : 219 werkdagen)

Artikel 27 13^e Maand

1. Iedere werknemer, die op 31 december van het lopende kalenderjaar in vaste dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in vaste dienst van de werkgever was, heeft recht op een uitkering overeenkomend met een bruto basismaandsalaris zoals dit geldt op het moment van uitkering.
2. De uitbetaling van de uitkering zoals onder 1 vermeld zal op een zodanig tijdstip in december van hetzelfde jaar plaatsvinden, dat de werknemer er medio december over kan beschikken.
3. Indien de 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 uitkering naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
4. Bij indiensttreding vóór of op de 15e van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding na de 15e niet; bij uitdiensttreding andersom.
5. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal een verrekening op basis van het in dit artikel gestelde plaatsvinden.
6. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de uitkering ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd. Aan werknemers met een tijdelijk dienstverband korter dan één jaar zal de uitkering aan het einde van het tijdelijk dienstverband plaatsvinden.
7. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan uitkering naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

8. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand bedraagt de uitkering in totaal :

Aantal werkdagen tijdens
dienstverband

----- x 1 bruto BMS (Basismaandsalaris)

261 werkdagen
(volcontinu : 219 werkdagen)

Artikel 28 Schematoeslagen

1. Algemeen

Wanneer werknemer in een schema werkt ontvangt hij afhankelijk van het schema een toeslag. De toeslagen zijn opgenomen in bijlage II. Deze percentages gelden als een vaste toeslag, waarin afzonderlijke toeslagen voor avond-/nachtarbeid en weekendarbeid zijn opgenomen.

2. Afbouwregeling schematoeslag

Werknemers waarvoor, anders dan op eigen verzoek (medisch voorschrift wordt niet als zodanig aangemerkt):

1. sprake is van tewerkstelling in een lager gehonoreerde functie en/of
2. het schema wordt gewijzigd in een schema dat met een lagere toeslag wordt beloond, zal :
voor ieder dienstjaar (*de totale duur van het dienstverband bij RST en de daarvoor aansluitend liggende dienstduur bij ex-Bell Lijn BV en Deko Stuwadoorsbedrijf BV.*)
 - een afbouw van twee maanden plaatsvinden;
 - in geval van verplichte schemawijziging van werknemers van 55 jaar of ouder: zal er geen afbouw van de schematoeslag plaatsvinden.

Het af te bouwen bedrag zal gelijkmatig over de maanden worden verspreid.

3. Voorzieningen oudere werknemer

Voorzieningen voor 57-jarigen en ouder

Indien er sprake is van sociale omstandigheden (advies bedrijfsmaatschappelijk werk) of een medische indicatie (oordeel arts, verbonden aan een arbodienst) kan RST medewerkers van 57 jaar en ouder – met behoud van arbeidsvoorwaarden - vrijstellen tot het verrichten van nachtdiensten.

Met inachtneming van de grenzen van de Arbeidstijdenwet kan de betreffende medewerker – afhankelijk van de behoefte van het management – in de dag of incidenteel in de avond worden ingezet.

Voorzieningen voor 58-jarigen en ouder

Er geldt een vrijstelling c.q. verlichting van arbeid in ploegdienst voor medewerkers van 58 jaar en ouder waarbij de medewerker kan kiezen voor de een op een dienst of voor de dagdienst, waarbij onderstaande van toepassing is

- a) bij overgang van de volcontinudienst naar de dag/avonddienst zal alsdan geen afbouw van schematoeslag plaatsvinden
- b) bij tewerkstelling in de dagdienst zal afbouw plaatsvinden op basis van de afbouwregeling schematoeslag conform Artikel 28 – lid 2.

Inzetbaarheid

In die gevallen waarbij op basis van de ontzietmaatregelen een ander rooster wordt gelopen, kunnen alle functie-onderdelen (behalve stacker-draaien) inzetbaar zijn; dit alles in het teken van het behouden en verbreden van de inzetbaarheden. Een en ander op basis van de

geldende principes van behoefte RST en voldoende roulatie.

Artikel 29 Overwerktoeslagen

1. Wanneer werknemer voldoet aan de voorwaarden zoals omschreven in artikel 22 ontvangt hij voor het verrichten van overwerk een vergoeding. De vergoedingen zijn opgenomen in bijlage II.
2. Overwerk wordt uitbetaald bij het salaris van de maand volgend op de maand waarin het overwerk heeft plaats gevonden.

HOOFDSTUK 8: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 30 Ziekte

1. Salaris bij ziekte of ongeval en voor mindervalide werknemers
 - a. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval geniet de werknemer voor de duur van maximaal één jaar zijn netto schemamaandsalaris bij arbeid, waarbij de wettelijke uitkeringen aan de werkgever worden uitgekeerd.
 - b. Gedurende de tweede 52 weken van arbeidsongeschiktheid zal werknemer 70% van zijn netto (schema)maandsalaris worden doorbetaald
 - c. Werknemer die duurzaam arbeidsongeschikt is en waarvan is vastgesteld dat re-integratie niet mogelijk is ontvangt naast de 70% een aanvulling tot 100% van zijn netto (schema)maandsalaris.
 - d. Werknemer die wordt herplaatst in een andere functie ontvangt naast het (schema) maandsalaris van de nieuwe functie een aanvulling van 70% over het verschil tussen de oude en de nieuwe functie en daarenboven een aanvulling tot 100% van zijn netto (schema)maandsalaris wanneer werknemer actief heeft meegewerkt aan zijn re-integratie en voldaan heeft aan de verplichting vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter. Bij aanvulling wordt rekening gehouden met wettelijk vastgestelde uitkeringen.
 - e. De werknemer, die wegens ziekte of ongeval op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag niet voor arbeid op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag.
 - f. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.
 - g. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.
 - h. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de wettelijke verzekeringen genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.

2. Arbeidsongeschiktheid

Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan ziekte, ongeval.

Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.

Melding : wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is geworden dient hij hiervan ten spoedigste kennis te geven of te doen geven aan de werkgever.

De werknemer is verplicht op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid voor 09.00 uur de werkgever in te lichten en zichzelf ziek te melden. Voor continudiensten respectievelijk dag-/avonddiensten enz. (dus alle onregelmatig diensten) dient deze melding zo vroeg mogelijk voor aanvang van zijn dienst te geschieden.

De betrokken afdelingschef heeft de verplichting de genoteerde ziekmelding direct mondeling aan de salarisadministratie / personeelszaken door te geven en deze schriftelijk te bevestigen.

Artikel 31 WIA

WIA

De wet bestaat uit twee hoofdregelingen:

1. Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)
2. Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)

IVA

Werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, komen in de IVA. Volledig betekent dat een werknemer niet meer dan 20% van het laatstverdiende loon kan verdienen. De IVA regelt een uitkering van ten hoogste 70% van het laatst verdiende loon tot aan de AOW gerechtigde leeftijd. Het maximum loon bedraagt het alsdan geldende maximum jaarloon.

WGA

De WGA geldt voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (tussen de 35% en 80%) en voor werknemers die wel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Deze wettelijke WGA-periode is verdeeld in twee periodes. In de loongerelateerde periode is de hoogte van de uitkering gebaseerd op het loon. Daarna komt de vervolperiode, waarbij de uitkering mede afhankelijk is van het benutten van de resterende verdien capaciteit.

De wet geldt voor iedereen die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden en op of na 1 januari 2006 arbeidsongeschikt wordt verklaard.

Artikel 32 WGA Gedifferentieerde premie

Met ingang van 1 juli 2010 is RST eigen risicodragers. De WGA gedifferentieerde premie zal, inclusief werknemersdeel, met ingang van het eigen risicodragerschap volledig voor rekening van de werkgever komen.

Artikel 33 Re-integratie

- Indien na afloop van de eerste 104 weken ziekte de WIA-uitkering niet of later ingaat doordat werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen of doordat de UWV werkgever een sanctie heeft opgelegd, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100%, worden gecontinueerd.
- Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- Wanneer intern geen geschikte functie voor werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen en werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie zal werknemer extern gere-integreerd worden.
- Werknemer wordt bij een externe re-integratie begeleid door een reïntegratiebedrijf. De eerste zes maanden van een re-integratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringbasis. Werknemer wordt maximaal tweemaal een re-integratie

aangeboden.

- Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt werknemer gerekend vanaf de eerste dag ziekmelding over maximaal 104 weken een eventuele aanvulling tot het oude salaris (inclusief vaste toeslagen).
- Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
- Indien werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie door werknemer op ontorechte gronden is geweigerd dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loondoorbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.
- Werkgever zorgt voor voorlichting aan werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, de aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- Werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de voortgang van de interne en externe re-integratietrajecten.
- Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad (instemmingsrecht) één of meer re-integratie bedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Artikel 34 Uitkering bij overlijden

1. Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen het salaris over de maand van overlijden, alsmede een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- resp. schemamaandsalaris. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a. de echtgenoot/echtgenote, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen onder a, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a) en b) bedoelde personen, degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
- In dit artikel dient onder echtgenoot/echtgenote ook te worden verstaan samenlevend; samenlevende is degene met wie de werknemer tot op het moment van overlijden een gemeenschappelijke huishouding voerde en welke huishouding schriftelijk aan de werkgever kenbaar is gemaakt.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan de nagelaten betrekkingen krachtens de Ziektewet of de WIA worden op deze uitkering in mindering gebracht.

HOOFDSTUK 9: COLLECTIEVE REGELINGEN

Artikel 35 Bijdrage werkgever in vrijwillige ziektekostenverzekering

Collectieve verzekering

RST heeft voor haar werknemers een collectieve verzekering afgesloten voor zowel de basisverzekering als de aanvullende pakketten. De werknemer en zijn gezinsleden kunnen aan collectiviteit deelnemen. Wanneer werknemer deelneemt aan de collectiviteit wordt de premie door RST jaarlijks vooruit voldaan aan de verzekeraar en in maandelijkse termijnen ingehouden op het salaris van de werknemer.

Bijdrage aanvullende verzekering

Werknemers die zich collectief verzekeren krijgen een aanvullend pakket waarvan de aanvullende kosten door de werkgever betaald worden. De maximale aanvulling van de werkgever bedraagt € 500,- per jaar. Deze bijdrage geldt alleen voor werknemers van RST is belast voor loonheffing en niet voor eventueel meeverzekerde gezinsleden.

Artikel 36a Pensioenen- Ouderenregelingen tot 1 januari 2018 (oud)

1. Bij RST zijn tot 1 januari 2012 de navolgende pensioenregelingen met de daarbij behorende reglementen van kracht :

Pensioenreglement Beambten

Voor alle niet-operationele werknemers die op 31 december 2002 deelnemer waren in de pensioenregeling met kenmerk 18610/01.02 en alle niet-operationele werknemers die op 31 december 2002 minimaal de leeftijd van 20 jaar en maximaal de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt. Uitgesloten van deelname zijn alle werknemers die vanaf 1 januari 2003 in dienst treden bij de werkgever.

Actuarieel vastgestelde individuele premie.

Deelnemersbijdrage: 5%.

Franchise: wettelijk minimum franchise (voor 2009 € 12.465,00).

Grondslag: vast overeengekomen jaarloon

Voor de geboortejaren tot en met 1949 is een vervroegde uittredingsregeling van toepassing, voor de leeftijd van 62 jaar. Regels van vervroegde uittreding liggen vast in een separate bijlage bij deze cao.

Regeling vrijwillig vervroegd uittreden voor 62-, 63- en 64-jarigen beambten.

Werknemers, op wie deze cao van toepassing is en voor zover wettelijke en fiscale regels dit toelaten, kunnen na het bereiken van de 62 jarige leeftijd op hun verzoek voor vervroegde uittreding in aanmerking komen. Drie maanden nadat betrokkene hiertoe aan het bedrijf de wens kenbaar heeft gemaakt, kan van de regeling gebruik worden gemaakt. Partijen bij deze cao betrokken zijn in dit verband de volgende regeling overeengekomen:

1. Met ingang van de datum, dat de rechthebbende vervroegd uittreedt, vervalt zijn dienstverband met de werkgever en wordt voor beide partijen deze regeling van kracht. De VUT-periode eindigt met ingang van de eerste van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt respectievelijk bij eerder overlijden.
2. a. Gedurende de VUT-periode wordt door de onderneming aan betrokkene maandelijks een VUT-uitkering toegekend ter hoogte van 90% van het netto-schemamaandsalaris (in dit verband basismaandsalaris plus schematoeslag), dat de werknemer laatstelijk bij arbeid verdiende.
b. Over de VUT-periode zal voorts – berekend naar het daarvoor geldende tijdvak – 90% van de netto-vakantietoeslag en netto-kerstuitkering worden betaald, zoals deze gelden op de dag voor deelneming aan de VUT-regeling.

