

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Betreffende loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel

## Varende Maandloners en Cao-ers

werkzaam bij SMIT Transport B.V., SMIT Heavy Lift Europe  
B.V. en SMIT Salvage B.V. ("TAK")

Opgedeeld in

- 1) Cao
- 2) Reglement van loon en arbeidsvoorwaarden
- 3) Aanvullingen op reglement voor vml-ers en cao-ers
- 4) Bijlagen



Geldig voor de periode 01-01-2012 t/m 31-12-2013

De ondergetekenden:

1. **SMIT Salvage B.V., SMIT Transport Europe B.V. en SMIT Heavy Lift Europe B.V. hierna te noemen SMIT, gevestigd te Rotterdam, partij te ener zijde;**
2. a. FNV Bondgenoten, gevestigd te **Utrecht**;  
b. CNV Vakmensen, gevestigd te **Utrecht**, zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk hierna te noemen de werknemersorganisaties, partij ter andere zijde,

verklaren het hierna volgende met elkaar overeen te komen.

INHOUD

			Pag.
<b>Artikel</b>	<b>1</b>	Definities	4
<b>Artikel</b>	<b>2</b>	Werkingsfeer	4
<b>Artikel</b>	<b>3</b>	Verplichtingen van de werkgever	4
<b>Artikel</b>	<b>4</b>	Verplichtingen van de werknemer	4
<b>Artikel</b>	<b>5</b>	Verplichtingen van partijen jegens elkaar	4
<b>Artikel</b>	<b>6</b>	Wijziging der overeenkomst	5
<b>Artikel</b>	<b>7</b>	Overleg en garantie	5
<b>Artikel</b>	<b>8</b>	Duur en beëindiging van de overeenkomst	5
<b>Artikel</b>	<b>9</b>	Gelijkheidsbeginsel	5

Artikel 1 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- Werkgever** : **SMIT Salvage B.V., SMIT Transport Europe B.V.en SMIT Heavy Lift Europe B.V. hierna te noemen SMIT, gevestigd te Rotterdam.**
- Werknemer** : Ieder die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in loondienst is van SMIT en krachtens dat dienstverband behoort tot de groep 'Varende Maandloners' en 'Cao-ers'.
- Reglement** : Het van deze overeenkomst onlosmakelijk deel uitmakende Reglement van Loon- en andere Arbeidsvoorwaarden met de daaraan vastgehechte of nog vast te hechten aanvullingen/tabellen.
- Feestdag** : 1 januari, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Koninginnedag en de door de Nederlandse Regering vastgestelde Nationale Feestdag.

Een feestdag wordt geacht in te gaan om 17.00 uur op de voorafgaande dag en te eindigen om 08.00 uur van de op de feestdag volgende dag.

Artikel 2 - Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgever en op de werknemer als bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst.

Artikel 3 - Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht onder geen andere voorwaarden arbeid te doen verrichten of arbeidsovereenkomsten aan te gaan dan krachtens deze overeenkomst.
2. De werkgever is verplicht er voor te zorgen dat aan iedere werknemer een exemplaar van deze overeenkomst met het daarbij behorende Reglement met aanvullingen/tabellen wordt verstrekt.

Artikel 4 - Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is verplicht geen andere voorwaarden te stellen voor de arbeid dan krachtens deze overeenkomst en slechts op die voorwaarden zich voor die arbeid beschikbaar te stellen en de werkzaamheden te verrichten.

Artikel 5 - Verplichtingen van partijen jegens elkaar

Partijen verplichten zich deze overeenkomst tijdens die looptijd te goeder trouw naar letter en geest na te komen.

Artikel 6 - Wijziging der overeenkomst

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de Regering, is zowel partij te ener zijde als partij ter andere zijde gerechtigd wijzigingen van de overeenkomst die met deze veranderingen in verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in beide gevallen verplicht de aan de orde gestelde



voorwaarden in behandeling te nemen.

### **Artikel 7 - Overleg en garantie**

In het overleg over de verlenging van de STAK CAO is door vakbonden de wens uitgesproken om van SMIT haar zienswijze op periodiek vakbondsoverleg te vernemen. Ook is de wens uitgesproken om een garantie te ontvangen over de wijze waarop Boskalis/SMIT met de STAK CAO zal omgaan in geval van gedeeltelijke of gehele overname, verdergaande samenwerking intern met Boskalis Bv's (bestaand of nieuw) of overdracht van een gedeelte of geheel van activiteiten. Hieronder zal op deze onderwerpen worden ingegaan.

SMIT hecht waarde aan het handhaven en voortzetten van de STAK CAO en heeft geen enkele intentie deze CAO te beëindigen of de werkingssfeer ervan te beperken.

#### **Garantie intern**

Mocht de situatie zich voordoen dat de bedrijfsonderdelen waarbinnen deze CAO van toepassing is, geheel of gedeeltelijk onderwerp zijn van gedeeltelijke of gehele overname, verdergaande samenwerking intern met Boskalis Bv's (bestaand of nieuw) of overdracht van een gedeelte of het geheel van activiteiten, dan garandeert Boskalis/SMIT dat niet alleen de individuele of doorwerkende arbeidsvoorwaarden van de werknemers, maar de gehele STAK CAO voor hen van toepassing blijft en dat FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen partij blijven bij die CAO.

