Matrans Marine Services B.V.

CAO

1 januari 2021 t/m 31 december 2024

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	HOOFDLIJNEN SOCIAAL BELEID	5
HOOFDSTUK I	ALGEMENE BEPALINGEN	6
Artikel 1	Definities	6
Artikel 2	Duur, aanmelding, verlenging en beëindiging van de overeenkomst	7
Artikel 3	Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden	8
Artikel 4	Afwijkende regelingen	8
Artikel 5	Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden	8
Artikel 6	Inkomensontwikkeling	8
Artikel 7	Prijscompensatie	8
Artikel 8	Verplichtingen van de werkgever	9
Artikel 9	Fusies en reorganisaties	9
Artikel 10	Verplichtingen van de medewerkers	9
Artikel 11	Verbod op nevenactiviteiten	9
HOOFDSTUK II	DIENSTVERBAND	10
Artikel 12	Proeftijd	10
Artikel 13	Einde dienstverband	10
Artikel 14	Pensioenregeling	10
Artikel 15	Beëindiging dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid	12
Artikel 16	Anciënniteitdatum	12
Artikel 17	Deeltijdwerk	12
Artikel 18	Sjorren op schepen minder dan 170 meter	12
HOOFDSTUK III	BEDRIJFSTIJD, ARBEIDSDUUR, WERKSCHEMA'S	13
Artikel 19	Bedrijfstijd	13
Artikel 20	Arbeidsduur	13
Artikel 21	Specifieke definities	13
Artikel 22	Schafttijden	14
Artikel 23	Arbeidsduurverkorting	15
Artikel 24	Werkschema's	15
Artikel 25	Feestdagen	16
Artikel 26	Overwerk	17
Artikel 27	Verlengen	18
HOOFDSTUK IV	FUNCTIE- EN BELONINGSGEBOUW	19
Artikel 28	Salarissen	19
HOOFDSTUK V	TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	20
Artikel 29	Vermenigvuldigingsfactor (VF)	20
Artikel 30	Schematoeslag	20
Artikel 31	Nachtdiensttoeslag	21
Artikel 32	Overplaatsingstoeslag	21
Artikel 33	Regeling operationeel personeel MMS (vervallen)	21
Artikel 34	Vakantietoeslag	22
Artikel 35	Instructeurtoeslag	23
Artikel 36	Feestdagentoeslag	23
Artikel 37	Overwerktoeslag	23
Artikel 38	Reiskostenvergoeding	24
Artikel 39	Correctiedagen	24
Artikel 40	Vergoeding EHBO-diploma/persluchtmasker	24
Artikel 41	Dienstjubileum	25
Artikel 42	Uitkering aan nagelaten betrekkingen	25
Artikel 43	WGA-hiaat verzekering & ANW–hiaat verzekering	25
HOOFDSTUK VI	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	26
Artikel 44	Ziekte- en verzuimrichtlijnen	26
Artikel 45	Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	26

Artikel 46	Re-integratie	26
Artikel 47	WIA-beleid	28
Artikel 48	Mogelijke te ontvangen uitkeringen	29
Artikel 49	Verhaalsrecht werkgever voor doorbetaald loon	29
Artikel 50	Volmacht ontvangen uitkeringen	29
HOOFDSTUK VII	VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU	30
Artikel 51	Algemeen	30
Artikel 52	Verplichtingen van de werkgever	30
Artikel 53	VCH	30
Artikel 54	Verplichtingen van de medewerker	30
HOOFDSTUK VIII	VERLOF	31
Artikel 55	Vakantieregeling	31
Artikel 56	Extra vrije dagen voor medewerkers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd	32
Artikel 57	Extra vrije (90%-)dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar	32
Artikel 58	Kort verzuim	33
Artikel 59	Organisatieverlof	34
Artikel 60	Onbetaald verlof	35
Artikel 61	SFR (senioren fit regeling)	35
BIJLAGE I	BELONINGSGEBOUW	39
BIJLAGE II	REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN	41
BIJLAGE III	RICHTLIJNEN DIE GELDEN BIJ DE UITVOERING VAN ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN RE-INTEGRATIETRAJECTEN INZAKE FUNCTIELIJST-FUNCTIES	42
BIJLAGE IV	VAKBEWEGING EN ONDERNEMING	43
BIJLAGE V	GESCHILLEN	45
BIJLAGE VI	REGELING & VARIA	46
BIJLAGE VII	VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER	47
BIJLAGE VIII	ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO MATRANS MARINE SERVICES	48
BIJLAGE IX	WERKGELEGHEIDSCONVENANT	54
BIJLAGE X	WERK NAAR WERK	56
BIJLAGE XI	LOONTABELLEN 1-1-2019,1-1-2020 EN 1-9-2020	57
BIJLAGE XII	LOONTABEL 1-1-2022	60

De ondergetekenden:

Matrans Marine Services B.V., gevestigd te Rotterdam,

FNV Havens, gevestigd te Utrecht,

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

verklaren hierbij, conform de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, met ingang van 1 januari 2021 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor medewerkers van Matrans Marine Services B.V. (hierna te noemen MMS), zoals gedefinieerd in deze overeenkomst, te zijn overeengekomen.

Inleiding

Hoofdlijnen sociaal beleid

A. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op zijn gericht een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.

B. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de medewerkers 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 invloed uit te oefenen.

C. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de medewerker de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.

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 van nieuwe medewerkers.
3. Het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van de onderneming rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel.
4. Het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's.
5. Het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.

D. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te zullen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever.

E. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar.

F. De werkgever ziet het tot zijn taak om voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte medewerkers 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 medewerkers. Het uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

Werkgever:
Partij ter ene zijde, te weten Matrans Marine Services B.V. (MMS).

Werknemersorganisaties:
Partijen ter andere zijde, te weten FNV Havens en CNV Vakmensen.

Partijen:
Werkgever en werknemersorganisaties.

Medewerker:
De mannelijke of vrouwelijke medewerker, in dienst van de werkgever, van wie de functie in Functielijst van bijlage I valt.

Medewerker werkzaam in de operationele sector:
De medewerker van wie de functie is opgenomen in de Functielijst van bijlage I.

Ondernemingsraad:
Overlegorgaan, zoals omschreven in de Wet op de ondernemingsraden, opererend binnen de onderneming.

Werkschema:
Een met de Ondernemingsraad overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling.

Spil:
Een groep medewerkers die een bepaald rooster loopt (bijvoorbeeld E-1) binnen een bepaald werkschema (bijvoorbeeld E-dienst).

Roostervrije dag:
Een binnen het rooster vallende dag waarop geen werkzaamheden worden verricht.

Dienst:
Tijdsduur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.

Maand:
Kalendermaand.

Basismaandsalaris:
Het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief schematoeslag.

Schemamaandsalaris:
Basismaandsalaris plus eventuele vermenigvuldigingsfactor (alleen van toepassing voor medewerkers in dienst voor 1-10-2000 met een ander werkschema dan de E-dienst) en schematoeslag.

Schematoeslag:
Toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema.

Overwerk:
Tewerkstelling van medewerkers op tijden en dagen buiten het voor hen geldende rooster op basis van een voltijds dienstverband. Er is sprake van overwerk indien men het aantal te werken diensten volgens schema in een willekeurige maand overschrijdt. Zie bijlage VI.

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 van het bevolkingsregister) duurzaam samenwoont op hetzelfde adres dan wel blijkens een notarieel samenlevingscontract duurzaam samenwoont op hetzelfde adres.

Leegloop:
Indien men niet hoeft op te komen dagen voor werkzaamheden terwijl men conform rooster is ingedeeld. De werknemer werkt per maand in principe het aantal diensten volgens zijn rooster. Werknemers kunnen na een halve dienst (1 taak) alsnog naar huis worden gestuurd.

Inhaal:
Werknemers plannen zelf extra diensten in op basis van hun rooster. Het inhalen van diensten is niet aan tijd gebonden. Werknemer bepaalt zelf wanneer hij beschikbaar is voor extra diensten en werkgever geeft toestemming voor het maken van extra diensten.

Artikel 2 Duur, aanmelding, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

Matrans verzorgt namens CAO partijen de aanmelding van de Matrans CAO 2021-2024, zoals bedoeld in de wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Aanmelding van onderhavige MMS-CAO vindt plaats nadat alle relevante documenten, de tekst van het onderhandelingsresultaat en de definitieve CAO-tekst zijn overgelegd en akkoord bevonden door CAO-partijen.

De overeenkomst kan door partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste drie maanden. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekende brief of per email (met ontvangstbevestiging).

Indien geen van de partijen de overeenkomst opzegt, wordt deze stilzwijgend verlengd met de duur van één jaar. Ook in dit geval geldt voor de beëindiging een opzegtermijn van ten minste drie maanden. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekende brief of per email (met ontvangstbevestiging).

Artikel 3 Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze overeenkomst, alsmede de aan deze overeenkomst gehechte en - overeenkomstig het bepaalde in artikel 5 - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 4 Afwijkende regelingen

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland of in geval van tussentijdse wetswijzigingen, kan van deze loon- en arbeidsvoorwaardenregeling worden afgeweken, indien hierover tussen partijen overeenstemming is bereikt.

Artikel 5 Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van algemeen overleg over de in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, worden deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze overeenkomst gehecht en door partijen gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 6 Inkomensontwikkeling

A. *Initiële loonsverhoging*
De salarisschalen worden als volgt aangepast:
- 0,7 % initieel per 1 januari 2021
- 1,5 % initieel per 1 januari 2022;
- 1,5 % initieel per 1 januari 2023;
- 1,5 % initieel per 1 januari 2024.

Bij elke stijging van de lonen worden nieuwe loontabellen gemaakt en gepubliceerd.

Artikel 7 Prijscompensatie

- De huidige regeling met de APC wordt voortgezet op basis van een aangepaste systematiek per 1 januari 2021. Deze systematiek luidt als volgt:

Tijdens de looptijd van de CAO wordt per 1 januari van elk jaar prijscompensatie uitgekeerd op basis van de oktober – cijfers van de voorgaande jaren. Basis zijn de prijsindexcijfers uit de reeks: "alle huishoudens – afgeleid" van het CBS. Prijscompensatie wordt toegepast op de basismaandsalarissen en op de in de CAO opgenomen toeslagen in geld.

- Per 1 januari 2021 is 0,72% schoongemaakt van de APC per oktober 2020.

Artikel 8 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever verbindt zich tegenover de werknemersorganisaties de medewerkers in functielijst van bijlage I de op geen andere voorwaarden arbeid te laten verrichten dan de in artikel 3 genoemde.

De werkgever zal voor het verrichten van draaiende en besturende werkzaamheden, opgenomen in de Functielijst van bijlage I uitsluitend medewerkers in dienst nemen die tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een arbodienst.

Artikel 9 Fusies en reorganisaties

Onverminderd het gestelde in het SER-besluit Fusiegedragsregels en de Wet op de ondernemingsraden informeert de werkgever ingeval van fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting van de onderneming, die gevolgen hebben voor de medewerkers, de werknemersorganisaties, teneinde in onderling overleg tot een sociale begeleidingsregeling te komen.

De werknemersorganisaties zullen onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 10 Verplichtingen van de medewerkers

De werknemersorganisaties verbinden zich tegenover de werkgever dat hun leden bij MMS voor het verrichten van arbeid aan de werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de in artikel 3 genoemde.

Artikel 11 Verbod op nevenactiviteiten

De medewerker mag geen werkzaamheden in loondienst van derden verrichten, op enigerlei wijze handeldrijven en/of diensten verlenen, tenzij daartoe door of namens de directie schriftelijk toestemming is verleend.

Hoofdstuk II Dienstverband

Artikel 12 Proeftijd

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

Artikel 13 Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen tussen de werkgever en de medewerker, eindigt het dienstverband van de medewerker zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Voorts kunnen zowel de werkgever als de medewerker het dienstverband beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen dienaangaande.

Artikel 14 Pensioenregeling

Ten behoeve van de onder deze CAO vallende werknemers is door de werkgever een tweetal pensioenregelingen ondergebracht bij Aegon Cappital.

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregelingen zijn hieronder vermeld.