3. a. Zij die in de actieve periode verzekerd zijn via de Collectieve Ziektekostenverzekeraar van de werkgever, kunnen hier ook tijdens hun inactieve periode verzekerd blijven. De maandelijkse premiebetaling loopt echter rechtstreeks via de zorgverzekeraar. De betalingskorting vervalt.
4. De onder 2 genoemde betalingen worden eenmalig (namelijk bij ingangsdatum VUT) omgerekend tot brutobedragen, zodanig dat op deze bruto VUT-uitkeringen van betrokkene wordt ingehouden:
 - a. het werknemersaandeel in de pensioenpremie;
 - b. de voorgeschreven premie ZVW
 - c. loonheffing en premie volksverzekeringen (volgens de groene tabel).
 De onderneming betaald de premie AAW en AWBZ over de van betrokkenen ingehouden bedragen aan premie AOW/AWW. premies voor de overige sociale verzekeringswetten (ZW, WW en WAO) zijn momenteel wettelijk niet verschuldigd. De bruto VUT-uitkeringen zullen op grond van de indexeringsregeling (artikel 23 lid 3) worden aangepast.
5. De onderneming betaalt over de bruto VUT -uitkering een zodanige pensioenpremie, dat de pensioenafspraken van de betrokkene opgebouwd blijven op basis van 100% van het inkomen van werken in dagdienst.
6. De regeling is niet van toepassing op 62- tot en met 64-jarigen, voorzover deze wegens arbeidsongeschiktheid van 80% of meer recht hebben op een uitkering krachten de Ziektewet of de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering, of binnen een maand na de vervroegde tuitreding op zodanige uitkering aanspraak kunnen maken.
7. Voor 62- tot en met 64-jarigen met een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 70%, die op het moment dat deze regeling van toepassing kan worden nog arbeid verrichten, is deelneming wel mogelijk. In deze gevallen wordt een uitkering Ziektewet of WAO gesuppleerd tot de netto bedragen van 2.
8. Komt betrokkene te overlijden, dan wordt analoog aan de daarvoor geldende regeling voor werknemers (zie artikel 31) een uitkering gedaan tot een bedrag van driemaal de op het moment van overlijden geldende bruto VUT -uitkering per maand.
9. Indien door betrokkene in of buiten het havenbedrijf tegen betaling arbeid wordt verricht, dan vervalt deze regeling en kan op verdere uitkering geen aanspraak worden gemaakt
10. In die aangelegenheden, waarin deze regeling niet voorziet, kan door cao-partijen een nadere regeling worden getroffen.

Alle bovenstaande pensioen regelingen/reglementen zijn ondergebracht bij Optas Pensioenen NV. Alle werknemers zijn in het bezit van het reglement van de voor hun geldende regeling. Wijzigingen in de pensioen regelingen/reglementen, behoudens wettelijk voorgeschreven, worden in overleg met partijen uitgevoerd.

Pensioenreglement A

Voor werknemers van 20 jaar en ouder, die niet onder de regelingen B, C dan wel Beambten vallen.
 Premie: conform staffel 3 van het wettelijk staffelbesluit.
 Deelnemersbijdrage 6% per 1-1-2006 van pensioengrondslag
 Franchise: wettelijke minimum franchise (voor 2009 € 12.465,26)
 Grondslag: pensioengrondslag vooraf – vast jaarloon conform artikel 1.9 van het reglement
 Pensioengrondslag achteraf – totaal loon (exclusief overwerkvergoeding) conform artikel 1.10 van het reglement -/- pensioengrondslag vooraf.

Pensioenreglement B

Voor werknemers geboren in de periode vanaf 1 januari 1950 tot en met 31 december 1976, die op 31 december 1997 deelnemer waren in de PVH en niet vallen onder pensioenreglement A en aansluitend vanaf 1 januari 1998 onafgebroken deelnemer zijn geweest in reglement B van een bij Optas Pensioenen NV verzekerde werkgever.
 Premie: 13,92% van pensioengrondslag en individuele reparatiepremie(tot 60 jaar).
 Deelnemersbijdrage: 5,39% van pensioengrondslag + 0,96% reparatiepremie over het vaste jaarloon.

Franchise: wettelijk minimum franchise (voor 2009 € 9.239,00)

Grondslag: Pensioengrondslag vooraf – vast jaarloon conform artikel 1.9 van het reglement
Pensioengrondslag achteraf – totaal loon (exclusief overwerkvergoeding) conform artikel 1.10 van het reglement -/- pensioengrondslag vooraf.

Pensioenreglement C

Voor werknemers geboren in de periode vanaf 1 januari 1942 tot en met 31 december 1949, die tenminste vanaf 1 januari 1993 tot en met 31 december 1997 onafgebroken deelnemer zijn geweest in PVH en aansluitend vanaf 1 januari 1998 onafgebroken deelnemer zijn geweest in reglement C van een bij Optas Pensioenen NV verzekerde werkgever.

Premie: PG 1 - 17,28% en PG 2 – 9,59%

Deelnemersbijdrage PG 1 – 7,29% en PG 2 – 3,5%

PG 1 = vast jaarloon (conform artikel 1.8 van reglement) -/- franchise met een maximum € 14.606,28

PG 2 = totaal loon (conform artikel 1.9 van reglement) -/- vast jaarloon.

Franchise: wettelijk minimum franchise (voor 2009 € 12.465,26).

Grondslag: pensioengrondslag vooraf: vast jaarloon conform artikel 1.8 van het reglement.

Pensioengrondslag achteraf: totaal loon (exclusief overwerkvergoeding) conform artikel 1.9 van het reglement -/- pensioengrondslag vooraf.

Voor de geboortejaren 1942 tot en met 1949 is een vervroegde uittredingsregeling van toepassing voor de leeftijd van 60 jaar. Regels van vervroegde uittreding liggen vast in het Stivu-reglement.

2. Met ingang van januari 2012 is de navolgende pensioenregeling van kracht op de werknemers die op 31 december 2011 vielen onder pensioenreglement A en B evenals werknemers die in dienst op of na 1 januari 2012, uitgezonderd Beambten:

Pensioenreglement A

Premie: 82,85% netto-staffel II met 3% rekenrente conform het wettelijk staffelbesluit 2009.

Deelnemersbijdrage: 6% van pensioengrondslag

Franchise: wettelijk minimum franchise (voor 2012 € 13.062)

Grondslag: pensioengrondslag vooraf – vast jaarloon conform artikel 1.9 van het reglement

Pensioengrondslag achteraf: totaal loon (exclusief overwerkvergoeding) conform artikel 1.10 van het reglement -/- pensioengrondslag achteraf.

Dit betekent dat medewerkers vallend onder OPTAS B Regeling per 1 januari 2012 worden ondergebracht onder de OPTAS A Regeling. Voorts is de OPTAS A Regeling verbeterd, van toepassing is de 82,85% netto-staffel 2009 met 3% rekenrente.

Financiering

Voor het onderbrengen van de deelnemers uit de OPTAS B regeling naar de OPTAS A regeling zijn partijen overeengekomen dat gekozen wordt voor de 82,85% netto-staffel 2009 met 3% rekenrente. De kosten bedragen jaarlijks (naast de bijdrage van € 2.000,00 per deelnemer uit stap 3 SVBPVH) 2,2% van de loonsom exclusief overwerk. Nu de reservering uit de beschikbare STIVU gelden 2,9% bedraagt, resteert er nog 0,7% van de loonsom exclusief overwerk per jaar. Deze gelden zullen worden aangewend wanneer regelingen (waaronder, maar niet uitsluitend een senioren fit regeling voor de geboortejaren 1960 en verder worden ontworpen)

3. Bedrijfstakfonds

Vanuit een door de bedrijfstak te vormen fonds zullen de operationele werknemers tijdens de uitkeringsperiode als gevolg van het TOP, doch niet eerder dan vanaf de 60-jarige leeftijd, een aanvulling op het TOP ontvangen tot maximaal 80% netto per jaar van het laatstverdiende gegarandeerde jaarinkomen.

De aanvulling uit het bedrijfstakfonds zal nimmer meer bedragen dan het verschil tussen het niveau van het TOP dat is gebaseerd op een uitkering gedurende de periode 60 tot 65 jaar en het niveau 80% van het laatstverdiende gegarandeerde jaarinkomen.

(Een en ander conform het reglement van de Stichting Voorziening Uittreding Zeehavens en cao inzake uittreden havens).

Het recht op uitkering vanuit het bedrijfstakfonds bestaat indien en voor zover onderstaande heffingen door de werkgever aan het fonds zijn afgedragen.

Het fonds is gevormd uit de navolgende heffingen :

werkgever

- per 1-1-1997 : 2% van het gegarandeerde jaarinkomen en
- per 1-1-1999 : 1% van het gegarandeerde jaarinkomen (totaal 3%)

werknemers

- per 1-1-1997 : 1% van het gegarandeerde jaarinkomen

4. De genoemde pensioenreglementen liggen ter inzage op de afdeling Salarisadministratie, staan vermeldt op het Intranet en persoonlijk aan de medewerkers opgestuurd

5. Senioren Fit Regeling

De senioren fit regeling voorafgaande aan de volledige pensionering voor of bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd voor medewerkers uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 worden op de navolgende wijze verbeterd.

De vroegst mogelijke leeftijd waarop medewerkers kunnen deelnemen aan de senioren fit regeling is 60 jaar. Uittreding uiterlijk op 65 jaar.

Daarnaast kan naar keuzen van de medewerkers worden deelgenomen aan de navolgende Senioren Fit Regeling-varianten

Senioren Fit Regeling A

80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw voor de duur van 3,5 jaar

Senioren Fit Regeling B

80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw voor de duur van 2,5 jaar en aansluitend voor de duur van een 1/ 2 jaar 60% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw

Voor het financieren van de Senioren Fit Regeling worden de volgende financieringsbronnen gebruikt:

- bijdrage vanuit de STIVU waarbij per werknemer per jaar, gedurende maximaal 2 jaar, een bedrag van € 7.000,00 respectievelijk € 14.000,- beschikbaar wordt gesteld.
- bijdrage vanuit de SVBPVH waarbij per werknemer een bedrag van € 12.500,- gedurende maximaal 1,5 jaar beschikbaar wordt gesteld.
- het door STIVU en SVBPVH beschikbaar gestelde bedrag is niet toereikend, daarom zullen de gelden worden aangewend die zijn ontstaan gedurende de periode van premie holiday vanaf 1 juli 2010 t/m 31 december 2011. Deze reservering bedraagt € 430.795,00
- de bedragen zoals genoemd onder c) voldoen niet om de regelingen te financieren, het resterende benodigde bedrag zal door RST gefinancierd worden. Bij regeling A is een tekort van € 125.600,00 en bij regeling B een tekort van € 148.540,00. De minimale bijdrage van RST aan de Senioren Fit Regeling bedraagt dan ook € 125.600,00 de maximale bijdrage zal niet meer dan € 148.540,00 zijn.

Voor wat betreft de invulling van de Senioren Fit Regeling zal er, in overleg met de werknemer, een vaste dag per week ingepland worden. Wensen voor bepaalde dagen zullen, waar van toepassing, zoveel mogelijk gehonoreerd worden. De deelnemers zullen evenredig over de wekdagen verdeeld worden.

De ingeplande dagen voor de Senioren Fit Regeling tellen niet mee in het Snipperdagenbeleid.

Alleen deelnemers aan de Senioren Fit Regeling, die voldoen aan de voorwaarden van stap 4 van SVBPVH, komen in aanmerking voor de stimuleringspremie SVBPVH Senioren Fit Regeling

6. AOW vitaliteit regeling

De regeling stelt medewerkers in staat om de AOW op te nemen met 66 of 67 en te kunnen stoppen met werken wanneer ze 65 worden.

De SVBPVH heeft een regeling getroffen voor werknemers uit de geboortejaren 1950-1959 (onderdeel van de Senioren Fit Regeling) zodat deze met hun 65^e jaar kunnen stoppen met werken.

De in de cao 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013 opgenomen regeling (AOW vitaliteitsregeling) mag fiscaal niet uitgevoerd worden.

Het hiervoor benodigde van 1,5% van de loonsom exclusief overwerk (welke ten laste wordt gebracht van de eerder genoemde resterende 0,7% van de STIVU premie, daarnaast zal RST de overige 0,8% van de loonsom exclusief overwerk voor haar rekening nemen) alsmede de reserve van de resterende Stivupremie 2010/2011 zijnde een bedrag van € 255.955,00 zullen worden aangewend voor een nog te ontwikkelen Senioren Fit Regeling vanaf geboortjaar 1960 en ook als dusdanig worden gereserveerd.