#### **Garantie extern**

Indien het een voornemen tot gedeeltelijke of gehele overname of overdracht van een gedeelte of het geheel van activiteiten aan derden betreft zal Boskalis/SMIT zich tot het uiterste inspannen om daarbij te bedingen dat de STAK CAO voor de werknemers van toepassing blijft en dat FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen partij blijven bij de CAO. FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen zullen tijdig en nadrukkelijk worden betrokken bij overleg hierover als dit voor de overnemende partij een probleem blijkt. Een en ander rekening houdend met de regelgeving die hoort bij een beursgenoteerde onderneming voor wat betreft informatie die aangemerkt kan worden als beurs en/of koersgevoelig.

Daarnaast hecht SMIT waarde aan het regelmatig voeren van overleg met de bij deze CAO betrokken vakbonden.

Dit geldt zowel voor het overleg ten aanzien van de lopende CAO als voor het periodieke overleg waarin meer in zijn algemeenheid gesproken kan worden over de voor het bedrijf en haar medewerkers actuele en relevante ontwikkelingen.

Dit betreft ontwikkelingen op verschillende niveaus zoals bijvoorbeeld:

- maatschappelijke en economische ontwikkelingen voor zover die een effect zullen kunnen hebben op de organisatie,
- ontwikkelingen in de markten en activiteiten waarin de betreffende medewerkers worden ingezet, en ontwikkelingen binnen de eigen STAK organisaties en die binnen de totale Boskalis/SMIT organisatie. Hiertoe zal er in ieder geval twee maal per jaar overleg gevoerd worden met de vakbonden.

Momenteel bestaan er geen plannen of voornemens om de bestaande CAO te beëindigen of deze over te laten gaan naar een andere partij dan zoals genoemd in de CAO.

Ook zijn er geen voornemens om de bestaande activiteiten of delen van het personeelsbestand over te dragen naar andere entiteiten binnen de Boskalis/SMIT organisatie, naar samenwerkingsverbanden of naar derde partijen.

Een en ander laat echter onverlet dat SMIT actief is in een dynamische omgeving en dat van tijd tot tijd wijzigingen in de organisatie en werkwijze moeten worden doorgevoerd om de efficiënte bedrijfsvoering te garanderen.

Indien en zodra dit wijzigingen betreft met gevolgen voor de personeelsomvang, arbeidsvoorwaarden of de rechtspositie van medewerkers zal SMIT hierover tijdig en zorgvuldig met de bij de CAO betrokken vakbonden overleggen. Dit op een tijdstip dat de opvatting van de vakbonden nog van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming.

Uiteraard zal daarbij inzicht worden gegeven in de aard en omvang van de geplande wijziging, de beweegredenen daartoe en de verwachte gevolgen voor medewerkers.

#### Artikel 8 - Duur en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode 01-01-2012 t/m 31-12-2013.  
Zij kan door één of beide partijen worden opgezegd met een opzegtermijn van een maand. De opzegging kan niet plaats hebben tegen een vóór 31-12-2013 gelegen datum, behoudens het bepaalde in artikel 6 van deze overeenkomst.  
Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.

#### Artikel 9 - Gelijkheidsbeginsel

Waar in deze overeenkomst en in het daarbij behorende Reglement en aanvullingen/tabellen persoons- en functieaanduidingen worden gebruikt, worden daarmee zowel mannelijke als vrouwelijke personen bedoeld.

Aldus overeengekomen te Rotterdam

Namens  
**SMIT**

**J. Halfweg**  
General Manager

Namens  
**FNV Bondgenoten**

**J. van der Lecq**  
Bestuurder

Namens  
**CNV Vakmensen**

**A.G.J. van Damme**  
Bestuurder

**A. Van Wijngaarden**  
Voorzitter

**Reglement van loon- en arbeidsvoorwaarden, deel uitmakend van de Collectieve Arbeidsovereenkomst VML'ers, Cao-ers SMIT "Tak "**

---

INHOUD

Pag.

Hoofdstuk I - InleidingArtikel

1.	Het dienstverband	9
2.	Einde dienstverband, opzeggingstermijnen	9
3.	Pensioen- en overgangsregeling	10
4.	Werkzaamheden	10
5.	Molest	10
6.	Boeten	10
7.	Werkgelegenheid	11
8.	Werkingsfeer	11
9.	Prijsindexclausule	11

Hoofdstuk II – Algemene arbeidsvoorwaardenArtikel

10.	Loon	13
11.	Toeslagen op het Loon	13
12.	Duikvergoeding	14
13.	Gratificatie	15
14.	Vakantietoeslag	15
15.	Arbeidsongeschiktheid	16
16.	Beschikbaarheid na diensttijd	18
17.	Vakantie/Seniorenverlof en A.D.V.-dagen	19
18.	Kort Verzuim	20
19.	Onkostenvergoeding	21
20.	Logies	22
21.	Werkkleding	22
22.	Documenten	22
23.	Ongevallenverzekering	23
24.	Opleiding en Vorming	23

Aanvulling op reglement voor Cao-ers

24

BinnenregelingArtikel

25.	Arbeid	24
26.	Verlof	24
27.	Twee-ploegensysteem	24
28.	Toeslagen op het loon	26
29.	Overwerk	26
30.	Vergoeding van reizen	28

Kaartje behorende bij art. 30.2.2

29

Aanvulling op reglement voor Cao-ers

Artikel		
31	Europa Regeling (dagdienst)	30
32	Europa Regeling (Twee-Ploegendienst)	32
33	Buiten Europa Regeling (dagdienst)	34
34	Buiten Europa Regeling (Twee-Ploegendienst)	36

