

Rotterdam Port Services BV

CAO

**1 oktober 2012 t/m 30 juni 2016**

**voor werknemers in dienst van de**

**Rotterdam Port Services BV (RPS) in het havengebied van Rotterdam**

Three handwritten signatures in blue ink are located in the bottom right corner of the page. The top signature is a long, horizontal stroke with a loop at the end. Below it are two more signatures, one on the left and one on the right, both consisting of circular or oval shapes with internal scribbles.

A. ALGEMENE ARTIKELEN	6
Artikel A1: Algemene definities.....	6
HOOFDSTUK I: DE OVEREENKOMST	7
Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst .....	7
Artikel A3: Vaststelling van de loon en arbeidsvoorwaarden .....	7
Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden.....	7
Artikel A5: Wijziging van de overeenkomst tijdens contractperiode.....	7
Artikel A6: Reorganisatie van partijen .....	8
HOOFDSTUK II: VERPLICHTINGEN	9
Artikel A7: Verplichtingen van de werkgevers .....	9
Artikel A8: Te werk te stellen werknemers.....	9
Artikel A9: Verplichtingen van de werknemers .....	9
HOOFDSTUK III: WERKNEMERSORGANISATIES	10
Artikel A10: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden.....	10
Artikel A11: Organisatieverlof .....	10
Artikel A12: Vakbeweging en onderneming .....	10
HOOFDSTUK IV: SOCIAAL BELEID	11
Artikel A13: Hoofdlijnen sociaal statuut .....	11
Artikel A14: Veiligheid en milieu .....	12
Artikel A15: Fusies en reorganisaties.....	12
HOOFDSTUK V: OVERIGE VOORZIENINGEN	13
Artikel A16: Vrijwillige ziektekostenverzekering en WGA premie .....	13
Artikel A17: Salaris bij ziekte of ongeval .....	13
Artikel A18: Pensioenvoorziening .....	14
Artikel A19: WGA-hiaatverzekering .....	16
Artikel A20: Uitkering bij overlijden .....	16
Artikel A21: ANW Hiaat verzekering.....	17
HOOFDSTUK VI: DIENSTVERBAND	18
Artikel A22: Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid.....	18
Artikel A23: Einde dienstverband .....	18
Artikel A24: Vakantieregeling .....	18
Artikel A25: Kort verzuim.....	19
Artikel A26: Onbetaald verlof.....	20
Artikel A27: Feestdagen .....	20
HOOFDSTUK VII: SALARISSEN EN TOESLAGEN	22
Artikel A28: Prijscompensatie.....	22
Artikel A29: Inkomensontwikkeling .....	22
Artikel A30: Vakantietoeslag .....	22
Artikel A31: Toeslag bij inzet P&O NSF verschoven dienst .....	23

B. SPECIFIEKE ARTIKELEN	24
Artikel B1:    Specifieke definities .....	24
HOOFDSTUK I:    ARBEIDSDUUR	25
Artikel B2:    Arbeidsduur per etmaal en per week .....	25
Artikel B3:    Arbeidstijden .....	30
Artikel B4:    Arbeid op feestdagen (werkverplichting).....	30
Artikel B5:    Activiteiten waarvoor betaling in vaste salaris begrepen is .....	31
HOOFDSTUK II:   ARBEIDSBELONING	32
Artikel B6:    Salarissen en functielijsten .....	32
Artikel B7:    Betaling van overwerk en arbeid op feestdagen.....	32
HOOFDSTUK III:  OVERIGE SPECIFIEKE REGELINGEN	33
Artikel B8:    Inhouding bij verzuim .....	33
Artikel B9:    Aanvangstijden.....	33
Artikel B10:   Proeftijd.....	33
Artikel B11:   Ploegendienst.....	33
Artikel B12:   Werkkleding .....	34
Artikel B13:   Anciënniteitdatum .....	34
Artikel B14:   Arbeidstijden .....	34
Artikel B15:   Werkschema's .....	34
Artikel B16:   Seniorenfitregeling .....	35
Artikel B17:   Inhaaldagen .....	35
Artikel B18:   Werknemers van 55 jaar of ouder .....	35
BIJLAGE I        Functie- en loonschalen .....	37
BIJLAGE II       Winstdeling voor medewerkers bij Rotterdam Port Services B.V. ....	42
BIJLAGE III      Verplichtingen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid.....	43
BIJLAGE IV       Varia .....	45
BIJLAGE V        Protocol .....	46








---

**Rotterdam Port services B.V.**

---

4  
  

**RPS-CAO**

**1 oktober 2012 t/m 30 juni 2016 voor werknemers in dienst van RPS in het havengebied van Rotterdam.**

De ondergetekende:

I. Rotterdam Port Services BV




En;

II.

- a. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht
- b. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht

verklaren met ingang van 01 oktober 2012 de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor werknemers in dienst tredend van RPS in het havengebied van Rotterdam.

---

 5   


---




**A. ALGEMENE ARTIKELEN**

**Artikel A1: Algemene definities**

In deze overeenkomst wordt onder werkgever verstaan: onderneming(en) genoemd bij ondergetekenden onder I.

Waar in deze voorwaarden gesproken wordt van werknemers, worden bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers, vallende onder deze overeenkomst, in dienst van de onderneming.

---

 <sup>6</sup>   


## **HOOFDSTUK I: DE OVEREENKOMST**

### **Artikel A2: Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst**

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 01 oktober 2012 t/m 30 juni 2016. Waar geen ingangsdatum is genoemd bij wijzigingen van de cao, wordt 1 januari 2015 als ingangsdatum gehanteerd. De overeenkomst kan zowel door ondergetekenden onder I als door ondergetekenden onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

Zolang geen van de 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 opzegtermijn van drie maanden.

### **Artikel A3: Vaststelling van de loon en arbeidsvoorwaarden**

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers werkzaam in de havenbedrijven in het havengebied van Rotterdam zijn vastgesteld gelijk omschreven in de aan de akte gehechte en – overeenkomstig het in artikel A4 bepaalde – alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt. Arbeidscontracten voor bepaalde tijd conform de wettelijke bepalingen.

### **Artikel A4: Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden**

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij gemeen overleg in de aan deze akte gehechte, 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 A5: Wijziging van de overeenkomst tijdens contractperiode**

Ingeval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek der regering, zijn zowel partijen ter ene zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, die met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand, nadat deze voorstellen door een van de partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand op te zeggen.

Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen dat, indien en voor zover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om een en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

**Artikel A6: 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 wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

---



8





## HOOFDSTUK II: VERPLICHTINGEN

### Artikel A7: Verplichtingen van de werknemers

De ondergetekenden onder II zullen bevorderen, dat hun leden van RPS in het havengebied van Rotterdam voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in Artikel A3 genoemde en slechts op deze zich voor arbeid bij werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

De ondergetekenden onder II verbinden zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon- en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers van RPS dan hun leden. De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten. Aan de niet voltijd medewerkers zal toestemming worden verleend voor zover niet in strijd met de diensten van RPS en arbeidstijdenwet.

### Artikel A8: Te werk te stellen werknemers

RPS zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, in eerste instantie gebruikmaken van werknemers die in hun eigen vaste dienst zijn. In dit kader is het tevens mogelijk om volgtijdelijk bij erkende bedrijven in de Rotterdamse haven regiefuncties in te huren of te verhuren.

### Artikel A9: Verplichtingen van de werkgevers

Ondergetekenden onder I zullen op geen andere voorwaarden arbeid doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan de in artikel A3 genoemde. Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan.

De werkgever zal, met inachtneming van de wettelijke bepalingen terzake (Wet op de Medische Keuringen – 1998), alleen in het geval de aard van de functie bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemers stelt, werknemers in dienst nemen, die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een bedrijfsgezondheidsdienst.

## HOOFDSTUK III: WERKNEMERSORGANISATIES

### Artikel A10: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Over de periode 1 oktober 2012 t/m 30 juni 2016 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. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de genoemde werknemersorganisaties onder II.

### Artikel A11: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van een der werknemersorganisaties, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, kan met inachtneming van het hier onder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris – hierna te noemen organisatieverlof – voor de volgende activiteiten:
  - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
  - b. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
  - a. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 8 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal – in overleg tussen bonden en de werkgever – worden verhoogd. Bedrag nader overeen te komen.
  - b. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3 % van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
3. Onder salaris te verstaan het basis-, respectievelijk schemasalaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

### Artikel A12: Vakbeweging en onderneming

1. De bedrijven zullen de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de vakbonden, zoals vermeld bij ondergetekenden II niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bij bezoldigde bestuurders. Nieuwsbrieven en pamfletten (geschriften) namens CNV en FNV dienen ondertekend te zijn door de bezoldigde bestuurders.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven conform te maken afspraken hun functie in de onderneming uit te oefenen.