Artikel 36b Pensioenen- Ouderenregelingen per 1 januari 2018 (nieuw)

36.1

Pensioen t.b.v. de beampten in dienst getreden op of na 1 januari 2003 alsmede de operationele medewerkers

Ten behoeve van bovengenoemde werknemers is door de werkgever vanaf 1 maart 2017 een pensioenregeling ondergebracht bij Cappital (een 100% dochteronderneming van Aegon N.V.).

Per 1 januari 2018 zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd, namelijk:

1. De pensioenrichtleeftijd is verhoogd van 67 jaar naar 68 jaar.
2. Het laatste cohort is verlengd naar 68 jaar en de beschikbare premie is aangepast.
3. De risicodekkingen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden zijn aangepast aan het extra dienstjaar.
4. Het 'knipbedrag 2015' is om fiscale redenen per 31 december 2017 komen te vervallen.
5. Door de invoering van een marktrentestafel is er meer fiscale ruimte ontstaan. Om die reden hebben cao-partijen besloten met ingang van 1 januari 2018 de B-regeling te verbeteren in de fiscale ruimte van de kostprijsstafel (2% rekenrente).

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling vanaf 1 januari 2018 zijn hieronder vermeld:

- Beschikbare premieregeling.
- Toetredingsleeftijd 20 jaar.
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise.
- Pensioengevend jaarsalaris vooraf per 1 januari is 12 maal het vaste maandsalaris (inclusief eventuele schematoeslag en eventuele persoonlijke toeslag) plus de vakantietoeslag plus de 13^e maand. Pensioengevend jaarsalaris achteraf per 31 december is het uitbetaalde loon vooraf plus de in dat kalenderjaar uitbetaalde belaste vergoedingen exclusief overwerkvergoeding en feestdagtoeslag. Voor 2018 is het maximumsalari € 105.075 en voor 2019 € 107.593).
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2018: € 13.344; 2019: € 13.785).
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op de fiscale netto staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

<u>100% premiestaffel</u>	<u>Verhoging</u>	<u>Totale premiestaffel 103,80%</u>
20 – 24 jaar 8,00%	0,30%	8,30%
25 – 29 jaar 9,30%	0,35%	9,65%
30 – 34 jaar 10,80%	0,41%	11,21%
35 – 39 jaar 12,50%	0,47%	12,97%
40 – 44 jaar 14,60%	0,55%	15,15%
45 – 49 jaar 17,00%	0,65%	17,65%
50 – 54 jaar 19,80%	0,75%	20,55%
55 – 59 jaar 23,30%	0,88%	24,18%
60 – 64 jaar 27,70%	1,05%	28,75%
65 – 67 jaar 32,10%	1,22%	33,32%.

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6,0% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2018: € 14.297; 2019: € 14.770).
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998) 'exclusief knipbedrag 2015' zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.
- Het om fiscale redenen niet gebruikte pensioenbudget over de jaren 2015, 2016 en 2017 is per 31 december 2017 gestort in de pensioenregeling bij Cappital. Hiermee is dan het volledige pensioenbudget over de jaren 2015 t/m 2017 aangewend.

Algemeen

1. De volledige pensioenregeling maakt deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van deze regeling gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven. Voor de regelingen, die daaraan voorafgingen, kunnen de oudere cao's worden geraadpleegd; deze zijn onder andere beschikbaar bij de werkgever.
2. De volledige regeling is in detail in het pensioenreglement en addenda omschreven en kan worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan het pensioenreglement en de addenda kunnen rechten worden ontleend.
3. Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd/gestaakt of mocht de overheid nieuwe (fiscale) wetgeving invoeren die van invloed is op de pensioenregeling, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

36.2

Pensioen t.b.v. beampten in dienst getreden voor 1 januari 2003

Ten behoeve van bovengenoemde werknemers is door de werkgever vanaf 1 januari 2017 de pensioenregeling ondergebracht bij Aegon Levensverzekering N.V. (een 100% dochteronderneming van Aegon N.V.).

Tot 1 januari 2015 was de toezegging gebaseerd op een eindloonregeling met een opbouwpercentage van 1,75%. Vanaf 1 januari 2015 is de toezegging gebaseerd op een middelloonregeling met een opbouwpercentage van 1,875%.

Per 1 januari 2018 is de pensioenrichtleeftijd verhoogd van 67 naar 68 jaar.

2018

Overige kenmerken van de pensioenregeling zijn:

- Deelnemers namen per 31 december 2002 ook al deel aan de pensioenregeling met kenmerk 18610/01.02 bij Optas (een 100% dochteronderneming van Aegon N.V.).
- Pensioengevend jaarsalaris per 1 januari is 12 maal het vaste maandsalaris (inclusief eventuele schematoeslag en eventuele persoonlijke toeslag) plus de vakantietoeslag plus de 13^e maand. Voor 2018 is het maximumsalaris € 105.075).
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2018: € 13.344).

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 5,0% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.

2019

Per 1 januari 2019 zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd:

1. Gezien de forse stijging van de pensioenlasten in de afgelopen jaren wordt geswitcht naar een beschikbare premiereregeling, onder te brengen bij Cappital (een 100% dochteronderneming van Aegon N.V.).
2. Indien – op basis van afgesproken uitgangspunten - de te verwachten pensioenuitkomsten op 68-jarige leeftijd lager zullen zijn dan de te verwachten pensioenuitkomsten uit de tot 2019 geldende middelloonregeling, dan zullen deelnemers hiervoor een eenmalig vastgestelde (bruto) compensatie ontvangen. Deze compensatie wordt jaarlijks uitgekeerd gedurende het dienstverband met de werkgever, echter tot uiterlijk de 68-jarige leeftijd.
3. De compensatie zal met ingang van 2020 eenmaal per jaar worden geïndexeerd met de automatische prijscompensatie (apc).
4. Deelnemers zullen schriftelijk worden geïnformeerd of zij voor een compensatie in aanmerking komen en hoe hoog deze is.
5. De compensatie kan naar eigen inzicht worden besteed; een van de mogelijkheden is deze aan te wenden voor het product Netto Haven Pensioen (zie www.havenpensioen.nl). De werkgever is bereid informatie over deze mogelijkheid te verstrekken c.q. te assisteren bij het openen van een beleggingsrekening bij Aegon Bank.

De belangrijkste kenmerken van de nieuwe pensioenregeling zijn hieronder vermeld.

- Beschikbare premiereregeling.
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise.
- Pensioengevend jaarsalaris per 1 januari is 12 maal het vaste maandsalaris (inclusief eventuele schematoeslag en eventuele persoonlijke toeslag) plus de vakantietoeslag plus de 13^e maand. Voor 2019 is het maximumsalaris € 107.593.
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2019: € 13.785).
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 100% van de kostprijsstaffel (2%) van Cappital van november 2017 (staffelbesluit 20 januari 2017), namelijk:

20 – 24 jaar	15,02%
25 – 29 jaar	16,68%
30 – 34 jaar	18,34%
35 – 39 jaar	20,32%
40 – 44 jaar	22,42%
45 – 49 jaar	24,85%
50 – 54 jaar	27,62%
55 – 59 jaar	30,82%
60 – 64 jaar	34,68%
65 – 67 jaar	38,22%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 5,0% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf 1 januari 2019) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Algemeen

1. De volledige pensioenregelingen maken deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van deze regelingen gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven. Voor de regelingen, die daaraan voorafgingen, kunnen de oudere cao's worden geraadpleegd; deze zijn onder andere beschikbaar bij de werkgever.

2. De volledige regeling is in detail in het pensioenreglement en eventuele addenda omschreven en kan worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan het pensioenreglement en de eventuele addenda kunnen rechten worden ontleend.

Mocht de overheid nieuwe (fiscale) wetgeving invoeren die van invloed is op de pensioenregeling, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

36.3

Senioren Fit Regeling (1950-1959)

De senioren fit regeling voorafgaande aan de volledige pensionering voor of bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd voor medewerkers uit de geboortejaren 1950 tot en met 1959 worden op de navolgende wijze verbeterd.

De vroegst mogelijke leeftijd waarop medewerkers kunnen deelnemen aan de senioren fit regeling is 60 jaar. Uittreding uiterlijk op 65 jaar.

Daarnaast kan naar keuzen van de medewerkers worden deelgenomen aan de navolgende Senioren Fit Regeling-varianten

Senioren Fit Regeling A

80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw voor de duur van 3,5 jaar

Senioren Fit Regeling B

80% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw voor de duur van 2,5 jaar en aansluitend voor de duur van een 1/ 2 jaar 60% werken, 95% salaris en 100% pensioenopbouw

Voor het financieren van de Senioren Fit Regeling worden de volgende financieringsbronnen gebruikt:

- a. bijdrage vanuit de STIVU waarbij per werknemer per jaar, gedurende maximaal 2 jaar, een bedrag van € 7.000,00 respectievelijk € 14.000,- beschikbaar wordt gesteld.
- b. bijdrage vanuit de SVBPVH waarbij per werknemer een bedrag van € 12.500,- gedurende maximaal 1,5 jaar beschikbaar wordt gesteld.
- c. het door STIVU en SVBPVH beschikbaar gestelde bedrag is niet toereikend, daarom zullen de gelden worden aangewend die zijn ontstaan gedurende de periode van premie holiday vanaf 1 juli 2010 t/m 31 december 2011. Deze reservering bedraagt € 430.795,00
- d. de bedragen zoals genoemd onder c) voldoen niet om de regelingen te financieren, het resterende benodigde bedrag zal door RST gefinancierd worden. Bij regeling A is een tekort van € 125.600,00 en bij regeling B een tekort van € 148.540,00. De minimale bijdrage van RST aan de Senioren Fit Regeling bedraagt dan ook € 125.600,00 de maximale bijdrage zal niet meer dan € 148.540,00 zijn.

Voor wat betreft de invulling van de Senioren Fit Regeling zal er, in overleg met de werknemer, een vaste dag per week ingepland worden. Wensen voor bepaalde dagen zullen, waar van toepassing, zoveel mogelijk gehonoreerd worden. De deelnemers zullen evenredig over de weekdays verdeeld worden.

De ingeplande dagen voor de Senioren Fit Regeling tellen niet mee in het Snipperdagenbeleid.

Alleen deelnemers aan de Senioren Fit Regeling, die voldoen aan de voorwaarden van stap 4 van SVBPVH, komen in aanmerking voor de stimuleringspremie SVBPVH Senioren Fit Regeling

36.4

Senioren Fit Regeling (SFR) 1960-1969

De huidige SFR regelingen A en B worden opengesteld voor geboortejaren 1960 tot en met 1969. De medewerker kan vanaf 2023 deelnemen aan één van beide regelingen.

De regelingen zullen worden gefinancierd met de STIVU en de SVBPVH bijdrage en de 0,7% van de loonsom exclusief overwerk in de periode 2012 tot en met 2025. Wanneer, naast de bijdrage van STIVU en SVBPVH, de 0,7% loonsom onvoldoende is om de regelingen te financieren zal werkgever die meerkosten voor zijn rekening nemen. Indien de bijdrage van de STIVU of SVBPVH op enig moment komt te vervallen, treden de partijen met elkaar in overleg over de voortzetting van de regeling.

36.5

Seniroen Fit Regeling 1970 en later

Met ingang van 2026 zal de 0,7% loonsom exclusief overwerk gereserveerd worden voor een SFR regeling, of een andere ouderenregeling als de inzichten van dat moment daarvoor aanleiding geven, voor de geboortejaren 1970 en later.

De premieholiday STIVU periode juli 2010 t/m december 2011 (€ 430.795) blijft beschikbaar voor SFR regelingen voor de geboortejaren 1970 en later.

Daarvan was € 174.846 voor de SFR regeling 1950-1959. Als hiervan geld overblijft zal dit worden aangewend voor SFR regelingen voor de geboortejaren 1970 en later.

Artikel 37 Overige collectieve verzekeringen

1. **WGA-hiaatverzekering**
Deze verzekering verstrekt een aanvullende uitkering indien een werknemer minimaal 35% en maximaal 80% arbeidsongeschikt is. Er is sprake van een WGA gat als een verzekerde zijn resterend verdien capaciteit voor minder dan 50% benut. De verzekering voorziet in een aanvulling op de wettelijke uitkering tot 70% van het loon voor het gedeelte dat de medewerker arbeidsongeschikt is. Het salaris bij deze verzekering is gemaximeerd op € 55.927,00 (in 2019). De premie voor deze verzekering bedraagt 0,24% van het inkomen en is voor rekening van de werknemer.
2. **WIA-excedent verzekering**
Deze verzekering verstrekt een aanvullende uitkering voor inkomens boven de € 55.927,00
Deze verzekering is de opvolger van de voormalige aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (AAOV). Verschil met de voormalige AAOV is dat de terugval in inkomen in de WIA voor medewerkers met een inkomen boven de € 55.927,00 groter is dan bij de voormalige WAO Wetgeving. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werkgever.
3. **ANW-hiaat verzekering**
Werknemers hebben de mogelijkheid om een ANW- (Algemene Nabestaande Wet) hiaat verzekering af te sluiten. Bij overlijden van de werknemer keert deze verzekering de nabestaande een aanvulling uit op de ANW. Het uitkeringsniveau is € 15.500 (in 2019). De premie is voor rekening van de werknemer.