Aanvulling op reglement voor VML-ers 38

Artikel		
35	Toeslagen op maandloon	38
36	Arbeidstijden / werktoeslag en overwerk	38
37	Weekend / feestdagvergoeding	39
38	Reisuren	39
39	Uitvoerderstoeslag	39
40	Uitzendperioden	39

Aanvullende afspraken uit vorige CAO-rondes 41

CAO-afspraken 2012-2013 42

Bijlage 1: Memo regeling saturatieduiken

Bijlage 2: Werkgeversbijdrageregeling

Bijlage 3: Bijlage Overeenkomst ex-Werkplaats Maassluis medewerkers

Bijlage 4: Indexeringstabel per 1 januari 2012

Bijlage 5: Toeslagentabel per 1 januari 2011

Bijlage 6: Toeslagentabel per 1 januari 2012

Bijlage 7: Toeslagentabel per 1 juli 2012

Bijlage 8: Loontabel VML'ers per 1 januari 2011 (incl. 1,73% APC)

Bijlage 9: Loontabel VML'ers per 1 januari 2012 (incl. 2,12% APC)

Bijlage 10: Loontabel VML'ers per 1 juli 2012 (incl. 2,25% initieel)

Bijlage 11: Loontabel CAO'ers per 1 januari 2011 (incl. 1,73% APC)

Bijlage 12: Loontabel CAO'ers per 1 januari 2012 (incl. 2,12% APC)

Bijlage 13: Loontabel CAO'ers per 1 juli 2012 (incl. 2,25% initieel)

Bijlage 14: Afspraken RAZ vergunningen en vlagwisselingen

## HOOFDSTUK I - INLEIDING

### Artikel 1 - Het dienstverband

- 1.1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.  
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is.  
Indien deze vermelding ontbreekt, wordt het dienstverband geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 1.2. Een dienstverband voor bepaalde tijd zal niet langer duren dan een jaar.
- 1.3. Het dienstverband wordt in alle gevallen aangegaan met de wettelijk toegestane proeftijd, tenzij het een dienstverband betreft dat onmiddellijk aansluit op een dienstverband voor bepaalde tijd, in welk geval van een proeftijd geen sprake zal zijn.
- 1.4. De werknemer dient bij de indiensttreding in het bezit te zijn van een geldig paspoort en van alle voor aanmonstering benodigde documenten en keuringsbewijzen.  
De werkgever draagt de kosten van de verlengingen van de wettelijk vereiste, periodieke, lichamelijke keuringsbewijzen en van de vereiste documenten.
- 1.5. De werknemer neemt verplicht deel aan het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.
- 1.6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken, waarvan hij redelijkerwijs kan weten dat deze een vertrouwelijk karakter hebben.

### Artikel 2 - Einde dienstverband, opzeggingstermijnen

- 2.1. Onverminderd het bepaalde in artikel 1 lid 2 van dit Reglement en lid 2 en lid 3 van dit artikel eindigt een dienstverband
  - a. voor bepaalde tijd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, zowel door de werkgever als door de werknemer;
  - b. voor onbepaalde tijd met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijnen.

De opzegging dient schriftelijk te geschieden.
- 2.2. In de volgende gevallen kan het dienstverband onmiddellijk, dat wil zeggen zonder opzegging, worden beëindigd
  - a. wegens een dringende reden in de zin van het Burgerlijk Wetboek;
  - b. tijdens en bij het einde van de proeftijd.
- 2.3. Het dienstverband eindigt in elk geval van rechtswege en zonder dat opzegging is vereist op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

### Artikel 3 – Pensioenregeling- en overgangsregeling

- 3.1.1 Werknemer neemt per 1 januari 2002 deel aan de geïntegreerde pensioenregeling van het Pensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.
- 3.1.2 Werknemers betalen de door de Stichting Pensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart berekende werknemerspremies.
- 3.1.3 Werknemers op wie deze CAO van toepassing is, kunnen, indien zij voldoen aan de voorwaarden, tijdig een verzoek voor toepassing van de overgangsregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart indienen vanaf de eerst mogelijke reglementaire mogelijkheid.
- 3.1.4 SMIT garandeert een aanvullende uitkering aan die werknemers die een lagere uitkering krijgen vanuit de overgangsregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart dan zij op basis van de VUT-regeling van SMIT, zoals deze gold op 1 januari 1998, zouden hebben gekregen. Deze garantieregeling geldt slechts voor de werknemers die op 31 januari 1998 een dienstverband met SMIT Tak hadden. Deze garantie eindigt op het moment dat de overgangsregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart wordt verlaagd.
- 3.1.5 Werknemers die niet aan de voorwaarden voldoen, kunnen tijdig een verzoek indienen vanaf de eerst mogelijke reglementaire mogelijkheid, thans zijnde de eerste dag van de maand waarin de 63-jarige leeftijd wordt bereikt.

### Artikel 4 - Werkzaamheden

De werknemer is gehouden om, behalve de tot zijn functie behorende werkzaamheden, andere werkzaamheden uit te voeren die, binnen het verlengde van zijn functie, redelijkerwijs van hem kunnen worden gevorderd.