De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.

## HOOFDSTUK IV: SOCIAAL BELEID

### Artikel A13: Hoofdlijnen sociaal statuut

Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst betrokken geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

1. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
2. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming hun invloed uit te oefenen.
3. 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.
4. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
  - a. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
  - b. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
  - c. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
  - d. het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de Vakopleiding Transport en Logistiek en / of de Stichting Scheepvaart en Transport Onderwijs;
  - e. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers. Zo nodig zal overleg gevoerd worden met de Bedrijfsgezondheidsdienst.
5. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Dergelijke kansen dienen o.m. tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen CAO-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken. De werknemer kan conform het ter zake in deze CAO bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.
6. 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, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

7. 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 ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

#### **Artikel A14: Veiligheid en milieu**

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken. Indien de werknemer in gebreke blijft de vereiste beschermingsmiddelen te gebruiken, wordt hij geacht de bedongen arbeid niet te willen verrichten en wordt het salaris over de periode dat hij/zij in gebreke blijft niet uitbetaald.

VCH-certificering: partijen spreken af dat in de nieuwe cao (ingangsdatum 1 juli 2016) zal worden bezien of de bijdrage aan SVH kan worden hervat.

#### **Artikel A15: Fusies en reorganisaties**

Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting/opheffing van een onderneming, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, dan wel overplaatsing van werknemers naar een plaats buiten het havengebied het gevolg is, zullen 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, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert;
- de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

**HOOFDSTUK V: OVERIGE VOORZIENINGEN****Artikel A16: Vrijwillige ziektekostenverzekering en WGA premie.**

Aan de medewerkers wordt de mogelijkheid geboden deel te nemen aan een collectieve verzekering ter dekking van kosten van zorg. Daarnaast neemt RPS gedurende de looptijd van de CAO met ingang van 1 januari 2011 de WGA premie volledig voor haar rekening (inclusief werknemersdeel). RPS heeft de mogelijkheid om te onderzoeken en te beslissen om al dan niet wettelijk gedwongen eigen-risico-drager voor de WGA premie te worden.

**Artikel A17: Salaris bij ziekte of ongeval**

Zie ook bijlage III.

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

Het niet voldoen aan deze richtlijnen kan tot gevolg hebben dat de betaling van uitkeringen tijdens arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de navolgende artikelen na kennisgeving wordt gestaakt.

2. Ingeval van (volledige) arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval ontvangt de werknemer voor de duur van maximaal 52 weken het schemasalaris bij arbeid waarbij eventuele wettelijke uitkeringen aan de werkgever worden uitgekeerd. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid zal 90% van het schemasalaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald. Bij voortdurende van de arbeidsongeschiktheid zal 80% van het schemasalaris voor de duur van maximaal 26 weken worden doorbetaald. Bij actieve deelname aan een reïntegratieplan wegens terugkeer in een functie bij het bedrijf respectievelijk aan een reïntegratieplan voor plaatsing elders zal de loondoorbetaling, zoals hiervoor aangegeven in dit artikel, worden aangevuld tot 100% van het bruto schemasalaris.
3. Voor gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerkers, die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris in onderling overleg door partijen vastgesteld, rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
4. Daar waar inzichtelijk wordt dat de eigen werkzaamheden niet kunnen worden hervat zal de werkgever een aanbod tot re-integratie doen. De arbeidsmogelijkheden van de werknemer kunnen worden geïnventariseerd op basis van een belastbaarheids- en/of arbeidskundig onderzoek. In ieder geval zullen de volgende elementen bij de evaluatie worden betrokken: opleiding, werkervaring, motivatie en mobiliteit.

Werkgever zal in eerste instantie trachten passende/vervangende arbeid binnen de onderneming aan te bieden. Indien er geen interne mogelijkheden bestaan en/of redelijke alternatieven kunnen worden gecreëerd zal een aanbod tot externe re-integratie worden gedaan. Passende en/of vervangende arbeid mag in principe lager betaalde arbeid zijn; de werknemer dient een dergelijke functie in zijn algemeenheid te aanvaarden. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal bij re-integratie uitsluitend worden gezocht naar mogelijkheden die een volledige arbeidsparticipatie waarborgen.

Bij een externe herplaatsing zal eventueel gebruik worden gemaakt van de diensten van een re-integratiebureau. Voor zowel interne als externe re-integratietrajecten zal de werkgever periodiek de ondernemingsraad informeren.

5. De werknemer, die 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.
6. 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.
7. 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.

#### **Artikel A18: Pensioenvoorziening**

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

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling(en) zijn hieronder omschreven. De volledige regelingen zijn in het pensioenreglement en addenda omschreven. Alleen aan het pensioenreglement en de addenda kunnen rechten worden ontleend. De pensioenreglementen alsmede de addenda zijn verkrijgbaar bij Personeelszaken.

#### **Periode vanaf 1 januari 2015**

Door de beschikbaarheid van Stap 3 vanuit SVBPVH is met ingang van 1 januari 2015 de premiestaffel voor de B-deelnemers gewijzigd. Tevens zijn - waar noodzakelijk - de regelingen aangepast aan het fiscale kader per 1 januari 2015.

De belangrijkste kenmerken van beide regelingen zijn hieronder vermeld.

#### ***A-regeling***

- Beschikbare premiereregeling.
- Deelnemers zijn de werknemers in dienst van RPS, die niet vallen onder de B-regeling.
- Toetredingsleeftijd 20 jaar.
- Pensioenrichtleeftijd 65 jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise.
- Het pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het schemamaandsalaris plus vakantietoeslag plus het zogeheten meerwerk.
- De franchise is gelijk aan 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 13.545).

- De beschikbare netto premie wordt gebaseerd op 66,43 % van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2009). De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt:
 

20 – 24 jaar	6,78 %
25 – 29 jaar	7,84 %
30 – 34 jaar	9,17 %
35 – 39 jaar	10,63 %
40 – 44 jaar	12,36 %
45 – 49 jaar	14,42 %
50 – 54 jaar	16,94 %
55 – 59 jaar	20,00 %
60 – 64 jaar	23,85 %
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6 % van de pensioengrondslag en wordt in maandelijks termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen (volgens de eindloonsystematiek) bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever. Over de diensttijd bij RPS tot 1 januari 2015 wordt het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum berekend op basis van de pensioengrondslag 2014 en het percentage van 1,225 per meetellend dienstjaar voor 1 januari 2015. Over de meetellende diensttijd vanaf 1 januari 2015 geldt per dienstjaar een percentage van 1,16% van de laatste pensioengrondslag. Voor verhogingen van de pensioengrondslag op of na 1 januari 2015 geldt een percentage van 1,16 per totaal meetellend dienstjaar met een maximum van 45 jaar.
- Het wezenpensioen bij overlijden voor de pensioendatum bedraagt 20% van het verzekerde partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum.

### ***B-regeling***

- Beschikbare premieregeling.
- Deelnemers zijn de werknemers in dienst van RPS, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en voor 1 januari 1998 pensioen hebben opgebouwd bij PVH en vanaf 1 januari 1998 verzekerd zijn in een B-regeling .
- Pensioenrichtleeftijd 65 jaar.
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise.
- Het pensioengevend jaarsalaris is 12 maal het schemamaandsalaris plus vakantietoeslag plus het zogeheten meerwerk.
- De franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2015: € 12.642).
- De beschikbare netto premie wordt gebaseerd op 100 % van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2014). De leeftijdsafhankelijke netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt:
 

20 – 24 jaar	8,00 %
25 – 29 jaar	9,30 %
30 – 34 jaar	10,80 %
35 – 39 jaar	12,50 %
40 – 44 jaar	14,60 %
45 – 49 jaar	17,00 %
50 – 54 jaar	19,80 %
55 – 59 jaar	23,30 %
60 – 64 jaar	27,70 %

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 5,85 % van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen (volgens de eindloonsystematiek) bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever. Over de diensttijd bij RPS tot 1 januari 2015 wordt het partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum berekend op basis van de pensioengrondslag 2014 en het percentage van 1,225 per meetellend dienstjaar voor 1 januari 2015. Over de meetellende diensttijd vanaf 1 januari 2015 geldt per dienstjaar een percentage van 1,16% van de laatste pensioengrondslag. Voor verhogingen van de pensioengrondslag op of na 1 januari 2015 geldt een percentage van 1,16 per totaal meetellend dienstjaar met een maximum van 45 jaar.

### **Algemeen**

Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen CAO-partijen in overleg treden over de gevolgen.