Artikel 38 Vergoedingen

1. **Vergoeding E.H.B.O.-diploma**
Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig E.H.B.O.-diploma, zal- indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht- een bruto vergoeding worden toegekend van € 25,37 (2019) per maand.
2. **Vergoeding persluchtmasker**
Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker zal,- indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht- een bruto vergoeding worden toegekend van € 25,37 (2019) per maand.
3. **Vergoeding hoogspanning-schakelbevoegdheid**
Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat hoogspanningsschakelbevoegdheid GEB zal- indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht een bruto vergoeding worden toegekend van € 25,37 (2019) per maand.
4. **Vergoeding Certificaat Behandeling Gevaarlijke Stoffen**
Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat Behandeling Gevaarlijke Stoffen

zal, -indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht- een bruto vergoeding worden toegekend van € 25,37 (2019) per maand.

5. CALL-OUTREGELING

De call-outregeling is een regeling voor stand-by diensten. Deze regeling houdt in dat er van maandagavond na einde dagdienst tot de daarop volgende maandagochtend begin dagdienst (uitsluitend voor uren die niet binnen de diensten vallen) de werknemer met een call-out-regeling opgeroepen kan worden voor spoedeisende gevallen.

De call-outregeling is alleen bestemd voor specifieke afdelingen en functies, vast te stellen en ter beoordeling van de bedrijfsleiding.

De bruto call-out toeslag zal 12x per jaar uitgekeerd worden en telt niet mee voor opbouw vakantietoeslag en dertiende maand.

Eventuele aanwezige uren in de "stand-by" periode vallende buiten de normale dagelijkse arbeidsduur zijn in deze toeslag niet berekend. Deze uren dienen apart vermeld te worden via de overwerksystematiek.

Toeslagen :

verhouding 1 : 2	per maand	€ 303,65 (2019)
verhouding 1 : 3	per maand	€ 202,42 (2019)
verhouding 1 : 4	per maand	€ 151,84 (2019)
verhouding 1 : 5	per maand	€ 121,49 (2019)

Bij vervanging van een collega en het daarvoor lopen van een groter aantal stand-by diensten is de vergoeding als volgt :

Maandag t/m vrijdag	1 uur a 0,6% van het basis maandsalaris
Zaterdag en zondag	2 uur a 1,11% van het basis maandsalaris

6. MAALTIJDVERGOEDING

Indien tenminste 2 uur moet worden overgewerkt aansluitend of voorafgaand aan een ingeroosterde werkdag, zal voor het verrichten van werkzaamheden gedurende een extra taak (na een normale werkdag van 7 ¼ uur) een vergoeding als etensgeld uitbetaald worden.

Indien aansluitend aan de dagelijkse arbeidsduur langer dan 6 uur van overwerk sprake is wordt de werknemer eveneens een vergoeding als etensgeld uitbetaald.

De vergoeding is opgenomen in bijlage II.

Artikel 39 Jubilea

Indien de werknemer 12 ½, 25 respectievelijk 40 jaar ononderbroken bij de werkgever in dienst is geweest, wordt aan de werknemer de volgende jubileumuitkering uitbetaald:

- 12 ½ jarig dienstverband ½ schema maandsalaris
- 25 jarig dienstverband 1 schema maandsalaris
- 40 jarig dienstverband 1½ schema maandsalaris

Waar fiscale regelgeving dit toestaat, zal netto worden uitbetaald.

Een pro-rata-uitkering zal gelden voor werknemers die 100% WIA-gerechtigd raken. Voor de pro-rata berekening zal worden uitgegaan van het tijdstip aanvang ziekte. Uitgangspunt hierbij is het werkelijk aantal dienstjaren van deze werknemer bij huidige werkgever en het aantal dienstjaren dat de werknemer had behaald bij een dienstverband met de huidige werkgever tot en met 64-jaar.

Voorbeeld :

Een werknemer treedt in dienst van de werkgever op 32-jarige leeftijd. Op 40-jarige leeftijd wordt hij ziek. Op enig moment (41^e jaar) vindt 100% afkeuring plaats. Pro-rata jubileumuitkering bedraagt : 9:25 (het eerst mogelijk te behalen dienstjubileum) x1 basismaandsalaris. Uitgangspunt hierbij is eveneens het werkelijk aantal dienstjaren van de werknemer bij de huidige werkgever en het aantal dienstjaren dat de werknemer had behaald bij een dienstverband met de huidige werkgever tot en met 64 jaar.

Artikel 40 Studiekostenregeling

1. Algemeen

Iedere werknemer kan bij personeelszaken een verzoek indienen voor het volgen van een cursus. Op basis van de criteria zoals genoemd in lid 2 onder 1 tot en met 4 zal beoordeeld worden of de cursus voor een vergoeding in aanmerking komt. Het kan voorkomen dat een cursus voldoet aan de vergoedingscriteria maar om budgettaire redenen pas op een later tijdstip gevolgd kan worden.

2. Studiekostenregeling

Aan werknemers kan, met inachtneming van het onderstaande, door de werkgever een studiekostenvergoeding worden verstrekt voor studies/cursussen, die met het belang van de werkgever overeenkomen of verband houden met de huidige of toekomstige werkzaamheden van de betrokken werknemer.

1. Kosten van studie/cursus, welke plaatsvinden in opdracht of op advies van het bedrijf, komen volledig voor rekening van het bedrijf.
2. In alle overige gevallen wordt alleen een vergoeding verstrekt indien:
 - a. en de studie/cursus in het belang van het bedrijf kan zijn, te bepalen door het bedrijf;
 - b. en voor aanvang van deze studie/cursus hierover overleg met het bedrijf heeft plaatsgevonden.

De vergoeding is gelijk als vermeld onder 1) met een recht van terugvordering van de gehele vergoeding, indien het dienstverband binnen twee jaar na afloop van de studie/cursus wordt beëindigd door opzegging door de betrokken werknemer.

3. Indien de studie/cursus niet onder 1) of 2) te rangschikken is doch in het belang kan zijn van de loopbaan van betrokken werknemer in de onderneming, bestaat de mogelijkheid tot vergoeding van de kosten tot maximaal 50% van de gemaakte studie-/cursuskosten.

4. De verplaatsingskosten van huis/bedrijf naar cursusplaats vice versa worden door de

werkgever niet tot de studiekosten gerekend en derhalve niet betaald.

De onder 3) genoemde kosten zullen als onderstaand via de salarisadministratie worden uitbetaald ;

Studies / cursussen korter dan 1 (een) jaar :

Direct na het succesvol afronden van de studie / cursus; (kopieën van cijferlijsten c.q. diploma en de door cursist ten behoeve van de studie / cursus betaalde rekeningen dienen te worden overlegd).

Studies / cursussen langer dan 1 (een) jaar :

Direct na het succesvol afronden van de jaarlijkse tentamens c.q. het behalen van overgangsbewijs naar een volgend leerjaar; (kopieën van cijferlijsten c.q. overgangsbewijs en de door de cursist ten behoeve van de studie / cursus betaalde rekeningen dienen te worden overlegd).

Alle vergoedingen opgenomen in dit artikel worden uitsluitend aan betrokken werknemer betaald wanneer voor aanvang van enige cursus overeenstemming tussen werkgever en werknemer is bereikt over de te vergoeden bedragen.

De beslissing over toekenning van de studiekostenvergoeding zal eveneens voor aanvang van de studie/cursus worden genomen.

De werkgever behoudt zich het recht voor, met de werknemers studieovereenkomsten te sluiten.

Het al dan niet toekennen van een studiekostenvergoeding en de hoogte van de studiekostenvergoeding zijn ter beoordeling van het bedrijf.

Collectieve Arbeidsovereenkomst.
ROTTERDAM SHORT SEA TERMINALS B.V.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

.....(datum)

Namens Partij genoemd onder I,
Rotterdam Short Sea Terminals B.V.

hr. G. P. Pesselse
CEO

Namens Partij genoemd onder II a,
FNV

Dhr. J. van der Lecq
Bestuurder Havens

BIJLAGE I SOCIAAL BELEID

1. 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 zo danig 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 werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming hun 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 en instructie voor nieuwe werknemers;
 3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met de aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 4. het bevorderen van trainingen-, resp. bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de Vakopleiding Transport en Logistiek.
 5. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers.

De werkgever zal dit onder meer tot uiting laten komen in een Arbo-plan, daarbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arboret. Zo nodig zal overleg worden gevoerd met de Veiligheidscommissie voor de Haven van Rotterdam, alsmede met de Arbodienst.
- 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 o.m. tot uitdrukking te komen bij selectie-, wervings-, opleidings-, en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen cao- partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.
- f. Partijen bij deze cao achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen m.b.t. de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, e.e.a. in overleg met de vakorganisaties en O.R., ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

De werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door een 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. De werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet- gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving. In overleg met de vakorganisaties en O.R. zal bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.
- h. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
- dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
 - deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

BIJLAGE II**SCHEMA'S, OVERWERK EN ANDERE VERGOEDINGEN**

<u>Schema's:</u>	<u>Vergoeding:</u>	<u>ADV-dagen:</u>	<u>Verplicht werken op feestdag:</u>
Dagdienst	0%	ja	nee
1 week avond/3 weken dagdienst	7%	ja	nee
1 week avond/2 weken dagdienst	9%	ja	nee
Dag-avonddienst	11%	ja	nee
Dag-dag-avond klos zaterdag	14%	ja	nee
Dag-avond-nachtdienst	20%	ja	ja
Volledige-volcontinu-dienst	30%	nee	ja

ADV-dagen

Voor bovengenoemde rooster waarin ADV is opgenomen gelden de volgende aantallen ADV-dagen: 12 totaal waarvan 7 aanwijsbaar en 5 vrij opneembaar

Werktijden:

Dagdienst	tussen	07:00uur	–	17:30 uur
Dag-avonddienst	Dagdienst	06:45uur	–	15:00 uur
	Avonddienst	14:45 uur	–	23:00 uur
Dag-nacht-avonddienst	Dagdienst	06:45 uur	–	15:00 uur
	Avonddienst	14:45 uur	–	23:00 uur
	Nachtdienst	22:45 uur	–	07:00 uur
Dag-dag-avond-klos	Dagdienst	06:45 uur	--	15:00 uur
	Avonddienst	14:45 uur	--	23:00 uur
	Klos (zat) dagdienst	06:45 uur	--	15:00 uur
Volcontinu-dienst	Dagdienst	06:45 uur	–	15:00 uur
	Avonddienst	14:45 uur	–	23:00 uur
	Nachtdienst	22:45 uur	–	07:00 uur

Bovengenoemde werktijden zijn de standaard werktijden voor de vastgestelde schema's. Van deze werktijden kan, in overleg met de Ondernemingsraad en de betreffende afdeling, worden afgeweken als een andere schema-invulling bedrijfsmatig noodzakelijk is.

Schafttijden:

Dagdienst	11:45 uur	–	12:15 uur	½ uur
Avonddienst	19:30 uur	–	20:00 uur	½ uur
Nachtdienst	02:30 uur	–	03:00 uur	½ uur

Koffiedrinken (operationele diensten)

Dagdienst	tussen 08:30 uur en 10:30 uur	¼ uur
Avonddienst	tussen 16:30 uur en 18:30 uur	¼ uur

Koffiedrinken wordt op toerbeurt gedaan en wordt per dienst aangewezen door de operationele leiding (er is dus geen operationele stop voor de koffieronde)

Overwerkvergoedingen Operationele medewerkers (en vanaf 1 januari 2019 ook geldend voor beampten):

Overwerk		1,11% van het basismaandsalaris per uur
Tijd voor tijd		0,51% van het basismaandsalaris per uur
		0,60% tijd voor tijd
Omspillen	4 x	0,60% van het basismaandsalaris per uur
Indien omspillen naar zwaardere uren tussen 18:00 – 06:00 uur		0,15% van het basismaandsalaris per uur
Feestdagtoeslag		1,40% van het basismaandsalaris per uur

Feestdagtoeslag tijd voor tijd 0,80% van het basismaandsalaris per uur
0,60% tijd voor tijd

De werknemer ontvangt een nabetaling overwerk van € 9,73,- per gewerkt overuur.