### Artikel 5 - Molest

- 5.1. Van de bepalingen in Hoofdstuk II van dit Reglement en aanvullingen kan worden afgeweken, indien de werknemer (op vrijwillige basis) wordt tewerkgesteld in een gebied waarin oorlogshandelingen plaats hebben of daarmee vergelijkbare omstandigheden heersen. De eventuele afwijkingen worden door partijen bij deze overeenkomst vastgesteld en zijn afhankelijk van de aard van de vijandelijkheden en de omstandigheden, waaronder zij plaats vinden.
- 5.2. Partijen bij deze overeenkomst bepalen de geografische begrenzingen van het in lid 1 van dit artikel bedoelde gebied, alsmede de tijdstippen waarop de afwijkende voorwaarden ingaan, respectievelijk eindigen, en wel zo spoedig mogelijk nadat één der partijen de wens daartoe heeft kenbaar gemaakt.
- 5.3. Het hierbovenstaande laat onverlet het bepaalde in artikel 437 van het Wetboek van Koophandel.

### Artikel 6 - Boeten

Boeten die de werknemer in zijn hoedanigheid van schepeling van een vaartuig krijgt opgelegd komen ten goede aan de Koninklijke Nederlandse Reddingmaatschappij.

Artikel 7 - Werkgelegenheid

- 7.1. Werkgever zal de vakbonden tweemaal per jaar informatie verstrekken over de te verwachten ontwikkelingen van het aantal arbeidsplaatsen. Tevens zal werkgever tijdig informatie verstrekken met betrekking tot voorgenomen beslissingen, waarvan belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht, alsmede bij voorgenomen fusies, reorganisatie, inkrimping, structuuronderzoek, verkoop of sluiting van de onderneming.  
Werkgever zal de vakbonden, ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiger in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.
- 7.2. Vacatures zullen aan het Centrum voor Werk en Inkomen, voorheen Regionaal Bureau voor Arbeidsvoorziening, worden gemeld.

Artikel 8 – Werkingssfeer8.1 - Geografische begrenzingsen8.1.1. **Binnenregeling:**

Werkzaamheden binnen Nederland, waaronder mede te verstaan het gebied binnen de lijn die wordt bedoeld in artikel 1 Schepewet en in de daarbij behorende Algemene Maatregel van Bestuur d.d. 17 november 1981.

8.1.2 **Europaregeling:**

Werkzaamheden buiten Nederland, waaronder te verstaan buiten het onder a) genoemde gebied en binnen de coördinaten

30°N - 11°W

30°N - 40°E

75°N - 11°W

75°N - 40°E

inclusief de gehele Zwarte Zee.

8.1.3. **Buiten Europaregeling:**

Werkzaamheden buiten de onder a) en b) genoemde gebieden.

Met betrekking tot de beloning en uitzendtermijnen van bovenstaande regelingen, wordt verwezen naar de desbetreffende aanvullingen voor vml-ers, en cao-ers.

8.2 - Toepasselijkheid

- 8.2.1. De bepalingen van deze regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden zijn eveneens van toepassing op jeugdige werknemers die stage lopen.  
Zij zijn eveneens van toepassing op diegenen die als 'vakantiewerker' tewerk zijn gesteld.
- 8.2.2. Voorts zijn de bepalingen van deze regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden eveneens onverminderd van toepassing op werknemers die tijdelijk voor een bepaald werk zijn aangenomen.
- 8.2.3. Buiten deze loon- en arbeidsvoorwaarden vallen die werknemers voor wie andere collectieve regelingen zijn of worden getroffen.

Artikel 9 – Prijsindexclausule

- 9.1. Jaarlijks zal het verlies aan koopkracht ten gevolge van de geldontwaarding in Nederland aan werknemer achteraf worden gecompenseerd op basis van de Consumenten prijsindex totalen, alle huishoudens afgeleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Als

uitgangspunt voor de berekening zal de procentuele stijging van december gelden t.o.v. december van het voorgaande jaar.

- 9.2. De referteperiode loopt van 1 januari tot en met 31 december van een kalenderjaar. Zo spoedig mogelijk na het bekend worden van het CPI-cijfer over deze referteperiode zal het schaalsalaris, met terugwerkende kracht tot 1 januari van het lopende kalender jaar, worden verhoogd met de procentuele stijging van het CPI-cijfer.
- 9.3. Voor looncomponenten welke voor prijscompensatie in aanmerking komen wordt verwezen naar de toeslagentabel.



## Hoordstuk II – Algemene arbeidsvoorwaarden

### Artikel 10 - Loon

#### 10.1. Maandloon

- 10.1.1. De lonen worden uitgedrukt in maandlonen welke staan vermeld in de bij van dit reglement behorende loontabellen.
- 10.1.2. In het maandloon is een toeslag per maand begrepen voor het werken onder bezwarende omstandigheden.
- 10.1.3. Ter berekening van het loon op vrije dagen en voor de vaststelling van de vakantietoeslag gratificatie, alsmede bij suppleties wegens arbeidsongeschiktheid worden anciënniteits toeslag en diplomatoeslag (zie aanvulling op reglement Cao-ers), bijgeteld.

#### 10.2. Vergoedingen

- 10.2.1. Alle in dit reglement genoemde vergoedingen zijn vastgelegd in de bij dit reglement behorende aanvullingen voor VML-ers en Cao-ers en tabellen.