A-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die op of na 1 januari 1998 in dienst zijn getreden
- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Het pensioengevend jaarsalaris is inclusief overwerk (2021: maximum € 112.189)
- Franchise is gelijk aan 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2021: € 15.583)
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 87,53% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	7,00%
25 – 29 jaar	8,14%
30 – 34 jaar	9,45%
35 – 39 jaar	10,94%
40 – 44 jaar	12,78%
45 – 49 jaar	14,88%
50 – 54 jaar	17,33%
55 – 59 jaar	20,39%
60 – 64 jaar	24,24%
65 – 67 jaar	28,10%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7% 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 (partnerpensioen1,16% per deelnemersjaar vanaf datum in dienst; wezenpensioen is 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

B-regeling

- Deelnemers zijn de werknemers, die geboren zijn in de geboortejaren 1950-1976 en vóór 1 januari 1998 reeds verzekerd waren bij het Pensioenfonds voor de Vervoer en Havenbedrijven (PVH)
- Beschikbare premieregeling
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Het pensioengevend jaarsalaris is exclusief overwerk (2021: maximum € 112.189)
- Franchise is gelijk aan 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2021: € 15.583)
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 96,97% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 17 december 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	7,76%
25 – 29 jaar	9,02%
30 – 34 jaar	10,47%
35 – 39 jaar	12,12%
40 – 44 jaar	14,16%
45 – 49 jaar	16,49%
50 – 54 jaar	19,20%
55 – 59 jaar	22,59%
60 – 64 jaar	26,86%
65 – 67 jaar	31,13%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7% 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 uiterlijk 1 januari 1998; wezenpensioen 20% van het partnerpensioen) 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 de regelingen gedurende de looptijd van deze CAO te omschrijven.
2. De volledige regelingen zijn in detail in de pensioenreglementen en addenda omschreven en kunnen worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan de pensioenreglementen en de addenda kunnen rechten worden ontleend. Voor de hoogte van de eigen bijdrage is de CAO leidend.
3. 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.
4. Indien de pensioenregelingen moeten worden aangepast vanwege het verder beperken van de fiscale mogelijkheden als gevolg van overheidsingrepen, zal de werkgeversinleg beschikbaar blijven voor medewerkers. Wijzigingen in de risicopremies en/of administratiekosten komen ten laste en/of ten bate van de spaarpremie van de werknemer (deelnemer). Uitgangspunt is dat de totale kosten voor de werkgever niet toenemen.

Artikel 15 Beëindiging dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid

Gedurende twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid blijft het dienstverband voortduren. Werkgever en medewerker zijn gedurende vorenbedoelde twee jaar verplicht inspanningen te verrichten teneinde (andere) passende arbeid voor de medewerker te vinden. Mocht na afloop van deze periode binnen MMS noch erbuiten geen blijvende passende arbeid zijn gevonden, dan zal de werkgever het dienstverband kunnen beëindigen. Daarbij worden de wettelijke bepalingen in acht genomen. Beëindiging van het dienstverband laat de loondoorbetalingregeling als bedoeld in artikel 45 onverlet.

Artikel 16 Anciënniteitdatum

De indiensttredingdatum geldt in de regel als anciënniteitdatum, tenzij anders wordt vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

De anciënniteitdatum is bepalend voor de toepassing van het afspiegelingsbeginsel, de duur van de opzegtermijn, het aantal (gewogen) dienstjaren in het kader van een ontbindingsprocedure en het aantal extra vrije dagen. Voorts geldt de anciënniteitdatum als intern aanwijscriterium bij overplaatsingen.

Artikel 17 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
- Werken in deeltijd vindt niet plaats op basis van afroepcontracten.
- Tewerkstelling in deeltijd wordt zodanig georganiseerd, dat er ten minste sprake is van een gemiddelde arbeidsduur van 15,50 uur per week per medewerker, 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 (met uitzondering van Deeltijdschema A).

Artikel 18 Sjorren op schepen minder dan 170 meter

CAO partijen zullen in een werkgroep nagaan op welke wijze kan worden bewerkstelligd dat sjorwerk op schepen met een lengte van minder dan 170 meter (feeders) ook door sjorbedrijven moet worden verricht. Hiertoe zal in overleg worden getreden met IVW, gemeente en feedermaatschappijen.

Hoofdstuk III Bedrijfstijd, arbeidsduur, werkschema's

Artikel 19 Bedrijfstijd

Bedrijfstijd voor medewerkers werkzaam in de operationele sector:
De periode van maandag t/m zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

Artikel 20 Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt als regel 7 ¾ uur per etmaal.
De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt 38 ¾ uur exclusief eventuele ADV.
De gemiddelde arbeidsduur per week in de volcontinu bedraagt 32,55 uur.

De onderstaande begin- en eindtijden zijn van toepassing:

Dagdienst
07.15 - 15.30 uur
Middagdienst
11.30 - 19.45 uur
Avonddienst
15.15 - 23.30 uur
Nachtdienst
23.15 - 07.30 uur

Alle hierboven genoemde arbeidstijden zijn erop gebaseerd dat bij overgang op de volgende dienst (respectievelijk 07.30 uur, 15.30 uur en 23.30 uur) alle werkzaamheden ononderbroken voortgang vinden.

Artikel 21 Specifieke definities

Onder arbeid bij MMS, samen te vatten als het verlenen van diensten en leveren van daarmee verband houdende goederen, wordt onder meer het navolgende verstaan:

1. het zeevast zetten (en/of losmaken) van goederen aan boord van zeeschepen en/of in/op andere transportmiddelen, daarbij inbegrepen het zeevast zetten (en/of losmaken) van andere transportmiddelen aan boord van zeeschepen en/of/ in/op andere transportmiddelen, de voorbereidingen daartoe en het opklaren daarna inbegrepen;

2. het los-, laad- en zeeklaar maken van zeeschepen, waarin begrepen het stellen dan wel vastzetten van het scheepslaadgerei (indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning wordt gedaan);

3. het vervangen, repareren en modificeren van scheepstuigage in de meest ruime zin;

4. het openen en sluiten van droge ladingruimten aan boord van zeeschepen (indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning en/of stuwadoor wordt gedaan), het opklaren, vegen, stofvrij maken, uitspuiten, uitpompen, zaagselen en drogen van droge ladingruimten aan boord van zeeschepen en/of/in/op andere transportmiddelen, en/of/in/op terreinen en/of werkplaatsen alsmede de zorg voor de afvoer en/of vernietiging van de daarbij overblijvende restanten;

5. het plaatsen en/of wegnemen van garneringmateriaal, autodekken, laadvloeren, vullingborden, graanschotten en dergelijke, aan boord van zeeschepen (indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning wordt gedaan) en/of/in/op andere transportmiddelen;

6. het lossen van beschadigde goederen uit zeeschepen en/of uit andere transportmiddelen en het aan- en afhoeken van 'zware stukken', indien en voor zover dit niet door de stuwadoor wordt gedaan;

7. het verhalen van schepen indien en voor zover dit niet door de scheepsbemanning wordt gedaan;

8. het verrichten van bijwerkdiensten aan boord van zeeschepen (met uitzondering van de machinekamer), zijnde werkzaamheden direct verband houdend met het in goede staat en in bedrijf houden van de zeeschepen en de aanwezige installaties (m.u.v. onderhoudswerk in de zin van classificeren), voor zover deze werkzaamheden beschouwd kunnen worden te behoren tot de normale taak van de scheepsbemanning (indien en voor zover de werkzaamheden niet door de scheepsbemanning worden verricht);

9. het verrichten van, conform het in deze CAO bepaalde, overgedragen werk (anders dan aangegeven onder 1 t/m 8);

10. het verrichten van werkzaamheden (anders dan aangegeven onder 1 t/m 8) waarvoor men, op basis van in de CAO's vastgelegde inhuur- of tewerkstellingsregelingen van personeel van derden, ingezet kan worden;

11. het bijstaan van bedrijven bij allerlei voorkomende verrichtingen (anders dan aangegeven onder 1 t/m 8) voornamelijk liggende op het terrein van transporteren, laden en lossen.

Artikel 22 Schafttijden

De schafttijd bedraagt 30 minuten.

In beginsel wordt op de volgende tijdstippen geschaft:
- Dagdienst 11.30 - 12.00 uur.
- Middagdienst: 15.30 - 16.00 uur.
- Avonddienst: 19.15 - 19.45 uur.
- Nachtdienst: 03.15 - 03.45 uur.

Teneinde een ononderbroken voortgang van de werkzaamheden te waarborgen, is het uitgangspunt dat niet iedereen gelijktijdig schaft, tenzij het management anders besluit.

Het management kan de schafttijden vervroegen of verlaten met ten hoogste een half uur. Verplaatsing van de schafttijd is alleen mogelijk indien dit ten minste een half uur van tevoren is aangezegd.

Alleen met instemming van de betrokken medewerkers is het verplaatsen van de schafttijd in de middagdienst (15.30 - 16.00 uur) in de C++-dienst mogelijk.

Het onderstaande geldt uitsluitend voor/op terminals waar volgens het automatische- concept wordt gewerkt.

Indien het management tijdens een dienst extra personeel toevoegt aan de reguliere ploegen (dat is een optie die op basis van het personeels-/werkaanbod kan worden benut), dan gelden voor deze extra medewerkers andere schafttijden dan binnen de hieronder omschreven bandbreedtes, mits deze afwijking niet in strijd is met de ter zake geldende wetgeving inzake arbeids- en rusttijden.

De schafttijd van 30 minuten voor de medewerkers in de reguliere ploegen liggen - ongeacht het feit of er sprake is van toevoeging van extra personeel aan de reguliere ploegen en ter bepaling door het management - binnen de volgende begin- en eindtijden / bandbreedtes:

- Dagdienst: 11.00 - 13.00 uur.
- Avonddienst: 18.00 - 20.00 uur.
- Nachtdienst: 02.15 - 04.15 uur.

Artikel 23 Arbeidsduurverkorting

Medewerkers werkzaam in de operationele sector werkzaam in de A-, C-, C++ en D-dienst hebben recht op zes ADV-dagen op jaarbasis.

Medewerkers kunnen deze ADV-dagen in het betreffende kalenderjaar opnemen in de vorm van vrij opneembaar verlof, dat in overleg met de planning in de dagdienst op maandag tot en met vrijdag kan worden opgenomen. Deze vrij opneembare dagen vallen binnen de in het bedrijf overeengekomen afwezigheidpercentages.

Toekenning in geval van in- en/of uitdiensttreding geschiedt in de loop van het jaar pro rata. Bij uitdiensttreding vindt geen verrekening plaats. Uitbetalen is onmogelijk.

Artikel 24 Werkschema's

De medewerker wordt geplaatst in en werkt volgens een werkschema. Vaststelling van het voor de medewerker geldende werkschema vindt plaats door de werkgever, na overleg met de medewerker.

De medewerker is verplicht 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 binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.

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, behoudens het gestelde in artikel 27 (verlengen).

Wijziging spil
Spilwijzigingen dienen door de werkgever één maand van tevoren schriftelijk aan de betreffende medewerker te worden meegedeeld. 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 met de sociale omstandigheden van de medewerker rekening gehouden.

Bezwaar tegen wijziging werkschema
Ingeval een medewerker - na overleg met de werkgever - het niet eens is met een wijziging van het voor hem geldende werkschema, kan hij gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de Ondernemingsraad. In overleg tussen de werkgever en de Ondernemingsraad zal in dat geval naar een oplossing worden gezocht.

V-rooster
Alleen medewerkers MMS vanaf 1 juli 2004 in dienst kunnen geplaatst worden in het V-rooster. Medewerkers in dienst voor 1 juli 2004 kunnen alleen op vrijwillige basis in het V-rooster geplaatst worden, onder de per 1 februari 2015 van toepassing zijnde condities.

Artikel 25 Feestdagen

De feestdagen zijn:
- Nieuwjaarsdag;
- 1e en 2e Paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- 1e en 2e Pinksterdag;
- 1e en 2e 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. Zie feestvrij schema.

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 1e Paasdag en/of 1e Pinksterdag betreft.

Feestdagentoeslag
De feestdagentoeslag, 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 tevoren 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 MMS:

- 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 schema	Werken			Vrij		
	Feestdag toeslag	Extra vrije dag	Overwerk betaling	Feestdag toeslag	Extra vrije dag	Overwerk betaling
Volgens rooster	Ja of (TVT plus toeslag deel)	Nee	Nee	Nee	Nee (wel betaald vrij)	Nee
Geen rooster	Ja of (TVT plus toeslag deel)	Ja	Nee	Nee	Ja *	Nee
* Geen toekenning van extra vrije dag op 1e Paasdag en/of 1e Pinksterdag						

Artikel 26 Overwerk

Tewerkstelling van medewerkers op tijden en dagen buiten het voor hen geldende rooster is alléén mogelijk op basis van vrijwilligheid.

Er is geen sprake van overwerk indien het meerdere werk buiten de opdracht van de werkgever wordt verricht.

Voor verricht overwerk wordt een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld toegekend. De vergoeding is opgenomen in Hoofdstuk V, artikel 37.

Artikel 27 Verlengen

Verlengen in verband met gereedkomen van werkzaamheden is verplicht overwerk en geldt alleen voor medewerkers werkzaam in de operationele sector.
Verlengen kan met maximaal één uur per dienst ten hoogste tweemaal per week worden toegepast, hetzij door vervroegd opkomen, hetzij door langer blijven ofwel beide, op het object waarop de medewerker tewerkgesteld zal worden of was.
Aanzegging zal tenminste 1 uur tevoren geschieden.