### **Artikel A19: WGA-hiaatverzekering**

De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) geldt voor iedereen die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden en op of na 1 januari 2006 blijvend arbeidsongeschikt wordt verklaard. De Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) geldt voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten en voor medewerkers die wel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Deze wettelijke WGA-regeling is verdeeld in twee periodes. In de eerste, loongerelateerde periode is de hoogte van de uitkering gebaseerd op het (maximum dag)loon. De duur van de loongerelateerde periode is afhankelijk van het arbeidsverleden. In de tweede, vervolperiode is de hoogte van de uitkering gebaseerd op het (maximum dag)loon dan wel, indien niet of minder dan de helft van de verdiencapaciteit wordt benut, op het wettelijk minimumloon. De WGA-hiaatverzekering voorziet gedurende de vervolfase in een aanvulling tot 70% van het laatstverdiende salaris met een maximum van 70% van het maximum dagloon. Sprake is van een vrijwillige verzekering.


### **Artikel A20: Uitkering bij overlijden**

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

1. de echtgenoot/echtgenote, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde; met echtgenoot/echtgenote zal worden gelijkgesteld de persoon waarmee de werknemer een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voerde, voor zover hiervan schriftelijk mededeling aan de werkgever is gedaan.
2. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
3. bij ontbreken van de onder 1. en 2. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

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

16





**Artikel A21: ANW Hiaat verzekering**

Na instemming op het CAO-resultaat zal de werkgever ASR Levensverzekering N.V. opdracht geven om voor alle bij Personeelszaken bekende werknemers met een (huwelijks)partner het ANW-hiaatverzekering te verzekeren. De hiervoor verschuldigde kosten zullen ten laste komen van het bij SVBPVH ondergebrachte depot; dit geldt ook voor de bestaande deelnemers aan de ANW-hiaatverzekering. Informatie over de dekking en de voorwaarden is verkrijgbaar bij Personeelszaken. Belangrijk is dat de werknemer tijdig wijzigingen in de burgerlijke staat aan Personeelszaken doorgeeft!

**Algemeen**

Mocht er op enig moment onvoldoende middelen in het depot aanwezig zijn, dan zullen CAO-partijen in overleg treden over de gevolgen.

---

17  
⑤



## HOOFDSTUK VI: DIENSTVERBAND

### Artikel A22: Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

Het dienstverband met de werknemer, die volledig arbeidsongeschikt is, wordt tenminste twee jaar gehandhaafd. Daarna 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 twee jaar formeel ontslag is aangezegd. Indien de betrokken werknemer bezwaar maakt tegen dit ontslag dient de werkgever de wettelijke procedures voor ontslag te volgen.

### Artikel A23: Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen (o.a. bij aanvang van deelneming aan de regeling conform artikel 20), eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

### Artikel A24: 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 4 weken vakantie. Voor de toepassing van deze aanspraak zal in verband met de diverse arbeidsschema's worden uitgegaan van 25 vrije dagen voor de niet-volcontinudiensten en 21 dagen voor de volcontinudiensten. 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 voor of op de 15<sup>e</sup> van de maand, die maand meetelt; bij indiensttreding na de 15<sup>e</sup> van de maand telt die maand niet mee; bij uitdiensttreding geldt het omgekeerde. 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.

De vrije dagen dienen zoveel mogelijk, na overleg tussen werkgever en werknemer te bepalen tijdstippen, in het lopende vakantiejaar te worden opgenomen.

In principe kunnen ook halve snipperdagen worden aangevraagd c.q. toegekend met dien verstande dat nadelige consequenties ten gevolge van halve snipperdagen, w.o. vervoer, te allen tijde voor rekening van de werknemer zijn.

Ook tijdens de schoolvakanties voor de regio zuid is een opname van drie weken vakantie achtereenvolgens mogelijk. Met inachtneming van het voor vakantie geldende aanwezigheidspercentage. Het hoogseizoen is opgesplitst in twee periodes. De aangevraagde vakantie mag deze twee periodes niet overlappen.

Voor wat betreft de werknemers die in de regio midden wonen, zal met de voor die regio geldende periode rekening worden gehouden.

2. Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende schemasalaris doorbetaald.
3. Dagen waarover de werknemer volledige loondoorbetaling conform artikel 17 geniet, zullen niet als vakantiedagen gelden.
4. Bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid (langer dan 6 maanden) vindt opbouw van vakantie volgens de wettelijke bepalingen plaats, dat wil zeggen over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid. Bij het verrichten van aangepaste arbeid vindt opbouw van vakantie normaal plaats, terwijl in geval van de opname van vrije dagen gewoon vakantiedagen worden afgeschreven.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de volgens lid 1 verworven vakantieaanspraken een vakantievergoeding in geld verstrekt, een en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen waarop deze vergoeding betrekking heeft.
6. De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.
7. Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantie seizoen.
8. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van werknemer of wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantiedagen verrekenen met c.q. terugvorderen van het salaris of andere aanspraken op betaling.
9. Inzake de systematiek van vakantiedagen en vakantiegeld. Bij deeltijd volgt bij meerwerk (tot voltijds) een herrekening van beide emolumenten in februari van het opvolgende jaar. Aan de medewerkers die een contract voor bepaalde tijd hebben getekend is gelijk (na ondertekening) het verschil over de garantieperiode in vakantiedagen bijgeschreven en vakantiegeld uitgekeerd.

#### **Artikel A25: Kort verzuim**

In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van (schema)salaris verleend.

##### **1 dag bij:**

- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk van een van haar/zijn (stief) ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters;
- haar/zijn 12½, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag of een niet-verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen een week voorafgaande aan of een week volgende op de huwelijksdag.  
Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum; 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief) ouders of schoonouders;
- overlijden  
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, of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van een

- haar/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen;
- het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
  - verhuizing (maximaal 1x per jaar).

**2 dagen bij:**

- huwelijk van de werknemer;
- bevalling van zijn echtgenote;
- overlijden van een van haar/zijn (stief)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen.

**4 dagen bij:**

- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of een van haar/zijn inwonende kinderen;
- overlijden van een der (stief)ouders of schoonouders ingeval voor de crematie/begrafenis wordt zorggedragen.

In zeer bijzondere gevallen kan in overleg met, en ter beoordeling van de afdeling Personeelszaken, voor in deze regeling niet genoemde zaken vrijaf met behoud van salaris worden verleend.

Rechten op grond van de kortverzuimregeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzame gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

**Artikel A26: Onbetaald verlof**

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, mits:

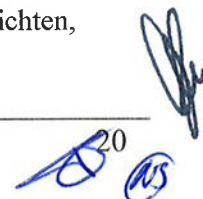
1. de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren;
2. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn;
3. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
4. dit verlof voor gedurende minimaal een week en tot maximaal een maand wordt aangevraagd.
- 5.

**Artikel A27: Feestdagen**

De feestdagen zijn:

- Nieuwjaarsdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag;
- 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag;
- Nationale feestdag (Koningsdag 27 april);
- Bevrijdingsdag (5 mei; éénmaal per vijf jaar, ingaande 1990).

Alle medewerkers zijn verplicht op de hier bovengenoemde feestdagen arbeid te verrichten, indien de feestdag binnen het voor hen geldende rooster valt.



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

#### *Roostervrije dag*

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

#### *Feestdagtoeslag*

De feestdagtoeslag, opgenomen in Hoofdstuk V, artikel 36, is van toepassing vanaf de avonddienst dan wel een eventuele verlenging van de dagdienst conform artikel 27 op de dag voorafgaande aan de feestdag tot en met de nachtdienst op die feestdag.

#### *“Feestvrij”*

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

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

- Avonddienst: 13.30 – 14.00 uur op de dag zelf;
- Nachtdienst: 15.30 - 17.00 uur op de dag zelf;
- Dagdienst: 15.30 - 17.00 uur voorafgaand aan de feestdag.

Ter verduidelijking van het werken op bovengenoemde feestdagen, zie onderstaande tabel:

Feestvrij schematisch	Werken			Vrij		
	Feestdag toeslag	Extra vrije dag	Overwerk betaling	Feestdag toeslag	Extra vrije dag	Overwerk betaling
<b>Volgens rooster</b>	Ja of (TVT plus toeslag deel)	Nee	Nee	Nee	Nee (wel betaald vrij)	Nee
<b>Geen rooster</b>	Ja of (TVT plus toeslag deel)	Ja	Nee	Nee	Ja *	Nee
* Geen toekenning van extra vrije dag op 1e paasdag en/of 1e pinksterdag						

**HOOFDSTUK VII: SALARISSEN EN TOESLAGEN****Artikel A28: Prijscompensatie**

Het systeem voor toekenning van de Automatische Prijscompensatie (APC) wordt ongewijzigd voortgezet. De lonen worden per 1 januari van elk jaar aangepast met het percentage van de jaarmutatie (januari tot en met december) van het CBS Consumenten Prijsindexcijfer alle huishoudens afgeleid (CPI afgeleid) van het jaar daarvoor. De toeslagen die als bedrag in de CAO zijn opgenomen, worden eveneens jaarlijks per 1 januari met het genoemde percentage geïndexeerd. Negatieve percentages worden tijdens de looptijd van de CAO niet toegepast.