#### 10.3. Loonindeling

- 10.3.1. De loonschaal is van toepassing op de werknemers van 21 jaar en ouder, alsmede op gehuwde werknemers beneden de leeftijd van 21 jaar.
- 10.3.2. Aan ongehuwde werknemers beneden de leeftijd van 21 jaar zal 50% tot 95% van de in de loonschaal genoemde bedragen worden betaald, afhankelijk van leeftijd, aard der werkzaamheden, bekwaamheid enz.
- 10.3.3. Indeling der werknemers geschiedt aan de hand van de functie die zij vervullen.
- 10.3.4. Het bezit van diploma S.V. en/of M.M. houdt automatisch indeling in tenminste loongroep 5 in.

#### 10.4. Loonbetaling

- 10.4.1. Maandelijks wordt een voorschot op het loon aan de werknemer overgemaakt, welk voorschot in overleg met de werknemer wordt vastgesteld.
- 10.4.2. Het loon wordt één maal per maand vastgesteld.
- 10.4.3. Het vastgestelde loon wordt onder aftrek van de in de maand opgenomen voorschotten direct uitbetaald.

### Artikel 11 - Toeslagen op het loon

#### 11.1. Anciënniteitsverhoging

- 11.1.1. Voor elk jaar dat de werknemer in dezelfde functie dienstdoet, wordt hem een diensttijd verhoging toegekend tot het maximum, genoemd in de loontabel.

Ten aanzien van de werknemer die, naar het oordeel van de werkgever over grote ervaring en een bijzondere bekwaamheid beschikt, kan het aantal diensttijdverhogingen worden vastgesteld onafhankelijk van het werkelijke aantal jaren dat de werknemer in de betreffende functie dienstdoet, echter met inachtneming van het maximum.

#### 11.2. Dienstdoen in hogere functie

- 11.2.1. Indien de werknemer een hogere functie vervult dan waarin hij is aangesteld, zal hij het bij die functie behorende, naast hogere loon ontvangen gedurende de tijd dat hij in de desbetreffende functie dienstdoet.

De hier bedoelde werknemer wordt vast aangesteld in de hogere functie, indien de betreffende functie definitief vacant is en de betrokken werknemer geschikt is die vacature te vervullen.

#### 11.3. Persluchttoeslag

- 11.3.1. Per bergingskarwei zal in bepaalde gevallen (per vaartuig of binnen een nader vast te stellen werkgebied) een toeslag (voorheen duiktorn) worden vastgesteld in geval met persluchtapparatuur of in beschermende kleding wordt gewerkt.

#### 11.4. Hoogtetoeslag

- 11.4.1 Met ingang van 1 januari 2010 is overeengekomen dat indien een medewerker op een hoogte van 70 meter of hoger bij een hijskarwei werkzaamheden moet verrichten een hoogtetoeslag van toepassing zal zijn van € 50 bruto per dag. Deze toeslag is een vergoeding voor de fysieke belasting die optreedt bij het beklimmen van ladders.

### Artikel 12 - Duikvergoeding

#### 12.1. Duiktorns

- 12.1.1 Een duiktorn is een tijdvak van 3 uur of minder gedurende de maanden april t/m september en 2½ uur of minder gedurende de maanden oktober t/m maart.  
Een duiktorn valt tussen 00.00 en 24.00 uur (zie toeslagentabel).
- 12.1.2 Indien langer dan 3 uur resp. 2½ uur wordt gedoken, zullen duikoveruren worden vergoed (zie toeslagentabel).
- 12.1.3 Duikt men op één dag voor meer dan één firma (dit ter beoordeling van de werkgever), dan wordt steeds geacht een nieuwe duiktorn te zijn ingegaan.
- 12.1.4 Als duiktijd geldt de tijd vanaf het moment waarop de duiker (resp. leerling duiker) moet aankleden tot het moment waarop hij uitgekled kan worden, resp. de decompressiekamer kan verlaten.  
Voor aan- en uitkleden wordt maximaal 2 x ¼ uur in de duiktijd meegeteld.
- 12.1.5 Een duikhulpziekenverpleger, die in een onder druk staande DECO ketel hulp moet verlenen aan een duiker, ontvangt daarvoor een vergoeding van één duiktorn per etmaal of een gedeelte daarvan.
- 12.1.6. Voor het duiken in chemicaliën zal op het moment dat wordt gewerkt in het "chemicaliën"-pak een dubbele duiktornvergoeding worden toegekend. Degenen die onder dezelfde omstandigheden aan dek werken krijgen een vergoeding voor één duiktorn.

## 12.2 Dieptetoeslag

12.2.1 Per uur of gedeelte van een uur dat gedoken wordt op de hierna volgende diepten, zal een toeslag op de duikvergoeding worden betaald.

12.2.2 Voor de bepaling van de tijd telt eventuele decompressietijd niet mede.

12.2.3 De toeslag (zie bijlage bij de loonschaal) is vastgesteld voor de volgende diepten:

21 t/m 23 meter

24 t/m 29 meter

30 t/m 38 meter

39 t/m 47 meter

48 t/m 54 meter

## 12.3 Garantie duiktorns

12.3.1 Voor medewerkers die bevoegd en beschikbaar zijn voor het verrichten van duikwerkzaamheden, uitgezonderd leerling duikers, wordt per kwartaal betaling van 19 duiktorns gegarandeerd.

- Opgenomen / genoten verlof is niet van invloed op deze garantieregeling.
- Ziekteverzuim is niet van invloed op deze garantie voor zover het ziekteverzuim niet langer dan zes maanden duurt. Na zes maanden ziekteverzuim vervalt deze garantieregeling.
- Zodra een medewerker aangeeft om niet-medische redenen niet langer beschikbaar te zijn voor duikwerkzaamheden, vervalt deze garantieregeling.
- Eén maand na de vervaldatum van de goedkeuring voor duikwerkzaamheden vervalt deze garantieregeling tenzij de medewerker door werkzaamheden in het buitenland verhinderd is een medische keuring te ondergaan.

