



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 APRIL 2014 TOT EN MET 31 MAART 2016

VOOR DE OPERATIONELE WERKNEMERS

IN DIENST VAN

RIO TINTO MINERALS

Inhoudsopgave

Blz:

ALGEMENE ARTIKELEN

Artikel 1	Definities.....	4
-----------	-----------------	---

HOOFDSTUK 1 DE OVEREENKOMST

Artikel 2	Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst.....	5
Artikel 3	Vaststelling der loon- en arbeidsvoorwaarden.....	5
Artikel 4	Aanvullingen en wijzigingen der loon- en arbeidsvoorwaarden.....	5
Artikel 5	Wijziging der overeenkomst tijdens contractperioden.....	5
Artikel 6	Reorganisatie van partijen.....	6

HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN

Artikel 7	Verplichtingen van de werkgever.....	7
Artikel 8	Verplichtingen van de werknemers.....	7
Artikel 9	Tewerk te stellen werknemers.....	7

HOOFDSTUK 3 WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel 10	Werkgeversbijdrage t.b.v. scholings-, vormings- en voorlichtings-activiteiten.....	8
Artikel 11	Organisatieverlof.....	8
Artikel 12	Vakbeweging en onderneming.....	9

HOOFDSTUK 4 SOCIAALBELEID

Artikel 13	Hoofdpijnen sociaal statuut.....	10
Artikel 14	Gezondheid, veiligheid en milieu.....	12
Artikel 15	Uitgangspunten werkgelegenheid/arbeidsplaatsen.....	13
Artikel 16	Fusies en reorganisaties.....	14

HOOFDSTUK 5 COLLECTIEVE REGELINGEN/VOORZIENINGEN

Artikel 17	Bijdrage werkgever vrijwillige ziektekostenverzekering.....	15
Artikel 18	Salaries bij ziekte of ongeval en voor mindervalide werknemers.....	15
Artikel 19	Pensioenvoorziening.....	17
Artikel 20	Bedrijfstakfonds.....	19
Artikel 21	Uitkering bij overlijden.....	21

HOOFDSTUK 6**DIENSTVERBAND**

Artikel 22	Proeftijd.....	21
Artikel 23	Formeel ontslag bij uittrekken wegens ziekte.....	21
Artikel 24	Einde dienstverband.....	21

HOOFDSTUK 7**VAKANTIE EN BIJZONDER VERLOF**

Artikel 25	Vakantieregeling.....	22
Artikel 26	Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd.....	24
Artikel 27	Extra snipperdagen voor jeugdige werknemers.....	25
Artikel 28	Kort verzuim.....	25
Artikel 29	Onbetaald verlof.....	26
Artikel 30	Feestdagen.....	26
Artikel 31	Vergoeding E.H.B.O.-diploma.....	27
Artikel 32	Vergoeding persluchtmasker.....	27
Artikel 33	Consumentenprijsindexering.....	27
Artikel 34	Vakantietoeslag.....	27

SPECIFIEKE ARTIKELEN**HOOFDSTUK 8****ARBEIDSDUUR**

Artikel 35	Arbeidsduur per etmaal en per week.....	29
Artikel 36	Arbeidstijdindeling.....	29
Artikel 37	Werkschema en gegarandeerd salaris.....	30
Artikel 38	Beschikbaarstelling voor arbeid op vrijdagavond en op zaterdag.....	30
Artikel 39	Werkschema's.....	31
Artikel 40	Toekenning roostervrije dagen.....	32
Artikel 41	Verschuiving van roostervrije dagen.....	32
Artikel 42	Schafttijden.....	33
Artikel 43	Voorbereidend werk.....	33
Artikel 44	Verlenging van de arbeidsduur (overwerk), waarvoor betaling van overwerk verschuldigd is.....	33
Artikel 45	Afwijkende regelingen.....	34
Artikel 46	Tijd-voor-tijd-regelingen.....	34

HOOFDSTUK 9**SALARISSEN EN TOESLAGEN**

Artikel 47	Salarissen algemeen.....	35
Artikel 48	Eenmalige uitkering.....	35
Artikel 49	Salarissen voor werknemers van 18 tot 21 jaar.....	35
Artikel 50	Schemapercentage.....	36
Artikel 51	Afbouwregeling in geval van cycluswijziging of salarisvermindering.....	36
Artikel 52	Betaling overwerk.....	37
Artikel 53	Betaling diensten (op basis van vrijwilligheid) buiten het voor betrokkene geldende werkschema.....	37
Artikel 54	Inhouding bij verzuim.....	39
Artikel 55	Verhoogd taakloon.....	39
Artikel 56	Voorzieningen voor 60- t/m 64-jarig buitenpersoneel.....	40
Artikel 57	Verstrekkingen.....	40
Artikel 58	Paritaire CAO-redactiecommissie.....	40
Artikel 59	Functiebeschrijvingen operationele dienst.....	41

Artikel 60	Salarisschalen operationele dienst.....	43
Artikel 61	Functiebeschrijvingen technische dienst.....	44
Artikel 62	Salarisschalen technische dienst.....	45

Borax Rotterdam N.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst, geldig van 1 april 2014 tot en met 31 maart 2016 voor de werknemers van Rio Tinto Minerals Rotterdam

De ondergetekenden:

I Rio Tinto Minerals Rotterdam., gevestigd te Rotterdam

en

II FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

Verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor bovengenoemde werknemers te zijn overeengekomen:

Artikel 1

DEFINITIES

- | | | | |
|-----|---------------------|---|--|
| 1. | werknemer | : | de mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van Rio Tinto Minerals Rotterdam |
| 2. | werkgever | : | Rio Tinto Minerals Rotterdam |
| 3. | dienst | : | Tijdsduur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd. |
| 4. | werkschema | : | een overeengekomen vast patroon van arbeidstijd-indeling. |
| 5. | schematoeslag | : | toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema. |
| 6. | overwerksalaris | : | Basmaandsalaris zonder BRT- en draaiend overgeven toeslag. |
| 7. | basismaandsalaris | : | het voor die functie vastgestelde maandsalaris, exclusief de schematoeslag. |
| 8. | schemamaandsalaris | : | basismaandsalaris plus schematoeslag. |
| 10. | Pensioenverzekeraar | | Optas Pensioenen |

HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

Artikel 2

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 april 2014 tot en met 31 maart 2016

Tegen het einde van de contractperiode kunnen beide partijen slechts tot opzegging van de overeenkomst overgaan, indien een opzeggingstermijn van drie maanden in acht wordt genomen. Opzegging geschiedt middels aangetekend schrijven.

Zolang geen der partijen tot opzegging dezer overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd met een jaar.

Artikel 3

VASTSTELLING DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

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

Artikel 4

AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

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

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

Artikel 5

WIJZIGING DER OVEREENKOMST TIJDENS CONTRACTSPERIODE

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

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

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

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

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

Artikel 6

REORGANISATIE VAN PARTIJEN

Partijen keuren bij voorbaat goed dat, in geval van reorganisatie van één der partijen, de wederzijdse rechten en verplichtingen voortvloeiend uit deze overeenkomst mogen en moeten worden overgenomen door een hiertoe door de gereorganiseerde partijen aangewezen rechtspersoon. Deze rechtspersoon zal beide partijen schriftelijk van haar instemming laten blijken.

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN

Artikel 7

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan. Verder zal de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze CAO, uitsluitend werknemers in dienst nemen die van tevoren medisch zijn goedgekeurd door een arts, verbonden aan een bedrijfsgezondheidsdienst. De werkgever zal geen werk vallende onder deze cao laten uitvoeren of arbeidsovereenkomsten aangaan anders dan de in de cao genoemd.

Artikel 8

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

De werknemer zal voor het verrichten van arbeid geen andere voorwaarden aan de werkgever stellen dan de in artikel 3 genoemde. De werknemer zal zich op deze voorwaarden bij de werkgever voor arbeid beschikbaar stellen en zijn werkzaamheden verrichten.

De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

Artikel 9

TEWERK TE STELLEN WERKNEMERS

De werkgever is gehouden voor het verrichten van arbeid uitsluitend gebruik te maken van werknemers in vaste dienst van het bedrijf, dan wel gebruik te maken van werknemers welke tewerkgesteld zijn door RPS en vervolgens door erkende bedrijven.

Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, indien hierover tussen partijen bij deze CAO overeenstemming is bereikt.

HOOFDSTUK 3: WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel 10

WERKGEVERSBIJDRAGE T.B.V. SCHOLINGS-, VORMINGS- EN VOORLICHTINGSACTIVITEITEN

Over de perioden van 1 januari 2014 tot 1 januari 2016 zal de werkgever een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers aan de contracterende bonden afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao, waaronder het vierjaarlijks Nationaal Havenwerkers Congres. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de genoemde bonden onder II.

Artikel 11

ORGANISATIEVERLOF

1. Aan een werknemer die lid is van één der werknemersorganisaties, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:
 - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a) Het totale aantal organisatieverlofdagen is voor de periode 1-4-2014 t/m 31-3-2016 voor de Rotterdamse haven-CAO's vastgesteld op 1960 dagen per kalenderjaar. De verdeling zal tussen de contracterende werknemersorganisaties in onderling overleg worden geregeld.
 - b) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal - in overleg tussen partijen en de werkgever - worden verhoogd.
 - c) De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de

- d) werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
3. Onder salaris te verstaan het schemasalaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

Artikel 12

VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

1. De werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de Vervoersbonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de Vervoersbonden.
2. Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
3. Mede in het kader van het onderzoek naar het gebruik van het organisatieverlof zal nader worden bezien of en zo ja, hoe lang aan de leden van het dagelijks bestuur van de vakbondsafdeling of ledengroep werktijd ter beschikking kan worden gesteld.
4. De werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisatie, publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen; dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

In overleg met de betrokken vakbond(en) zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.