Overwerkvergoeding Beambten geldend tot 1 januari 2019

Overwerk		150% van het uurloon	(SMS x 12 / 261 x 5 / 38)
Tijd voor tijd		50% van het uurloon	(SMS x 12 / 261 x 5 / 38)
		100% tijd voor tijd	
Omspillen	4 x	100% van het uurloon	(SMS x 12 / 261 x 5 / 38)
Indien omspillen naar zwaardere uren tussen 18:00 – 06:00 uur		25% van het uurloon	(SMS x 12 / 261 x 5 / 38)
Feestdagtoeslag		50% van het uurloon	(SMS x 12 / 261 x 5 / 38)
Feestdagtoeslag tijd voor tijd		50% van het uurloon	(SMS x 12 / 261 x 5 / 38)
		100% tijd voor tijd	

Bovenstaande overwerkvergoedingen worden vergoed over daadwerkelijk gewerkte uren.

BIJLAGE III VAKANTIEWERKERSREGELING

1. Voorwaarden, aanstelling en tewerkstelling

1. Als vakantiewerkers komen in aanmerking personen, die voldoen aan daartoe te stellen eisen en die bereid zijn volgens onderstaande voorwaarden gedurende het vakantie seizoen werkzaamheden bij RST te verrichten.
2. Personen in dienst van een havenbedrijf komen niet voor tewerkstelling als vakantiewerker in aanmerking. Voor hen is de Cao-bepaling inzake "te werk te stellen werknemers" onveranderd van toepassing.
3. Voor aanstelling van personen in operationele functies komen personen in aanmerking, die de leeftijd van achttien (18) jaar hebben bereikt. Voor alle overige functies geldt de minimum leeftijd van 16 jaar.
4. Het dienstverband wordt voor bepaalde tijd aangegaan voor tenminste twee weken in de vakantieperiode, waarvan de begin- en einddatum jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld, met dien verstande dat de eerste drie weken zullen gelden als proeftijd. De eventueel noodzakelijke opleiding van de vakantiewerker kan reeds voor de aanvang van de vakantieperiode plaatsvinden. Een opleidingsdag geldt als een gewerkte dag.
5. De vakantiewerkers komen in dienst van RST. RST bepaalt de duur van het dienstverband, draagt zorg voor de werving, selectie en aanstelling. Er zal geen personeel, vallende onder de operationele functies, worden aangetrokken van particuliere uitzendbureaus.
6. RST voorziet in een algemene introductie, welke onder meer inhoudt het verstrekken van deze regeling en het geven van algemene informatie omtrent het werken bij RST. De eerste dag van het dienstverband kan benut worden voor de te verzorgen introductie en instructie. Deze dag geldt als een gewerkte dag. De instructie en begeleiding dienen te geschieden door een ter zake deskundige mentor.
7. De afdeling, waar vakantiewerkers worden tewerkgesteld, treft zodanige maatregelen, dat de veiligheid van een ieder niet in gevaar kan worden gebracht.
8. De inzetbaarheid van de vakantiewerkers voor de diverse soorten van werkzaamheden zal steeds afhankelijk worden gesteld van de mate van instructie en van de ervaring, die is opgedaan.
9. Vakantiewerkers zijn gedurende de overeengekomen vakantieperiode inzetbaar op alle dagen van de week (dat is inclusief de weekeinden) volgens het met hem overeengekomen schema¹. De volgende schema's zijn mogelijk :
 - dagdienst
 - dag -avonddienst
 - dag –avond -nachtdienst
 - volledige 5-ploegendienst

De arbeidstijden zijn :

Dagdienst	08.30 uur – 17.00 uur
of	06.45 uur – 15.00 uur
Avonddienst	14.45 uur – 23.00 uur
Nachtdienst	22.45 uur – 07.00 uur

1. Aan de onder 9 genoemde inzetbaarheid zijn de volgende beperkingen verbonden:
 - de in dagdienst in te zetten vakantiewerker kan niet worden ingezet in een avond of nachtdienst;
 - de in dag -/avonddienst ingeroosterde vakantiewerker kan niet in een nachtdienst worden ingezet;
 - er worden door de vakantiewerkers geen derde taken verricht;
 - er wordt niet langer dan 7 ¼ uur per dag gewerkt;
 - er wordt niet meer dan 6 dagen achtereen gewerkt;

¹ Het bestendig gebruik met betrekking tot de wijze waarop indeling in roosters plaatsvindt wordt voortgezet.

- tussen twee diensten wordt minimaal een rusttijd van 12 uur in acht genomen;
- afbestellen of anders bestellen van de vakantiewerker moet minimaal 24 uur
- voor aanvang van de dienst aan hem / haar worden gemeld.

2. Loon- en arbeidsvoorwaarden

1. Aan iedere vakantiewerker zal bij zijn indiensttreding in zijn arbeidsovereenkomst worden vermeld hoeveel zijn salaris bedraagt, alsmede de eventuele schematoeslag.

De beloningsmethodiek wordt vastgesteld door het wettelijk minimumloon voor volwassenen te verhogen met 25%. In deze 25% zijn opgenomen de vakantietoeslag en het recht op vakantiedagen.

Dit salaris wordt toegekend aan vakantiewerkers van 21 jaar en ouder. Voor lagere leeftijden gelden de percentages genoemd in de hierna volgende tabel.

Vakantiewerkers die reeds eerder bij RST als vakantiewerker hebben gewerkt, ontvangen een toeslag van 30% in plaats van 25% op het wettelijk minimumloon.

2. De leeftijd zal bepaald worden per 1 juli van het jaar van indiensttreding.
3. Voor de effectief gewerkte dagen gedurende de afgesproken vakantieperiode gelden de volgende toeslagen op het onder 1 vermelde salaris.

Dagdienst	0 %
Dag –avonddienst	11 %
Dag –avond –nachtdienst	20 %
Volledige 5-ploegendienst	30 %

4. **Betalingssystematiek**
Uitgegaan wordt van de in de overeengekomen periode effectief gewerkte dagen. Dagen waarop niet wordt gewerkt worden niet betaald. Voor de overeengekomen periode geldt echter een salarisgarantie. Deze salaris -garantie houdt in dat het aantal effectief gewerkte dagen betaald wordt tegen dagloon en schematoeslag. Komt men hierdoor beneden het aantal werkdagen die met een vijfdaagse werkweek wordt verkregen over de overeengekomen periode, dan worden de niet gewerkte dagen betaald tegen het minimumloon zoals genoemd onder 1.
5. Indien bij gebrek aan werk geen arbeid behoeft te worden verricht, is over deze dagen aan de vakantiewerkers salaris verschuldigd.
6. Op het salaris van vakantiewerkers zullen de wettelijke inhoudingen plaatsvinden.
7. Aan vakantiewerkers zal zo nodig bedrijfskleding worden verstrekt.

3. Begeleiding en toezicht

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

4. Onvoorzien

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

Regeling beloning vakantiewerkers RST

wettelijk minimum per: 1 jan 2019 € 1.615,80

Leeftijd		Basmaand- beloning 100%	Niveau 125%	Niveau 130%
		1-jan-19	1-jan-19	1-jan-19
16	40%	646,32	807,90	840,22
16,5	45%	727,11	908,89	945,24
17	50%	807,90	1009,88	1050,27
17,5	55%	888,69	1.110,86	1.155,30
18	60%	969,48	1.211,85	1.260,32
18,5	67,50%	1.090,67	1.363,34	1.417,87
19	75%	1.211,85	1.514,81	1.575,41
19,5	82,50%	1.333,04	1.666,30	1.732,95
20	90%	1.454,22	1.817,78	1.890,49
20,5	95%	1.535,01	1.918,76	1.995,51
21	100%	1.615,80	2.019,75	2.100,54

BIJLAGE IV STIVU (vervallen: de VUT regeling bestaat niet meer en STIVU heft geen premie meer)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE VERVROEGD UITTREDEN HAVENS VOOR DE GEBOORTEJAREN 1942 TOT EN MET 1949 (STIVU)

Tussen:

I Rotterdam Short Sea Terminals B.V. te Rotterdam

II a FNV Bondgenoten te Amsterdam en

II b CNV Bedrijvenbond te Houten

is de navolgende arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1 Definities

1. "Werkgever": de ondergetekende onder I die de werknemer werkzaamheden doet verrichten.
2. "Werknemer": de man of vrouw in dienst van de werkgever waarop de cao voor de operationele werknemers in dienst van werkgever van toepassing is.
3. "Stichting": de Stichting Vervroegde Uittreding zeehavens 42-49 (STIVU)
4. "Statuten/Reglement": de Statuten en het Reglement(en) van de Stichting, die van deze overeenkomst deel uitmaken.
5. "Deelnemer": de werknemers geboren in de jaren van 1942 tot en met 1949.
6. "Regeling": Het geheel van statuten en reglementen die bepalen welke rechten en plichten deelnemers hebben.
7. "Gegarandeerd jaarinkomen": 12 maal het basismaandsalaris, de schematoeslag, de vakantietoeslag en eventuele andere toegelaten vaste loonbestanddelen (één en ander conform het reglement van de Stichting Vervroegde Uittreding Zeehavens 42-49) .

Artikel 2 Werkingsfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op arbeidsovereenkomsten tussen werknemers als bedoeld in artikel 1, lid 2 en werkgever als bedoeld in artikel 1, lid 1.

Artikel 3 Financiering en premieheffing

1. De financiering van de Stichting geschiedt door werkgevers en werknemers gezamenlijk.
2. De Stichting kan subsidies, donaties en andere bijdragen ontvangen van derden ter financiering van de Regeling.
3. De totale bijdrage moet door de werkgever aan de Stichting worden betaald. De hoogte van de bijdrage bedraagt met ingang van het jaar 1999 4% van de voor de onderneming van de werkgever voor zijn werknemers geldende gegarandeerde jaarinkomen. De werkgever kan 1/4 deel (zijnde 1%) van deze bijdrage inhouden op het loon van de werknemer.
4. De werkgever en werknemers zijn verplicht de inlichtingen te verschaffen die de Stichting

noodzakelijk acht voor een goede uitvoering van deze cao. Indien de werkgever of de werknemers ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoen, dan is de Stichting bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.

Artikel 4 Uitvoering

1. De uitvoering van deze overeenkomst geschiedt volgens de bepalingen van de statuten en het Reglement van de Stichting. De uitvoering is aan de Stichting opgedragen. De Stichting kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de Stichting.
2. Partijen bij deze cao zullen de Stichting van deze cao op de hoogte brengen.

Artikel 5 Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een tijdsduur van drie jaar en twee maanden, ingaande 1 oktober 2002 en eindigende 30 september 2004.

Behoudens opzegging, tenminste twee maanden voor de datum van beëindiging, wordt deze cao geacht telkens voor twaalf maanden te zijn verlengd.

Bijlage V Protocolaire afspraken

RST-cao 1 januari 2009 tot 1 januari 2012 (vervallen is uitgevoerd)

De Stivu-bijdrage van in totaal 3,8% vervalt per 1 juli 2010. Sprake is van een premieholiday die ieder half jaar door het Stivu-bestuur wordt getoetst. Vanaf het moment dat de Stivu-bijdrage vervalt zet RST het werkgeversdeel (2,8%) in voor pensioen gerelateerde zaken zoals een verbetering van de pensioenregelingen binnen RST.

Wanneer de pensioenwetgeving als gevolg van de verhoging van de WAO leeftijd, gedurende de looptijd van de cao, wordt gewijzigd zullen cao-partijen inventariseren wat de effecten zijn voor de pensioenregelingen.

cao RST 1 JANUARI 2018 tot en met 31 december 2010

In de interne opleiding en trainingsprogramma's aan veiligheid ruim aandacht besteed door onze gecertificeerde opleiders. Deze opleiders zijn bij de start van de functie gecertificeerd door VTL, Kenteq en BPV. Het aantal gecertificeerde opleiders is inzichtelijk. In dit kader wordt reeds gekeken waar verdere certificering nodig is. Wanneer de interne opleiding op het materieel is afgerond ontvangt de medewerker momenteel een certificaat van Vakbekwaamheid. RST gaat werken met een derde partij voor het extern afleggen van de praktijkexamens, zodat de opleidingen kunnen worden afgerond met een erkend certificaat of diploma.

Een Radiomandek wordt op basis van vooraf geplande werkzaamheden (overweging op basis van veiligheid en snelheid) en in overleg met de klanten reeds ingezet waar nodig. Er zal, in samenwerking met de VGWM-commissie, een regeling worden geschreven waar de inzet van de Radiomandek wordt beschreven. Wanneer deze regeling klaar en goedgekeurd is door beide partijen, zal deze worden ingezet en bekend gemaakt.