De in dit artikel bedoelde vergoedingen en toeslagen staan vermeld in de achter in dit Reglement gevoegde toeslagentabel.

## Artikel 13 - Gratificatie

In de maand december van elk jaar wordt aan werknemer een z.g. 13e maand toegekend ten bedrage van één maal het maandsalaris.

Indien het dienstverband geen vol kalenderjaar bedraagt, zal berekening pro rata plaatsvinden.

## Artikel 14 – Vakantietoeslag

14.1 De werknemer heeft jaarlijks op 1 mei aanspraak op vakantietoeslag.

14.1.1 Voor VML-ers bedraagt dit éénmaal het maandloon.

14.1.2 Voor Cao-ers bedraagt dit 8% van 12 x (het maandloon + 10 %)

14.1.3 Indien de werknemer nog geen vol jaar in dienst is, zal hem naar rato het vakantiegeld worden uitbetaald.

14.1.4 Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de werknemer het hem op dat moment toekomstige deel van de vakantietoeslag.

15 - Arbeidsongeschiktheid

1. SMIT heeft met bonden een overeenkomst gesloten waarin de loondoorbetaling bij ziekte en Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is geregeld. Onderstaande garanties gelden op basis van:
  - De wetgeving per 1 januari 2006. Eventuele wijzigingen in wetgeving komen niet ten laste van SMIT. Daar waar dit nadelig voor medewerkers uitpakt, zullen partijen in nader overleg met elkaar treden.
  - Een pensioendatum op de richtleeftijd van de voor de medewerker geldende pensioenregeling.
  - Medewerking van medewerker aan zijn (in- of externe) reïntegratie, gebaseerd op de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
  
2. Indien een werknemer als rechtstreeks gevolg van een objectief medisch door de arbodienst vast te stellen ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
  
3. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer voor een tijdvak van honderdvier weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, voor zover dit loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling op het loon conform onderstaande staffel:
  - 1<sup>e</sup> halfjaar 100 %
  - 2<sup>e</sup> halfjaar 95 %
  - 3<sup>e</sup> halfjaar 85 %
  - 4<sup>e</sup> halfjaar 80 %
 Daar waar de medewerker in het kader van zijn reïntegratie tenminste 2 dagdelen (zijnde een aaneengesloten periode van tenminste 3 uur) per week werkzaamheden verricht, zal deze staffel niet van toepassing zijn. Deze medewerker ontvangt in dat geval een loonbetaling van 100%, ook als deze arbeid geen loonwaarde heeft.
  
4. Voor de vaststelling van het loon wordt uitgegaan van het loon dat de werknemer op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid zou hebben genoten indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden, eventuele loonsverhogingen worden hierbij meegerekend.
  
5. Onder loon wordt verstaan:
  - a. Voor de vaststelling van het loon wordt uitgegaan van het loon dat de werknemer op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid zou hebben genoten indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden, eventuele loonsverhogingen worden hierbij meegerekend.
  - b. In geval werknemer gedurende recent in het buitenland werkzaam is geweest wordt als referentie uitgegaan van het loon dat de werknemer gedurende de 52 kalender- of loonweken voorafgaande aan het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid genoot.
  - c. Onder loon wordt met in achtneming van hetgeen hierboven in de leden 3 en 4 is bepaald in dit artikel verstaan basismaandloon, vermeerderd met andere loonelementen (inclusief anciënniteitstoeslag en overwerk) tot 95% van het basismaandloon over een periode van 52 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
  
6. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan honderdvier weken, is de mate van arbeidsongeschiktheid, alsmede de benutting van de restcapaciteit bepalend voor toekenning van een aanvulling op de WGA (=Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)-, respectievelijk IVA (=Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten) -uitkering.
  
7. **A) Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%:**  
 In dit geval is de werknemer volgens de WIA niet arbeidsongeschikt en blijft hij in dienst bij SMIT en heeft geen recht op een WGA-uitkering.

Daar waar de medewerker in een functie wordt geplaatst, die een minder pakket aan arbeidsvoorwaarden kent, zullen de arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden bevroren op het voor medewerker geldende pakket op het moment van aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid. Dit tot het moment waarop het arbeidsvoorwaardenpakket behorend bij de nieuwe functie dit overstijgt.

Lukt het niet om een geschikte functie/werk te vinden, dan kan SMIT om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex art 7:685 BW bij de kantonrechter verzoeken.

**B) WGA: Arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%, meer dan 50% benutting restverdiencapaciteit**

SMIT garandeert 70% van het oude (maximum dag-)loon over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid tot aan de pensioenrichtleeftijd van de medewerker. SMIT garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

**C) WGA: Arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%, minder dan 50% benutting restverdiencapaciteit**

SMIT garandeert 70% van het oude (maximum dag-)loon op basis van onderstaande staffel die gebaseerd is op het dienstverband bij SMIT van de medewerker:

Tot 5 jaar: 6 maanden

6-10 jaar: 1 jaar

10-15 jaar: 1,5 jaar

16-20 jaar: 2 jaar

20-25 jaar: 3 jaar

26-30 jaar: 4 jaar

> 30 jaar: 5 jaar

SMIT garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

**D) IVA: Arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% (loonverlies groter dan 80%)**

SMIT garandeert een aanvulling op de IVA-uitkering van 5% (gebaseerd op maximum dagloon, ongeacht de hoogte van het IVA-uitkeringspercentage) tot aan de pensioenrichtleeftijd van de medewerker. SMIT garandeert dat dit bedrag niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

Daar waar de medewerker eerder dan na 104 weken ziekte onder de IVA komt te vallen, garandeert SMIT over de eerste 104 weken ziekte de aanvulling conform de staffel zoals genoemd onder loonbetaling bij ziekte.