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

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

HOOFDSTUK 4: SOCIAAL BELEID

Artikel 13

HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT

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

- a. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaans-zekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
- b. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming hun invloed uit te oefenen.
- c. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.
- d. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:
 1. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
 2. het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
 3. het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
 4. het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's, al dan niet gegeven bij instituten welke onder supervisie staan van de Stichting ter Bevordering van het Leerlingwezen in het Haven- en Vervoerbedrijf in Nederland;
 5. een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en welzijn van de werknemers. Het is de intentie van Rio Tinto Minerals Rotterdam dit beleid onder meer tot uiting te laten komen in een op te stellen Arbo-plan, hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de Arbo-wet. Zonodig zal overleg worden gevoerd met de Veiligheidscommissie voor de Haven van Rotterdam, alsmede met de Stichting Bedrijfsgezondheidsdienst voor het Europoort/Botlekgebied.

- e. Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen o.m. tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen CAO-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

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

- f. Partijen bij deze CAO achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen m.b.t. de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, e.e.a. in overleg met de vakorganisaties en OR, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

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

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn

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

- g. Werkgever ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving.

Per bedrijf zal in overleg met de vakorganisaties en OR bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overleg-situaties.

- h. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands, alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers, die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:

- Dit (behoudens scholing Nederlandse taal) van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
- deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

Artikel 14

GEZONDHEID, VEILIGHEID EN MILIEU

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu. Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijksterwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.

Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden, de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn. (volgens hoofdstuk 3 artikel 11 arbeidsomstandighedenwet, verplichtingen werknemers)

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

Stichting Veilige Haven en VCH:

CAO-PROTOCOL STICHTING VEILIGE HAVEN

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

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

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

Partijen bij deze cao stellen vast en komen overeen:

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

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

*) Het bestuur van de stichting heeft voor het kalenderjaar 2014 bepaald dat het bedrag per werknemer € 70,00 is.

Artikel 15

UITGANGSPUNTEN WERKGELEGENHEID/ARBEIDSPLAATSEN

1. Op verzoek zullen aan de ondernemingsraad en de erkende werknemersorganisaties gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep van de werknemers vallende onder deze CAO; eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zonedig worden toegelicht.
2. De ondernemingsraad en de erkende vakorganisaties zullen worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen die in dat verband genomen zullen worden.
3. Het beleid binnen de onderneming betreffende aanname, investeringen, ontslag e.d. zijn zaken die besproken worden in de ondernemingsraad. Bij voorgenomen beslissingen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zullen de contracterende werknemersorganisaties eveneens tijdig worden geïnformeerd, opdat daadwerkelijk overleg hierover mogelijk is.
4. Met betrekking tot langdurig overwerk zal binnen partijen worden nagegaan of en in hoeverre dit kan worden beperkt.
5. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal - mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige dienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstellingen, dat ook deze in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.
Vacaturemeldingen zullen in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaats hebben en vervolgens bij het Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vacatures regelingen uitgewerkt.
6. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.
7. Aanpassing WW
CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio juni 2014, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, overleg

voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de CAO op dit punt opengebroken.

Artikel 16

FUSIES EN REORGANISATIES

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (1975) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

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

HOOFDSTUK 5: COLLECTIEVE REGELINGEN/VOORZIENINGEN

Artikel 17

BIJDRAGE WERKGEVER VRIJWILLIGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

De werkgever betaalt de totale zorgverzekering voorzover de werknemer gebruik maakt van het collectieve aanbod. Het betreft hier als Basisverzekering de CZ Zorg-op-maatpolis en de Aanvullende Verzekeringen Collectie de Top Collectief en Uitgebreide Tandarts Collectief.

Artikel 18

SALARIS BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL EN VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS

1. De werkgever zal de eerste 104 weken bij arbeidsongeschiktheid 100% van het volledige schemamaandsalaris betalen.
2. De werknemer, die wegens ziekte of ongeval op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag niet voor arbeid op zijn werk kan verschijnen, ontvangt geen betaling over deze dag.
3. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.
4. De werknemer, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.
5. Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WIA ontvangen en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris door partijen bij de CAO vastgesteld, rekening houdende met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
6. Salaris bij ziekte tot aan re-integratie
Over de periode waarover krachtens de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte geworden (WULBZ) geen ziekingeld wordt betaald, wordt het schema maandinkomen doorbetaald, mits de werknemer handelt overeenkomstig de voorschriften van de werkgever, zoals vastgesteld in het ziekteverzuimreglement. De loondoorbetaling betreft, bij een onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, maximaal een periode van 104 weken.
7. Salaris bij re-integratie
Wanneer een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer intern is gere-integreerd, al dan niet in de eigen functie, dan zal het oorspronkelijk schema maandinkomen van de werknemer worden doorbetaald.
Indien een werknemer extern wordt gere-integreerd dan wordt gestreefd naar een vast dienstverband bij deze externe organisatie.

Wanneer dit vast dienstverband niet of niet direct wordt verstrekt, dan zal de reïntegratie, totdat een vast dienstverband wordt aangeboden, op detacheringbasis plaatsvinden.

Indien het basismaandinkomen van de werknemer bij de organisatie waar de werknemer gedetacheerd wordt, lager is dan het oorspronkelijke inkomen, dan zal dit inkomen aangevuld worden conform de staffel zoals beschreven in artikel 20.9.

8. Salaris bij sanctie UWV of uitgestelde aanvraag WAO

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat door een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever 100% van het bruto schemamaandinkomen van de betreffende werknemer doorbetalen. De totale periode van deze loondoorbetaling bedraagt maximaal 104 weken (gerekend vanaf de eerste ziektedag derhalve tot en met week 104)

De bovenstaande regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

9. Uitkering bij in het kader van de WIA vastgestelde volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het 3^e jaar van volledige arbeidsongeschiktheid zal tot 90% worden aangevuld.

Het 4^e jaar van volledige arbeidsongeschiktheid zal tot 85% worden aangevuld.

Het 5^e en 6^e jaar van volledige arbeidsongeschiktheid zal tot 80% worden aangevuld

Indien de gezamenlijke inkomsten van de werknemer uit de uitkering krachtens de WIA, de eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering uit hoofde van een door de werkgever afgesloten verzekering en het eventuele inkomen uit arbeid, het geldende percentage van de afbouwregeling overschrijdt, dan vindt er geen aanvulling plaats.

Gedurende bovengenoemde aanvullingsperiode van 6 jaar wordt de tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering onverkort toegepast. Op het moment dat de werknemer via een nieuwe werkgever een tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering ontvangt, eindigt de uitbetaling van de tegemoetkoming via Rio Tinto Minerals Rotterdam (Borax)

Gedurende bovengenoemde aanvullingsperiode van 6 jaar wordt de prijsindexeringsregeling volgens artikel 36 onverkort toegepast. Er vindt geen initiële loonsverhoging plaats.

10. Stopzetten salarisbetaling

De werkgever kan de salarisbetaling weigeren c.q. stopzetten ingeval de desbetreffende voorschriften van de werkgever of van het betrokken uitvoeringsorgaan (hieronder begrepen Arbodienst en reïntegratiebedrijf) niet zijn nageleefd.

11. Beleid

De werkgever verplicht zich een gedegen en up-to-date beleid te voeren op het gebied van ziekte en reïntegratie waarbij de geldende wetgeving wordt nageleefd.

De keuze van het door Rio Tinto Minerals Rotterdam in te schakelen reïntegratiebedrijf in het kader van de Wet SUWI wordt met instemming van de Ondernemingsraad bepaald. De reïntegratiediensten kunnen eventueel ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever.

Artikel 19**PENSIOENVOORZIENING****Pensioen****Groep A**

Voor de operationele medewerkers, in dienst getreden op of na 1 januari 1998 alsmede de niet operationele werknemers, in dienst getreden op of na 1 januari 2013 geldt een beschikbare premiereregeling zoals omschreven in het pensioenreglement groep A. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij OPTAS Pensioenen N.V. (Aegon N.V.) te 's-Gravenhage.

De belangrijkste kenmerken van deze pensioenregeling zijn:

- Beschikbare premiereregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 65 jaar
- Pensioengevend jaarsalaris is 13 maal het maandsalaris plus 12 maal de schematoeslag plus overwerk en vaste toeslagen
- Franchise is gelijk aan wettelijk minimum (2014: Eur 13.449)
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 76,17% van de maximale fiscale staffel 2 van het besluit van 21 december 2009 (3% rekenrente), namelijk:

20 – 25 jaar	7,77%
25 – 30 jaar	8,99%
30 – 35 jaar	10,51%
35 – 40 jaar	12,19%
40 – 45 jaar	14,17%
45 – 50 jaar	16,53%
50 – 55 jaar	19,42%
55 – 60 jaar	22,93%
60 – 65 jaar	27,35%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 8,21% 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 zijn aanvullend verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Groep B

Voor de operationele medewerkers, die reeds verzekerd waren bij PVH geldt een beschikbare premiereregeling zoals omschreven in het pensioenreglement onder groep B. Ook deze pensioenregeling is ondergebracht bij OPTAS Pensioenen N.V. (Aegon N.V.) te 's-Gravenhage.