De lonen en in geld uitgedrukte toeslagen worden verhoogd per 1 januari 2013 met 2,16%, per 1 januari 2014 met 1,01% en per 1 januari 2015 met 0,38%. Deze zijn reeds uitbetaald.

**Artikel A29: Inkomensontwikkeling**

De salarissen worden per 1 januari 2015 en 1 januari 2016 met 1% verhoogd.

Indien het aantal diensten per 1 juli 2016 ten opzichte van 1 juli 2015 met niet meer dan 20% afneemt (op gemiddeld werknemersniveau) zal per 1 september 2016 0.75% van de loonsom beschikbaar gesteld worden voor de Senioren Haven Fit Regeling.

**Artikel A30: Vakantietoeslag**

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal 8 % van 12 (schema)maandsalarissen, zoals voor hem/haar van toepassing op het moment van uitkering. Mocht er sprake zijn van wekelijkse verloning zal dit 8% van het weekloon bedragen.

De vakantietoeslag, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald apart doch tegelijk met de betaling van het salaris over de maand april.

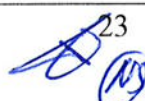
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of voor 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij indiensttreding voor of op de 15<sup>e</sup> van een maand telt die maand mee; bij indiensttreding na de 15<sup>e</sup> niet; bij uitdiensttreding andersom.
4. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
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. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantietoeslag naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.

7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, bedraagt de vakantietoeslag in totaal:  
aantal werkdagen tijdens dienstverband x 0,96 bruto (schema)maandsalaris: 261 werkdagen (5-ploegen volcontinu: 219 werkdagen).

**Artikel A31: Toeslag bij inzet P&O NSF verschoven dienst**

Er is een toeslag overeengekomen voor inzet bij P&O NSF voor de 'verschoven dienst'. Deze toeslag bedraagt € 22,50 (APC van toepassing)

---

23  
  


## **B. SPECIFIEKE ARTIKELEN**

### **Artikel B1: Specifieke definities**

Onder arbeid bij RPS, samen te vatten als het verlenen van diensten wordt onder meer het navolgende verstaan:

1. het verrichten van werkzaamheden waarvoor men, op basis van in de CAO's vastgelegde inhuur- of tewerkstellingsregelingen van personeel van derden, kan worden ingezet;
2. het bijstaan van bedrijven bij allerlei voorkomende verrichtingen voornamelijk liggende op het terrein van transporteren, laden en lossen.

---

4  




**HOOFDSTUK I: ARBEIDSDUUR****Artikel B2: Arbeidsduur per etmaal en per week**

De dagdienst of avonddienst bedraagt 7,75 uur per etmaal en per arbeidsweek van 15,50 tot en met 38,75 uur. Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggend tussen maandag 06.15 uur en vrijdag 18.30 uur.

Voor de 5-ploegendienst of volcontinudienst bedraagt de normale arbeidsduur 7,75 uur per etmaal en gemiddeld per arbeidsweek 32,55 uur op basis van gemiddeld 4,2 diensten van 7,75 uur per week.

**Deeltijdwerk**

Voor het werken in deeltijd zijn de wettelijke bepalingen van toepassing.

Werken in deeltijd vindt altijd plaats op basis van vrijwilligheid.

Voor deeltijdwerkers zijn de arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in de CAO, op pro rata basis volledig van toepassing.

*Overwerk deeltijdwerk*

In geval van deeltijdwerk is er van overwerk eerst sprake, indien de in het bedrijf gebruikelijke arbeidsduur voor een voltijds dienstverband is overschreden.

*Randvoorwaarden deeltijdwerk*

- Tewerkstelling in deeltijd wordt zodanig georganiseerd, dat er ten minste sprake is van een gemiddelde arbeidsduur van 7,75 of 15,50 uur per week per medewerker of een veelvoud hiervan, tenzij partijen hiervan in overleg afwijken.
- Per werkdag wordt minimaal vier uur aaneengesloten gewerkt, met dien verstande dat, indien mogelijk, of aan het begin van een dienst wordt gestart of aan het einde van een dienst wordt geëindigd.

	Schematoeslag
1. A-dienst dagdienst; maandag t/m vrijdag	0%
2. C-dienst dag/avond; 2 ploegen	11%
3. E-dienst volcontinu; 5-ploegendienst	30%

**Ad 1. A-dienst:**

De A-dienst tot 15,50 uur per week. Deze medewerkers kunnen opgeven conform onderstaande regels;

**Werkinstructies voor operationele medewerkers in de A-dienst**

1. Het telefoonnummer van de Planning is: **010-4910606** ; dit nummer geldt altijd, ook in het weekend.  
Het kantoor is bereikbaar tussen 9.00 – 17.00 uur.
2. Als een medewerker niet beschikbaar wil/kan zijn, dient men dit, in geval van een doordeweekse dagen voor 10.00 uur aan de Planning gemeld te hebben. De Planning gaat er anders van uit dat hij elke dienst beschikbaar is. Minimaal 80% aanwezigheid.
3. In het geval van een weekenddienst (vrijdagavonddienst t/m maandagdagdienst) dient dit voor vrijdag 10.00 uur gemeld te worden aan de planning. In het weekend kan, indien men is ingedeeld, niet meer worden afgezegd! Ook niet voor 10.00 uur!! Dit is wel mogelijk als de betreffende medewerker “reserve staat” (zie punt 5), echter alleen voor 10.00 uur.
4. Een ieder dient zich altijd en uitsluitend op onderstaande tijden bij de planning te melden om zijn werkinstructies in ontvangst te nemen. Andere zaken die een werknemer aan de planning wil doorgeven of met de planning wil bespreken dienen tijdens kantooruren te geschieden (uitgezonderd beltijden werkinstructie).

**Op doordeweekse dagen:**

Avonddienst (15.15 – 23.30)	: 13.00 – 13.30 uur
Nachtdienst (23.15 – 07.30)	: 15.30 – 16.30 uur
Dagdienst (07.15 – 15.30)	: 15.30 – 16.30 uur

**(Afwijkende werktijden zijn mogelijk)**

5. Het kan zijn dat er onvoldoende werk is voor iedereen. Als men voor werk beschikbaar wil blijven kan ervoor gekozen worden om “reserve” te blijven staan. Het mag duidelijk zijn dat de medewerker die “reserve” staat wel zo goed als mogelijk altijd telefonisch bereikbaar moet zijn voor de planning. Dit geldt ook voor diegenen die reeds zijn ingedeeld, er kan immers altijd iets veranderen.
6. Als een medewerker door ziekte niet in staat is zijn werk uit te voeren dient dit z.s.m. aan de Planning te worden medegedeeld, doch uiterlijk voor 10.00 uur (telefoonnummer 010-4910606).
7. Bij de salarisstrook zal een werkbriefje worden meegestuurd. Het werkbriefje moet uiterlijk iedere opvolgende dinsdag voor 17.00 volledig ingevuld worden gemaild (Word-document op aanvraag beschikbaar), of ingeleverd in de brievenbus van ons kantoor aan de Zaltbommelstraat 10, 3089 JK Rotterdam.
8. Als een medewerker in een schoolvakantie, vakantie op wil nemen, dient dit in overleg met de planning te gebeuren.
9. Iedereen dient altijd zijn werkkleding bij zich te hebben, zodat tussentijdse wijzigingen in functie of locatie geen probleem zijn. Het is strikt verplicht de veiligheidsmiddelen zoals helm, signaalkleding, veiligheidsschoenen te dragen tijdens operationeel werk.
10. Een werklocatie kan niet worden geweigerd!