8. De som van IVA- of WGA-uitkering plus aanvulling kan nimmer meer bedragen dan het vaste loon dat men zou hebben ontvangen indien men niet arbeidsongeschikt zou zijn geraakt.
9. Door uitkeringsinstantie op de IVA-, WGA- of WW-uitkeringen toegepaste kortingen of sancties kunnen op de aanvullingen in mindering worden gebracht.
10. Deelname aan de spaarloon-, levenloop of vakbondscontributieregeling, heeft in geval van arbeidsongeschiktheid geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen ten aanzien het hierboven bepaalde.
11. Voor werknemers die een hoger jaarinkomen hebben dan het tot jaarinkomen omgerekende maximum dagloon ingevolge de WIA, is een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering van kracht, waardoor het WIA-uitkeringspercentage ook over het inkomen boven het tot jaarinkomen omgerekende maximum dagloon wordt uitgekeerd. De te betalen feitelijke premie over het verzekerde bedrag komt voor eenderde deel voor rekening van werknemer en voor tweederde deel voor rekening van werkgever. Bovenstaande verdeling van de premie geldt zolang de premie niet meer dan € 28,13 per € 453,78 verzekerd bedrag bedraagt.
12. Daar waar de medewerker extern gereïntegreerd wordt, garandeert SMIT dat de medewerker in de alsdan voor hem geldende pensioenregeling een vergelijkbaar aantal deelnemersjaren

zal verkrijgen. Indien inkoop van extra deelnemersjaren benodigd is, zal SMIT de kosten voor inkoop van deze extra deelnemersjaren voor haar rekening nemen. Mocht externe reïntegratie niet succesvol verlopen, dan geeft SMIT een terugkeergarantie voor een periode tot 1 jaar na aanvang van de externe plaatsing.

13. Het dienstverband met een arbeidsongeschikte medewerker waarvoor in- of extern geen mogelijkheden worden gevonden zal na twee jaar ziekte worden beëindigd. Het dienstverband voor een arbeidsongeschikte werknemer zal worden gehandhaafd indien de werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van een ongeval overkomen tijdens de uitoefening van zijn werk bij de werkgever of tijdens woon-werkverkeer.
14. Bij het overlijden van de werknemer wordt aan zijn weduwe gedurende 3 maanden het in de loonschaal genoemde maandloon doorbetaald, onder aftrek van de op grond der Sociale Verzekeringswetten geregelde uitkeringen.
15. SMIT ziet voor de jaren 2012 en 2013 af van haar wettelijke recht om een deel van de gedifferentieerde WGA premie op de werknemer te verhalen.

#### Artikel 16 - Beschikbaarheid na diensttijd

##### 16.1 Telefoonaansluiting

- 16.1.1 Teneinde de dienstverlening van het bedrijf zoveel mogelijk te bevorderen dient de werknemer over een eigen telefoonaansluiting te beschikken.(vast of mobiel)

##### 16.2. Beschikbaar blijven

- 16.2.1. Onder beschikbaar blijven wordt verstaan het zich in opdracht van de werkgever gereedhouden, zonodig onmiddellijk met de werkzaamheden te kunnen beginnen, resp. door te gaan, dan wel onmiddellijk naar het werk te kunnen reizen.
- 16.2.2. Houdt het beschikbaar blijven in, dat telefonisch instructies opgevraagd dienen te worden tijdens het weekeinde dan wel tijdens een feestdag als genoemd onder art 1 (definities) dan zal hiervoor een vergoeding betaald worden indien de melding in genoemde periode tenminste 3 keer heeft moeten plaatsvinden (zie toeslagentabel).
- 16.2.3. Wordt een werknemer aangewezen tussen zaterdag 08.00 en 17.00 uur beschikbaar te blijven en voor de rest van het weekeinde op te geven waar hij bereikbaar is, dan zal hiervoor een vergoeding worden betaald (zie toeslagentabel).
- 16.2.4. Dient een werknemer na het einde der werkzaamheden aan boord beschikbaar te blijven voor het eventueel onmiddellijk vervolgen of aanvangen der werkzaamheden, dan zal dit als overwerk worden beschouwd tot het moment waarop de beschikbaarheid wordt opgeheven.
- 16.2.5. Het aan boord overnachten is derhalve geen maatstaf voor het beschikbaar blijven, doch slechts de door of vanwege de werkgever ontvangen opdracht.

##### 16.3. Wachthouden

- 16.3.1. Het personeel is buiten de diensttijd afwisselend verplicht voor de veiligheid van het mede door hen bevaaren materieel zorg te dragen zo de omstandigheden dit nodig maken (dit ter beoordeling van de werkgever, uitvoerder of schipper).  
Met de zorg van meer dan één schip of werktuig kan één man worden belast, zo dit voldoende wordt geacht (zie toeslagentabel).
- 16.3.2. Voor het wachtdoen van vrijdag einde werktijd tot maandag aanvang werktijd wordt een vergoeding betaald (zie toeslagentabel).