De belangrijkste kenmerken van deze pensioenregeling zijn:

- Beschikbare premiereregeling
- Toetredingsdatum 1 januari 1998
- Pensioenrichtleeftijd 65 jaar
- Pensioengevend jaarsalaris is 13 maal het maandsalaris plus 12 maal de schematoeslag plus overwerk en vaste toeslagen
- Franchise is gelijk aan wettelijk minimum (2014: Eur 13.449)
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 86,73% van de maximale fiscale staffel 2 van het besluit van 21 december 2009 (3% rekenrente), namelijk:

20 – 25 jaar	8,85%
25 – 30 jaar	10,23%
30 – 35 jaar	11,97%

35 – 40 jaar	13,88%
40 – 45 jaar	16,13%
45 – 50 jaar	18,82%
50 – 55 jaar	22,12%
55 – 60 jaar	26,11%
60 – 65 jaar	31,14%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 8,21% 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 zijn aanvullend verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.
- 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 voor groep B.

De volledige regelingen zijn in het pensioenreglement omschreven. Alleen aan het pensioenreglement kunnen rechten worden ontleend.

Senioren FIT Regeling(en)

Met ingang van 1 januari 2014 is de bestaande FIT Regeling verbeterd en kunnen de in aanmerking komende werknemers onder voorwaarden een keuze maken uit de volgende mogelijkheden:

- 2 jaar deelname op basis van 80% werken, 100% salaris en 100% pensioenbijdrage
- 2 ½ jaar deelname op basis van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenbijdrage
- 3 ½ jaar deelname op basis van 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenbijdrage

De volledige regeling alsmede de voorwaarden zijn omschreven in de 'FIT-reglementen van STIVU en SVBPVH. Voor toetreding tot de regeling(en) dient tijdig een zogeheten FIT-overeenkomst tussen werkgever en werknemers te worden opgesteld. Tevens kan een werknemer in aanmerking komen voor een bijdrage uit de Dienstjarenregeling.

Alleen aan de reglementen van de FIT-regeling(en) alsmede aan het Dienstjarenreglement kunnen rechten worden ontleend. Zowel STIVU als SVBPVH bepaalt of de definitieve toetreding op basis van voorwaarden mogelijk is en in welke mate een bijdrage beschikbaar wordt gesteld.

Mocht de bijdrage vanuit STIVU of SVBPVH (stap 4) op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen CAO-partijen in overleg treden over de gevolgen voor de in aanmerking komende werknemers.

Artikel 20**BEDRIJFSTAKFONDS**

- A. Per 1 juli 2010 wordt de 3% werkgeversbijdrage vanuit het Pensioenakkoord 9 december 1996 niet meer geheven. Het artikel met de daarbij behorende werkgeverspremie zal nu aangewend gaan worden voor financiering van de Vitaliteitregeling zoals hieronder beschreven;
- B. De afspraak met betrekking tot de Senioren Haven Fit Regeling zal vanwege een bijdrage van € 12.500 van SVBPVH als volgt worden aangepast;
- C. 2 jaar deelname op basis van 80% werken, 100% salaris en 100% pensioenbijdrage
- D. 2 ½ jaar deelname op basis van 80% werken, 95% salaris en 100% pensioenbijdrage
- E. 3 ½ jaar deelname op basis van 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenbijdrage
- F. cao-partijen nemen het advies van Sociale Partners met betrekking tot WW-advies over in de cao

- G. Vitaliteitregeling per 1 januari 2013
Doel is AOW-gat reparatie;
- H. Geboortejaren 1955 t/m 1959
- I. € 10.000, = sparen (fiscaal maximum)
Geboortejaren 1960 en later
€ 20.000, = sparen (fiscaal maximum)

Beide bijdragen worden maandelijks gestort zodat op 65 jarige leeftijd € 20.000.= is gestort. Opmerking: als de SPBPVH besluit om de helft van deze AOW reparatie voor haar rekening te nemen dan zal de hierdoor opvallende loonruimte worden omgezet in een jaarlijkse eenmalige uitkering die voor iedereen gelijk is. Wel moet de medewerker geregistreerd zijn bij SPBPVH.

Cao-partijen komen het volgende overeen dat:

- A. het is de intentie om vanaf 01-01-2014 een bedrag van € 5.000 bruto per medewerker van de geboortejaren 1955 tot en met 1959 en € 10.000 bruto per medewerker van de geboortejaren vanaf 1960 beschikbaar te stellen ten behoeve van de verbetering van de oudedagsvoorziening. De kosten hiervan worden betaald vanuit Artikel 20
- B. de bedragen onder A komen ter beschikking, indien een door de havengemeenschap ondersteunde regeling, waarbij door derden-partijen eenzelfde bedrag per medewerker in de havensector beschikbaar wordt gesteld, van kracht wordt.
- C. indien de bedragen onder A en B ter beschikking komen zal de besteding van de

bedragen worden uitgewerkt in een paritaire pensioenwerkgroep.

- D. De afspraken vanuit laatste cao-resultaat met betrekking tot Vitaliteitregeling en de financiering hiervan, zullen aangepast worden vanwege de bijdrage vanuit de Stimuleringsregeling van SVBPVH. Dit geldt voor de € 5000 bruto per werknemer uit de geboortejaren 1950-1959. Na onderzoek zullen partijen een deel van dit budget gebruiken om de uitkomst van de Stimuleringsregeling te indexeren. Het overige gaat per werknemer naar een netto spaarregeling die vanuit de stichting SVBPVH ontwikkeld gaat worden.

PENSIOENREGELINGEN PER 1 JANUARI 2015

A-deelnemers (inclusief nieuwe deelnemers vanaf 1 januari 2015)

Kenmerk	Bestaande pensioenregeling (2014)	nieuwe pensioenregeling (2015)
• Pensioenrichtleeftijd	65	67
• Premiestaffel	76,17% netto staffel 2 (staffelbesluit 2009, 3% rekenrente)	95,14% van netto staffel 2 (publicatie staffel 2014, 3% rekenrente)
• Franchise (2014)	EUR 13.449	EUR 12.552
• Maximum pensioengevend salaris	n.v.t.	EUR 100.000 (2015)
• Pensioensysteem partner- en wezenpensioen (risicoverzekering)	Eindloon	Idem
• Opbouwpercentage partnerpensioen (risicoverzekering)	1,225%	1,16% *)
• Opbouwpercentage wezenpensioen (risicoverzekering)	0,245%	0,232% *)

*) voor de toekomstige risicodekking over de dienstjaren vanaf 1 januari 2015; over de dienstjaren tot 1 januari 2015 worden de huidige opbouwpercentages van 1,225% respectievelijk 0,245% gehanteerd.

en

B-deelnemers (gesloten groep)

Kenmerk	Bestaande pensioenregeling (2014)	nieuwe pensioenregeling (2015)
• Pensioenrichtleeftijd	65	67
• Premiestaffel	86,73% netto staffel 2 (fiscale staffelbesluit 2009, 3% rekenrente)	100% van netto staffel 2 (publicatie staffel 2014, 3% rekenrente)
• Franchise (2014)	EUR 13.449	EUR 12.552
• Maximum pensioengevend salaris	n.v.t.	EUR 100.000 (2015)
• Pensioensysteem partner- en wezenpensioen (risicoverzekering)	Eindloon	Idem
• Opbouwpercentage partnerpensioen (risicoverzekering)	1,225%	1,16% *)
• Opbouwpercentage wezenpensioen (risicoverzekering)	0,245%	0,232% *)

*) voor de toekomstige risicodekking over de dienstjaren vanaf 1 januari 2015; over de dienstjaren tot 1 januari 2015 worden de huidige opbouwpercentages van 1,225% respectievelijk 0,245% gehanteerd.

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

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

1. de echtgenoot/echtgenote, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
2. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
3. bij ontbreken van de onder 1 en 2 bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de Z.W. of de A.W.W./W.A.O. worden op deze uitkering in mindering gebracht.

HOOFDSTUK 6: DIENSTVERBAND

Met werknemers op wie deze CAO van toepassing is, worden dienstverbanden voor onbepaalde tijd aangegaan. In bijzondere gevallen (tijdelijke situaties, projecten, e.d.) kan hiervan worden afgeweken in overleg met CAO-partijen.

Artikel 22

PROEFTIJD

De wettelijke bepalingen met betrekking tot proeftijd op voet van artikel 7:652 BW

Artikel 23

FORMEEL ONTSLAG BIJ UITTREKKEN WEGENS ZIEKTE

Aanpassen loondoorbetalingsverplichting is 104 weken. De werkgever is gerechtigd de arbeidsovereenkomst te beëindigen na een arbeidsongeschiktheid van 104 weken mits er geen aangepast werk kan worden aangeboden. De weg die daartoe bewandeld moet worden is een verzoek om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen bij UWV WERK

Artikel 24

EINDE DIENSTVERBAND

Tenzij anders wordt overeengekomen eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin voor de betrokken werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