Verlengen is alleen mogelijk voor medewerkers werkzaam in de dag- of een C-dienst.

Hoofdstuk IV Functie- en beloningsgebouw

Artikel 28 Salarissen

De salarissen die bij de functiegebouwen horen zijn bindend, tenzij schriftelijk anders aangegeven. Voor salaristabellen, zie bijlage I beloningsgebouw.

Hoofdstuk V Toeslagen en vergoedingen

Artikel 29 Vermenigvuldigingsfactor (VF)

Toepassing
De vermenigvuldigingsfactor bedraagt een bepaald percentage dat wordt toegepast op het basismaandsalaris, vallend onder het bijgevoegde schema.

Medewerkers die vóór 1 oktober 2000 in dienst waren hebben recht op toepassing van de vermenigvuldigingsfactor.

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

Dienst	Vermenigvuldigingsfactor
A-dienst	9,01%
C-dienst	8,27%
C++-dienst	8,27%
D-dienst	7,45%
F-dienst (deeltijdschema A)	8,27%
R-dienst (variant reguliere C-dienst)	8,27%

Artikel 30 Schematoeslag

Algemeen
Uitgaande van het basismaandsalaris en na toepassing van de vermenigvuldigingsfactor (voor zover daar recht op bestaat) zijn op medewerkers de volgende schematoeslagen van toepassing:

Medewerkers werkzaam in de operationele sector

		Schematoeslag
A-dagdienst	maandag t/m vrijdag	0%
C-dienst	dag/avond; 2-ploegen	11%
C++-dienst	dag/middag/avond; 3-ploegen	12,5%
D-dienst	dag/avond/nacht; semicontinu; 3-ploegen	20%
E-dienst	volcontinu; 5-ploegen	30%
F-dienst	deeltijdschema A; 2-ploegen	11%
J-dienst	dag/avond/nacht; vakantiewerkers	25%
R-dienst	variant reguliere C-dienst	11%
V-dienst	volcontinu met opschakeldienst	30%

Afbouwregeling bij schemawijziging.
Indien er sprake is van vermindering van inkomsten bij een schemawijziging is de volgende afbouwregeling van toepassing:

Verplichte schemawijziging:
- Per volledig dienstjaar afbouw van twee maanden.
- In geval van schemawijziging bij 55 jaar of ouder: geen afbouw schematoeslag.

Schemawijziging op eigen verzoek:

- In geval van schemawijziging op eigen verzoek bij 60 jaar of ouder: geen afbouw schematoeslag.
- In geval van schemawijziging op eigen verzoek bij 57 jaar of ouder:
  - Bij overgang naar C-dienst: geen afbouw schematoeslag.
  - Bij overgang naar dagdienst: per volledig dienstjaar afbouw van twee maanden.

Artikel 31 Nachtdiensttoeslag

Indien een medewerker in de C-dienst incidenteel in plaats van de voor hem geldende dienst vrijwillig een nachtdienst verricht, wordt hem per gewerkt uur een extra toeslag van 0,25% van het basismaandsalaris betaald. De toepasselijke bepalingen van de Arbeidstijdenwet zullen hierbij in acht worden genomen.

Artikel 32 Overplaatsingstoeslag

Indien een medewerker op initiatief van de werkgever, met een maximumduur van zes maanden, vrijwillig wordt overgeplaatst van een volcontinu - naar de C-dienst behoudt hij zijn loon- en arbeidsvoorwaarden. Omdat de medewerker gemiddeld meer uren gaat werken vindt er (pro rata) toekenning plaats van ADV- en vakantiedagen volgens de gewerkte dienst.

Indien een medewerker op initiatief van de werkgever, met een maximumduur van zes maanden, vrijwillig wordt overgeplaatst van de C- naar de dagdienst behoudt hij zijn loon- en arbeidsvoorwaarden.

Artikel 33 Regeling operationeel personeel MMS

~~1. De medewerker werkzaam in de operationele sector inzetbaar op alle terminals en overige werkgebieden van MMS ontvangt een bruto maandelijkse uitzendgroeptoeslag van € 59,61 (per 1-10-2017). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing alsmede een telefoonvergoeding van € 10,44 bruto per maand. Op laatstgenoemde bedrag is de prijsindexeringsregeling niet van toepassing.~~

~~2. Daarboven wordt per keer, dat bovengenoemde medewerker te werk gesteld wordt op een van de ECT-terminals of overige werkgebieden een ongemakkentoeslag gegeven van € 3,14 bruto per gewerkte dag (per 1-10-2017) Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.~~

De Ongemakkentoeslag, uitzendtoeslag en telefoonvergoeding (artikel 33 huidige CAO) zijn per 1-1-2022 verwerkt in het BMS. Dit betekent dat per 1-1-2022 het BMS met € 90,- is verhoogd (SMS € 117,-). De verhoging zal niet worden toegepast op schaal 1 - trede A, 0 en 1. De sjorders die in dienst zijn voor de datum van afsluiting cao en ingedeeld zijn in schaal 1 – trede A, 0 en 1 een tijdelijke toeslag van € 120,- per maand ("overgangsregeling"). Deze toeslag is alleen voor toepassing wanneer een medewerker inzetbaar is voor sjorwerkzaamheden. Na invoering komen bovenstaande punten (1 en 2) te vervallen, en is artikel niet meer van toepassing.

Artikel 34 Vakantietoeslag

1. Aan de medewerkers wordt per kalenderjaar een vakantietoeslag toegekend van 1,3 bruto basismaandsalaris.
2. Indien het dienstverband in het lopende kalenderjaar korter zal zijn dan één jaar, wordt de vakantietoeslag pro rata toegekend naar het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij uitdiensttreding vóór of op de 15e van een maand telt die maand niet mee; bij uitdiensttreding ná de 15e wel.
   Bij indiensttreding vóór of op de 15e van een maand telt die maand mee; bij indiensttreding ná de 15e niet.
4. De vakantietoeslag, waarop de medewerker recht heeft, wordt aan hem betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand april; eventueel vroeger, indien de medewerker zijn vakantie eerder opneemt.
5. Medewerkers, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, ontvangen de vakantietoeslag bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
6. Indien de medewerker in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, wordt het eventueel te veel aan hem uitbetaalde met hem verrekend.
7. Bij overlijden van de medewerker wordt de pro rata vakantietoeslag aan de nagelaten betrekkingen (zie artikel 42) verrekend.

Artikel 35 Instructeur toeslag

Een instructeur is een Functielijst van Bijlage I-medewerker die incidenteel opleidingswerkzaamheden verricht ten behoeve van Functielijst van bijlage I-medewerkers.

Medewerkers die *incidenteel* als instructeur dienst doen, ontvangen per volledige dag, dat zij als zodanig dienst doen, een toeslag van € 6,24 bruto.

Artikel 36 Feestdagentoeslag

De betaling voor de in artikel 25 genoemde feestdagen is inbegrepen in de schemamaandsalarissen.

Als op feestdagen arbeid wordt verricht, wordt daarvoor, zowel voor arbeid binnen als buiten het voor de medewerker geldende rooster, een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld gegeven.

De vergoeding in geld bedraagt 1,32% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur.

Als een compensatie in vrije tijd en geld wordt gegeven, is over de gecompenseerde periode een vergoeding van 0,75% van het basismaandsalaris (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur verschuldigd.

Tijd-voor-tijd-tegoed
Het tijd-voor-tijd-tegoed wordt door de medewerker opgenomen op basis van de systematiek van snipperdagen.

Feestdaggeschenk
MMS verstrekt per werknemer in principe een bedrag van € 136,- voor een feestdaggeschenk met inachtneming van de fiscale mogelijkheden.

Artikel 37 Overwerktoeslag

Voor gemaakt overwerk kan een vergoeding in geld of een compensatie in vrije tijd en geld worden toegekend. Voor zover er geen sprake is van nog in te halen dagen.

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 (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) 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 (plus vermenigvuldigingsfactor, indien van toepassing) per uur.

Tijd-voor-tijd-tegoed
De medewerker kan het loondeel van gemaakt overwerk, i.p.v. laten uitbetalen, laten compenseren in de vorm van tijd-voor-tijd. Tijd-voor-tijd is alleen mogelijk als de medewerker voor wat betreft het aantal te werken diensten niet "in de min" staat. De keuze voor tijd-voor-tijd is aan de medewerker.

Brood of warme maaltijd:
Brood of warme maaltijd: Bij het overschrijden van de normale arbeidstijd met meer dan 1,5 uur zal voor rekening werkgever aan de betrokken werknemer een vergoeding worden verstrekt volgens de fiscaal geldende regeling.

Artikel 38 Reiskostenvergoeding

Bij MMS bestaat een carpoolregeling. Het toepassen van deze regeling sluit de aanspraak op iedere andere vorm van reiskostenvergoeding, ongeacht locatie, volledig uit.

Artikel 39 Correctiedagen

Medewerkers in de functielijst van bijlage I worden drie correctiedagen per jaar toegekend.

- De eerste twee correctiedagen kunnen in geld worden uitgekeerd tegen 9,2% van het basismaandsalaris (4,6% per dag). De derde correctie dag kan in tijd of in geld worden opgenomen. Bij vergoeding in geld wordt deze correctie dag uitgekeerd tegen 4,6% van het basismaandsalaris. De vergoeding in tijd wordt door de medewerker opgenomen op basis van de systematiek van snipperdagen of
- De drie correctiedagen kunnen in geld worden uitgekeerd tegen 13,8% van het basismaandsalaris (4,6% per dag).

Vrij opneembaar verlof
Medewerkers kunnen de correctiedag respectievelijk de correctiedagen ook in het betreffende kalenderjaar opnemen in de vorm van vrij opneembaar verlof, dat in overleg met de planning in de dagdienst (Functielijst) kan worden opgenomen. Deze vrij opneembare dagen vallen binnen de overeengekomen afwezigheidspercentages.

Artikel 40 Vergoeding EHBO-diploma/persluchtmasker

EHBO-diploma
Aan medewerkers die in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma wordt - indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht - een bruto vergoeding toegekend van € 28,65 per maand (per 1-1-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

Perslucht
Aan medewerkers die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker wordt - indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht - een bruto vergoeding toegekend van € 28,65 per maand (per 1-1-2021). Op dit bedrag is de prijsindexeringsregeling van toepassing.

De jaarlijkse keuring bij de arbodienst buiten het persoonlijk rooster wordt gecompenseerd met 4 uur vrij opneembaar verlof en vergoeding van de reiskosten. Het vrij opneembaar verlof kan de medewerker in overleg met de planning in de dagdienst op maandag tot en met vrijdag opnemen, met inachtneming van de overeengekomen verzuimpercentages.

Artikel 41 Dienstjubileum

MMS kent drie dienstjubilea, namelijk 12½ jaar, 25 jaar en 35 jaar of 40 jaar.

De jubilaris ontvangt de navolgende gratificatie bij het jubileum behorende:

- 12 ½ jaar in dienst: ¼ schemamaandsalaris
- 25 jaar in dienst: 1 schemamaandsalaris.
- 35 jaar in dienst: 1¼ schemamaandsalaris.

Waar fiscale regelgeving dit toestaat, zal netto worden uitbetaald.

Als medewerkers die werkend een 40-jarig dienstjubileum kunnen bereiken aangeven - in plaats van bij een 35-jarig dienstverband - bij een 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering te willen ontvangen, is MMS bereid hieraan gevolg te geven. De hoogte van deze uitkering is bruto gelijk aan die bij een 35-jarig dienstjubileum, maar wordt netto uitbetaald zolang de fiscale regelgeving dat toestaat.

Artikel 42 Uitkering aan nagelaten betrekkingen

Bij overlijden van de medewerker wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn bruto (schema) maandsalaris.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

A. De partner tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde.

B. Bij ontbreken van de partner, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

C. Bij ontbreken van de onder A. en B. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten voorzag.

Overlijdensuitkeringen uitbetaald aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de sociale verzekeringswetten worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 43 WGA-hiaat verzekering & ANW-hiaat verzekering

MMS heeft een uitgebreide WGA-hiaat verzekering afgesloten voor de periode na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering (35-80%). Daarnaast kent MMS een vrijwillige ANW-hiaat verzekering voor de medewerkers. Beide verzekeringen zullen per 1 januari 2019 collectief worden afgesloten voor de medewerkers. MMS zal 2/3 bijdragen aan de premie. De werknemers blijven hun deel aan de WGA-hiaatverzekering betalen en hebben hiermee voldaan aan de 1/3 normering.

ANW-hiaat verzekering
Tot 1 januari 2019 hebben werknemers de mogelijkheid om facultatief een Anw-hiaatverzekering bij ASR Levensverzekering N.V. af te sluiten. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de deelnemer.