Toeslagen A- dienst:

Onregelmatigheidstoeslagen

	<b>Maandag</b>	<b>Dinsdag</b>	<b>woensdag</b>	<b>donderdag</b>	<b>vrijdag</b>	<b>zaterdag</b>	<b>zondag</b>
<b>dag</b>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	150,00%	200,00%
<b>avond</b>	126,21%	126,21%	126,21%	126,21%	126,21%	200,00%	200,00%
<b>nacht</b>	135,42%	135,42%	135,42%	135,42%	135,42%	200,00%	200,00%

Overwerk aansluitend aan de dagdienst

<b>maandag t/m vrijdag</b>		130,00%
--------------------------------	--	---------

Overwerk aansluitend aan de avonddienst

<b>maandag t/m vrijdag</b>		150,00%
--------------------------------	--	---------

Overwerk aansluitend aan de dagdienst

<b>zaterdag en zondag</b>		200,00%
-------------------------------	--	---------

Overwerk aansluitend aan de avonddienst

<b>zaterdag en zondag</b>		200,00%
-------------------------------	--	---------

**Ad 2. C-dienst**

Binnen de C-dienst zijn medewerkers geplaatst met een contract van 15,50 t/m 38,75 uur per week. Een ieder is ingeschaald in de C1 of C2 dienst. Omspillen van dienst behoort tot de mogelijkheden, mits het aanwezigheidspercentage dit toelaat.

**Overwerktoeslag**


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

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

De vergoeding bedraagt, ongeacht het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht, 1,05% van het basismaandsalaris per uur, bestaande uit 0,57% als basisbeloning en 0,48% als toeslag. Wordt voor gemaakt overwerk een compensatie in vrije tijd en geld gegeven, dan is over de gecompenseerde periode bovendien verschuldigd een vergoeding van 0,48% van het basismaandsalaris per uur.

Bij deeltijd dienstverbanden is het voltijds basismaandsalaris, voor de berekening van de overwerktoeslag van toepassing.

---

28  


**Ad 3. E-dienst**

Binnen de E-dienst zijn medewerkers geplaatst met een contract van 32,55 uur. Omspillen van dienst behoort tot de mogelijkheden, mits het aanwezigheidspercentage dit toelaat.

**Overwerktoeslag**

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

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

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

Wordt voor gemaakt overwerk een compensatie in vrije tijd en geld gegeven, dan is over de gecompenseerde periode bovendien verschuldigd een vergoeding van 0,48% van het basismaandsalaris.

Bij deeltijd dienstverbanden is het voltijds basismaandsalaris, voor berekening van de overwerktoeslag van toepassing.

**Beschikbaarstelling**

Na geplaatst te zijn in een der schema's zijn de werknemers gehouden zich beschikbaar te stellen voor dagen/diensten binnen hun werkschema.

**Artikel B3: Arbeidstijden****Arbeidstijdindeling**

Het arbeidsetmaal is in diensten verdeeld, te weten een dagdienst, een avonddienst en een nachtdienst.

De begintijden van de diensten zijn gelijk aan die, welke bij de bedrijven waar de werknemers worden tewerkgesteld, volgens de aldaar geldende CAO worden gebezigd.

**Schafttijden**

Telkens na een werktijd van ten hoogste 5,5 uur zal een schafttijd worden gegeven van ten minste een half uur. Schafttijden van ten minste een half uur worden niet als werktijd beschouwd en komen niet voor betaling in aanmerking.

**Verlenging**

Verlengen is het, aansluitend aan de normale arbeidstijd, 1,5 uur langer dan de in artikel B2 genoemde normale arbeidstijd verrichten van arbeid, doch indien bij het bedrijf waar de werkzaamheden worden verricht een langere verlengmogelijkheid bestaat zal deze langere verlengmogelijkheid gelden, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet en onder de voorwaarde dat dit ten minste 1 uur voor het einde van de normale arbeidstijd aan de werknemer wordt kenbaar gemaakt. Verlenging kan niet plaatsvinden na de nachtdienst.

**Afwerken**

Afwerken is het voltooien van de werkzaamheden op een op vertrek liggend zeeschip. Afwerken kan uitsluitend plaatsvinden in aansluiting op de in artikel B2 van deze overeenkomst genoemde normale arbeidstijd, m.u.v. de 5-ploegen systematiek, met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet en onder de voorwaarde dat de mogelijkheid tot afwerken bij aanvang van de genoemde normale arbeidstijd aan de werknemer is kenbaar gemaakt én er ten minste 1,5 uur voor het einde van de genoemde normale arbeidstijd aan de werknemer is kenbaar gemaakt of er sprake zal zijn van 'afwerken'. Afwerken kan niet plaatsvinden na de nachtdienst.

**Artikel B4: Arbeid op feestdagen (werkverplichting)**

Bij arbeid op feestdagen geldt voor de werknemers in de niet-volcontinudienst dat deze groep bij vrij vragen voorrang krijgt.

De werknemers in volcontinudienst zijn verplicht op die feestdagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten. Er zal niet worden gewerkt van 24 december aan het eind van de dagdienst tot 26 december aan het begin van de dagdienst en op 31 december aan het eind van de dagdienst tot 1 januari aan het begin van de avonddienst.

Indien een roostervrije dag samenvalt met een feestdag in de arbeidsweek van maandag tot en met vrijdag, dan wordt hiervoor aan werknemers in de volcontinudienst een vervangende, in overleg opneembare, dag toegekend. Snipper anders dan vakantie is niet mogelijk.



**Artikel B5: Activiteiten waarvoor betaling in vaste salaris begrepen is**

Elke 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 juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich in het havengebied van Rotterdam bevindt.

---

31



## HOOFDSTUK II: ARBEIDSBELONING

### Artikel B6: Salarissen en functielijsten

Voor alle functies geldt dat stackerdraaien een integraal onderdeel is van de werkzaamheden/functies. Gondelen is bijvoorbeeld een verplichte werkzaamheid.

#### Afbouwregeling bij schemawijziging

Ingeval van inkomstenvermindering bij een schemawijziging wordt de afbouwregeling gekoppeld aan de duur waarin de betrokken medewerker in een bepaald schema heeft gewerkt. De regeling wordt gebaseerd op twee maanden per dienstjaar in dat schema met een minimum van twee maanden en een maximum van twaalf maanden. Over deze maanden zal het af te bouwen bedrag worden gespreid.

### Artikel B7: Betaling van overwerk en arbeid op feestdagen

#### Algemeen

#### Betaling overwerk

1. De niet-volcontinudiensten:
  - a. Overwerk direct voorafgaand aan het begin van de arbeidsdienst of direct volgend op de arbeidsdienst:  
0,78 % van het basismaandsalaris per uur
  - b. Overwerk op zaterdag (tot 18.00 uur):  
0,9 % van het basismaandsalaris per uur
  - c. Overwerk na zaterdag 18.00 uur tot maandag 07.00 uur:  
1,2 % van het basismaandsalaris per uur.
2. De volcontinudienst  
De vergoeding bedraagt, ongeacht het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht, 1,05 % van het basismaandsalaris per uur.
3. Algemeen:  
Ingeval van gebruikmaking van de tijd-voor-tijd regeling dient het salarisgedeelte in mindering te worden gebracht, te weten per uur: 0,6 % van het basismaandsalaris.

#### Feestdagbetaling

De betaling van de in artikel A27 genoemde feestdagen is, voor die werknemers waarvoor de betreffende feestdag(en) tot het werkschema behoort, begrepen in de schemamaandsalarissen. Wordt op deze dagen arbeid verricht, dan is bovendien verschuldigd voor zowel de tijden/diensten die buiten als die binnen het voor betrokkene geldende schemarooster liggen: 1,2 % van het basismaandsalaris per uur.



32  
AS



### HOOFDSTUK III: OVERIGE SPECIFIEKE REGELINGEN

#### Artikel B8: Inhouding bij verzuim

1. Verzuim voor eigen rekening bij een gedeelte van 1 dag.  
Per in te houden uur: 0,6 % van het schemamaandsalaris.
2. Verzuim voor eigen rekening bij 1 of meer hele dagen.  
Per in te houden dag: 1 : 21,75 van het schemamaandsalaris, met dien verstande dat bij een volle kalendermaand afwezigheid geen betaling plaatsvindt.

#### Artikel B9: Aanvangstijden

Als gebruikelijke aanvangstijden worden in dit verband beschouwd (naar keuze van de werkgever):

- voor de dagdienst : tussen 06.00 uur t/m 08.00 uur
- voor de avonddienst : tussen 14.45 uur t/m 16.00 uur
- voor de nachtdienst : tussen 22.45 uur t/m 00.00 uur.

#### Artikel B10: Proeftijd

Bij aanvang van het dienstverband geldt wederzijds een proeftijd overeenkomstig het bepaalde in artikel 7a:652 BW.