HOOFDSTUK 7: VAKANTIE EN BIJZONDER VERLOF**Artikel 25****VAKANTIEREGELING**

1. **VAKANTIEJAAR**
Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december.
2. **AANSPRAAK OP JAARLIJKSE VAKANTIE**
De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, aanspraak op: vijf weken vakantie met inbegrip van de snipperdagen.
3. **VERDELING VAN DE VAKANTIEDUUR**
De vijf weken zijn verdeeld in drie “vakantieweken” en tien snipperdagen.
4. **VAKANTIE BIJ INDIENSTTREDING IN DE LOOP VAN HET VAKANTIEJAAR**
 - a) De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen volgens navolgende tabel. Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand in dienst treedt, telt die maand mee voor de bepaling van de vakantie-aanspraak.
 - b) Heeft de werknemer in zijn voorgaande dienstbetrekking vakantierechten verworven, waarvoor het salaris is uitgekeerd, dan zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen een overeenkomstig aantal diensten vrijaf te nemen, evenwel zonder behoud van salaris.
5. **VAKANTIE-AANSPRAAK BIJ BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND**
De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst verlaat, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldende aantal vakantiedagen.
Voor de werknemer, die vóór of op de 15e van de maand de dienst verlaat, telt deze maand niet mee voor de bepaling van de vakantierechten.
6. **TEVEEL OF NIET GENOTEN VAKANTIE**
Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, kan de werkgever teveel genoten vakantiedagen verrekenen met c.q. terugvorderen van het salaris of andere aanspraken op betaling. Het meenemen van verlofdagen naar een volgend jaar kan uitsluitend volgens de wettelijk geldende regelgeving
7. **VAKANTIESCHEMA**
Voor de bepaling van de vakantieduur wordt uitgegaan van onderstaand schema:

aantal dagen/diensten waarop vakantie-aanspraak bestaat	aantal maanden dienstverband in het vakantiejaar											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
dagdienst, al dan niet in com- binatie met avond-dienst	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

8. **OPNEMING JAARLIJKSE VAKANTIE**
- a) De toegekende vakantie- en snipperdagen dienen in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen.
 - b) De regeling van de vakantie vindt plaats in overleg met en met instemming van de ondernemingsraad, zoals is vastgelegd in artikel 27, lid 3 en 4 van de Wet op de Ondernemingsraden.
 - c) Met inachtneming van het voorgaande kan een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen.
Ervan uitgaande, dat zulks binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, kan ook in het hoogseizoen 15 juni – 15 augustus een aaneengesloten vakantie van drie weken worden opgenomen volgens een in overleg met de ondernemingsraad vast te stellen rooster.
 - d) Snipperdagen zullen op, in overleg tussen werkgever en werknemer, vast te stellen dagen worden genoten.
Het opnemen van maximaal 4 halve snipperdagen per jaar is daarbij mogelijk.
Van deze 4 halve snipperdagen kunnen er 2 in de eerste halve diensten en 2 in de tweede halve diensten worden opgenomen.
 - e) De werknemers worden tot een, na overleg, vast te stellen datum in de gelegenheid gesteld hun voorkeur voor het opnemen van hun vakantie in het komende jaar ter kennis van de werkgever te brengen. Na die datum wordt (worden) de vakantie periode(n) door de werkgever aangewezen.
 - f) In afwijking van de nieuwe vakantiewetgeving blijft de verjaringstermijn 5 jaar. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd. Per jaar wordt ten minste het wettelijk minimum aantal verlofdagen (20) ingeroosterd en opgenomen. Rio Tinto Minerals Rotterdam draagt er zorg voor dat medewerkers dit verlof ook daadwerkelijk kunnen opnemen. Mocht dit in voorkomende gevallen niet lukken, dan is de betreffende werknemer gerechtigd om deze dagen mee te nemen naar het volgende jaar. In geval van arbeidsongeschiktheid, wordt bij de aanvraag voor vakantie, het advies van de Arbo-arts gevraagd. Indien er geen medische bezwaren zijn, en de werkgever is akkoord met het verlof, wordt verlof afgeboekt, als de werknemer hiermee instemt.
9. **VAKANTIE/ARBEIDSONGESCHIKTHEID**
Dagen, waarover de werknemers volledige uitkering ingevolge de Ziektewet geniet, zullen niet als vakantiedagen gelden.
10. **VAKANTIE-AANSPRAKEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID LANGER DAN 12 MAANDEN**
In afwijking van de nieuwe vakantiewetgeving blijft de verjaringstermijn 5 jaar. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd. Per jaar wordt ten minste het wettelijk minimum aantal verlofdagen (20) ingeroosterd en opgenomen. Rio Tinto Minerals Rotterdam draagt er zorg voor dat medewerkers dit verlof ook daadwerkelijk kunnen opnemen. Mocht dit in voorkomende gevallen niet lukken, dan is de betreffende werknemer gerechtigd om deze dagen mee te nemen naar het volgende jaar. In geval van arbeidsongeschiktheid, wordt bij de aanvraag voor vakantie, het advies van de arbo-arts gevraagd. Indien er geen medische bezwaren zijn, en de werkgever is akkoord met het verlof, wordt verlof afgeboekt, als de werknemer hiermee instemt.
11. **BETALING VAN VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN**
Per vakantie-/snipperdag wordt het basis- resp. schemamaandsalaris doorbetaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen vorenstaand is vermeld.

12. EINDE DIENSTVERBAND

Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt, voor zover de vakantiedagen nog niet zijn opgenomen, over de volgens lid 5 verworven vakantie-aanspraken een vakantie-vergoeding in geld verstrekt, één en ander onder schriftelijke vermelding van het aantal dagen, waarop deze vergoeding betrekking heeft. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantievergoeding:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband	x	<u>25</u>	x	basismaand- of schemamaandsalaris
Aantal werkdagen van de betrokken maand		12		21 $\frac{3}{4}$

De wettelijke opzegtermijn mag niet als vakantie gelden.

Artikel 26**EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND OF LEEFTIJD**

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband bij één en dezelfde werkgever of bij het bereiken van de hogere leeftijd volgens onderstaande schaal recht op één of meer dagen extra vakantie per jaar met ingang van de dag, waarop het daarin bedoelde dienstverband c.q. leeftijd is bereikt.

Deze extra dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en zullen niet op een zaterdag vallen; toekenning gedurende de in Artikel 29, lid 8c genoemde vakantie-periode vindt plaats, voor zover de omstandigheden dit toelaten.

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

Personeel, dat de dienst verlaat, dient alle vakantie-rechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in Artikel 28, lid 11 doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband of:	Leeftijd		
	45 jaar	50 jaar	55 jaar
bij 10 jaar	1	2	3
bij 20 jaar	2	2	3
bij 30 jaar	3	3	3

Artikel 27**EXTRA SNIPPERDAGEN VOOR JEUGDIGE WERKNEMERS**

Aan jeugdige werknemers worden tot aan het moment van opkomst in militaire dienst, doch in elk geval zolang zij de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, boven de in Artikel 29, lid 2 bedoelde dagen nog drie extra snipperdagen per vol kalenderjaar toegekend; bij een korter dienstverband met een verhoudingsgewijs lager aantal. De werkgever kan – desgewenst na overleg met partijen – aan deze dagen een bestemming geven, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevordert.

Verjaring vakantierechten

Vakantierechten (zowel wettelijk als bovenwettelijk), welke niet zijn opgenomen zullen eerst 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan verjaren. Voorts heeft te gelden dat het de oudste verlofaanspraken worden geacht het eerst te zijn opgenomen.

Artikel 28**KORT VERZUIM**

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

- | | |
|-------------|---|
| 1 dag bij | <ul style="list-style-type: none"> - ondertrouw van de werknemer; - huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters; - haar/zijn 12½, 25- en 40-jarig huwelijk; valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag of een niet-verplichte zaterdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag. Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaande aan en twee weken volgende op de huwelijksdag; - 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders; - overlijden *) of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één harer/zijner grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen; - het afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is; - verhuizing (maximaal 1 x per jaar); |
| 2 dagen bij | <ul style="list-style-type: none"> - huwelijk van de werknemer; - bevalling van zijn echtgenote; - overlijden *) van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen; |
| 4 dagen bij | <ul style="list-style-type: none"> - overlijden *) van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende kinderen; - overlijden *) van één der (stief-)ouders ingeval voor de crematie/begravenis wordt zorggedragen. |

*) Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en

de kort verzuim-dagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.

Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven worden met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voor zover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Deze laatste bepaling is niet voor toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspuit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

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

Artikel 29

ONBETAALD VERLOF

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, 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 werknemer zijn;
- C. wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een ter zake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
- D. dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal één maand wordt aangevraagd.

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

Artikel 30

FEESTDAGEN

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag,
- 1e en 2e Paasdag,
- Hemelvaartsdag,
- 1e en 2e Pinksterdag,
- 1e en 2e Kerstdag,
- nationale feestdag (30 april) en
- 5 mei, 1 x per 5 jaar (ingande 1990)

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

Wordt op de feestdag arbeid verricht, dan gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling en de verlenging van de arbeidstijd als op gewone werkdagen.

Voor de betaling wordt deze arbeid als zondagsarbeid aangemerkt.

Artikel 31**VERGOEDING E.H.B.O.-DIPLOMA**

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig E.H.B.O.-diploma, zal - indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht - een vergoeding worden toegekend van € 19,10 per maand resp. € 229,20 per jaar.

Artikel 32**VERGOEDING PERSLUCHTMASKER**

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend van € 29,10 per maand resp. € 229,20 per jaar.

Artikel 33**CONSUMENTENPRIJSINDEXERING*)**

- Cao wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar, ingaande 1 april 2014 tot en met 31 maart 2016;
- Het systeem van automatische prijscompensatie wordt opgeschoond per 31 maart 2014 met 4.22%. De lonen en in geld uitgedrukte toeslagen zullen met dit percentage worden verhoogd;
- Het nieuwe vertrekcijfer per 31 maart 2014 is 112.38;
- Nadat het cijfer van december 2014 bekend is, zal er wederom schoongemaakt worden. Deze betaling zal met de salaris van januari/februari 2015 gedaan worden.
- Vanaf 1 januari 2015 zal de jaarlijkse systematiek van prijscompensatie gevolgd worden: jaarmutatie CPI reeks 2006=100 (consumentenprijzen; prijsindex 2006=100)
- Stijgt gedurende de periode 1-4-2014 t/m 31-12-2014 de consumentenprijsindex 2% boven het indexcijfer (reeks alle huishoudens, afgeleid) van maart 2014, dan wordt ingaande de eerste dag van de tweede maand, volgende op die waarin dit indexcijfer werd overschreden het brutosalaris met een toeslag van 2% verhoogd; volgende overschrijding(en) dienovereenkomstig.
- Bij een daling van dat consumentenprijsindex zal bij iedere 2% beneden het indexcijfer, bij overschrijding waarvan voor het laatst een toeslag volgde, een vermindering van het brutosalaris met 2% plaatsvinden.