Vanaf 1 januari 2019 wordt voor alle onder deze CAO vallende werknemers met een bij de werkgever bekende (huwelijks)partner een ANW-hiaatverzekering bij ASR Levensverzekering N.V. afgesloten. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de werkgever.
Werknemers dienen de werkgever te informeren over het samenwonen/trouwen en het ontbinden van de samenwoning/echtscheiding. Informatie over de dekking en de voorwaarden evenals het van toepassing zijnde pensioenreglement is verkrijgbaar bij de werkgever.

Hoofdstuk VI Arbeidsongeschiktheid

Artikel 44 Ziekte- en verzuimrichtlijnen

De medewerker die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht te handelen conform de in het bedrijf geldende regelgeving.

Artikel 45 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij ongeschiktheid van de medewerker tot het verrichten van de bedongen arbeid wegens ziekte betaalt de werkgever gedurende maximaal 104 weken het loon door gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.

2. Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden het vakantiegeld, eventuele eenmalige uitkeringen, resultaatafhankelijke uitkeringen, etc. – en de daar op van toepassing zijnde verhogingen - volledig meegerekend bij het bepalen van het loon.

3. De hoogte van de loondoorbetaling bedraagt in de eerste 52 weken van ziekte 100% van het schemamaandsalaris en in de tweede 52 weken van ziekte 70% van het schemamaandsalaris dat de medewerker zou hebben verdiend als hij niet arbeidsongeschikt was geworden.

4. Naast de onder 3. bepaalde loondoorbetaling vindt in de tweede 52 weken van ziekte een loondoorbetaling van 100% plaats, mits door de medewerker wordt meegewerkt aan de verplichtingen zoals opgenomen in de Wet verbetering poortwachter. Onder meewerken aan de verplichtingen in de Wet verbetering poortwachter wordt verstaan: meewerken aan en/of initiatieven nemen tot reïntegratie, binnen de kaders van wat reëel mogelijk is en verwacht mag worden.

5. Wanneer duidelijk is dat de medewerker door de aard van de ziekte niet in staat is om enige vorm van arbeid te verrichten (zwaar ongeval, ernstige ziekte etc.), heeft de medewerker in de eerste en tweede 52 weken van ziekte recht op een loondoorbetaling van 100%. De vraag of er sprake is van de mogelijkheid arbeid te verrichten is ter beoordeling van de bedrijfsarts.

6. Indien na afloop van de 104 weken van ziekte de arbeidsongeschiktheids-uitkering niet ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, wordt het loon over deze periode 100% doorbetaald. Deze regeling is tevens van toepassing, indien de werkgever en de medewerker gezamenlijk besluiten de aanvraag tot het verkrijgen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit te stellen.

7. Twee maanden na aanvang van de ziekte behoeven niet meer te worden doorbetaald kosten die direct verbonden zijn aan het werkzaam zijn van de medewerker (bijvoorbeeld reiskosten, uitzendgroeptoeslag, telefoonvergoeding, ongemakkentoeslag).

Artikel 46 Re-integratie

1. *Inspanningsverplichting*
Met inachtneming van artikel 15 (Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid) committeren de werkgever en de medewerker zich aan een uiterste inspanningsverplichting conform onderstaande regeling.

2. *Beschikbare arbeidsplaatsen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten*
Gemiddeld 5% van de arbeidsplaatsen is beschikbaar voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

3. *Re-integratiedoel*
Re-integratie is gericht op het benutten van de volledige door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit van de medewerker.
Bij het niet volledig kunnen benutten van de restverdiencapaciteit wordt gestreefd naar het benutten van ten minste 50% van de restverdiencapaciteit.

4. *Interne re-integratie*
Medewerkers die meer dan 65% arbeidsgeschikt zijn, blijven in dienst van de werkgever (binnen de onder 2. genoemde 5%-norm), tenzij de werkgever de betreffende medewerker gemotiveerd aantoont dat dit onmogelijk is.

   Indien in het kader van de re-integratie van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerker een aanbod tot passend werk wordt gedaan, doet de werkgever in eerste instantie een aanbod tot intern passend werk, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker.

5. *Externe re-integratie*
Wanneer intern geen geschikte functie voor de medewerker beschikbaar is of de functie niet geschikt kan worden gemaakt of de medewerker door scholing niet geschikt kan worden gemaakt voor de functie, moet de medewerker extern re-integreren.

   De medewerker wordt bij een externe re-integratie begeleid door een re-integratiebedrijf. Het in te schakelen re-integratiebedrijf, alsmede de door het bedrijf te volgen procedures behoeven de instemming van de Ondernemingsraad.

   De medewerker wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.

6. *Passend werk*
De werkgever en de medewerker zijn beide verantwoordelijk voor het zoeken naar passend werk. De werkgever zal een aanbod tot passend werk zowel wat betreft een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen.

   Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerker een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. De medewerker dient het deskundigenoordeel per omgaande aan te vragen.

7. *Voorlichting door de werkgever*
De werkgever zorgt voor voorlichting aan de medewerker over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratie-verslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van ander passend werk, de aanvraag WIA-uitkering.

8. *Informeren Ondernemingsraad en vakbonden door de werkgever*
De werkgever informeert de Ondernemingsraad minimaal ééns per kwartaal en tot in detail over de voortgang van de interne en externe re-integratietrajecten, met tot doel de trajecten te monitoren en daar waar nodig in overleg met de werkgever bij te stellen.

   In verband met 4. worden de vakbonden ieder half jaar geaggregeerd geïnformeerd over de ingezette, lopende en afgeronde re-integratietrajecten.

9. *Beroepsprocedure voor de medewerker*
In overleg met de Ondernemingsraad stelt de werkgever een beroepsprocedure op.

10. In Bijlage III zijn de richtlijnen opgenomen die gelden bij de uitvoering van ziekteverzuimbegeleiding- en re-integratietrajecten inzake Functielijst-functies.

Artikel 47 WIA-beleid

1. *Eerste WIA-jaar / Volledig arbeidsongeschikt*
Na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode ontvangt de medewerker die ten minste tien jaar in dienst was (op basis van anciënniteit) in het kalenderjaar van aanvang van de arbeidsongeschiktheid (eerste ziektedag), nog gedurende twaalf maanden een suppletie tot 90% van het schemamaandsalaris.

2. *Eerste, tweede en derde WIA-jaar / Gedeeltelijk arbeidsgeschikt met interne of externe herplaatsing*
Na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode ontvangt de medewerker de navolgende suppleties:
   - gedurende twaalf maanden tot 80% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris;
   - daarna gedurende twaalf maanden tot 75% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris;
   - daarna gedurende twaalf maanden tot 70% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris.

3. *60+-regeling / Gedeeltelijk arbeidsgeschikt met interne of externe herplaatsing*
Voor de medewerker die in het kalenderjaar waarin de arbeids-ongeschiktheid (eerste ziektedag) aanvangt, de leeftijd van 60 jaar bereikt en in dat kalenderjaar ten minste tien jaar in dienst was (op basis van anciënniteit), geldt een afwijkende regeling:
De medewerker ontvangt na afloop van de 104 weken durende loondoorbetalingperiode tot aan de eerste dag van de maand waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd leeftijd bereikt een suppletie tot 100% van het oorspronkelijke schemamaandsalaris met inachtneming van artikel 48 (mogelijk te ontvangen uitkeringen)

Artikel 48 Mogelijke te ontvangen uitkeringen

Op de suppleties en uitkeringen van MMS als bedoeld in artikel 45 en artikel 47 worden te allen tijde de in dit kader mogelijk verleende wettelijke uitkeringen (WIA/ ZW/WW/etc.) en mogelijke verzekeringsuitkeringen (zoals WGA-hiaat) in mindering gebracht, ongeacht of laatst bedoelde verzekeringen en uitkeringen door de medewerker wel of niet zijn afgesloten respectievelijk aangevraagd, respectievelijk door toedoen van de medewerker worden gekort.
Ook inkomsten van werk bij derden in het kader van re-integratie en passend ander werk, worden in mindering gebracht. De medewerker is verplicht de werkgever op verzoek alle inlichtingen te geven en eventuele kopieën te verschaffen teneinde inzicht te kunnen krijgen in de hoogte van deze uitkeringen/inkomsten.

Artikel 49 Verhaalsrecht werkgever voor doorbetaald loon

Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, verstrekt de medewerker de daartoe benodigde informatie aan de werkgever. Indien de medewerker dit weigert, heeft de medewerker alleen recht op 70% van het schemamaandsalaris zoals bedoeld in artikel 45.

Artikel 50 Volmacht ontvangen uitkeringen

De werkgever kan, gedurende de periode dat de medewerker in dienst is en suppleties van de werkgever ontvangt, bedragen gelijk aan de inkomsten en uitkeringen ingevolge de socialeverzekeringswetgeving (WIA/ WW/ etc.) als genoemd in artikel 45 en artikel 47 bij wijze van voorschot aan de medewerker betalen, indien en voor zolang de medewerker aan de werkgever volmacht verleent tot ontvangst van die uitkeringen, die dan met het voorschot verrekend zullen worden. De werkgever is tot ten hoogste 24 maanden na aanvang van de ziekte verplicht hieraan medewerking te verlenen.

Hoofdstuk VII Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu

Artikel 51 Algemeen

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

Artikel 52 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid, welzijn 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 53 VCH

De werkgever levert actief een bijdrage aan het ontwikkelen van een VCH-opleiding en -certificering. Het VCH kent een gelaagde structuur: algemene kennis van het veilig werken in de haven; specifieke kennis van en ervaring met het veilig werken in een containeroverslagbedrijf en een bedrijfsspecifiek onderdeel. Certificering op basis van door de sector opgestelde eindtermen wordt uitgevoerd door een onafhankelijk examenbureau.

Artikel 54 Verplichtingen van de medewerker

4 x verplichte tool box per jaar van 1 uur voor aanvang werktijd. Aangezien medewerkers ook een eigen verantwoordelijkheid hebben inzake veiligheid, wordt deze training niet vergoed (4 uur per jaar)

Het is de medewerker verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden dat daardoor de veiligheid in gevaar wordt gebracht. De medewerker is gehouden de door de werkgever beschikbaar gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen binnen de risicogebieden te dragen.

Het is de medewerker verboden handelingen te verrichten of na te laten, waarvan hij redelijkerwijze kan vermoeden dat daardoor schadelijke gevolgen ontstaan voor het milieu.

Partijen zijn van mening dat de zorg voor het milieu de grootste aandacht verdient. Van de medewerkers van MMS wordt daarom nadrukkelijk verwacht dat, indien zij feiten constateren die vermijdbare schade aan het milieu opleveren, zij daarover in overleg treden met de bedrijfsleiding en desgewenst met de DCMR Milieudienst Rijnmond.

Hoofdstuk VIII Verlof

Artikel 55 Vakantieregeling

Vakantiejaar
Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De medewerker, die gedurende een volledig vakantiejaar arbeid verricht, zich voor arbeid beschikbaar stelt of ongeschikt is te werken wegens arbeidsongeschiktheid, verwerft - met inachtneming van het in dit artikel bepaalde - aanspraak in dat jaar op vijf weken vakantie. Voor de toepassing van deze aanspraak zal in verband met de diverse werkschema's worden uitgegaan van 25 vrije dagen voor de niet volcontinudiensten en 21 dagen voor de volcontinudiensten.

Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter is dan twaalf maanden, verwerft de betrokken medewerker aanspraken op een evenredig deel.

Opnemen vrije dagen
Het opnemen van vakantie- en snipperdagen vindt plaats conform de in het bedrijf geldende regeling.

Het opnemen van halve snipperdagen is in overleg tussen de werkgever en de medewerker mogelijk.

Doorbetaling tijdens vakantie
Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de medewerker geldende schemasalaris doorbetaald.

Opbouw van vakantiedagen
Met ingang van 1 januari 2012 vindt volledige opbouw van wettelijk en bovenwettelijke vakantiedagen plaats ongeacht of er sprake is van (gedeeltelijke of volledige) arbeidsongeschiktheid.

Verjaringstermijn
Met ingang van 1 januari 2021 geldt dat het wettelijke verlof een reguliere wettelijke vervaltermijn kent van 1,5 jaar en bovenwettelijk verlof een verjaringstermijn kent van 5 jaar. Verlofsaldo van voor 1 januari 2021 kent geen vervaltermijn.

Vakantie en ziekte
Indien de medewerker tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid met vakantie wil gaan of vrije dagen wil opnemen, kan dat alleen na toestemming van de bedrijfsarts en de planning. Voormelde vrije dagen worden afgeschreven van het vakantietegoed, tenzij er sprake is van verlof voor noodzakelijke medische behandeling.

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

Einde dienstbetrekking
Bij beëindiging van het dienstverband worden de niet-genoten, opgebouwde vakantiedagen uitbetaald, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop de uitbetaling betrekking heeft.

Bij beëindiging van het dienstverband worden de te veel genoten vakantiedagen met het salaris verrekend.

De opzeggingstermijn mag niet als vakantiegelden.