BIJLAGE VI Protocol 7 maart 2019 cao RST 2018 - 2020

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 3 jaar. Van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

Loon

APC

Het systeem van automatische prijscompensatie (APC) zoals thans in de cao is opgenomen blijft ongewijzigd gehandhaafd. Per 1 januari 2018 zijn de salarissen met 1,34% verhoogd en per 1 januari 2019 zijn ze met 1,68% verhoogd. De APC voor het jaar 2020 is nog niet bekend.

Loon

De lonen worden, naast de APC, tijdens de looptijd van de cao als volgt verhoogd:

- 1,0 % per 1 januari 2019
- 1,0 % per 1 januari 2020

Enmalig 2018

Over het jaar 2018 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van €1.000,00,- bruto, uit te keren na goedkeuring van de nieuwe cao door de leden. Parttime medewerkers en medewerkers die in de loop van 2018 in dienst zijn getreden ontvangen de vergoeding pro rata.

Winstdeling

De cao kent een winstdelingsregeling voor de jaren 2019 en 2020.

Deze zal gebaseerd zijn op de containeraantallen in een kalenderjaar of op het netto resultaat. Medewerkers die in de loop van 2019 of 2020 in dienst zijn getreden en medewerkers die parttime werken ontvangen de uitkering pro rata.

Deze winstdelingsregeling gebaseerd op containeraantallen ziet er als volgt uit:

Jaar	Containers	Uitkering (bruto)
2019	Minder dan 760.000	Geen
2019	760.000 of meer	€ 450,-
2020	Minder dan 780.000	Geen
2020	780.000 of meer	€ 450

Wanneer de bruto uitkering op basis van de 10% over het netto resultaat een hogere uitkering oplevert dan de € 450,- is de hogere uitkering van toepassing. Het netto resultaat wordt in de jaarrekening omschreven als "Result for the year" en wordt bepaald aan de hand van de jaarrekening 2019 en 2020, zoals vastgesteld en gecontroleerd door de accountant van RST. Dit betekent concreet als wij als rekenvoorbeeld €3 miljoen na belasting verdienen, er € 300.000,- te verdelen is onder alle medewerkers. Dit zou inhouden, op basis van 350 medewerkers, €857,- bruto per medewerker. In dit voorbeeld vervalt dan de winstregeling gebaseerd op containeraantallen.

De berekening van de winstdeling zal transparant gemaakt worden in samenwerking met de financiële commissie van de ondernemingsraad.

Verschil in overwerktoeslag

Met ingang van 1 januari 2019 zal de berekening van het overwerk voor beampten en operationeel personeel gebaseerd worden op de toeslag voor het operationeel personeel zoals benoemd in bijlage II bladzijde 44 van de cao 2015-2017. Hiermee vervalt per 1 januari 2019 de overwerkvergoeding van de beampten. Hieraan zal worden toegevoegd de berekening van het nabetaling overwerk ad € 9,57 per gewerkt uur. De overwerkvergoedingen aan de beampten worden toegekend over de daadwerkelijk gewerkte uren.

Jubileum uitkering

Voor de berekening van de jubileumuitkering hanteren wij per 1 januari 2018 het schemamaandsalaris. De berekening van de dertiende maand blijft ongewijzigd (basismaandsalaris).

Pensioen

Pensioenafpraak bestaande beschikbare premiereregelingen

1. Tot 1 januari 2015 kende de pensioenregeling t.b.v. alle operationele werknemers almede de kantoormedewerkers in dienst getreden op of na 1 januari 2013 een franchise van 100/70 AOW en een netto premiestaffel van 82,85% van het staffelbesluit 2009 (staffel 2 op 3% rente).
2. Per 1 januari 2015 is het fiscale kader aangepast. Om een fiscaal bovenmatige pensioenregeling te voorkomen is per genoemde datum de franchise verlaagd naar 100/75 AOW en de netto premiestaffel gebaseerd op 100% van het staffelbesluit 2014 (eveneens staffel 2 op 3%). Bij die aanpassing is tussen cao-partijen afgesproken het 'fiscaal bovenmatige pensioenbudget' te reserveren voor een alternatieve oplossing. Daarbij werd gedacht aan storting in het toen nog niet beschikbare product Netto Haven Pensioen (NHP) bij Aegon Bank.
3. Vanaf 1 maart 2017 is de pensioenregeling op basis van dezelfde franchise en netto premiestaffel ondergebracht bij CaPPItal, een 100% dochteronderneming van Aegon.
4. Vanaf 2017 is het mogelijk om een netto premiestaffel te baseren op een rente van 2%, waardoor er weer meer fiscale ruimte is ontstaan.
5. Cao-partijen hebben op 31 oktober 2018 de voorkeur uitgesproken om ook het 'fiscaal bovenmatige pensioenbudget' weer voor de pensioenregeling bij CaPPItal beschikbaar te stellen. Een belangrijke reden voor deze keuze is het feit, dat dit budget tot 2015 ook werd aangewend voor opbouw van pensioen.
6. Cao-Partijen wensen de afwikkeling van het 'fiscaal bovenmatige pensioenbudget' direct in gang te zetten.
7. Het 'fiscaal bovenmatig pensioenbudget' over de jaren 2015, 2016 en 2017 wordt per werknemer bepaald en zal bij voldoende fiscale ruimte als koopsom in de pensioenregeling bij CaPPItal worden gestort. Hiermee is dan het 'fiscaal bovenmatig pensioenbudget' over de jaren 2015 t/m 2017 volledig aangewend.
8. Aon zal in overleg treden met CaPPItal of het mogelijk is om alsnog per 1 januari 2018 de premiestaffel aan te passen, zodat vanaf genoemde datum het volledig pensioenbudget direct aan de pensioenverzekering kan worden besteed. Aon zal cao-partijen informeren over de verdere afwikkeling.
9. RST zal de betreffende deelnemers informeren over de gekozen oplossing en afwikkeling.
10. Afgesproken is dat deze oplossing t.z.t. in de cao wordt opgenomen tezamen met de wijziging van pensioenuitvoerder per 1 maart 2017 en de eerder overeengekomen wijziging per 1 januari 2018 om de pensioenrichtleeftijd te stellen op de 68-jarige leeftijd.

Wijziging voorstel bestaande middelloonregeling

1. Voor de kantoormedewerkers in dienst voor 1 januari 2003 is een middelloonregeling verzekerd.
2. Hoofdkenmerken van deze middelloonregeling zijn:
 - . Een pensioengevend jaarsalaris gebaseerd op 14 maal het maandsalaris;
 - . Een 100/75 franchise;
 - . Een pensioenrichtdatum van 68 jaar.
 - . Een opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen van 1,875% per jaar;
 - . Een partner- en wezenpensioen van 70% respectievelijk 20%.
 - . Een premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid
3. De kosten voor deze pensioenregeling zijn de afgelopen jaren bijzonder fors gestegen, waardoor de regeling niet langer uitvoerbaar is.
4. RST heeft in het derde overleg een voorstel voor een beschikbare premiereregeling aangeboden in combinatie met een compensatieregeling.
5. Hoofdkenmerken van deze beschikbare premiereregeling zijn:
 - . Ingangsdatum 1 januari 2019;

- . Een pensioengevend jaarsalaris gebaseerd op 14 maal het maandsalaris;
 - . Een 100/75 franchise;
 - . Een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar;
 - . 100% marktrentestafel Cappital;
 - . Maximaal fiscale nabestaandenpensioenen op middelloonbasis (risico);
 - . Een premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid (gelijkwaardig);
 - . Pensioenuitvoerder is Cappital (100% dochteronderneming Aegon);
6. De compensatieregeling is gebaseerd op het te verwachten verschil tussen de pensioenopbouw in beide genoemde regelingen op 68-jarige leeftijd; hierbij is rekening gehouden met de volgende uitgangspunten:
- . Jaarlijkse jaarsalaris en franchisestijging van 1,5% per jaar;
 - . Pensioenrichtleeftijd 68 jaar;
 - . Opgebouwde pensioenen op 65- en 67-jaar worden in de vergelijking uitgesteld tot de 68-jarige leeftijd;
 - . Pessimistisch beleggingsscenario;
 - . De vergelijking leert dat op basis van genoemde uitgangspunten circa 60% van de groep deelnemers naar verwachting op hetzelfde of een hoger ouderdomspensioen uitkomt. Voor 40% van de groep geldt dat zij op basis van de uitgangspunten op een lager ouderdomspensioen uitkomt.
 - . Voor de deelnemers die op een te verwachten lager niveau uitkomt, wordt maandelijks gedurende het dienstverband tot uiterlijk de 68-jarige leeftijd een individueel berekend compensatiebedrag als persoonlijke toeslag uitgekeerd. Dit kan al dan niet naar eigen wens worden besteed binnen Netto Haven Pensioen.
 - . Het compensatiebedrag wordt eenmaal per jaar verhoogd met de apc.
 - . Wellicht ten overvloede zij opgemerkt, dat de compensatieregeling is gebaseerd op de genoemde uitgangspunten en dus los staat van de daadwerkelijke uitkomsten. Het is dus geen garantieregeling.
 - . Deelnemers, die in aanmerking komen voor een compensatieregeling, zullen hierover een schriftelijke bevestiging van de werkgever ontvangen.
 - . Voor alle deelnemers zal een voorlichtingssessie worden georganiseerd.

Flexwerk

RST werkt van oudsher voornamelijk met eigen medewerkers. RST houdt vast aan het huidige beleid dat past bij de wijze waarop zij nu georganiseerd is en de dienstverlening voor klanten heeft geregeld. BBL'ers vallen voor RST niet onder de benoeming flexwerkers, er is hier tenslotte sprake van een BBL-overeenkomst met vaste dagen op een vaste werkplek waarbij een groot deel van de opleiding (veiligheid en activiteiten) intern wordt georganiseerd.

Veiligheid

Veiligheid is belangrijk. In de interne opleiding en trainingsprogramma's wordt daaraan ruim aandacht besteed door onze gecertificeerde opleiders. Deze opleiders zijn bij de start van de functie gecertificeerd door VTL, Kenteq en BPV. Het aantal gecertificeerde opleiders is inzichtelijk. In dit kader wordt reeds gekeken waar verdere certificering nodig is.

Wanneer de interne opleiding op het materieel is afgerond ontvangt de medewerker momenteel een certificaat van Vakbekwaamheid. RST gaat werken met een derde partij voor het extern afleggen van de praktijkexamens, zodat de opleidingen kunnen worden afgerond met een erkend certificaat of diploma.

Een Radiomandek wordt op basis van vooraf geplande werkzaamheden (overweging op basis van veiligheid en snelheid) en in overleg met de klanten reeds ingezet waar nodig. Er zal, in samenwerking met de VGWM-commissie, een regeling worden geschreven waar de inzet van de Radiomandek wordt beschreven. Wanneer deze regeling klaar en goedgekeurd is door beide partijen, zal deze worden ingezet en bekend gemaakt.

Senioren Fit Regeling (SFR) 1960-1969

De huidige senioren fit regelingen A en B worden opengesteld voor geboortejaren 1960 tot en met 1969. De medewerker kan vanaf 2023 deelnemen aan één van beide regelingen.

De regelingen zullen worden gefinancierd met de STIVU en de SVBPVH bijdrage en de 0,7% van de loonsom exclusief overwerk in de periode 2012 tot en met 2025. Wanneer, naast de bijdrage van STIVU en SVBPVH, de 0,7% loonsom onvoldoende is om de regelingen te financieren zal werkgever die meerkosten voor zijn rekening nemen. Indien de bijdrage van de STIVU of SVBPVH op enig moment komt te vervallen, treden de partijen met elkaar in overleg over de voortzetting van de regeling.

1970 en later

Met ingang van 2026 zal de 0,7% loonsom exclusief overwerk gereserveerd worden voor een senioren fit regeling, of een andere ouderenregeling als de inzichten van dat moment daarvoor aanleiding geven, voor de geboortejaren 1970 en later.

De premieholiday STIVU periode juli 2010 t/m december 2011 (€ 430.795) blijft beschikbaar voor SFR regelingen voor de geboortejaren 1970 en later.

Daarvan was € 174.846 voor de SFR regeling 1950-1959. Als hiervan geld overblijft zal dit worden aangewend voor SFR regelingen voor de geboortejaren 1970 en later.

Cijfers

RST is bereid de cijfers te laten toetsen door een onafhankelijke derde. Wij stellen voor de berekeningen van de SFR regelingen te laten doornemen met Bas Vermeulen (Havenpensioen), een vertegenwoordiger van het VAB, een vertegenwoordiger van de Ondernemingsraad, RST en AAVN.

Uitbreiding 90% dagen

Er zal een uitbreiding plaatsvinden van de 90% dagen voor de leeftijden 65 en 66 jaar. Met ingang van 2019 zullen voor deze leeftijden 15 dagen ter beschikking gesteld worden.