*)

Artikel 34**VAKANTIETOESLAG**

1. Iedere werknemer, die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst van de werkgever is en gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever blijft, heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal 1,032 bruto basismaandsalaris, zoals dit geldt op het moment van uitkering.

De vakantietoelage, waarop de werknemer recht heeft, zal aan hem worden betaald tegelijk met de betaling van het salaris over de maand mei.

2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of vóór 31 december van dat jaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op een gedeelte van de vakantietoelage naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in dat jaar.
3. Bij indiensttreding vóór of op de 15e van een maand telt die maand mee, bij indiensttreding ná de 15e niet; bij uitdiensttreding andersom.
4. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantietoelage ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
5. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar de dienst van de werkgever verlaat, zal het eventueel teveel aan hem uitbetaalde met hem worden verrekend.
6. Indien de werknemer komt te overlijden, zullen de opgebouwde rechten aan vakantie-toelage naar rato van het aantal vastgestelde maanden dienstverband in het jaar van overlijden worden toegekend aan de nabestaanden.
7. Indien het dienstverband korter heeft geduurd dan één maand, bedraagt de vakantie-toelage in totaal:

Aantal werkdagen tijdens dienstverband

_____ x 1,032 bruto basismaandsalaris
261 werkdagen

SPECIFIEKE ARTIKELEN**HOOFDSTUK 8: ARBEIDSDUUR****Artikel 35****ARBEIDSDUUR PER ETMAAL EN PER WEEK**

Voor zover in deze voorwaarden niet anders is bepaald, zoals ten aanzien van overwerk, arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen en/of tussen bij de CAO betrokken partijen geen andere regelingen zijn of nader worden overeengekomen, bedraagt de normale arbeidsduur gemiddeld 37,25 uur per arbeidsweek.

Onder arbeidsweek in dit verband te verstaan het tijdvak liggende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 16.45 uur.

Artikel 36**DAGDIENST (maandag t/m vrijdag)**

1e halve dienst (ochtenddienst)	5	uur (07.00 – 12.00 uur)
2e halve dienst (middagdienst)	3½	uur (12.30 – 16.00 uur)

DAGDIENST (zaterdag t/m zondag)

1e halve dienst (ochtenddienst)	5	uur (07.00 – 12.00 uur)
2e halve dienst (middagdienst)	2½	uur (12.30 – 15.00 uur)

AVONDDIENST (maandag t/m donderdag)

1e halve dienst (1e avonddienst)	2,15	uur (15.30 – 20.00 uur)
2e halve dienst (2e avonddienst)	6,15	uur (20.00 – 00.30 uur)

Vindt verlenging van de arbeidstijd plaats, dan mag de totale arbeidstijd voor de dagdienst en de avonddienst per dag ten hoogste 10 uur bedragen. Zowel in de ochtend-, middag- als 1e avonddienst is tewerkstelling per halve dienst afzonderlijk mogelijk.

b. VERLENGING EN VERKORTING VAN TAKEN BINNEN EEN DIENST

Teneinde de directe dienstverlening aan (vertegenwoordigers van) klanten en vervoerders te garanderen is de leiding van de onderneming bevoegd, om de daarmee samenhangende werkzaamheden ononderbroken voortgang te kunnen laten vinden, de eerste halve dienst met ten hoogste een half uur te verkorten en daarmee de volgende halve dienst te verlengen. De aanzegging hiertoe dient minstens een half uur van tevoren plaats te vinden. Aan de werknemer, waarvoor de schafttijd daadwerkelijk wordt verschoven, is een toeslag van € 5,90 verschuldigd.

c. RUSTTIJDEN

De rusttijd tussen twee niet aansluitende diensten zal in het algemeen niet minder dan 12 uur bedragen. Ten hoogste éénmaal per week kan een kortere rusttijd van minimaal 10 uur worden toegepast, mits in twee opeenvolgende etmalen de totale rusttijd van de werknemer tenminste 24 uur bedraagt. Met de wettelijk voorgeschreven rusttijden zal rekening worden gehouden.

d. **HANDHAVING ARBEIDSTIJD c.q. ARBEIDSDUUR**

De in dit artikel genoemde arbeidstijden c.q. arbeidsduur mogen niet worden gewijzigd c.q. verkort door middel van taakstelling. Leden van partijen bij deze CAO betrokken mogen daarom noch vragen, noch dit aanbieden.

Artikel 37

WERKSCHEMA EN GEGARANDEERD SALARIS

a. **INDELING VAN DE WERKNEMERS**

De werknemers worden volgens een vast schema gedurende volle arbeidsweken (maandag t/m vrijdag) ingedeeld voor werk in de dag en de avond.

b. **GARANTIE VAN SCHEMASALARISSEN OP BASIS VAN INDELINGSSCHEMA'S**

Aan werknemers, die volgens vorenstaand schema zijn ingedeeld, wordt het voor hen geldend schemasalaris toegekend. Over vakantie- en snipperdagen, roostervrije dagen en in de arbeidsweek vallende feestdagen wordt het salaris doorbetaald.

c. **TERUGSPILLEN**

Eénmaal binnen de arbeidsweek kan overzetting plaatsvinden van de avonddienst naar de dagdienst, in alle gevallen met handhaving van het schematoeslagpercentage.

Artikel 38

BESCHIKBAARSTELLING VOOR ARBEID OP VRIJDAGAVOND EN OP ZATERDAG

1. Indien er een zeeschip ter behandeling voor de wal ligt, kunnen werknemers, volgens schema, door de werkgever worden besteld voor arbeid op:
 - vrijdag in de avonddienst;
 - zaterdag in de dagdienst.

De werkgever zal echter eerst trachten in de behoefte aan arbeidskrachten gedurende deze diensten op basis van vrijwilligheid te voorzien.

2. Arbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.

Artikel 39**WERKSCHEMA**

In de onderneming zal volgens een vast werkschema arbeid worden verricht. Dit schema is een dag-/avonddienst en wel als volgt:

1e week maandag t/m vrijdag: dagdienst 07.00 – 16.00 uur (1/2 uur schaft) 5 x 8,5 uur =	42,50 uur
2e week maandag t/m donderdag: avonddienst 15.30 – 00.30 uur (1/2 uur schaft) 4 x 8,5 uur =	<u>34,00 uur</u> 76,50 uur
Dit is gemiddeld per week	38,25 uur

De werkzaamheden kunnen in semi-continudienst worden verricht.

De beslissing hierover ligt bij de directie van Borax Rotterdam N.V.

Deze semi-continudienst kent het navolgende schema:

1e week dagdienst maandag t/m vrijdag	07.00 – 15.30 uur ½ uur schaft	40	uur
2e week avonddienst maandag t/m donderdag	15.00 – 23.30 uur ½ uur schaft	32	uur
3e week nachtdienst	23.00 – 07.30 uur ½ uur schaft	32	uur
	Totaal per drie weken	104	uur
	Gemiddeld per week	34,67	uur

Arbeid volgens de 3-ploegendienst vindt voor de werknemers plaats volgens gehele aaneengesloten blokken van drie weken, met een maximum van een periode van negen aaneengesloten weken.

Indien deze periode langer dient te worden dan deze negen weken, is er sprake van een nieuwe situatie en zullen partijen één week voor het einde van de periode nader overleg plegen.

Tewerkstelling in de 3-ploegendienst geschiedt voor de werknemers in principe op basis van vrijwilligheid. Indien de werknemer zich aanmeldt voor plaatsing in deze dienst, geldt deze beschikbaarstelling telkenmale voor een termijn van negen weken.

Gedurende de periode van tewerkstelling volgens de bovengenoemde 3-ploegen semi-continudienst wordt de schematoeslag op het basis-salaris verhoogd van 14% (2-ploegendienst) naar 27.9% (3-ploegendienst) (dus drie weken).

Het semi-continuschema kent een overlap van een half uur per dienst. Dit impliceert dat er sprake is van “draaiend overgeven” en derhalve dat de werkzaamheden ononderbroken voort-gang zullen vinden.

Tijdens de lossing van de boot zullen de medewerkers in de nachtdienst werkzaam zijn tussen 24.00 – 07.30 uur.

- Per maart 2012 zal er (voorlopig) niet meer in de 2-ploegendienst gewerkt worden.
- De 14% werkschematoeslag zal gehandhaafd blijven
- De vrij op te nemen dagen voor het draaiend overgeven blijven gehandhaafd.

- Werknemers krijgen 2 extra vrije dagen ter compensatie voor het gemis vanwege het niet kunnen werken in een avonddienst voorafgaande aan een feestdag
- Indien door uitbreiding van de bedrijfsactiviteiten het werken in een 2-ploegendienst weer gestart kan worden zal dit op basis van de bovenstaande afspraken plaatsvinden
- De werkzaamheden die verricht worden ten behoeve van de lossing van de zogeheten Saga schepen blijft in drie ploegen gedaan worden. Dit komt gemiddeld acht a tien maal per jaar plaats gedurende een periode afhankelijk van de hoeveelheid lading voor een cyclus van twee tot vijf dagen.
- Helaas is dit meestal gedurende het weekend, de afspraak die wij hebben gemaakt aangaande de betaling hiervoor blijft onverkort van kracht.