Artikel 56

Extra vrije dagen voor medewerkers met een langdurig dienstverband of hogere leeftijd

De medewerker heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens de onderstaande tabel aanspraak op één of meer extra vrije dagen per jaar, met ingang van het kalenderjaar waarin voldaan wordt aan de voorwaarden.

Het aantal extra vrije dagen per jaar is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband	(of)	leeftijd 50 jaar	leeftijd 55 jaar	leeftijd 60 jaar
t/m 9 jaar	-	1	2	3
10 t/m 19 jaar	2	2	3	4
20 t/m 29 jaar	3	3	3	4
30 jaar en langer	4	4	4	4

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

Voor de vaststelling van de duur van het dienstverband geldt de Anciënniteitdatum zoals omschreven in artikel 16.

Deze extra vrije dagen worden conform snipperdagen in overleg tussen de werkgever en de medewerker vastgesteld en zullen niet op een zaterdag of zondag vallen. Toekenning gedurende het hoogseizoen vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

Over de extra vrije dagen wordt het salaris als bedoeld in artikel 55 doorbetaald.

De medewerkers die het bedrijf verlaten dienen alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd.

Artikel 57

Extra vrije (90%-)dagen voor medewerkers van 55 jaar tot en met 64 jaar

Medewerkers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek in het kalenderjaar waarin zij de betreffende leeftijd bereiken in aanmerking komen voor een aantal dagen vrijaf op jaarbasis volgens onderstaande tabel:

55 jaar	3 dagen	60 jaar	8 dagen
56 jaar	4 dagen	61 jaar	9 dagen
57 jaar	5 dagen	62 jaar	10 dagen
58 jaar	6 dagen	63 jaar	15 dagen
59 jaar	7 dagen	64 jaar	15 dagen

Bij aaneengesloten ziekte van langer dan één maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal vrije dagen proportioneel lager vastgesteld. De dagen waarop vrijaf zal worden gegeven, worden conform snipperdagen in overleg met de medewerkers vastgesteld. Over dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het (schema)maandsalaris vergoed, dat bij normale arbeid zou zijn verdiend. De dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden nimmer in geld uitbetaald.

Artikel 58 Kort verzuim

A. In de navolgende gevallen wordt verlof met behoud van (schema)maandsalaris verleend over de binnen voor de medewerker geldende arbeidsweek vallende werkdagen:

1 dag bij:
- Ondertrouw van de medewerker.
- Huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, schoonzusters of zwagers.
- Zijn/haar 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk.
  Valt zijn/haar huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de medewerker het recht op één vrije werkdag op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de medewerker één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan of 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 van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters of kleinkinderen.
- Het afleggen van een vak examen 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 medewerker.
- Overlijden van één van zijn/haar (stief-)ouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.

4 dagen bij:
- Overlijden van zijn/haar partner of één van zijn/haar inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.
- Overlijden van één van de (stief-)ouders of schoonouders als voor de begrafenis/crematie wordt zorggedragen.

5 dagen bij:
- Bevalling van de partner. Voor aanvullend geboorteverlof geldt de wet WIEG

B. De medewerker kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer de medewerker zijn werk niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind).

De werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

C. Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de medewerker plaats, kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de medewerker, zijn vakantie opschorten en de kort verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen kan betrokkene alsnog op een later tijdstip opnemen.

D. Voor zover de hierboven onder A. genoemde gebeurtenissen plaatsvinden op een voor de medewerker roostervrije dag, blijft de kort verzuimregeling onverminderd van kracht, met dien verstande dat het kort verzuim aansluit op de betrokken vrije dag(en).

E. Voor noodzakelijk bezoek aan artsen, dat niet buiten werktijd kan worden afgesproken, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen, die niet buiten werktijd kunnen worden uitgevoerd, en waarvoor de overheid geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft, wordt aan de medewerker naar redelijkheid en behoefte vrij gegeven met behoud van (schema)maandsalaris. Dit laatste is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortkomt uit overtredingen van de medewerker of uit het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

F. Rechten, op grond van de kort verzuimregeling, die gelden voor gehuwden, worden eveneens toegekend aan medewerkers met een partner zoals gedefinieerd in artikel 1.

Artikel 59 Organisatieverlof

Aan de medewerker die lid is van één van de werknemersorganisaties wordt, met inachtneming van het hieronder bepaalde, vrijaf gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:

- Het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten.
- Het deelnemen aan door de werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

Organisatieverlof wordt toegekend met inachtneming van de volgende voorwaarden:

A. Een georganiseerde medewerker kan ten hoogste tien organisatieverlof-dagen per kalenderjaar opnemen.

In bijzondere gevallen kan, met name voor georganiseerde medewerkers die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg tussen partijen worden verhoogd.

Het in totaal per kalenderjaar voor organisatieverlof toe te kennen aantal dagen, waarop de medewerkers die lid zijn van (één van) de werknemersorganisaties gezamenlijk recht hebben, bedraagt 3 maal het getal van de ledenmedewerkers van de werknemersorganisaties, gedeeld door 10.

B. Het toekennen van één of meer organisatieverlofdagen zal alleen geschieden op aanvraag van de betreffende werknemersorganisatie onder opgave van de naam van de medewerker, waarvoor het organisatieverlof wordt aangevraagd. Het verlof dient tijdig te worden aangevraagd.

C. Organisatieverlofdagen worden - met inachtneming van het bovenstaande - uitsluitend verleend indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten.

D. Organisatieverlof geschiedt met behoud van salaris. Onder salaris dient te worden verstaan het (schema)maandsalaris, dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel 60 Onbetaald verlof

Het verstrekken van onbetaald verlof is mogelijk, mits:

A. De werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al of niet te honoreren.

B. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de medewerker zijn.

C. Wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de medewerker geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids-)overeenkomst mag verrichten.

D. Dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal twaalf maanden wordt aangevraagd.

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

Artikel 61 SFR (senioren fit regeling) en AOW

1. SFR geboortejaren 1950 tot en met 1959

Medewerkers die ervoor kiezen een jaar of langer voor de voor hen geldende AOW-leeftijd met pensioen te gaan hebben de mogelijkheid om te kiezen voor de SFR en wel als volgt:
Maximaal vijf jaar SFR: op basis van 72,5 % werken, 92,5 % salaris en 100 % pensioenopbouw.
De vroegst mogelijke leeftijd waarop medewerkers kunnen deelnemen aan de SFR is 60 jaar.
De verbeteringen zijn van toepassing onder de voorwaarde dat deze mede worden gefinancierd met externe gelden (SVBPVH). Partijen hanteren daarbij als uitgangspunt dat rekening houdend met de overeengekomen werkgelegenheidsgarantie de beschikbare vergoeding vanuit SVBPVH voor uitvoering van de SFR voor de medewerkers van geboortejaren 1950 tot en met 1959 die tot en met 31 december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS 1 hebben opgebouwd, beschikbaar wordt gesteld voor financiering van deze regeling.

Gedurende de deelname aan de SFR is het maken van overwerk niet meer toegestaan en worden vakantiedagen, dienstverbanddagen, leeftijdsdagen en de zgn. 90 % dagen naar rato van het percentage werken toegekend.

Indien een medewerker tijdens deze faciliteit een jubileum bereikt, wordt de bijbehorende uitkering gebaseerd op basis van 100% dienstverband.

Inzet in een vast rooster (afgeleid van E-dienst of C-dienst; evenredig schrappen van Dag-, Avond-, Nacht- en Weekenddiensten), in maatwerkroosters of een seizoenrooster op basis van vrijwilligheid.

De vijf jaren SFR betreffen de laatste vijf jaar voor uittreding; bij deelname wordt tussen werkgever en werknemer de uittredingsdatum overeengekomen en vastgelegd.

Stimuleringpremie

Bij deelname aan de hiervoor aangegeven SFR (voor tenminste 6 maanden) komen medewerkers van geboortejaren 1950 tot en met 1959 die tot en met 31 december 1997 pensioenaanspraken bij PVH/OPTAS I hebben opgebouwd, in aanmerking voor de Dienstjarenregeling van SVBPVH.

Het door SVBPVH vastgestelde reglement van de "regeling dienstjarenpremie SVBPVH" is hierbij van toepassing. De voor de stimuleringspremie in aanmerking komende werknemer krijgt een netto-uitkering van maximaal 10.000, - euro, ***afhankelijk van het zgn. Dienstjarenmodel zie*** ***www.havenpensioen.nl,*** die door SVBPVH aan de werknemer wordt betaald in de maand waarin de deelnemer 64 jaar wordt na deelname aan de SFR.

Voor wat betreft het ontziebeleid, zoals vastgelegd in bijlage VII: voorzieningen oudere werknemer, blijft de ingangsleeftijd ongewijzigd, wat dus betekent dat werknemers twee jaar langer voor deze voorzieningen in aanmerking komen.

Stap 4a (SVBPVH) : huidige SFR (1950 – 1959) wordt voortgezet. Deze regeling wordt ook voortgezet voor de groep 1960 – 1969 (stap 4b SVBPVH). Andere opties waaronder eerder uittreden/prepensioenplan gecombineerd met mogelijke pro rato toekenning van de 90% dagen (vanaf 65 jaar) worden in samenhang met deze SFR-regeling nader onderzocht (werkgroep SFR). Voor met name de fiscale en juridische aspecten zal de werkgroep mogelijk worden uitgebreid met een externe deskundige. Uiterlijk eind 2019 dient er een concreet plan te zijn.

Werknemers met de geboortejaren tot en met 1959 die eerder dan 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treden, ontvangen voor iedere maand meer dan 12 maanden eerdere uitdiensttreding dan de AOW-gerechtigde leeftijd € 1.847, - bruto per maand als extra compensatie. Voor de eerste twaalf maanden komt men in aanmerking van de dienstjarenpremie indien men minimaal zes maanden deelneemt aan de sr. Havenfitregeling (SFR) conform de reglementen van de SVPVH.

2. SFR geboortejaren 1960 tot en met 1969

De huidige SFR (1950 — 1959) wordt voortgezet voor de groep 1960 – 1969 (alleen zonder dienstjarenpremie).

Een eerder stoppen met werken (ESMW) regeling die werknemers naast een aantal gemaakte 'duurzame inzetbaarheidsafspraken' in de gelegenheid stelt op een gezonde manier vervroegd met hun werkzame leven te stoppen. Vanaf 65-jarige leeftijd ontvangen zij het door de overheid jaarlijks vastgestelde RVU vrijgestelde bedrag ter hoogte van de bruto AOW ongehuwde uitkering (circa € 22.000,- per jaar,) plus de te missen pensioenpremie (circa € 15.000,- per jaar). MMS zal gezamenlijk met vakbonden richting de landelijke politiek optrekken om de fiscale regels hiertoe aan te passen. De regeling geldt voor de medewerkers van geboortejaar 1960 - 1969. De combi regeling van maximaal 5 jaar kent 2 opties te weten:

Optie 1: Jaar 1, 2 en 3 72,5% werken, 92,5% salaris en 100% Pensioenpremie. Vervolgens stelt de werkgever vanaf 65 jaar conform het Zwaar Werkmodel van

FNV Havens jaarlijks tot aan AOW gerechtigde leeftijd de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 1847,- bruto pro rato per maand (2021; het gebruteerde bedrag voor ongehuwden) daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode waarop eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250, - pro rato per maand. Indien dit niet mogelijk is wordt zover fiscaal mogelijk en toegestaan deze compensatie ter beschikking gesteld om het pensioenkapitaal/de pensioenuitkering te verhogen. Voorgemeld bedrag wordt vanaf 1 januari 2022 jaarlijks geïndexeerd met APC.

Optie 2: Jaar 1, 2 en 3 72,5% werken, 92,5% salaris en 100% Pensioenpremie. Vervolgens jaar 4 en 5 gaat de werknemer 60% werken, 92,5% salaris ontvangen en 100% pensioen opbouwen. Aan het eind van de CAO-periode zal geëvalueerd worden of het verantwoord is om optie 2 in stand te houden. De werkzaamheden vallen onder de categorie 'zwaar werk' en als het aantal productieve dagen op basis van 60% werken sterk afwijkt dan zullen partijen hierover een ander besluit kunnen gaan nemen.

De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU belasting wordt geheven.

Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen, in opvolging van het pensioenakkoord, de mogelijkheid tot verlofsparen inrichten. Uitgangspunt is dat de waarde van de verlofdagen extern worden belegd bij een stichting of een administratiekantoor (derde regeling) met de afspraak dat werkgever jaarlijks zorgdraagt dat het gespaarde verlof waarde vast blijft.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam, 1 november 2021.

Namens Matrans Marine Services B.V.

E.H.J. Bouwens

Namens CNV Vakmensen

C. Hensen

P. Fortuin

Namens FNV Havens

N. Stam

Paraaf Matrans: Paraaf FNV: Paraaf CNV:

Bijlage I Beloningsgebouw

Functielijst: Salarisschaal operationele medewerkers Matrans Marine Services B.V.