Werkgelegenheid

Zoals in de eerste bijeenkomst toegelicht kunnen Uniport medewerkers solliciteren op vacatures bij RST, deze functies worden bekendgemaakt middels een zogeheten Interne Vacature. Daarbij dragen we zorg voor de belangen van RST en Uniport. Dat zullen we ook in de toekomst blijven doen.

Gecombineerd met de verlenging van de werkgelegenheidsgarantie en de al in de cao opgenomen bepalingen rond werkgelegenheid hebben we voldoende waarborging vastgelegd en is er, wat ons betreft, geen aanleiding voor aanvullende afspraken.

Artikel 17 lid 6

Dit artikel zal als volgt worden aangepast:

Indien RST onverhoopt zal moeten overgaan tot een inkrimpen van arbeidsplaatsen zal er eerst afscheid genomen worden van de stagiaires en de BBL-ers.

Werkgelegenheidsgarantie

De huidige werkgelegenheidsgarantie in de huidige cao wordt voortgezet gedurende de looptijd van de nieuwe overeenkomst, dat wil zeggen tot en met 31 december 2020, waarbij de werknemers, die op 27 september 2018 boventallig zijn verklaard, hiervan worden uitgezonderd.

Wend en weerbaarheid

De huidige afspraken lopen door tot en met 31 december 2020.

Rooster

Het "dag-dag-avond-klos zaterdag" rooster, zal voor de looptijd van de cao kunnen worden inzet als regulier rooster voor de werknemers die op of na 1 januari 2019 in dienst zijn getreden. De vaste medewerkers die op vrijwillige basis het rooster al lopen kunnen waar mogelijk doorstromen naar de 5 ploegendienst, het rooster blijven lopen of worden overgezet naar een ander rooster uit de cao. Met het rooster wordt een extra mogelijkheid gecreëerd om de bezetting op piekdagen te verbeteren.

Aanvangstijd feestdagen

De aanvangstijd op de feestdagen 24 december (Kerstavond) en 31 december (Oudejaarsdag) zullen worden gewijzigd van 20.00 uur naar einde dagdienst (15.00 uur) en aanvang avonddienst (14.45 uur).

Reparatie 3^e WW jaar

In de brief van op 6 september 2017 heeft de Stichting van de Arbeid laten weten dat de "reparatie" van het 3e WW jaar (en de WGA) definitief mogelijk is en heeft de Stichting een integraal pakket aangeboden voor reparatie. Via deze faciliteit kan voor groepen van werknemers de "reparatie" van het 3e WW-jaar worden gerealiseerd. Daarmee is invulling gegeven aan de afspraken zoals die zijn gemaakt in het sociaal akkoord van 2013.

De faciliteit voorziet in de "reparatie" van het 3e jaar voor zowel de WW als de WGA. In afwijking van de oorspronkelijke afspraken in het sociaal akkoord van 2013 blijft de premie voor de wettelijke WW voor rekening van de werkgever en zijn de kosten voor de faciliteit van de Stichting PAWW voor rekening van de werknemer.

Werknemers vallend onder de cao RST middels de overeenkomst tot deelname, na goedkeuring door de leden van de vakbonden, aangemeld zullen worden voor de faciliteit van de Stichting PAWW en aan te sluiten bij een zogenaamde verzamel-cao die algemeen verbindend moet worden verklaard. Als eerste stap zal het voornemen van cao partijen om de werknemers vallend onder de cao RST aan te melden bij Stichting PAWW aan de leden van de vakbonden worden voorgelegd. Na goedkeuring door de leden zal de overeenkomst tot deelname worden getekend en ingediend. Stichting PAWW zal zorgdragen voor de opname in de verzamel-cao en de aanmelding daarvan bij het Ministerie.

BIJLAGE VII
FUNCTIELIJST OPERATIONEEL & TECHNISCHE DIENST

	A	B	C	D
I Medewerker container inspectie	Medewerker container inspectie standaard equipment	Medewerker container inspectie standaard equipment tanks	Medewerker container inspectie standaard equipment tanks reefers	
II Operationeel/terminal medewerker	Operationeel / terminal medewerker stuffen en strippen	Operationeel / terminal medewerker stuffen en strippen vorkheftruck terminaltrekker chauffeur radioman wal / dek	Operationeel / terminal medewerker stuffen en strippen vorkheftruck terminaltrekker chauffeur radioman wal / dek controle sluis / blokken / poort	Operationeel / terminal medewerker stuffen en strippen vorkheftruck terminaltrekker chauffeur radioman wal / dek controle sluis / blokken / poort controle boot
III Containerheftruck / reachstacker chauffeur	Containerheftruck / reachstacker chauffeur Operationeel / terminal medewerker t.m. IIC	Containerheftruck / reachstacker chauffeur Operationeel / terminal medewerker t.m. IIC Operationeel / terminal medewerker t.m. IID		
IV Kraanmachinist / Straddle-carrierchauffeur	Straddle-carrierchauffeur Containerheftruck / reachstacker chauffeur t.m. IIIB	Kraanmachinist back-up kraan (landzijde) Straddle-carrierchauffeur Containerheftruck / reachstacker chauffeur t.m. IIIB	Kraanmachinist brugkraan (waterzijde) Kraanmachinist back-up kraan (landzijde) Straddle-carrierchauffeur Containerheftruck / reachstacker chauffeur t.m. IIIB	Kraanmachinist wide-spankraan top-kraan Kraanmachinist brugkraan (waterzijde) Kraanmachinist back-up kraan (landzijde) Straddle-carrierchauffeur Containerheftruck / reachstacker chauffeur t.m. IIIB
Kraanmachinist Teamleider				Meewerkend aansturend kraanmachinist
V Shiftleader				
VI Onderhoudsmonteur equipment	Onderhoudsmonteur equipment standaard Onderhouds medewerker algemene dienst	Onderhoudsmonteur equipment standaard Onderhouds medewerker algemene dienst tanks	Onderhoudsmonteur equipment standaard Onderhouds medewerker algemene dienst tanks reefers	
VII Monteur Mechanisch Technische Dienst (MTD)	Mechanisch monteur Elektrisch lasser	Mechanisch monteur Elektrisch lasser * Voertuig monteur	Mechanisch monteur Elektrisch lasser * Voertuig monteur * Lasser speciale technieken *	
VIII Monteur Elektro Technische Dienst (ETD)	Elektrisch monteur	Elektrisch monteur Elektronica monteur	Elektrisch monteur * Elektronica monteur *	

• = gediplomeerd

Functionelijst beambten

Functioniegroep I

Administratief werknemer -(ster)

Functioniegroep II

Telefoniste

Functioniegroep III

Kantinewerknemer -(ster)

Functioniegroep IV

Werknemer -(ster) Agenturen Balie

Logistiek werknemer -(ster) Balie

Logistiek werknemer -(ster) Planning

Werknemer -(ster) Boekhouding algemeen & Kas

Secretaresse Technische Dienst

Functioniegroep V

Administratief werknemer -(ster) Terminal Control

Logistiek werknemer -(ster) Balie/Werkvoorbereiding

Administratief werknemer -(ster) Debiteuren administratie

Administratief werknemer -(ster) Crediteuren administratie

Functioniegroep VI

Directie secretaresse

Werknemer -(ster) PZ

Allround logistiek werknemer -(ster)

Functioniegroep VII

Terminal Controller

Werknemer -(ster) Algemene Zaken (o.a. claims/safety/IT)

Werknemer -(ster) Algemene Zaken

(o.a. wagenparkbeheer/communicatie/verzekeringen/IT)

Functioniegroep VIII

Shiftleader Logistiek / Teamleider Terminal Control

Functioniegroep IX

Salarisadministrateur /Algemeen Assistent PZ

Boekhouder

Functioniegroep X

Technicus Software/Besturingssystemen

Toezichthouder Terminal

Assistent Terminal Manager

Functioniegroep XI

Meewerkend Voorman TD

Meewerkend Voorman ETD

Meewerkend Voorman MTD

Manager Agenturen Balie

Programmeur

Teamleader IT

BIJLAGE VIII

Salarisschalen

Betalingsregeling Beambten													
Per 01-01-2018													
Percentage= 1,34000%													
Bedrag= € -													
Toepasbaar op alle in de functielijsten t.b.v. Beambten opgenomen functies.													
Functieklasse	CODE	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	
TREDE		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
Leeftijd	percent.	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
functiejaar 0													
18 jaar	65,00%	10	1.209,51	1.379,98	1.405,22	1.414,65							
18 1/2 jaar	68,50%	11	1.274,64	1.454,29	1.480,89	1.490,82							
19 jaar	72,00%	12	1.339,77	1.528,60	1.556,55	1.566,99	1.643,96						
19 1/2 jaar	75,50%	13	1.404,90	1.602,90	1.632,22	1.643,17	1.723,88						
20 jaar	79,00%	14	1.470,02	1.677,21	1.707,89	1.719,34	1.803,79	1.924,66	2.046,70				
20 1/2 jaar	82,50%	15	1.535,15	1.751,52	1.783,55	1.795,51	1.883,71	2.009,93	2.137,38				
21 jaar	86,00%	16	1.600,28	1.825,82	1.859,22	1.871,69	1.963,62	2.095,20	2.228,05	2.402,14	2.621,39		
21 1/2 jaar	89,50%	17	1.665,41	1.900,13	1.934,88	1.947,86	2.043,54	2.180,47	2.318,73	2.499,91	2.728,08		
22 jaar	93,00%	18	1.730,53	1.974,44	2.010,55	2.024,03	2.123,45	2.265,74	2.409,41	2.597,67	2.834,76	3.071,88	3.308,93
22 1/2 jaar	96,50%	19	1.795,66	2.048,74	2.086,21	2.100,21	2.203,37	2.351,01	2.500,08	2.695,43	2.941,45	3.187,49	3.433,46
Aantal functie jaren vanaf 23 jaar													
0		20	1.860,79	2.123,05	2.161,88	2.176,38	2.283,28	2.436,28	2.590,76	2.793,19	3.048,13	3.303,10	3.557,99
1		21	1.894,02	2.164,79	2.246,88	2.293,74	2.407,15	2.553,71	2.716,51	2.911,55	3.178,36	3.434,17	3.700,08
2		22	1.927,24	2.206,57	2.331,86	2.411,10	2.530,94	2.671,19	2.842,24	3.029,90	3.308,53	3.565,29	3.842,09
3		23	1.960,45	2.248,33	2.416,80	2.528,41	2.654,81	2.788,63	2.968,00	3.148,29	3.438,76	3.696,42	3.984,15
4		24	1.991,92	2.290,07	2.501,82	2.645,76	2.778,61	2.906,08	3.093,71	3.266,67	3.568,96	3.827,54	4.126,18
5		25		2.331,86	2.586,77	2.763,12	2.902,46	3.023,55	3.219,47	3.385,00	3.699,16	3.958,65	4.268,23
6		26			2.671,80	2.880,45	3.026,31	3.141,02	3.345,19	3.503,40	3.829,35	4.089,78	4.410,28
7		27				3.004,71	3.157,38	3.258,46	3.470,92	3.621,75	3.959,57	4.220,89	4.550,33
8		28						3.375,94	3.596,67	3.740,12	4.089,78	4.352,02	4.690,13
9		29								3.885,82	4.250,02	4.482,23	4.829,97
10		30										4.611,26	4.969,76