Artikel 40

TOEKENNING ROOSTERVRIJE DAGEN

- a. Bij een vol jaar dienstverband bedraagt het aantal roostervrije dagen 8. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt alsdan 36 uur.

Bij minder dan een vol jaar dienstverband is het rooster bepalend en kan derhalve geen verrekening van roostervrije dagen plaatsvinden.

- b. **ALGEMEEN**

- Toekenning van de roostervrije dagen in overleg met de OR volgens schema te regelen.
- Roostervrije dagen kunnen niet worden opgenomen in die weken waarin de feestdagenregeling van toepassing is (z.g. "gebroken" weken). Roostervrije dagen kunnen bovendien niet worden opgenomen tijdens de vakantieperiode (9 weken).
- In geval van ziekte op een roostervrije dag kan geen aanspraak worden gemaakt op een vervangende vrije dag.
-
- In verband met vorenstaande arbeidsduurverkorting zullen de in deze CAO vastgelegde arbeidstijden strikt worden gehandhaafd. Dit betekent met name dat de werkzaamheden niet meer zullen worden onderbroken voor theedrinken.

Artikel 41

VERSCHUIVING VAN ROOSTERVRIJE DAGEN

- a. Verschuiving van een roostervrije dag op verzoek van de werkgever.

Wordt ten aanzien van werknemers de roostervrije dag in verband met bijzondere bedrijfsomstandigheden, met instemming van de werknemer, verschoven naar een ander tijdstip, dan wordt over de roostervrije dag een extra toeslag betaald van 25% over het dagloon (= 1,15% van het basismaandsalaris).

- b. Verschuiving van een roostervrije dag op verzoek van de werknemer.

Met inachtneming van de per bedrijf geldende regels en met instemming van de bedrijfsleiding heeft de werknemer op maximaal 3 van de 8 dagen op jaarbasis in te roosteren dagen de mogelijkheid de volgens het schema vastgestelde roostervrije dagen te doen verschuiven naar een ander tijdstip gelegen in de dagdienst van maandag t/m vrijdag. In dit geval is de toeslag van 25% over het dagloon niet verschuldigd.

Artikel 42

SCHAFTTIJDEN

Des middags zal het werk gedurende ½ uur – in de regel van 12.00 uur tot 12.30 uur – worden onderbroken om de werknemers de gelegenheid tot schaften te geven.
Des avonds ligt de schafttijd in de regel tussen 17.45 uur - 18.15 uur.

Voor het verzetten der schafttijden, welke een gevolg is van een wijziging der arbeidsindeling, zij verwezen naar Artikel 2 b.

Artikel 43

VOORBEREIDEND WERK

a. VOORBEREIDEND WERK WAARVOOR GEEN BETALING IS VERSCHULDIGD

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

Voor de toezichthouders geldt, dat deze verlenging uitsluitend beperkt zal blijven tot de tijd, nodig voor het werkelijke voorbereidende werk en voor de met het werk verband houdende werkzaamheden na afloop daarvan.

b. VOORBEREIDEND WERK

Ingeval de voorbereiding c.q. afsluiting der werkzaamheden extra werk met zich meebrengt, is betaling verschuldigd, gebaseerd op 0,6% van het basismaandsalaris per uur en af te rekenen per half uur. Deze extra werkzaamheden kunnen geheel of gedeeltelijk vóór en/of na de arbeidstijd plaatsvinden.

Alle andere verlenging is overwerk.

Artikel 44

VERLENGING VAN DE ARBEIDSDUUR (OVERWERK), WAARVOOR BETALING VAN OVERWERK VERSCHULDIGD IS

1. De leiding der onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal resp. per halve dienst met ten hoogste 1 ½ uur te verlengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is:
 - a. van een zee- of binnenschip, zowel voor het beëindigen van de lossing afzonderlijk als voor de belading;
 - b. van een partij bestemd voor doorvoer met een op vertrek liggend schip;
 - c. of - bij machinale lossing - van een ruim.

Afwerken kan uitsluitend geschieden aan het einde van elke dienst onverschillig of één dan wel twee halve diensten is/zijn gewerkt, waarbij zonder vergunning van de Inspectie van

de Havenarbeid een arbeidsduur van 6 uur achtereen en 10 uur per etmaal niet mag worden overschreden.

Verlenging na de normale arbeidstijd kan alleen op hetzelfde werkobject geschieden en dient 1 ½ uur voor het einde van de werktijd te worden aangezegd. Bij aanzegging tot afwerken is, wanneer niet anders is medegedeeld, sprake van een afwerkduur van 1 ½ uur met dienovereenkomstige betaling.

Aanzegging tot afwerken voor de duur van 1 uur, met dienovereenkomstige betaling is mogelijk.

Met persoonlijke omstandigheden van de werknemer zal zo nodig rekening worden gehouden.

2. De leiding der onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal resp. per halve dienst met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met:
 - a. het openen en dichtleggen der luiken;
 - b. het gereedmaken en/of vervoeren van de voor de werkzaamheden benodigde materialen;
 - c. het vrijmaken van luikhoofden van zware colli.

Deze verlenging kan naar keuze van de leiding der onderneming geheel of gedeeltelijk vóór en/of na de vastgestelde arbeidstijd vallen.

3. De leiding der onderneming is bevoegd de arbeidsduur per etmaal resp. per halve dienst met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met:
 - a. het verzorgen,
 - b. het voor gebruik gereedmaken,
 - c. het verhalen en
 - d. het weder opbergen

van machinale inrichtingen, desverlangd gedeeltelijk vóór de aanvang en gedeeltelijk ná de beëindiging van de werkzaamheden.

Artikel 45

AFWIJKENDE REGELINGEN

In bijzondere gevallen zal van deze loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen worden afgeweken, indien hierover tussen contracterende partijen overeenstemming is bereikt.

Artikel 46

TIJD-VOOR-TIJD-REGELINGEN

Volledige, vrijwillig gewerkte diensten vallende buiten het voor betrokkene geldende schema en op in de arbeidsweek vallende feestdagen, kunnen in overleg met de bedrijfsleiding in tijd-voor-tijd worden opgenomen.

Het toeslagdeel zal steeds worden betaald. De tijd waarover is gewerkt, dient binnen een periode van 6 weken, in een week waarin gedurende de dagdienst wordt gewerkt, te worden opgenomen, anders vindt betaling plaats.

HOOFDSTUK 9: SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 47

SALARISSEN ALGEMEEN

De hierna aangegeven salarissen zijn bindend, tenzij anders is aangegeven. Onder bewijs en certificaat wordt verstaan, dat bedoelde werknemer de vereiste opleiding heeft genoten en het bewijs resp. voorgeschreven certificaat van vakbekwaamheid*) heeft behaald.

De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging krijgt de mogelijkheid de bedrijfsleiding te adviseren personeel in een hogere salarisgroep aan te stellen, wanneer na een periode van vijf jaar blijkt, dat het behalen van een certificaat voor een werknemer om gemotiveerde redenen niet haalbaar is. Dit tast de bestaande opleidingscriteria niet aan.

*) Certificaten uitsluitend af te geven door de Centrale Examencommissie van de Vakopleiding Transport & Logistiek.

De salarissen zullen per 1 april 2014 met 2% verhoogd worden en per 1 april 2015 met 1.5% worden verhoogd;

Artikel 48

EENMALIGE UITKERING

- De werkgever zal in december 2014 en december 2015 een bruto eenmalig bedrag van € 350 uit betalen;
- Hiervan kan tevens de fiscale aftrek van de vakbondscontributie verrekend worden;

Artikel 49

SALARISSEN VOOR WERKNEMERS VAN 18 TOT 21 JAAR (geen leerlingstelsel)

In principe gelden bij aanname dezelfde opleidings-, beoordelings- en selectiecriteria als die welke worden gehanteerd voor de leeftijd van 21 jaar en ouder, met dien verstande dat het aanvangssalaris op een leeftijd

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

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

Artikel 50

SCHEMAPERCENTAGE

- a. Het basismaandsalaris van werknemers, die werken volgens het schema als bedoeld in artikel 39, wordt verhoogd met een schemapercentage (basismaandsalaris schemapercentage schemamaandsalaris). Het schemapercentage bedraagt 14%.
- b. Voor de betaling als gevolg van de tewerkstelling op zaterdag, wordt verwezen naar artikel 52.

Artikel 51AFBOUWREGELING IN GEVAL VAN CYCLUSWIJZIGING OF
SALARISVERMINDERING

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

1. sprake is van tewerkstelling in een lager gehonoreerde functie en/of
2. het schema wordt gewijzigd in een schema dat met een lagere toeslag wordt beloond, ontvangen:
 - a. indien zij drie maanden of korter volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt het gewijzigde schemamaandsalaris met ingang van de maand volgend op die waarin de wijziging plaatsvond,
 - b. indien zij langer dan drie maanden maar korter dan een half jaar volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt, het oorspronkelijke schemamaandsalaris gedurende de lopende en de volgende maand,
 - c. indien zij langer dan een half jaar volgens die functiecombinatie en/of dat schema hebben gewerkt, het oorspronkelijke schemamaandsalaris gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende de daaropvolgende twee maanden 80%, twee maanden 60%, één maand 40% en één maand 20% van het verschil tussen het oude en het nieuwe schemamaandsalaris.