Bijlage
Salarisschaal A per 1 januari 2021

Loonschaal per 1 januari 2021 (inclusief 0,72% APC en 0,78% initieel)

20 Jaar	90%
19 Jaar	80%
18 Jaar	70%

De betaling van jeugdigen is volgens bijgevoegde tabel waarbij het percentage wordt genomen van het salaris dat de medewerker zou hebben verdiend bij indiensttreding op 21 jarige leeftijd in de desbetreffende functie.

		A	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Operationeel medew	1	2190	2286	2375	2465	2559	2657	2756	2862	2973	3085	3204
Operationeel medew+ 1 functie uit lijst	2	X	2415	2504	2599	2696	2798	2902	3010	3126	3241	3363
Operationeel medew+ 2 functies uit lijst	3	X	2543	2638	2739	2845	2953	3065	3183	3305	3432	3560
Operationeel medew+ 3 functies uit lijst	4	X	2669	2767	2867	2976	3085	3198	3316	3439	3565	3697
Sjorteamleider (Ass.meew.teamleider)	5	X	X	2963	3065	3171	3281	3394	3511	3633	3760	3888
Shiftleader (Meewerk.teamleider)	6	X	X	X	X	3169	3310	3452	3593	3735	3876	4020
Coördinator (inspecteur)	7	X	X	X	X	3420	3548	3683	3822	3967	4118	4272

Plaatsing in een van de loonschalen is afhankelijk van de behoefte van het bedrijf.

Met ingang van 1 juni 2022 zal in het beloningsgebouw aan de functiegroep OM3 trede 10 en trede 11 worden toegevoegd (trede 10: 3.575, - en trede 11: € 3.642, - o.b.v. loonschaal per 1 september 2020). Medewerkers ingeschaald in OM3 trede 9 gaan per 1 juni 2022 naar trede 10 en per 1 juni 2023 naar trede 11. Daarnaast zullen de medewerkers in OM4 worden ingeschaald in OM3 waarbij OM4 als schaal zal verdwijnen. Hierbij de kanttekening dat voor alle medewerkers in OM3 drie functies gekoppeld kunnen worden. Voor de huidige medewerkers in OM4 heeft bovenstaande geen nadelige gevolgen.

Doorstroom naar andere functie
Bij doorstroom naar een andere functie vindt inschaling plaats in hetzelfde of naast liggend hogere salaris. Een en ander vindt plaats op basis van behoefte. De behoefte wordt vastgesteld door het management. Naast het behoeftecriterium geldt het criterium "gebleken geschiktheid" van de medewerker ('willen en kunnen'). De gebleken geschiktheid van de medewerker wordt door het management bepaald door het hanteren van de in het bedrijf gangbare regelgeving.

Doorgroei binnen salarisgroep
In beginsel vindt jaarlijks doorgroei plaats naar de volgende trede binnen een salarisgroep, een en ander met inachtneming van het voor de betreffende salarisgroep geldende maximumsalaris. Afwijking van deze regel is slechts mogelijk, indien er sprake is van een beoordelingssysteem overeengekomen met de ondernemingsraad.

Functielijst

Operationeel medewerker	De werkzaamheden van de operationeel medewerker (I) bestaan uit: stackerdraaien, eenvoudig stuwadoorswerk (aan- en afhoeken), bijvoorbeeld TMCD en het systeem-sjorren. Een werknemer in deze functie moet in staat zijn om stackerbakken met een vorktruck of met een elektrische handpomp-wagen te verplaatsen. (artikel 21 punt 1 t/m 9).
Overige functies:	Indeling in functiebalk 2, 3 of 4 is afhankelijk van het aantal functies uit onderstaand overzicht waarin medewerker is aangesteld en uitvoering aangeeft. (artikel 21 punt 10 en 11).
Verbindingsfuncties	Dit betreft radiomandek (RD) en/of radiomanwal (RW)
Besturende functies	Dit betreft zowel lichte en/of zware voertuigen (bijvoorbeeld TT, RS, HC), exclusief straddle carrier*.
Controlerende functies	Dit betreft alle voorkomende controlefuncties (bijvoorbeeld CP).
Zware Stukken	(dit betreft het behandelen van bijzondere lading, nadrukkelijk niet vastzetten).
Sjorteamleider	(dit betreft assistent meewerkend teamleider).
Shiftleader	(dit betreft een leidinggevende van 1 terminal).
Coördinator	(dit betreft een leidinggevende van meerdere terminals).

Het uitvoeren van Straddle Carrier werkzaamheden wordt niet verwerkt in de functiebalk, maar straddlecarrierchauffeur kan worden gekoppeld aan functiegroep A3 of A4.

Uitsluitend indien operationeel noodzakelijk (ter beoordeling van het management van het bedrijf) kunnen operationeel medewerkers (A3 of A4) als straddlecarrierchauffeur worden ingezet. Voor de inzet op de Straddle Carrier (SC) geldt een toeslag per gewerkte dag van € 30,14 (vanaf 1-1-2021). Dit bedrag is aan indexering onderhevig.

Indien de werkgever geen gebruik meer wil maken van de indeling van een medewerker op de straddle carrier, zal de werkgever de betreffende medewerker een andere extra functie aanbieden. De medewerker accepteert deze andere functie en blijft dan ook ingedeeld in loongroep 3; de straddle carrier toeslag per gewerkte dienst komt dan te vervallen.

Bijlage II Regeling inhuur personeel van derden

De tewerkstellingsvolgorde in geval van pieken en leegloop is, MMS, ILS en Unilash, RPS en Transcore.

Tewerkstelling van medewerkers van voornoemde bedrijven geschiedt op basis van de voor voornoemde bedrijven geldende functielijsten.

Legitimatiebewijs
De in de operationele sector te werk te stellen medewerkers bij ECT dienen in het bezit te zijn van een ECT-pas of ECT-dagpas.

Overdragen van werk
Het overdragen van werk (uitbesteden) tussen de leden van de werkgeversorganisatie blijft te allen tijde mogelijk.

Bijlage III Richtlijnen die gelden bij de uitvoering van ziekteverzuimbegeleiding- en re-integratietrajecten inzake Functielijst-functies

Loondoorbetaling gedurende 104 weken termijn
Gedurende de uitvoering van het ziekteverzuimbegeleiding- en re-integratietraject dient de loondoorbetalingtermijn van 104 weken volledig te worden doorlopen. Met andere woorden: het gaan uitvoeren van een andere passende functie door de medewerker dient gedurende de 104 weken termijn geen gevolgen te hebben voor de loonbetaling (conform Artikel 7:629 BW en Artikel 45 MMS-CAO).

Arbeidsongeschiktheid gedurende 104 weken termijn
Indien gedurende de 104 weken termijn de medewerker instemt met ander passend werk, dient de arbeidsongeschiktheid door te blijven lopen in afwachting van de WIA-keuring.

Functiewijziging
Besluitvorming over ander passend werk / functiewijziging vindt plaats op basis van een rapportage van een door de werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige.

Bijlage IV Vakbeweging en onderneming

- MMS zal de oprichting van ondernemingsafdelingen of ledengroepen van de werknemersorganisaties niet in de weg staan.
- Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van de werknemersorganisaties zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- MMS zal aan vakbondsvertegenwoordigers een ingerichte ruimte ter beschikking stellen voor het verrichten van hun werkzaamheden.
- MMS zal afsluitbare publicatieborden beschikbaar stellen voor de werknemersorganisaties voor gezamenlijk gebruik. De publicatieborden zijn uitsluitend bestemd voor officiële publicaties van de Vakbonden. Publicaties zullen van tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.
  In beginsel zal MMS voor vakbondsoverleg tussen de werknemersorganisaties en hun in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar stellen. Dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden. In overleg met de betrokken werknemersorganisatie(s) zal daartoe een regeling worden getroffen. MMS behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteit in te trekken.
- Op verzoek van de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers kunnen deze zich bij de bespreking van een geschil met de werkgever laten vergezellen door één (of meer) ondernemingsafdelingslid(-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam zijn.

Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

Medewerkers werkzaam in de operationele sector
Over de periode van 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2020 zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende medewerkers werkzaam in de operationele sector aan de werknemersorganisaties afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten, zoals onder andere een Nationale Havenwerkers Congres, voor de medewerkers werkzaam in de operationele sector vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de werknemersorganisaties.

Werknemersorganisatiebijdrage aan organisatieverlof

De werkgever ontvangt voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten. De vergoeding voor een organisatieverlofdag wordt jaarlijks centraal (werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties) vastgesteld.

Werkgelegenheid/arbeidsplaatsen

- Partijen betrokken bij deze CAO hebben een werkgelegeheidsconvenant afgesloten. Zie bijlage IX.
- Halfjaarlijks zullen aan de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties gegevens worden verstrekt met betrekking tot de totale personeelsbezetting per functiegroep, vallende onder de CAO.
- Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties worden geïnformeerd. De informatie zal zo tijdig worden verstrekt, dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is.
  Ten minste éénmaal per jaar zullen de werknemersorganisaties worden uitgenodigd voor een informatieve bespreking over de algemene situatie van de onderneming, alsmede over de vooruitzichten, met name op het gebied van de werkgelegenheid en de technologische ontwikkelingen in de onderneming.

Van geval tot geval zal worden vastgesteld in hoeverre de te verstrekken informatie vertrouwelijk dient te blijven en zo ja, hoe lang.

Veilig werken

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

Vakbondscontributie

- De vakbondscontributie wordt fiscaal vriendelijk verrekend in de werkkostenregeling gedurende de looptijd van deze Matrans-CAO voor zover dat fiscaal mogelijk blijft.

- MMS B.V. stelt € 6.500,00 per jaar ter beschikking ten behoeve van afstemming van internationale ontwikkelingen in de sjorsector. Aanwending van deze gelden zal in onderling overleg geschieden.

Ten aanzien van het beheer van deze gelden geldt het volgende:

- Het budget blijft in het bedrijf.
- De VAB en/of de vakbondsbestuurder van het bedrijf is de bewaker van het budget.
- Er is te allen tijde vooraf overleg over aanwending van het budget tussen de begeleidend bestuurder, het vakbondsafdelingsbestuur en de werkgever.
- Besteding van het budget gaat vergezeld van een begroting en na de activiteit van een daadwerkelijke afrekening van de kosten.
- In de maand januari van ieder jaar geeft de werkgever een overzicht van de omvang van het budget.
- Naast het overzicht van de omvang van het budget wordt er ook een overzicht verstrekt door de werkgever na iedere activiteit, als de kosten definitief zijn verrekend.
- De vakbond draagt zorg voor eventuele boekingen die bij de activiteit behoren. De werkgever stort hiervoor het bedrag wat in de begroting staat opgenomen.
- Bij de definitieve afrekening tussen vakbond en werkgever zal er een volledige rapportage naar de leden van de vakbond gaan.

Bijlage V Geschillen

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 één der partijen en/of door één 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 welker 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.

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

Bevoegde rechter
Indien na verloop van twee maanden na ontvangst van de schriftelijke klacht geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij, welke de klacht aanhangig heeft gemaakt of welker lid de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen één maand nadien het recht deze ter afdoening te brengen voor de bevoegde kantonrechter.

Bijlage VI Regeling & varia

Voor medewerkers geldt dat zij op maandbasis een gemiddeld aantal spillen/taken moeten werken (circa 19 spillen). Wanneer deze spillen/taken worden gemaakt wordt grotendeels door medewerkers zelf bepaald, alsmede door het werkaanbod. Een medewerker kan een voorkeur aangeven voor indeling al dan niet in een vaste spil. Voor beide categorieën geldt dat zij te allen tijde 's morgens voor 10.00 uur kunnen afbellen. Er is een keuze uit een dag-, avond- of nachtspil, met dien verstande dat de keuze bepaald wordt door: de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet biedt, het werkaanbod, de voorkeur van de betrokkenen.

Het kan voorkomen dat de medewerker, ondanks voldoende beschikbaarheid, in enige maand de beoogde spillen niet heeft kunnen werken; in dit geval wordt de medewerker in de mogelijkheid gesteld en dient deze het tekort aan gewerkte spillen in andere maand(en) in te halen. Indien men dit verzuimt zullen er na overleg snipperdagen worden ingehouden.

Met betrekking tot het voor 10.00 uur afbellen erkennen partijen dat onbeperkt afbellen voor 10.00 uur de continuïteit van het bedrijf schade kan berokkenen.

Voor een niet spilloper geldt dat men per maand een evenredig aantal toeslagdiensten (avond, nacht, weekend) moet maken, overeenkomend met het aantal ingeroosterde toeslagdiensten van de vast spil waaraan de niet spilloper is gekoppeld.