#### Artikel B11: Ploegendienst

Bij het bedrijf RPS bestaan voor de A-dienst, C-dienst en E-dienst de volgende verplichtingen:

Voor de medewerkers geldt dat zij op week- dan wel maandbasis een gemiddeld aantal spellen/taken moeten werken. Uitgangspunt is daarbij dat deze in redelijkheid worden verdeeld. Wanneer deze spellen/taken worden gemaakt, wordt grotendeels door de medewerker zelf bepaald, alsmede door het werkaanbod. Een medewerker kan de voorkeur aangeven voor indeling al dan niet in een vaste spil. Voor beide categorieën geldt dat zij te allen tijde 's morgens vóór 10.00 uur kunnen afbellen voor zover er wordt voldaan aan een aanwezigheidspercentage van 80%, exclusief langdurig zieken (6 weken). Er is een keus uit een dag-, avond- of nachtspil, met dien verstande dat de keuze bepaald wordt door: de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet biedt; het werkaanbod en de voorkeur van de betrokkenen. Het kan voorkomen dat de medewerker, ondanks voldoende beschikbaarheid, in enige maand de beoogde spellen niet heeft kunnen werken; in dit geval dient de medewerker het tekort aan gewerkte spellen in andere weken/maanden in te halen. Indien dit verzuimd wordt zullen er na overleg snipperdagen of loon worden ingehouden.

In afwijking van het bovenstaande is voor de arbeidsomvang overeengekomen in de aanvullende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen inhaalverplichting afgesproken. Ten aanzien van een willekeurige leegloopdag is afgesproken dat de toerekening aan de medewerker van de inhaalverplichting op pro rata basis wordt toegepast.

35

Met pro rata wordt bedoeld de verhouding tussen de arbeidsomvang voor onbepaalde tijd gedeeld door de totale arbeidsomvang per medewerker (arbeidsomvang contract onbepaalde tijd plus arbeidsomvang bepaalde tijd = totale arbeidsomvang). Het resterende deel hoeft niet te worden ingehaald.

Bovenstaande afspraak is een gevolg van de gezamenlijk uitvraag naar tijdelijk contract uitbreiding en is derhalve slechts geldig gedurende de duur van de aanvullende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

### **Artikel B12: Werkkleding**

Op jaarbasis wordt aan de werknemers ten minste verstrekt: twee paar werkhandschoenen, twee overalls en tegen de helft van de prijs twee paar veiligheidsschoenen. De werknemer is verplicht de verstrekte kleding c.q. schoeisel bij de arbeid te dragen.

### **Artikel B13: Anciënniteitdatum**

De anciënniteitdatum is gelijk aan de indiensttredingsdatum RPS.

### **Artikel B14: Arbeidstijden**

- dagdienst	07.15 uur tot 15.30 uur
- middagdienst	15.15 uur tot 23.30 uur
- nachtdienst	23.15 uur tot 07.30 uur

### **Artikel B15: Werkschema's**

De medewerker in dienst voor meer dan 15,50 uur wordt geplaatst in en werkt volgens een werkschema. Vaststelling van het voor de medewerker geldende werkschema vindt plaats door de werkgever.

#### *Beschikbaar stelling*

Na geplaatst te zijn in een werkschema is de medewerker gehouden zich beschikbaar te stellen voor werk binnen het voor dat werkschema geldende rooster en binnen de voor dat werkschema vastgestelde arbeidstijden.

Tewerkstelling op tijden en dagen buiten het voor de medewerker geldende rooster, kan alleen geschieden op basis van vrijwilligheid en men kan gebruik maken van de omspilregeling.

#### *Wijziging spil*

Spilwijzigingen dienen door de werkgever één maand van tevoren schriftelijk aan de betreffende medewerker te worden meegedeeld. Hierbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de belangen van de werknemer. Met instemming van de betreffende medewerker kunnen spilwijzigingen op een eerder tijdstip dan één maand worden doorgevoerd.

#### *Wijziging werkschema*

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

**Artikel B16: Seniorenfitregeling**

Voor de geboortejaren 1951 tot en met 1959 is een standaardregeling overeengekomen. Deze standaardregeling houdt het volgende in: uitgangspunt is een dienstverband van tenminste 80% 2 jaar lang 80% werken ten opzichte van tenminste 80% (maar 100% kan ook) – 90% salaris (van tenminste 80% salaris bij 80% dienstverband als uitgangspunt) en 100% pensioenpremiebetaling (uitgangspunt voor deelname aan SHFR)

Uitwerken aan de hand van verzoek SBPVH Standard regeling met mogelijke reservering verbetering SF bij teruggang in diensten.

Senioren Haven Fit Regeling: de 7 individuele regelingen (geboortjaar 1950) die in overleg met cao-partijen aangeboden zijn aan de betreffende werknemers zijn onderdeel van dit onderhandelingsresultaat

Cao-partijen spreken nog steeds het vertrouwen uit dat de gesprekken die eerder gevoerd zijn met gemeente Rotterdam en Havenbedrijf Rotterdam zullen gaan leiden tot een verbeterde SHFR indien de werkgelegenheid voor RPS wederom onder druk komt te staan. Echter hiervoor is dan wel externe financiering voor nodig

**Artikel B17: Inhaaldagen**

Voor de inhaaldagen tot aan 1 januari 2015 geldt de volgende afspraak: 50% van deze dagen komen te vervallen en over de resterende 50% van deze inhaaldagen dient de werknemer een individuele afspraak te maken met de werkgever hoe dit opgelost gaat worden.

Er is geen inhaal verplichting voor het deel garantie wat voor bepaalde tijd is aangegaan.

**Artikel B18: Werknemers van 55 jaar of ouder.**

Werknemers die 55 jaar of ouder zijn en ook in hun werkcyclus nachtdiensten hebben, kunnen per dienst indien zij dit wensen en ook de mogelijkheid bij de klant bestaat de nachtdienst omzetten in een avonddienst met behoud van de nachttoeslag

**Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam, 17 september 2015.**

---

Namens Rotterdam Port Services B.V.



H.S. Keiman

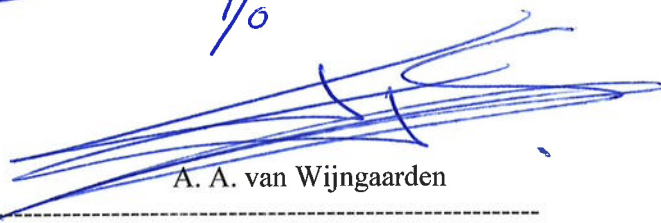
---

IIA Namens CNV Vakmensen



T.T.S. Orië

1/0

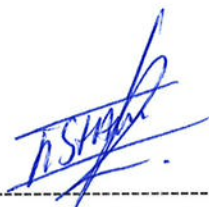


A. A. van Wijngaarden

---

IIB Namens FNV Bondgenoten

N. Stam



**BIJLAGE I Functie- en loonschalen**

SHB Functies in te passen in de loonschalen				Benaming	Benaming
Ex SHB benaming	EX SHB	Nieuw RPS benaming	RPS	voor 1/10/2000	na 1/10/2000
Allround kraanmachinist	AK	Brugkraan/spoorkraan	BK-SPK	Spec	Spec
Brugkraan	BK	Brugkraan	BK	Spec	Spec
Straddlecarrier	SC	Straddlecarrier	SC	Spec	Spec
Controleur (papier controle)	CO	Contoleur poort + algemene	AC-C	Controle	Operator
FTF chauffeur	FT	is synoniem terminaltrekker	TT	Licht besturend	Operator
Radioman dek	RD	Radioman dek	RD	Fysiek	Operator
Ro/Ro chauffeur	RO	Terminaltrekker	RO/RO TT	Zwaar besturend	Operator
Ro/Ro chauffeur	RP	Terminaltrekker	RO/RO TT	Zwaar besturend	Operator
terminalwerker		terminalwerker	RO/RO TT	Fysiek	Operator
Reachstacker	RS	Reachstacker	RS	Zwaar besturend	Operator
Radioman wal	RW	Radioman wal	RW	Controle	Operator
Radioman dek	RT	Radioman dek	RD	Fysiek	Operator
terminaltrekker		terminaltrekker	TT	Licht besturend	Operator
Terminalwerker 4 uur PNO	T4	Terminalwerker 4 uur	TW4	Fysiek	Operator
Terminalwerker 5 uur NSF	T5	Terminalwerker 5 uur	TW5	Fysiek	Operator
Terminalwerker stuwer	TS	Terminalwerker 1 functie stuwer	TW	Fysiek Fysiek	Operator Operator
terminaltrekker chauffeur	TT	terminaltrekker chauffeur	TT	Licht besturend	Operator
Terminalwerker	TW	Terminalwerker	TW	Fysiek	Operator
Zware vorktruck	ZV	ZV boven 10 ton	HC	Zwaar besturend	Operator
Stapelkraan	sk	Stapelkraan	STK	Zwaar besturend	Operator