Betalingsregeling Beambten														
Per 01-01-2019														
percentage APC =			1,680%				Percentage Initieel=			1%				
Bedrag=			€ -											
Toepasbaar op alle in de														
functielijsten t.b.v. Beambten opgenomen functies.														
CODE ►		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11		
FUNCTIEKlasse		TREDE ▼	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
Leeftijd	percent.		€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
functiejr 0														
18	jaar	65,00%	10	1.242,13	1.417,20	1.443,12	1.452,80							
18	1/2 jaar	68,50%	11	1.309,01	1.493,51	1.520,83	1.531,02							
19	jaar	72,00%	12	1.375,90	1.569,82	1.598,53	1.609,25	1.688,29						
19	1/2 jaar	75,50%	13	1.442,79	1.646,13	1.676,24	1.687,48	1.770,37						
20	jaar	79,00%	14	1.509,66	1.722,44	1.753,95	1.765,71	1.852,43	1.976,56	2.101,90				
20	1/2 jaar	82,50%	15	1.576,55	1.798,75	1.831,65	1.843,93	1.934,51	2.064,13	2.195,02				
21	jaar	86,00%	16	1.643,44	1.875,06	1.909,36	1.922,17	2.016,57	2.151,70	2.288,14	2.466,92	2.692,08		
21	1/2 jaar	89,50%	17	1.710,32	1.951,37	1.987,06	2.000,39	2.098,65	2.239,27	2.381,26	2.567,33	2.801,65		
22	jaar	93,00%	18	1.777,20	2.027,69	2.064,77	2.078,61	2.180,72	2.326,84	2.474,39	2.667,72	2.911,21	3.154,72	3.398,17
22	1/2 jaar	96,50%	19	1.844,09	2.103,99	2.142,47	2.156,85	2.262,79	2.414,41	2.567,50	2.768,12	3.020,78	3.273,45	3.526,05
Aantal functie jaren vanaf 23 jaar														
0			20	1.910,97	2.180,30	2.220,18	2.235,07	2.344,86	2.501,98	2.660,63	2.868,52	3.130,33	3.392,18	3.653,94
1			21	1.945,10	2.223,17	2.307,47	2.355,60	2.472,07	2.622,58	2.789,77	2.990,07	3.264,07	3.526,78	3.799,86
2			22	1.979,21	2.266,08	2.394,75	2.476,12	2.599,19	2.743,23	2.918,89	3.111,61	3.397,75	3.661,44	3.945,70
3			23	2.013,32	2.308,96	2.481,98	2.596,60	2.726,40	2.863,83	3.048,04	3.233,19	3.531,50	3.796,11	4.091,59
4			24	2.045,64	2.351,83	2.569,29	2.717,11	2.853,54	2.984,45	3.177,14	3.354,77	3.665,21	3.930,76	4.237,45
5			25		2.371,04	2.656,53	2.837,64	2.980,73	3.105,09	3.306,29	3.476,29	3.798,92	4.065,41	4.383,34
6			26			2.743,85	2.958,13	3.107,92	3.225,73	3.435,40	3.597,88	3.932,62	4.200,07	4.529,22
7			27				3.085,74	3.242,53	3.346,33	3.564,52	3.719,42	4.066,35	4.334,72	4.673,04
8			28						3.466,98	3.693,66	3.840,98	4.200,07	4.469,39	4.816,61
9			29								3.990,61	4.364,63	4.603,11	4.960,22
10			30										4.735,62	5.103,78

Betalingsregeling voor werknemers Operationeel en Technische Dienst RST													
				bij	na	na	na	na	na	na	na	na	
				aanst	12 mnd	24 mnd	36 mnd	48 mnd	60 mnd	72 mnd	84 mnd	na	
				66,00%	71%	75,00%	80%	85,00%	90%	95,00%	100%		
Per 01-01-2018													
Percentage =													
Bedrag =													
TREDE ▶													
				30	31	32	33	34	35	36	37		
CODE ▼	Categorie / Functieaanduiding												
01	I	Medewerker	A	1624,11	1731,89	1818,13	1925,89	2033,64	2141,44	2249,18	2356,98		
			B	1674,46	1786,05	1875,31	1986,88	2098,51	2210,06	2321,64	2433,23		
			C	1728,36	1844,03	1936,55	2052,21	2167,89	2283,54	2399,23	2514,90		
02	II	Operationeel / Terminal Medewerker	A	1894,13	2022,35	2124,91	2253,14	2381,38	2509,62	2637,81	2766,04		
			B	1959,92	2093,12	2199,68	2332,88	2466,09	2599,30	2732,49	2865,71		
			C	2025,71	2163,91	2274,45	2412,66	2550,86	2689,02	2827,22	2965,43		
			D	2091,48	2234,68	2349,20	2492,40	2635,56	2778,73	2921,92	3065,08		
03	III	Containerheftruck / Reachstacker - chauffeur	A	2167,53	2316,47	2435,65	2584,56	2733,49	2882,42	3031,36	3180,30		
			B	2269,23	2425,86	2551,18	2707,83	2864,45	3021,09	3177,74	3334,39		
04	IV	Kraanmachinist / Straddlecarrier - chauffeur	A	2340,99	2503,06	2632,73	2794,80	2956,89	3118,99	3281,03	3443,14		
			B	2382,90	2548,13	2680,35	2845,58	3010,85	3176,10	3341,33	3506,59		
			C	2430,71	2599,60	2734,70	2903,59	3072,45	3241,32	3410,20	3579,09		
			D	2507,58	2682,27	2822,04	2996,75	3171,43	3346,13	3520,84	3695,54		
			E									3912,12	
05	V	Shiftleader	A	2765,27	2959,51	3114,87	3309,11	3503,32	3697,53	3891,77	4085,98		
06	VI	Onderhoudsmonteur Equipment	A	1988,09	2123,42	2231,71	2367,02	2502,39	2637,73	2773,09	2908,42		
			B	2059,87	2200,64	2313,26	2454,04	2594,82	2735,61	2876,39	3017,17		
			C	2143,61	2290,72	2408,43	2555,57	2702,67	2849,80	2996,94	3144,06		
07	VII	Monteur Mechanisch Technische Dienst	A	2478,59	2651,09	2789,09	2961,59	3134,11	3306,60	3479,08	3651,62		
			B	2568,31	2747,61	2891,03	3070,35	3249,65	3428,94	3608,25	3787,56		
			C	2658,04	2844,17	2993,05	3179,12	3365,23	3551,30	3737,42	3923,52		
08	VIII	Monteur Elektro Technische Dienst	A	2478,59	2651,09	2789,09	2961,59	3134,11	3306,60	3479,08	3651,62		
			B	2568,31	2747,61	2891,03	3070,35	3249,65	3428,94	3608,25	3787,56		
			C	2658,04	2844,17	2993,05	3179,12	3365,23	3551,30	3737,42	3923,52		

Betalingsregeling voor werknemers Operationeel en Technische Dienst RST											
				bij	na	na	na	na	na	na	na
				aanst	12 mnd	24 mnd	36 mnd	48 mnd	60 mnd	72 mnd	84 mnd
				66,00%	71%	75,00%	80%	85,00%	90%	95,00%	100%
				Per 01-01-2019			percentage =			1,680%	
				Bedrag =			€ -			Percentage Initieel=	
				TREDE ▶	30	31	32	33	34	35	36
CODE ▼	Categorie /	FUNCTIEAANDUIDING									
01	I	Medewerker	A	1667,91	1778,60	1867,16	1977,83	2088,48	2199,19	2309,84	2420,54
		Container Inspectie	B	1719,62	1834,22	1925,88	2040,46	2155,10	2269,66	2384,25	2498,85
			C	1774,97	1893,76	1988,77	2107,55	2226,35	2345,12	2463,93	2582,72
02	II	Operatieveel /	A	1945,21	2076,89	2182,21	2313,90	2445,60	2577,30	2708,95	2840,63
		Terminal	B	2012,78	2149,57	2259,00	2395,79	2532,60	2669,40	2806,18	2942,99
		Medewerker	C	2080,34	2222,27	2335,79	2477,72	2619,65	2761,54	2903,46	3045,40
			D	2147,88	2294,94	2412,55	2559,62	2706,64	2853,67	3000,72	3147,74
03	III	Containerheftruck /	A	2225,98	2378,94	2501,33	2654,26	2807,21	2960,15	3113,11	3266,07
		Reachstacker - chauffeur	B	2330,43	2491,28	2619,98	2780,85	2941,70	3102,56	3263,44	3424,31
04	IV	Kraanmachinist /	A	2404,12	2570,56	2703,73	2870,17	3036,63	3203,10	3369,51	3535,99
		Straddlecarrier -	B	2447,16	2616,85	2752,63	2922,32	3092,05	3261,75	3431,44	3601,16
		chauffeur	C	2496,26	2669,71	2808,45	2981,89	3155,31	3328,73	3502,17	3675,61
			D	2575,20	2754,61	2898,14	3077,57	3256,96	3436,37	3615,79	3795,20
		Kraanmachinist teamleider	E								4017,62
05	V	Shiftleader	A	2839,84	3039,32	3198,87	3398,35	3597,80	3797,24	3996,72	4196,17
06	VI	Onderhoudsmonteur	A	2041,70	2180,68	2291,89	2430,85	2569,87	2708,86	2847,87	2986,85
		Equipment	B	2115,42	2259,99	2375,64	2520,22	2664,80	2809,38	2953,96	3098,54
			C	2201,42	2352,50	2473,38	2624,49	2775,56	2926,65	3077,76	3228,85
07	VII	Monteur Mechanisch	A	2545,43	2722,58	2864,31	3041,46	3218,63	3395,77	3572,90	3750,10
		Technische Dienst	B	2637,57	2821,71	2969,00	3153,15	3337,29	3521,41	3705,56	3889,70
			C	2729,72	2920,87	3073,77	3264,85	3455,98	3647,07	3838,21	4029,33
08	VIII	Monteur Elektro	A	2545,43	2722,58	2864,31	3041,46	3218,63	3395,77	3572,90	3750,10
		Technische Dienst	B	2637,57	2821,71	2969,00	3153,15	3337,29	3521,41	3705,56	3889,70
			C	2729,72	2920,87	3073,77	3264,85	3455,98	3647,07	3838,21	4029,33

Betalingsregeling voor werknemers Operationeel en Technische Dienst RST - jonger dan 23 jaar													
Per 01-01-2018													
percentage = 1,340%													
bedrag = € -													
bij 18jr bij 18 1/2 jr bij 19 jr bij 19 1/2 jr bij 20 jr bij 20 1/2 jr bij 21 jr bij 21 1/2 jr bij 22 jr bij 22 1/2 jr bij 23 jr													
perc.van sal. bij aanst.op 23 jaar													
CODE ▼	Categorie / Functieaanduiding	TREDE ▶	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
01	I Medewerker Container Inspectie	A	1096,98	1151,11	1205,26	1259,41	1313,57	1367,72	1421,87	1476,02	1530,16	1584,30	1638,47
		B	1129,70	1185,60	1241,52	1297,43	1353,33	1409,23	1465,16	1521,05	1576,98	1632,87	1688,80
		C	1164,72	1222,53	1280,33	1338,11	1395,92	1453,71	1511,51	1569,31	1627,10	1684,91	1742,69
02	II Operationeel / Terminal Medewerker	A	1272,47	1336,07	1399,65	1463,24	1526,85	1590,43	1654,03	1717,63	1781,24	1844,82	1908,42
		B	1315,25	1381,15	1447,06	1512,95	1578,85	1644,75	1710,65	1776,56	1842,45	1908,36	1974,27
		C	1358,01	1426,21	1494,41	1562,61	1630,82	1699,03	1767,23	1835,43	1903,64	1971,84	2040,05
		D	1400,75	1471,25	1541,77	1612,28	1682,77	1753,28	1823,79	1894,31	1964,79	2035,31	2105,82
03	III Containerheftruck / Reachstacker - chauffeur	A	1450,09	1523,26	1596,41	1669,58	1742,74	1815,91	1889,07	1962,23	2035,39	2108,55	2181,71
		B	1516,28	1593,00	1669,73	1746,44	1823,18	1899,90	1976,65	2053,36	2130,10	2206,81	2283,53
04	IV Kraanmachinist / Straddlecarrier - chauffeur	A	1562,94	1642,18	1721,42	1800,65	1879,89	1959,14	2038,36	2117,61	2196,85	2276,08	2355,33
		B	1590,17	1670,86	1751,57	1832,29	1912,99	1993,69	2074,39	2155,11	2235,80	2316,50	2397,21
		C	1621,25	1703,63	1786,02	1868,40	1950,76	2033,15	2115,53	2197,92	2280,29	2362,66	2445,05
		D	1671,22	1756,29	1841,36	1926,42	2011,49	2096,57	2181,63	2266,68	2351,77	2436,83	2521,91
06	VI Onderhoudsmonteur Equipment	A	1333,57	1400,46	1467,34	1534,22	1601,12	1668,01	1734,89	1801,78	1868,66	1935,54	2002,44
		B	1380,21	1449,60	1519,01	1588,40	1657,80	1727,20	1796,60	1866,00	1935,40	2004,79	2074,19
		C	1434,62	1506,94	1579,26	1651,60	1723,92	1796,25	1868,57	1940,90	2013,25	2085,56	2157,89
07	VII Monteur Mechanisch Technische Dienst	A	1652,39	1736,44	1820,50	1904,54	1988,62	2072,67	2156,72	2240,77	2324,83	2408,89	2492,93
		B	1710,70	1797,90	1885,10	1972,30	2059,48	2146,69	2233,88	2321,06	2408,26	2495,47	2582,65
		C	1769,02	1859,36	1949,69	2040,02	2130,36	2220,68	2311,04	2401,37	2491,69	2582,03	2672,37
08	VIII Monteur Elektro Technische Dienst	A	1652,39	1736,44	1820,50	1904,54	1988,62	2072,67	2156,72	2240,77	2324,83	2408,89	2492,93
		B	1710,70	1797,90	1885,10	1972,30	2059,48	2146,69	2233,88	2321,06	2408,26	2495,47	2582,65
		C	1769,02	1859,36	1949,69	2040,02	2130,36	2220,68	2311,04	2401,37	2491,69	2582,03	2672,37