Als men een derde taak maakt (op vrijwillige basis!) wordt dit uitbetaald, voor zover er geen sprake is van een tekort in het aantal diensten, dus als de werknemer boven het aantal, volgens rooster te werken diensten in die maand uitkomt, en voor zo ver er geen sprake is van een negatief dagen saldo.

Met betrekking tot leegloop is in alle gevallen leidend waarvoor de medewerker wordt besteld. Bij storm, calamiteiten, werkonderbrekingen bij derden is dit eveneens van toepassing. Een taak blijft mogelijk bij vorenstaande voorbeelden, indien men daadwerkelijk voor een taak is besteld. De werknemer kan dan zelf bepalen of hij na die taak beschikbaar blijft.

RPS
Ervan uitgaande dat RPS geen sjorbedrijf is en een zelfstandige onderneming wordt protocollair het volgende vastgelegd:
RPS-medewerkers kunnen onder nader te bepalen afspraken worden ingezet als stackerdraaiers. Voor de opleiding van de RPS-medewerker dient externe financiering te worden verkregen. Hierbij verwijzen wij naar het overleg tussen Havenbedrijf, Gemeente Rotterdam, Directie RPS en FNV Havens.

Bijlage VII Voorzieningen oudere medewerker

Voorzieningen voor 55-jarigen en ouder

Indien er sprake is van sociale omstandigheden (advies P&O) of een medische indicatie (oordeel arts, verbonden aan een arbodienst) kan MMS-medewerkers van 55 jaar en ouder - met behoud van arbeidsvoorwaarden - vrijstellen van 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 57-jarigen en ouder

A. Er geldt een vrijstelling c.q. verlichting van arbeid in ploegendienst voor medewerkers van 57 jaar en ouder.

B. Vanaf hiervoor genoemde leeftijd kunnen medewerkers nachtdiensten omzetten naar avonddiensten met behoud van schematoeslag en volcontinue rooster. Bij overgang van de volcontinudienst naar de C-dienst (dag-avond) zal alsdan geen afbouw van schematoeslag plaatsvinden

C. Voor de financiering van deze meerkosten zal de werknemersbijdrage pensioenlasten van 6% naar 7% worden verhoogd.

Bij tewerkstelling in een ander lager betaald werkschema zal afbouw plaatsvinden op basis van de afbouwregeling schematoeslag conform artikel 30.

Een medewerker wordt voor zijn 60e verjaardag uitgenodigd voor een gesprek waarbij de vitaliteitsregelingen en inzetbaarheid tot aan zijn pensioen wordt besproken. Onderdeel van het gesprek is o.a. inzetbaarheid op sjorwerkzaamheden na zijn 60e. Hierbij krijgt de medewerker de keuzevrijheid om de inzetbaarheid op sjorwerkzaamheden te beperken.

Bijlage VIII Onderhandelingsresultaat CAO Matrans Marine Services

Onderhandelingsresultaat CAO MMS

Looptijd:

CAO wordt afgesloten voor een periode van 48 maanden, 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024.

Loongebouw:

- Prijscompensatie: het huidige systeem van automatische prijscompensatie wordt aangepast naar voortaan jaarlijkse APC methodiek op basis van het landelijk systeem (peildatum oktober-oktober) van het CBS. Per 1 januari 2021 zal de APC schoongemaakt worden (t/m oktober).

- Initiële loonsverhoging inclusief APC per 1 januari 2021 van 1,5%. Per 1 januari 2022 1,5% initieel; 1,5% initieel per 1 januari 2023 en 1,5% initieel per 1 januari 2024.

- Ongemakkentoeslag, uitzendgroeptoeslag en telefoonvergoeding (artikel 33 huidige CAO) verwerken in het BMS. Dit komt neer op een verhoging van het BMS van € 90, - per maand (schemamaandsalaris € 117, - per maand). De verhoging zal niet worden toegepast op schaal 1 - trede A, 0 en 1. Twee maanden na afsluiten van de cao zullen de toeslagen verwerkt worden in het BMS. Daarnaast krijgen sjorders die in dienst zijn voor de datum van afsluiting cao en ingedeeld zijn in schaal 1 – trede A, 0 en 1 een tijdelijke toeslag van € 120,- per maand ("overgangsregeling"). Deze toeslag is alleen voor toepassing wanneer een medewerker inzetbaar is voor sjorwerkzaamheden.

- Matrans wil onderzoeken of het afsluiten van een collectieve verzekering tegen inkomensverlies als gevolg van arbeidsongeschiktheid voor het deel boven maximaal dagloon (excedentverzekering) financieel haalbaar is. De kosten en keuze van deze mogelijke aanvullende verzekering liggen bij de betreffende medewerker.

- Matrans is bereid de inhoud van de functie van Coördinator te benchmarken met gelijkwaardige functies in de Rotterdamse haven (met de focus op ILS). Hiervoor zal een werkgroep worden gevormd bestaande uit een aantal Coördinators.

- De indeling van nieuwe BBL- medewerkers geschiedt conform de huidige systematiek. De medewerker start bij indiensttreding in loonschaal 1 trede A. Inzake de vijfjaar contracten zal in de eerste vier jaar van het dienstverband sprake zijn van een groei van 1 trede per halfjaar.

Paraaf MMS: Paraaf FNV: Paraaf CNV:

- Met ingang van 1 juni 2022 zal in het beloningsgebouw aan de functiegroep OM3 trede 10 en trede 11 worden toegevoegd (trede 10: 3.575,- en trede 11: € 3.642,- o.b.v. loonschaal per 1 september 2020). Medewerkers ingeschaald in OM3 trede 9 gaan per 1 juni 2022 naar trede 10 en per 1 juni 2023 naar trede 11. Daarnaast zullen de medewerkers in OM4 worden ingeschaald in OM3 waarbij OM4 als schaal zal verdwijnen. Hierbij de kanttekening dat voor alle medewerkers in OM3 drie functies gekoppeld kunnen worden. Voor de huidige medewerkers in OM4 heeft bovenstaande geen nadelige gevolgen.

- Voor de groep medewerkers die (i) voorheen werkzaam was bij Matrans via Transcore en Unilash of (ii) bij Matrans in dienst was op basis van een tijdelijk contract voor de duur van drie jaar en al dan niet na een onderbreking van drie maanden en één dag weer bij Matrans in dienst gekomen is, wordt de anciënniteitsdatum (artikel 16 van de cao) per 1 januari 2021 herzien in de zin dat de periode(n) waarin de medewerkers (al dan niet via Transcore of Unilash) reeds werkzaam zijn geweest voor Matrans zal (zullen) meetellen bij het bepalen van de anciënniteitsdatum. In die gevallen waarin de medewerkers voorafgaand aan hun indiensttreding bij Unilash al rechtstreeks voor Matrans hebben gewerkt, zal ook met deze periode rekening gehouden worden. E.e.a. impliceert dat de betreffende medewerkers per 1 januari 2021 mogelijk recht zullen hebben op extra vrije dagen (artikel 56 van de cao) en eerder aanspraak zullen kunnen maken op een jubileumuitkering (artikel 41 van de cao) en op een aanvulling op de WIA-uitkering (artikel 47 van de cao). De herziening heeft slechts werking voor de toekomst en zal derhalve niet kunnen leiden tot aanpassingen van het salaris dan wel toekenning extra vrije dagen met terugwerkende kracht en evenmin aanspraak kunnen geven op een versnelde doorgroei ('inhaalslag') per 1 januari 2021 naar een hogere trede binnen een salarisgroep of naar een andere functie. Met betrekking tot de jubilea uitkeringen zullen geen werknemers tussen wal en schip vallen in het geval ze net een jubilea uitkering mislopen uitgaande van de ingangsdatum van de overeengekomen handelswijze per 1 januari 2021.

- Matrans zal tezamen met de OR een plan van aanpak opstellen teneinde de precieze anciënniteitsdata van de betrokken medewerkers in kaart te brengen. Zodoende aan de bovengenoemde afspraak uitvoering te geven. De bewijslast ter zake de precieze anciënniteitsdatum blijft rusten op de medewerker.

BBL traject / tussencontracten met opleidingsfaciliteiten"

- Het huidige traject "tussencontract met opleidingsfaciliteiten" wordt voortgezet gedurende de nieuwe cao periode met dien verstande dat er meer ruimte wordt gemaakt voor contracten voor onbepaalde tijd. De verhoudingen van de totale arbeidsinzet waar gedurende de cao periode naar gestreefd wordt is 50% onbepaalde tijd, 25% bepaalde tijd (o.a. BBL contract, 5-jarige contract) en 25% inhuur.

- De uitstroom door o.a. pensioen, minderwerken (SFR) creëert ruimte voor de groep bepaalde tijd contracten om bij goed functioneren door te stromen naar onbepaalde tijd. De komende 5 jaar zullen circa 10 medewerkers met pensioen gaan waarbij de eerste vijfjaar contracten aflopen in 2024.

- Voor de huidige groep 5-jaar contracten (circa 29) geldt dat zij bij huidige sjormarkt (volume) aan het eind van hun contract voor bepaalde tijd een dienstverband voor

onbepaalde tijd krijgen. Tenzij uit het functionerings- en beoordelingscyclus blijkt dat de werknemer niet voldoende functioneert om in aanmerkingen te komen voor een dienstverband voor onbepaalde tijd.

SFR / eerder stoppen met werk

- De huidige SFR (1950 — 1959) wordt voortgezet voor de groep 1960 – 1969 (alleen zonder dienstjarenpremie).

- Een eerder stoppen met werken (ESMW) regeling die werknemers naast een aantal gemaakte 'duurzame Inzetbaarheidsafspraken' in de gelegenheid stelt op een gezonde manier vervroegd met hun werkzame leven te stoppen. Vanaf 65-jarige leeftijd ontvangen zij het door de overheid jaarlijks vastgestelde RVU vrijgestelde bedrag ter hoogte van de bruto AOW ongehuwde uitkering (circa € 22.000,- per jaar,) plus de te missen pensioenpremie (circa € 15.000,- per jaar). MMS zal gezamenlijk met vakbonden richting de landelijke politiek optrekken om de fiscale regels hiertoe aan te passen. De regeling geldt voor de medewerkers van geboortejaar 1960 - 1969. De combi regeling van maximaal 5 jaar kent 2 opties te weten:

- Optie 1: Jaar 1, 2 en 3 72,5% werken, 92,5% salaris en 100% Pensioenpremie. Vervolgens stelt de werkgever vanaf 65 jaar conform het Zwaar Werkmodel van FNV Havens jaarlijks tot aan AOW gerechtigde leeftijd de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 1847,- bruto pro rato per maand (2021; het gebruteerde bedrag voor ongehuwden) daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode waarop eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250, - pro rato per maand. Indien dit niet mogelijk is wordt zover fiscaal mogelijk en toegestaan deze compensatie ter beschikking gesteld om het pensioenkapitaal/de pensioenuitkering te verhogen. Voorgemeld bedrag wordt vanaf 1 januari 2022 jaarlijks geïndexeerd met APC.

- Optie 2: Jaar 1, 2 en 3 72,5% werken, 92,5% salaris en 100% Pensioenpremie. Vervolgens jaar 4 en 5 gaat de werknemer 60% werken, 92,5% salaris ontvangen en 100% pensioen opbouwen. Aan het eind van de CAO-periode zal geëvalueerd worden of het verantwoord is om optie 2 in stand te houden. De werkzaamheden vallen onder de categorie 'zwaar werk' en als het aantal productieve dagen op basis van 60% werken sterk afwijkt dan zullen partijen hierover een ander besluit kunnen gaan nemen.

- Werknemers met de geboortejaren tot en met 1959 die eerder dan 12 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treden, ontvangen voor iedere maand meer dan 12 maanden eerdere uitdiensttreding dan de AOW-gerechtigde leeftijd € 1.847, - bruto per maand als extra compensatie. Voor de eerste twaalf maanden komt men in aanmerking van de dienstjarenpremie indien men minimaal zes maanden deelneemt aan de sr. Havenfitregeling (SFR) conform de reglementen van de SVPVH.

- De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat er geen eindheffing van RVU belasting wordt geheven.

Paraaf MMS: Paraaf FNV: Paraaf CNV:

- Met ingang van 1 januari 2021 geldt dat het wettelijke verlof een reguliere wettelijke vervaltermijn kent van 1,5 jaar en bovenwettelijk verlof een verjaringstermijn kent van 5 jaar. Verlofsaldo van voor 1 januari 2021 kent geen vervaltermijn.

- Gedurende de looptijd van de cao zullen cao-partijen, in opvolging van het pensioenakkoord, de mogelijkheid tot verlofsparen inrichten. Uitgangspunt is dat de waarde van de verlofdagen extern worden belegd bij een stichting of een administratiekantoor (derde regeling) met de afspraak dat werkgever jaarlijks zorgdraagt dat het gespaarde verlof waarde vast blijft.