**Mensen in dienst voor 1-10- 2000 Basismaandsalaris geldig vanaf 1/1/ 2012 ( +2,33% prijscompensatie)**

	Trede					
Schaal	00	12	24	36	48	60
Term A1	2164	2304	2447	2591	2737	2881
Term A2	2210	2355	2502	2651	2797	2942
Term B1	2210	2355	2502	2651	2797	2942
Term B2	2276	2428	2575	2730	2882	3034

Term A1	TW + RD
Term A2	TW of RD/(AC/C/RW) of TT
Term B1	TT + RD + RW (of AC/C)
Term B2	AC/C + TT + RW

Schaal	00	12	24	36	48	60
Chauf A1	2319	2474	2626	2785	2934	3095
Chauf A2	2319	2474	2626	2758	2934	3095
Chauf B1	2347	2502	2664	2813	2973	3129
Chauf B2	2410	2568	2730	2889	3049	3204
Chauf B3	2410	2568	2730	2889	3049	3204
Chauf D1	2452	2614	2782	2940	3105	3266

Chauf A1	TT + HC (of STK/RS/RORO)
Chauf A2	TW of RD of TT + SC
Chauf B1	TT + RD of RW o AC/C + HC (of STK/RS/RORO) + SC
Chauf B2	TT + HC(of STK/RS/RORO) + SC
Chauf B3	TT + AC/C of RW + SC
Chauf D1	SC + 3 x overige

Schaal	00	12	24	36	48	60
Machi A1	2319	2474	2626	2785	2934	3095
Machi B1	2319	2474	2626	2785	2934	3095
Machi C1	2440	2604	2761	2927	3093	3252
Machi D1	2452	2614	2782	2940	3105	3266

Manchi A1	BK + overige
Manchi B1	BK + 2 x overige
Manchi C1	BK + 3 x overige
Manchi D1	BK + SC + 2 overige

Parttimers die minder dan 15,50 uur werken worden wekelijks verloond.

**Mensen in dienst voor 1-10- 2000 Basismaandsalaris geldig vanaf 1/1/ 2012 ( +2,33% prijscompensatie)**

	Trede					
Schaal	00	12	24	36	48	60
Term A1	12,88	13,72	14,57	15,43	16,29	17,15
Term A2	13,16	14,02	14,90	15,79	16,66	17,52
Term B1	13,16	14,02	14,90	15,79	16,66	17,52
Term B2	13,55	14,46	15,33	16,25	17,16	18,06

Term A1	TW + RD
Term A2	TW of RD/(AC/C/RW) of TT
Term B1	TT + RD + RW (of AC/C)
Term B2	AC/C + TT + RW

Schaal	00	12	24	36	48	60
Chauf A1	13,81	14,73	15,64	16,58	17,48	18,43
Chauf A2	13,81	14,73	15,64	16,58	17,48	18,43
Chauf B1	13,98	14,90	15,86	16,75	17,70	18,62
Chauf B2	14,36	15,29	16,25	17,19	18,15	19,08
Chauf B3	14,36	15,29	16,25	17,19	18,15	19,08
Chauf D1	14,60	15,56	16,56	17,51	18,49	19,44

Chauf A1	TT + HC (of STK/RS/RORO)
Chauf A2	TW of RD of TT + SC
Chauf B1	TT + RD of RW o AC/C + HC (of STK/RS/RORO) + SC
Chauf B2	TT + HC(of STK/RS/RORO) + SC
Chauf B3	TT + AC/C of RW + SC
Chauf D1	SC + 3 x overige

Schaal	00	12	24	36	48	60
Machi A1	13,81	14,73	15,64	16,58	17,48	18,43
Machi B1	13,81	14,73	15,64	16,58	17,48	18,43
Machi C1	14,53	15,50	16,44	17,43	18,42	19,36
Machi D1	14,60	15,56	16,56	17,51	18,49	19,44

Manchi A1	BK + overige
Manchi B1	BK + 2 x overige
Manchi C1	BK + 3 x overige
Manchi D1	BK + SC + 2 overige

Mensen in dienst voor 1-10- 2000 Basismaandsalaris geldig vanaf 1/1/ 2012 ( +2,33% prijscompensatie)

**Terminaloperator A2**    **Terminaloperator A3**  
 Totaal aantal functies  
 2                                    Totaal aantal functies 3  
 2 x groep operator        3 x groep operator

**Terminal operator B2**    **Terminaloperator B3**  
 Totaal aantal functies  
 2                                    Totaal aantal functies 3  
 1 x groep operator        1 of 2 groep operator  
 1x groep specialist        1 of 2 groep specialist

**Terminaloperator B4**  
 Totaal aantal functies 4  
 2 of 3 functies groep operator  
 1 of 2 functies groep specialist

Schaal	periode	trede														
<b>Instroomschaal 1</b>	0-6 mnd	0														
<b>Instroomschaal 1</b>	7-12 mnd	1														
<b>Instroomschaal 1</b>	13-18 mnd	2														
<b>Instroomschaal 1</b>	19-24 mnd	3														
Schaal	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
<b>Terminaloperator A2</b>	1813	1887	1958	2035	2106	2178	2251	2326	2397	2471	2547					
<b>Terminaloperator A3</b>	1847	1920	1992	2063	2137	2212	2287	2356	2432	2501	2573					
<b>Terminal operator B2</b>	2101	2172	2244	2319	2391	2464	2542	2611	2683	2756	2828	2906	2977	3049	3124	
<b>Terminaloperator B3</b>	2129	2205	2280	2351	2427	2497	2568	2644	2717	2790	2863	2932	3008	3080	3155	
<b>Terminaloperator B4</b>	2165	2234	2308	2381	2454	2531	2603	2675	2747	2817	2892	2969	3041	3113	3186	



**Mensen in dienst voor 1-10- 2000 Basismaandsalaris geldig vanaf 1/1/ 2012 ( +2,33% prijscompensatie)**

**Terminaloperator A2**    **Terminaloperator A3**  
 Totaal aantal functies  
 2                                    Totaal aantal functies 3  
 2 x groep operator        3 x groep operator

**Terminal operator**  
**B2**                                    **Terminaloperator B3**  
 Totaal aantal functies  
 2                                    Totaal aantal functies 3  
 1 x groep operator        1 of 2 groep operator  
 1x groep specialist        1 of 2 groep specialist

**Terminaloperator B4**  
 Totaal aantal functies 4  
 2 of 3 functies groep operator  
 1 of 2 functies groep specialist

Schaal	periode	trede
Instroomschaal 1	0-6 mnd	0
Instroomschaal 1	7-12 mnd	1
Instroomschaal 1	13-18 mnd	2
Instroomschaal 1	19-24 mnd	3

Schaal	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Terminaloperator A2	10,79	11,24	11,66	12,12	12,54	12,97	13,40	13,86	14,27	14,72	15,17				
Terminaloperator A3	11,00	11,44	11,86	12,29	12,72	13,17	13,61	14,03	14,48	14,90	15,32				
Terminal operator B2	12,51	12,94	13,37	13,82	14,24	14,67	15,14	15,55	15,97	16,42	16,85	17,31	17,73	18,16	18,60
Terminaloperator B3	12,68	13,12	13,58	14,00	14,45	14,86	15,29	15,74	16,18	16,61	17,04	17,46	17,91	18,33	18,79
Terminaloperator B4	12,89	13,31	13,75	14,18	14,62	15,08	15,51	15,93	16,36	16,78	17,23	17,68	18,11	18,55	18,98

**BIJLAGE II Winstdelingsregeling voor de medewerkers bij  
Rotterdam Port Services B.V.**

Rechthebbende zijn de medewerkers die in het boekjaar waarover winstdelingsrechten worden opgebouwd op grond van een uitzendovereenkomst voor RPS heeft gewerkt.

Het winstcijfer voor deze regeling volgt uit de jaarrekening zoals bij het bedrijf gebruikelijk wordt opgemaakt d.w.z. de netto winst na belasting.

Het percentage van de winst dat voor verdeling overeenkomstig deze regeling wordt gereserveerd is 15%.

De winstdelingsrechten worden onder de rechthebbers verdeeld volgens een verdeelsleutel, die is opgesteld op basis van het aantal daadwerkelijk gewerkte uren.

Erbovenop wordt er 5% extra van de winst gereserveerd.

Deze zal in overleg met sociale partners worden aangewend.

Het totaal gereserveerde percentage komt aldus op 20%.

Er is geen maximum aan deze winstdelingsregeling gesteld, maar geen winst c.q. verlies houdt automatisch in dat er ook geen uitkering krachtens deze regeling aan het personeel kan volgen. De cijfers per boekjaar zijn bepalend, zonder eventuele verrekening van compensabele verliezen van vorige jaren.