Artikel 52**BETALING OVERWERK**

Onder overwerk, zoals bedoeld in artikel 44, te verstaan arbeid direct aansluitend op of voorafgaand aan een halve dienst resp. dienst. Per gewerkt uur is een percentage van het basismaandsalaris verschuldigd volgens onderstaande regeling.

	% van het basismaandsalaris
a. Overwerk aansluitend op of voorafgaand aan een dienst binnen de arbeidsweek	
- voor of na de dagdienst	0,78% per uur
- voor of na de avonddienst	1,05% per uur
b. Overwerk aansluitend op of voorafgaand aan een dienst buiten de arbeidsweek en op feestdagen	
- voor of na de dagdienst op zaterdag	1,14% per uur
- voor of na de dagdienst op een feestdag	1,38% per uur
- voor of na de avonddienst op een feestdag	1,65% per uur

Voor de berekening van overwerk, bedoeld in artikel 44, kan de tijd vóór de aanvang en na afloop der halve dienst of dienst worden samengevoegd; af te rekenen per half uur. Indien korter dan 1 uur is gewerkt, is betaling van 1 uur verschuldigd.

Artikel 53**BETALING VAN DIENSTEN (OP BASIS VAN VRIJWILLIGHEID) BUITEN HET VOOR BETROKKENE GELDENDE WERKSHEMA****A. ALGEMEEN**

In geval van tewerkstelling buiten het voor betrokkene geldende werkschema en op feestdagen is over de bestelde tijd steeds een minimumbetaling van één dienst verschuldigd. In afwijking van het bovenstaande is bij bestelling c.q. tewerkstelling voor één halve dienst betaling voor één halve dienst verschuldigd in de volgende gevallen:

1. Zaterdagochtend (1/2 dienst), voor zover sprake is van tewerkstelling op basis van vrijwilligheid (zie ook lid B).
2. Zondag of feestdag

ochtend	(1/2 dienst)
Idem middag	(1/2 dienst)
Idem 1e avond	(1/2 dienst)

In geval van besteld én tewerkgesteld is de betaling verschuldigd, zoals in de navolgende tabel is aangegeven in de eerste kolom "besteld én tewerkgesteld".

In geval van besteld doch niet tewerkgesteld is een betaling verschuldigd, zoals is aangegeven in de tweede kolom "besteld doch niet tewerkgesteld".

B. BETALING VOOR WACHTEN

Voor de werknemer, die voor arbeid buiten het voor betrokkene geldende werkschema besteld is en op de plaats waar hij voor werk besteld is, heeft moeten wachten, geldt de volgende betalingsregeling. Wanneer in de eerste halve dienst moet worden gewacht, is over deze halve dienst de vergoeding verschuldigd conform de eerste kolom. Ingeval ook in de tweede halve dienst moet worden gewacht, dan is de betaling volgens de eerste kolom eveneens van toepassing. Wordt op de werknemer voor de tweede halve dienst geen beroep gedaan, dan is over deze halve dienst de vergoeding volgens de tweede kolom verschuldigd. Bij de toepassing van deze regeling wordt aangenomen, dat de werknemer voor één dienst is besteld, tenzij bij bestelling uitdrukkelijk anders is medegedeeld.

C. BETALING VOOR OVERWERK

In geval van overwerk buiten het voor betrokkene geldende werkschema is de betaling verschuldigd als in artikel 17 b is aangegeven.

Overwerk is slechts mogelijk na een volledig gewerkte dienst. Wordt het werk na één halve dienst voortgezet, dan is betaling over de gehele dienst verschuldigd.

D. BETALING OPKOMSTVERGOEDING

Bij opkomen, ongeacht of er sprake is van tewerkstelling, is een opkomstvergoeding verschuldigd van 0,8% van het basismaandsalaris. Deze vergoeding is niet verschuldigd bij arbeid op een feestdag vallend in de arbeidsweek en bij gebruikmaking van de tijd-voortijd-regeling (zie hieronder F), omdat de vergoeding van de betreffende dag reeds in het salaris is verwerkt.

E. BETALING VAN ARBEID OP EEN FEESTDAG

Ingeval sprake is van een in de arbeidsweek vallende feestdag, dan dient de betaling voor de zondag te worden gebezigd. De opkomstvergoeding is niet verschuldigd (zie vorenstaande onder D).

BETALING TOESLAGDEEL BIJ TIJD-VOOR-TIJD

Ingeval gebruik wordt gemaakt van de tijd-voor-tijd-regeling (zie artikel 12), dan bedraagt het uit te betalen toeslagdeel, eveneens uit te drukken in een percentage van het basismaandsalaris, datgene wat onderstaand in de 3e kolom is aangegeven (kolom 3 = kolom 1 minus de betaling in dagdienst. De opkomstvergoeding is niet verschuldigd (zie vorenstaande onder D).

Tewerkstelling	Besteld én tewerkgesteld	% van het basismaandsalaris.	
		Besteld doch niet tewerkgesteld	Toeslagdeel bij tijd-voor-tijd
1a Zaterdagochtendtaak (07.00 – 12.00 uur)	4,8	3,0	
1b Zaterdagmiddagtaak (12.30 – 15.00 uur)	2,6	1,7	
1 Zaterdagdagdienst (07.00 – 15.00 uur)	7,4	4,7	2,7 (7,4 – 4,7)

IN GEVAL VAN OPKOMEN IS BOVENDIEN 0,8% OPKOMSTVERGOEDING VERSCHULDIGD.

Artikel 54

INHOUDING BIJ VERZUIM

- a. Verzuim voor eigen rekening bij een gedeelte van 1 dag. Per in te houden uur 0,6% van het basismaandsalaris.
- b. Verzuim voor eigen rekening bij 1 of meer hele dagen. Per in te houden dag: 1 : 21,67 voor het (schema-)maandsalaris, met dien verstande dat bij een volle kalendermaand afwezigheid geen betaling plaatsvindt.

Artikel 55

VERHOOGD TAAKLOON

Boven het salaris is als extra vergoeding in verband met de verwerking van Borax verschuldigd een vaste Borax-toeslag ad € 207.58 bruto per maand.

Bij ziekte wordt voor de vaststelling van de hoogte van de ziektebewetuitkering deze toeslag meegeteld; aanvulling geschiedt tot het netto schemasalaris inclusief de vaste Borax-toeslag.

Boven deze vaste Borax-toeslag wordt per daadwerkelijk gewerkte halve dienst een extra Borax-toeslag ad € 0,75 toegekend. Deze vergoeding is dus niet verschuldigd tijdens bijvoorbeeld vakantie, ziekte, kort verzuim, roostervrije dagen, etc.

Alle werknemers komen voor bovengenoemde toeslagen in aanmerking.

Artikel 56**VOORZIENINGEN VOOR 62- T/M 66-JARIG BUITENPERSONEEL**

De 60- t/m 64-jarige werknemers, op wie deze CAO van toepassing is, komen op hun verzoek in aanmerking voor de navolgende voorzieningen:

- a. Vrijstelling van bepaalde werkzaamheden door werknemers van 62 jaar en ouder volgens door artsen van de Bedrijfsgeneeskundige Dienst aan het bedrijf te verstrekken aanbevelingen.
- b. Vrijstelling van avondwerk voor 63-jarige werknemers met behoud van pensioen-aanspraken over de toeslag voor 3 maanden avondarbeid overeenkomend met 28% van een basismaandsalaris^{*)**}).
- c. Voor werknemers van 64 jaar en ouder één dag per week minder werken met behoud van salaris over deze vrije dag en behoud van pensioenaanspraken als genoemd onder lid b. De vrije dag in overleg met het bedrijf te bepalen^{***}).

(De punten a t/m c vormen één geheel^{****}).

- ^{*)} Dit betekent dat de gehele pensioenpremie daarover ten laste van de werkgever komt.
- ^{**}) Deze regelingen gelden voor werknemers tewerkgesteld in een schema met avonddienst en zijn niet van toepassing voor werknemers die van oudsher alleen in de dag werken. In geval van een andere schema tewerkstelling vindt dienovereenkomstig aanpassing plaats.
- ^{***}) Over de ene dag loon betaalt de werknemer zelf het werknemersaandeel in de pensioenpremie; het restant komt ten laste van de werkgever. (In arbeidsweken met een feestdag valt de vrije dag op deze feestdag).
- ^{****}) Indien bijzondere gevallen daartoe aanleiding geven kan van de toepassing van de gevraagde regeling worden afgeweken.

Artikel 57**VERSTREKKINGEN**

Op jaarbasis wordt aan de werknemers verstrekt: werkhandschoenen, werkkleding en één paar veiligheidsschoenen. De verstrekkingen blijven achterwege, wanneer van het dragen van werkkleding c.q. schoeisel geen gebruik wordt gemaakt.

Artikel 58**PARITAIRE CAO-REDACTIECOMMISSIE**

Benoemd zal worden een paritair samengestelde cao-redactiecommissie van 2 leden, te weten: een lid vanuit de werkgever en 1 lid vanuit FNV Havens. Het door de paritaire redactiecommissie uit te brengen advies met betrekking tot de cao-tekst zal door partijen in principe ongewijzigd worden overgenomen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten.