60 jaar niet meer sjorren

- Een medewerker wordt voor zijn 60e verjaardag uitgenodigd voor een gesprek waarbij de vitaliteitsregelingen en inzetbaarheid tot aan zijn pensioen wordt besproken. Onderdeel van het gesprek is o.a. inzetbaarheid op sjorwerkzaamheden na zijn 60e. Hierbij krijgt de medewerker de keuzevrijheid om de inzetbaarheid op sjorwerkzaamheden te beperken.

Overig

- De cao zal aangepast worden op de Wet WIEG.
- De teksten in cao worden gezamenlijk aangepast op de huidige AOW leeftijd.

Werk naar werk

- Doel: voor de medewerker die aangeeft op termijn zijn loopbaan buiten de sjorsector te willen vervolgen of zich preventief te willen ontwikkelen voor een alternatief beroep wordt de mogelijkheid tot begeleiding "van werk naar werk" geboden. Het doel van het traject is met name een preventieve maatregel bij mismatch (ambitie versus werkzaamheden), het voorkomen van verzuim, bevorderen van vrijwillige mobiliteit en betrokkenheid.

- Doelgroep: van toepassing voor alle medewerkers van Matrans met een onbepaalde tijd contract. De bepaalde medewerkers ("tussenbaan") hebben een separate regeling (bijlage II). Derhalve is het "van werk naar werk-traject" op hen niet van toepassing.

- Uitgangspunten:
  - Periodieke inventarisatie bij medewerkers door HR of op initiatief van medewerker dient medewerker schriftelijk zijn/of haar opleidingsvraag in.
  - Situatie en behoefte samen met de medewerker verkennen ("maatwerk").
  - Verzoek medewerker (concreet plan of intentie?).
  - Mogelijkheid bespreken en concretiseren in een plan van aanpak (middelen, randvoorwaarden, kosten, doel).
  - Schriftelijk bevestigen / afspraken (start traject / studie).
  - Indien gewenst door medewerker en/of werkgever wordt een 3e partij ingeschakeld om te komen tot een plan van aanpak (denk aan beroepskeuzetest, loopbaan coaching, haalbaarheidstest, sollicitatietraining, en dergelijke). Eventueel ook eerder in het traject.
  - Matrans faciliteert ook ondersteuning richting medewerker (dan wel via een 3e partij) o.a. voortgang , planning etc.

- Het "van werk naar werk traject" is niet vrijblijvend, er zijn consequenties – bij niet afronden van het plan van aanpak - m.b.t. terugbetaling (verdeelsleutel 50/50).

- Vergoedingen:
  - Voor opleidingskosten wordt maximaal € 1.200, - per jaar vergoed (voor maximaal 3 jaar).
  - 8 studiedagen per jaar toegekend (voor maximaal 3 jaar).

Aldus overeengekomen te Rotterdam, 13 april 2021

Voor Akkoord:

Matrans Marine Services B.V.	F.N.V. Havens	CNV Vakmensen
E. J. H. Bouwens	N. Stam	T. Orie

Bijlage IX Werkgelegenheidsconvenant

Werkgelegenheidsconvenant

MMS, ILS en Unilash hierna "de Sjorbedrijven", partijen ter ener zijde,

en

FNV Havens en CNV Vakmensen, partijen ter andere zijde, tezamen ook wel aan te duiden als: "partijen";

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

a. partijen afspraken wensen te maken over de werkgelegenheid bij de Sjorbedrijven;

b. als uitgangspunt voor die afspraken geldt de gescheiden verantwoordelijkheden van partijen;

c. de Sjorbedrijven primair verantwoordelijk zijn voor hun bedrijfsvoering, waaronder de behoefte aan personeel en opleidingen;

e. partijen gelet op een en ander de volgende afspraken hebben gemaakt en wensen vast te leggen;

f. partijen verstaan onder sjorwerk o.a. het los en vast maken van containers "Sjorren" en het aanbrengen en wegnemen van semi-automatische "Twistlocks" en "Stackerhandling".

KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:

1. de Sjorbedrijven zeggen toe - onder hierna te noemen voorwaarden - dat voor hun medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en in dienst bij een der Sjorbedrijven op 1 januari 2017 en vallen onder de werkingssfeer van een CAO, de

werkgelegenheid wordt gewaarborgd gedurende een periode van 5.5 jaar en wel tot 30 juni 2022 (hierna: "de toezegging").

2. de toezegging is gebaseerd op de huidige omvang van het sjorwerk, 5.5 miljoen deepsea moves, bij de Sjorbedrijven, én de verwachting dat die omvang met niet meer dan maximaal 1 miljoen moves zal afnemen in genoemde 5,5 jaar periode.

3. bij onverhoopte afname van het sjorwerk bij de Sjorbedrijven met 1 miljoen deepsea moves of meer, vervalt de toezegging en zullen partijen alsdan over de ontstane situatie van mogelijk overtollige medewerkers met elkaar in overleg treden.

4. in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhouding in Nederland of in geval van relevante tussentijdse wetswijzigingen of contractuele verplichtingen jegens de opdrachtgevers of technische innovaties, welke nadelig uitwerken op de werkgelegenheid bij de Sjorbedrijven, kan van dit convenant worden afgeweken, indien het in strijd met de redelijkheid en billijkheid is te achten de Sjorbedrijven aan de toezegging te houden.

Aldus overeengekomen op 9 oktober 2018 te Rotterdam,

MMS .....

FNV Havens .....

ILS .....

CNV Vakmensen .....

Unilash .....

Bijlage X Werk naar werk

- Doel: voor de medewerker die aangeeft op termijn zijn loopbaan buiten de sjorsector te willen vervolgen of zich preventief te willen ontwikkelen voor een alternatief beroep wordt de mogelijkheid tot begeleiding "van werk naar werk" geboden. Het doel van het traject is met name een preventieve maatregel bij mismatch (ambitie versus werkzaamheden), het voorkomen van verzuim, bevorderen van vrijwillige mobiliteit en betrokkenheid.

- Doelgroep: van toepassing voor alle medewerkers van Matrans met een onbepaalde tijd contract. De bepaalde medewerkers ("tussenbaan") hebben een separate regeling (bijlage II). Derhalve is het "van werk naar werk-traject" op hen niet van toepassing.

- Uitgangspunten:
  - Periodieke inventarisatie bij medewerkers door HR of op initiatief van medewerker dient medewerker schriftelijk zijn/of haar opleidingsvraag in.
  - Situatie en behoefte samen met de medewerker verkennen ("maatwerk").
  - Verzoek medewerker (concreet plan of intentie?).
  - Mogelijkheid bespreken en concretiseren in een plan van aanpak (middelen, randvoorwaarden, kosten, doel).
  - Schriftelijk bevestigen / afspraken (start traject / studie).
  - Indien gewenst door medewerker en/of werkgever wordt een 3e partij ingeschakeld om te komen tot een plan van aanpak (denk aan beroepskeuzetest, loopbaan coaching, haalbaarheidstest, sollicitatietraining, en dergelijke). Eventueel ook eerder in het traject.
  - Matrans faciliteert ook ondersteuning richting medewerker (dan wel via een 3e partij) o.a. voortgang , planning etc.
  - Het "van werk naar werk traject" is niet vrijblijvend, er zijn consequenties – bij niet afronden van het plan van aanpak - m.b.t. terugbetaling (verdeelsleutel 50/50).

- Vergoedingen:
  - Voor opleidingskosten wordt maximaal € 1.200, - per jaar vergoed (voor maximaal 3 jaar).
  - 8 studiedagen per jaar toegekend (voor maximaal 3 jaar).

Bijlage XI: Loontabellen 1-1-2019,1-1-2020 en 1-9-2020

Bijlage
Salarisschaal A per 1 januari 2019

Loonschaal per 1 januari 2019 (inclusief 3,9% inlibeel)

20 jaar	90%
19 jaar	80%
18 jaar	70%

De betaling van jeugdigen is volgens bijgevoegde tabel waarbij het percentage wordt genomen van het salaris dat de medewerker zou hebben verdiend bij indiensttreding op 21 jarige leeftijd in de desbetreffende functie.

		A	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Operationeel medew	1	2076	2167	2252	2337	2426	2519	2612	2713	2818	2924	3037
Operationeel medew+ 1 functie uit lijst	2	X	2289	2374	2464	2555	2653	2751	2854	2963	3072	3188
Operationeel medew+ 2 functies uit lijst	3	X	2410	2501	2596	2697	2799	2906	3017	3133	3253	3375
Operationeel medew+ 3 functies uit lijst	4	X	2531	2623	2718	2821	2924	3032	3143	3260	3379	3504
Sjorteamleider (Ass.meew.teamleider)	5	X	X	2808	2906	3006	3111	3218	3328	3443	3563	3686
Shiftleader (Meewerk.teamleider)	6	X	X	X	X	3004	3138	3272	3406	3540	3674	3811
Coördinator (Inspecteur)	7	X	X	X	X	3241	3364	3491	3624	3760	3904	4050

Bijlage
Salarisschaal A per 1 januari 2020

Loonschaal per 1 januari 2020 (inclusief 1,9% initieel)

20 jaar	90%
19 jaar	80%
18 jaar	70%

De betaling van jeugdigen is volgens bijgevoegde tabel waarbij het percentage wordt genomen van het salaris dat de medewerker zou hebben verdiend bij indiensttreding op 21 jarige leeftijd in de desbetreffende functie.

		A	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Operationeel medew	1	2115	2208	2295	2381	2472	2567	2662	2765	2871	2979	3095
Operationeel medew+ 1 functie uit lijst	2	X	2332	2419	2511	2604	2703	2803	2908	3019	3131	3248
Operationeel medew+ 2 functies uit lijst	3	X	2456	2548	2646	2748	2852	2961	3075	3192	3314	3439
Operationeel medew+ 3 functies uit lijst	4	X	2579	2673	2770	2875	2979	3090	3203	3322	3443	3570
Sjorteamlelder (Ass.meew.teamlelder)	5	X	X	2862	2961	3063	3170	3279	3391	3509	3631	3756
Shiftleader (Meewerk.teamleider)	6	X	X	X	X	3061	3198	3334	3471	3607	3744	3884
Coördinator (Inspecteur)	7	X	X	X	X	3303	3428	3557	3693	3832	3978	4127

Bijlage
Salarisschaal A per 1 september 2020

Loonschaal per 1 september 2020 (inclusief 2% APC)

20 Jaar	90%
19 Jaar	80%
18 Jaar	70%

De betaling van jeugdigen is volgens bijgevoegde tabel waarbij het percentage wordt genomen van het salaris dat de medewerker zou hebben verdiend bij indiensttreding op 21 jarige leeftijd in de desbetreffende functie.

		A	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Operationeel medew	1	2158	2252	2340	2429	2521	2618	2715	2820	2929	3039	3157
Operationeel medew+ 1 functie uit lijst	2	X	2379	2467	2561	2656	2757	2859	2966	3080	3193	3313
Operationeel medew+ 2 functies uit lijst	3	X	2505	2599	2699	2803	2909	3020	3136	3256	3381	3507
Operationeel medew+ 3 functies uit lijst	4	X	2630	2726	2825	2932	3039	3151	3267	3388	3512	3642
Sjorteamleider (Ass.meew.teamleider)	5	X	X	2919	3020	3124	3233	3344	3459	3579	3704	3831
Shiftleader (Meewerk.teamleider)	6	X	X	X	X	3122	3261	3401	3540	3680	3819	3961
Coördinator (Inspecteur)	7	X	X	X	X	3369	3496	3629	3766	3908	4057	4209

Bijlage XII: Loontabel 1-1-2022

Bijlage
Salarisschaal A per 1 januari 2022

Loonschaal per 1 januari 2022 (inclusief 3,277 APC en 1,5% initiele verhoging)

20 jaar	90%
19 jaar	80%
18 jaar	70%

De betaling van jeugdigen is volgens bijgevoegde tabel waarbij het percentage wordt genomen van het salaris dat de medewerker zou hebben verdiend bij indiensttreding op 21 jarige leeftijd in de desbetreffende functie.

		A	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Operationeel medew	1	2295	2395	2489	2678	2775	2879	2982	3093	3209	3326	3452
Operationeel medew+ 1 functie uit lijst	2	X	2624	2718	2818	2919	3026	3135	3248	3370	3490	3618
Operationeel medew+ 2 functies uit lijst	3	X	2759	2858	2965	3075	3188	3306	3429	3557	3690	3824
Operationeel medew+ 3 functies uit lijst	4	X	2891	2994	3098	3213	3327	3445	3569	3698	3830	3968
Sjorteamleider (Ass.meew.teamleider)	5	X	X	3199	3306	3417	3532	3651	3773	3901	4034	4168
Shiftleader (Meewerk.teamleider)	6	X	X	X	X	3415	3563	3711	3859	4008	4156	4306
Coördinator (Inspecteur)	7	X	X	X	X	3678	3812	3953	4099	4251	4409	4571