Als datum voor uitbetaling zal eind juli gelden, volgend op en over voorafgaand boekjaar.

In het bedrag aan winstdeling is mede het werkgeversaandeel sociale premies begrepen en het werkgeversaandeel pensioenpremie voor zover van toepassing.

Aan iedere rechthebbende zal een exemplaar van deze winstdelingsregeling ter hand gesteld worden.

Gedurende de looptijd van deze CAO zijn alle mogelijke veranderingen/ aanpassingen in deze regeling mogelijk na overleg en overeenstemming tussen vakbonden en aandeelhouders R.P.S. B.V.

Rotterdam, 25 februari 2009

### **BIJLAGE III Verplichtingen van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid**

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst 01-10-2012 t/m 30-06-2016 voor werknemers in dienst van de inleenbedrijven in het havengebied van Rotterdam.

#### **Instructie:**

Voor medewerkers die ziek zijn of worden en niet in staat zijn te werken geldt het volgende:

- U moet direct de Planning op de hoogte stellen.
- Daarnaast dient tijdens kantooruren Personeelszaken te worden geïnformeerd.
- Vermeld uw naam en adres en telefoonnummer.
- De eventuele oorzaak van het verzuim.
- De vermoedelijke duur van de ziekte.
- Personeelszaken zal deze gegevens zo snel mogelijk doorgeven aan de Arbo-dienst.
- U moet zich zo snel mogelijk onder behandeling van de huisarts stellen en diens voorschriften opvolgen.
- Na de ziekmelding moet u thuisblijven tot uw herstel of totdat controle van de Arbo-dienst heeft plaatsgevonden.
- U moet bereikbaar zijn voor de bedrijfsarts of de controleur en diens voorschriften of aanwijzingen opvolgen.
- U mag uw huis alleen verlaten voor bezoek aan huisarts of de bedrijfsarts of om het werk weer te hervatten.
- Indien u tijdens uw arbeidsongeschiktheid verhuist of op een ander verpleegadres verblijft moet u dit direct doorgeven aan de Salarisadministratie.
- Aan een oproep om op het spreekuur te verschijnen van de bedrijfsarts dient u gehoor te geven, behalve als u die dag uw werk kunt hervatten of een geldige reden (ziekenhuisopname) heeft. Dit moet u direct doorgeven aan de Arbo-dienst.

U mag geen werkzaamheden uitvoeren, sporten of acties uitvoeren die uw genezing kunnen belemmeren. Doet u dit toch, dan kan de directie doorbetaling van uw salaris weigeren.

Zo mogelijk zal de werkgever in overleg en met toestemming van de bedrijfsarts trachten aangepast werk aan te bieden. Dit werk zal zodanig zijn dat dit het genezingsproces niet nadelig beïnvloedt. Het doel is het arbeidsproces weer zo snel mogelijk te kunnen oppakken. Zodra u hiertoe in staat bent dient u het werk weer te hervatten. U hoeft daar geen speciale opdracht voor af te wachten. Melding van werkhervatting dient zo snel mogelijk, in ieder geval vóór 10.00 uur, te worden doorgegeven aan de Planning. De leidinggevende zal, afhankelijk van uw ziektebeeld en duur van het ziekteverzuim, contact met u houden en geïnteresseerd zijn in het verloop van uw ziekte.

In het kader van het re-integratietraject bij ziekte kan de Arbo-dienst aangepaste werkzaamheden met u afspreken dan wel arbeidstherapie boven de sterkte.

#### **Boven de sterkte**

Na een periode van ziekte kan de Arbo-dienst met u afspreken dat de eigen werkzaamheden worden hervat boven de sterkte. De Arbo-dienst kan hiertoe besluiten wanneer er onvoldoende zekerheid bestaat m.b.t. de herstelmogelijkheden. Wanneer de arbeidstherapie goed verloopt kan de Arbo-dienst besluiten uw werkbelasting uit te breiden en/of uw inzet te wijzigen. Bij uitval en/of staking van uw werkzaamheden boven de sterkte dient u zich hiervoor (wederom) ziek te melden conform de bestaande procedure. Wanneer u ingedeeld bent boven de sterkte zal dat altijd plaatsvinden in uw eigen functie.

Uw inzet is als zodanig niet opgenomen in de operationele planning. Dagen gewerkt boven de sterkte tellen niet mee in de winstdelingsregeling.

**Aangepast werk**

De Arbo-dienst kan in het kader van re-integratie met u afspreken dat u aangepast zal werken al dan niet in eigen functie. Zodra er redelijke zekerheid is waartoe u in staat bent kan de Arbo-dienst aangeven dat u aangepast werk dient te verrichten. Daarbij zal de Arbo-dienst vooral kijken naar de belasting qua tijd (een taak, om de dag enz.). Functie-indeling kan plaatsvinden in de eigen functie; echter andere functies/locaties blijven tot de mogelijkheden behoren.

**Eigen functie**

Wanneer u in uw eigen functie wordt ingedeeld zal u aanspraak kunnen maken op uw rooster, dan wel opgaaf. Uw inzet wordt opgenomen in de operationele planning. Diensten gewerkt in aangepaste vorm in de eigen functie worden meegeteld in de winstdelingsregeling.

**Andere functie**

Aangepast werk in andere functies worden voornamelijk van maandag tot en met vrijdag in dagdienst verricht. Men dient zich dan ook hiervoor te melden ongeacht het te volgen rooster, dan wel opgaaf. Uw inzet is niet opgenomen in de operationele planning. Diensten gewerkt in aangepaste vorm anders dan de eigen functie worden niet meegeteld in de winstdelingsregeling.

Combinaties van het bovenstaande leiden tot voorwaarden dienovereenkomstig. De wetgever heeft bepaald dat tegenover de betalingsplicht bij ziekte het recht op arbeid in aangepaste vorm bestaat. Derhalve zal in nauw overleg met de Arbo-dienst worden bepaald wat redelijkerwijs van u verlangd mag worden. De inzet is dan niet vrijblijvend; het vrij nemen is niet anders dan bij regulier werk. De directie behoudt zich het recht voor af te wijken van het advies van de Arbo-dienst (niet medisch inhoudelijk).

## BIJLAGE IV Varia

### Fiscaal voordeel vakbondscontributie

Aan de werknemer wordt (achteraf) de mogelijkheid geboden tot betaling van de vakbondscontributie uit het brutoloon. Hierdoor betaalt de werknemer over dit deel van zijn loon geen belasting en sociale verzekeringspremies. De werknemer dient hiertoe uiterlijk eind november van het jaar een brief van de vakbond te overleggen, waaruit blijkt dat hij lid van de vakbond is en zijn contributie heeft betaald. In de maand december vindt dan verrekening via de loonstrook plaats.

### O&O Fonds

RPS wijst participatie en een financiële bijdrage niet bij voorbaat af. Maar op dit moment is er bij RPS geen duidelijk beeld bij de doelstellingen, mogelijkheden en voor- en nadelen van een dergelijk fonds. Wij zijn bereid om de looptijd van de CAO te gebruiken om doelstellingen, mogelijkheden, voor- en nadelen en een eventuele financiële bijdrage te verzoeken.

### WW

Na het SER – advies “Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en nadat het STAR – advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio juni 2014, zullen cao – partijen met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg voeren om inhoudelijke afspraken te maken over een private aanvullende WW – verzekering waarmee de hoogte en duur van de wettelijke WW – uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengedoken.

### Diverse

Wanneer RPS weer contracten wil uitbreiden op basis van beschikbaarheid en gewerkte dagen in het verleden, dienen bij de gewerkte dagen ook vakbondsverlof als werkdagen te worden meegeteld; het gaat immers om betaald verlof.

### Paritaire werkgroep

Er wordt een Paritaire Werkgroep van cao-partijen geformeerd met de volgende opdracht:

De diensten conform dienstverband van de betreffende werknemers die vrijkomen als gevolg van deelname aan de SHFR zullen gebruikt worden om de vaste dienstverbanden van de RPS-werknemers structureel op te hogen waarbij het uitgangspunt zal gelden dat de dienstverbanden die onder de 3 dagen per week eerst opgehoogd zullen worden naar 3 dagen per week; indien er dan nog diensten over zijn om te verdelen zal dit verdeeld worden over de dienstverbanden van 4 dagen per week. Uiteraard geldt hierbij het uitgangspunt dat als de individuele werknemer onlangs bij de schriftelijke uitvraag heeft aangegeven dat hij niet meer uren wil werken dat dit gerespecteerd zal worden.

De werkgroep zal aan het eind van het jaar haar werkzaamheden oppakken.