Artikel 59

FUNCTIEBESCHRIJVINGEN OPERATIONELE DIENST

- **Aankomend operator**
De aankomend operator maakt deel uit van de onder de Supervisor functionerende groep productie medewerkers. Het betreft een startfunctie en het doel van deze functie is het met behulp van handgereedschappen zodanig verplaatsen van het uit schepen te lossen product, dat dit door grijpers opgenomen kan worden en anderzijds het reinigen (vegen) van het terrein en de installaties. Naast deze werkzaamheden kan de aankomend operator productie werkzaamheden worden opgedragen, rekening houdend met factoren als gewenste taakrotatie en persoonlijke inzetbaarheid. In deze functie geldt een persoonlijke verantwoordelijkheid voor naleving van de veiligheids- en milieu-eisen, alsmede de verplichting de beschikbare persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. Opleidingsvereiste voor deze functie is minimaal een diploma van de vakopleiding transport en logistiek of ervaringsjaren in een vergelijkbare functie.
Voor alle functies geldt dat voor het in aanmerking komen van een salaris- en/of functiemutatie een beoordelingsgesprek dient plaats te vinden plus een psychologische test voor aanstelling in de functies all-round operator tot en met Supervisor.
- **Operator**
Idem als aankomend operator plus het bedienen van de bobcat, vorkheftruck en het kunnen bedienen van alle opzackmachines (1 t/m 8), de palletizer, het onderhoud van filters, belader kloppen, het bedienen van de veegwagen en ingezet kunnen worden als hulp op de weegbrug. Opleidingsvereisten voor deze functie zijn het behalen van de certificaten bulldozerrijder, vorkheftruckchauffeur en het BHV diploma.
- **Operator-specialist**
Idem als operator, plus één of meerdere specialismen, waarbij men tijdens de functionele taakuitoefening zoveel mogelijk ingezet wordt op het desbetreffende specialisme.
Bij aanvang van de dienst zal de operator-specialist kennis nemen van het uit te voeren programma, op basis van de mondelinge en schriftelijke werkoverdracht van de afgaande ploeg. De operator-specialist draagt zorg voor het in goede staat houden van zijn hulpmiddelen, machines en het schoonhouden hiervan.

Voor alle functies geldt een toenemende taak op het gebied van controle, administratie en eerstelijns onderhoud met betrekking tot de werkplek en apparatuur. Opleidings-vereisten zijn gelijk aan voorgaande functies, plus een deelcertificaat operator Borax Rotterdam en zonodig het hijs-bewijs.
- **All-round operator**
Idem als operator-specialist, brede inzetbaarheid plus ruime ervaring. Kan worden ingezet op de volgende taakgebieden: het paneel, de bulk-belader, autobulk, BA bulk, weegbrug, bootsman, tallyman, steigerman en expeditiewerkzaamheden. Zo mogelijk in te zetten als kraanmachinist. Opleidingsvereisten voor deze functie zijn het certificaat operator Borax Rotterdam en zonodig het hijsbewijs / bootsman.
- **Ass. Supervisor**
De functie ass. supervisor valt hiërarchisch onder de supervisor en de ass. supervisor legt verantwoording aan hem af. Afhankelijk van de plaats waar de werkzaamheden worden uitgevoerd geeft de supervisor leiding aan de productiemedewerkers packing, loading of bij product handling en de TD. Bij afwezigheid van de supervisor is de ass. supervisor diens vervanger. Bij aanvang van de dienst zal de ass. supervisor kennis nemen van het uit

te voeren programma, op basis van de mondelinge en schriftelijke werkoverdracht van de afgaande ploeg en de werkbief van de supervisor. Opleidings-vereisten zijn gelijk aan de voorgaande functies plus hoger kader.

- Supervisor

De supervisor valt hiërarchisch onder de Operations manager en ontvangt functioneel leiding van de Operations manager of dienstdoende plaatsvervanger. De supervisor geeft sturing aan de algehele operationele en technische uitvoering van het productie- en onderhoudsproces en is verantwoordelijk voor het voorraadbeheer van het product. De supervisor geeft daarbij directe leiding aan de as. supervisor, packing, loading en product handling en indirect aan alle aanwezige ploeg-medewerkers. Derhalve draagt de supervisor de eindverantwoordelijkheid voor een zo doelmatig mogelijke inzet van arbeidskrachten, machines, apparatuur en de technische dienst.

De supervisor is belast met de werkverdeling en voorbereiding van de uit te voeren ploeg werkzaamheden, van de geplande werkprogramma's en het voeren van overleg hierover met de directie. Opleidingsvereisten zijn opleiding of minimaal functioneren op MBO niveau plus middel management.

Artikel 60

SALARISSCHALEN OPERATIONELE DIENST
per 1 april 2014

Functie	Klasse				Opleiding
	Schaal	A	B	C	
<u>Aankomend Operator</u> - basiswerkzaamheden - tremmen / schoonhouden - startfunctie	I	€ 2548,82	€ 2632,14	€ 2718,82	Vakopleiding transport en logistiek
<u>Operator</u> - bulldozerrijder - vorkheftruck chauffeur - opzakken / tremmen	II	€ 3029,68	€ 3283,70	€ 3326,60	Certificaten vorkheftruck bulldozer BHV
<u>Operator-specialist</u> - packing line 1 - packing line 8 - control room	III	€ 3340,79	€ 3389,68	€ 3439,39	STC hijsbewijs

Artikel 61**FUNCTIEBESCHRIJVINGEN TECHNISCHE DIENST**

- **Aankomend technisch operator**
De aankomend technisch operator maakt deel uit van de onder de Supervisor functionerende groep technisch medewerkers. Het betreft een startfunctie en het doel van deze functie is het onder directe supervisie in bedrijfsklare toestand houden c.q. brengen van alle op het terrein aanwezige machines, apparatuur en installaties. Naast deze werkzaamheden kan de aankomend technisch operator gegeven de werksituatie, ook onderhoudswerkzaamheden en opruimen van achtergelaten materiaal worden opgedragen, rekening houdend met factoren als gewenste taakrotatie en persoonlijke inzetbaarheid. In deze functie geldt een persoonlijke verantwoordelijkheid voor naleving van de veiligheids- en milieu-eisen, alsmede de verplichting de beschikbare persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken. Opleidingsvereiste voor deze functie is minimaal een vaktechnische opleiding (LTS) met diploma of ervaringsjaren in een vergelijkbare functie. Voor alle functies geldt dat voor het in aanmerking komen van een salaris- en/of functiemutatie een beoordelingsgesprek dient plaats te vinden plus een psychologische test voor aanstelling in de functies all-round technisch operator t/m de Supervisor.
- **Technisch operator**
Idem als aankomend technisch operator plus het zich verder bekwamen in het mechanisch of elektrisch gedeelte van het reeds beschikbare kennisniveau. Is bij de uitvoering van werkzaamheden zelfstandig inzetbaar. De technisch operator wordt ingezet voor het uitvoeren van periodiek onderhoud volgens de daarvoor geldende programma's, of (en met name) indien storing of schade wordt gemeld aan de apparatuur of installaties. Opleidingsvereisten voor deze functie zijn diploma's LTS, Bemetel / V.E.V. en het E.H.B.O. diploma.
- **All-round technisch operator**
Idem als technisch operator, met een ruime praktijkervaring, zelfstandig breed inzetbaar op elektrisch en/of mechanisch vakgebied. De all-round technisch operator wordt ingezet voor het uitvoeren van periodiek onderhoud volgens de daarvoor geldende programma's of (en met name) indien storing of schade wordt gemeld aan de apparatuur of installaties. De all-round technisch operator stelt (in overleg met de toezichthouder TD) een eerste diagnose ingeval van gemelde storing of schade en overlegt met de technisch operator-specialist. Maakt een keuze uit de voor de reparatie noodzakelijke materialen / gereedschappen en tracht ter plaatste de storing te lokaliseren, c.q. de schade te herstellen, onder het aangeven van een zo betrouwbaar mogelijke indicatie over de hiermee gemoeide tijd. Opleidingsvereisten zijn vaktechnische diploma's op MTS niveau.

- Technisch operator-specialist

Idem als all-round operator, plus één of meerdere specialismen, waarbij men tevens ingezet kan worden als vervanger van de toezichthouder technische dienst. Bij aanvang van de dienst zal de technisch operator-specialist, die functioneel dienst doet als ass. toezichthouder, kennis nemen van het uit te voeren programma, op basis van de mondelinge en schriftelijke werkoverdracht van de afgaande ploeg en de werkbrief van het bedrijfsbureau TD. Voor alle functies geldt een toenemende taak op het gebied van controle, administratie, onderhoud en schoonhouden met betrekking tot de werkplek en apparatuur.

De magazijnmeester valt eveneens in de functie van technisch operator-specialist en kent als doel het plaatsten, beheren en uitgeven van de in het magazijn aanwezige artikelen. Opleidingsvereisten zijn gelijk aan voorgaande functies, plus midden kader of vakdiploma magazijnmeester.

Artikel 62

SALARISSCHALEN TECHNISCHE DIENST

per 1 april 2014

<u>Aankomend technisch operator</u> - basiswerkzaamheden - assistentie bij gecompliceerde werkzaamheden - Operationeel inzetbaar	I	€ 2216,37	€ 2267,45	€ 2395,05	Vaktechnische opleiding LTS
<u>Technisch operator</u> - enige werkervaring - zelfstandig, breed inzetbaar - mechanisch of elektrisch - Operationeel inzetbaar	II	€ 2522,70	€ 2702,91	€ 2716,73	Vaktechnische opleiding LTS Bemetel/V.E.V BHV
<u>All-round technisch operator</u> - ruime praktijkervaring - zelfstandig breed inzetbaar - mechanisch en elektrisch - Operationeel inzetbaar	III	€ 3237,59	€ 3302,53	€ 3375,58	MTS niveau of assistant technicus

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam, maart 2014

Namens partij genoemd onder I,
Rio Tinto Minerals Rotterdam N.V.
R. Boere

Directeur

Namens partij genoemd onder II,
FNV Bondgenoten

CAO-onderhandelaar