- 16.3.3 Geschiedt de wacht volgens het voorgaande lid, dan ontstaat een recht op overeenkomstige vrije dagen, zowel binnen als buiten de thuishaven.
- 16.3.4 Indien geen voortdurende wacht noodzakelijk is (motorwacht enz.) wordt een aantal overuren vergoed, alsmede vergoeding van reisgeld (zie toeslagentabel).
- 16.3.5 Wordt er op bepaalde vaartuigen een zogenaamde motorwacht gelopen teneinde te bezien of de machine installatie aan boord juist functioneerd, incl. de controle op lekkages, het in orde zijn van de koel- & vriesinstallatie en de afwezigheid van brand, dan wordt een vergoeding per weekend toegekend welke vermeld staat in de toeslagentabel.
- 16.3.6. Wordt tijdens het wachthouden gewerkt dan wordt de vergoeding voor overwerk (cao-ers) betaald of een zaterdag- cq zondagvergoeding(vml-ers), in plaats van de vergoeding voor wachtdoen, zonder toepassing van een minimum.
- 16.3.7. Het wachtdoen wegens bebakening, verlichting, bewaking van geborgen materieel enz. wordt als overwerk aan de daarmee belast zijnde werknemer vergoed. Oordeelt de uitvoerder of schipper dat meerdere personen hiermede dienen te worden belast, dan geldt dit eveneens als overwerk of zaterdag- cq zondagvergoeding.
- 16.3.8. Indien gedurende de nacht met onderbreking stropen moeten worden bijgevierd of doorgezet in verband met eb en vloed, ankers verzet enz., met andere woorden, het werk op bok of vaartuig doorgaat, dan wordt aan ten hoogste twee man per vaartuig overwerk of zaterdag- cq zondagvergoeding vergoed, tenzij de uitvoerder, schip per of werkgever oordeelt dat meer of minder personen dit werk kunnen doen.

## Artikel 17 – Vakantie/seniorenverlof en A.D.V.-dagen

### 17.1 Vakantie/seniorenverlof

17.1.1 De werknemer heeft voor elk kalenderjaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd, aanspraak op een vakantie van 25 werkdagen met behoud van loon.

17.1.2 Van en met het 50e levensjaar van de werknemer zal seniorenverlof met behoud van loon worden toegekend en wel als volgt:

50 t/m 54 jaar:	1 werkdag per jaar
55 t/m 59 jaar:	2 werkdagen per jaar
60 jaar :	3 werkdagen per jaar
61 jaar :	5 werkdagen per jaar
62 jaar :	10 werkdagen per jaar
63 jaar :	15 werkdagen per jaar
64 jaar :	20 werkdagen per jaar

17.1.3 Aan de werknemers beneden de leeftijd van 21 jaar worden extra vakantiedagen verleend, en wel als volgt:

werknemers van	16 jaar : 5 dagen
	17 jaar : 4 dagen
	18 jaar : 3 dagen
	19 jaar : 2 dagen
	20 jaar : 1 dag

17.1.4. De werknemer die een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is geweest, resp. zal zijn, heeft

recht op een evenredig deel van vakantie en seniorenverlof.

- 17.1.5. Op vakantiedagen is de wettelijke verjaringstermijn van toepassing. Smit garandeert dat de wettelijke vakantiedagen altijd worden afgeschreven voor de overige dagen.
- 17.1.6. De werknemer die tengevoege van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op bovenwettelijke vakantiedagen en seniorenverlof over de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid, waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. Een dergelijke aanspraak bestaat echter niet, indien de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is.
- 17.1.7 De werknemer die reïntegreert bouwt zijn vakantie- en seniorendagen volledig op en af zoals een arbeidsgeschikte medewerker.
- 17.1.8 Van de vakantiedagen worden niet meer dan 15 werkdagen aaneengesloten genoten in de periode vallende tussen 1 mei en 1 oktober van het jaar, volgend op dat, waarop men er recht op verwerft.  
Van het bovenstaande kan in onderling overleg worden afgeweken.
- 17.1.9 Indien de werknemer 20 aaneengesloten dagen vakantie wenst op te nemen, zal voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat aan deze wens gehoor worden gegeven.
- 17.1.10 De werkgever kan drie vakantiedagen per jaar als verplichte vrije dagen aanwijzen, de overige vakantiedagen worden in onderling overleg met de betrokkene vastgesteld.
- 17.1.11 Aan het einde van het dienstverband zal de dan nog niet genoten, resp. te veel genoten vakantie/seniorenverlof worden verrekend met het tegoed aan loon, toeslagen e.d.

#### 17.2 - A.D.V.-dagen

- 17.2.1. De werknemer zal in het kader van arbeidsduurverkorting (A.D.V.) op zeven dagen van het jaar zijn vrijgesteld van werkzaamheden.  
A.D.V.-dagen worden opgenomen op aanwijzing van de bedrijfsleiding. De aanwijzing zal tenminste een week vooraf plaatsvinden.

De werknemer die op een hem aangewezen A.D.V.-dag arbeidsongeschikt is in de zin van de Ziektewet of W.A.O., kan geen aanspraak maken op een vervangende A.D.V.-dag.

#### Artikel 18 - Kort verzuim

Ten aanzien van de doorbetaling van het loon wegens verzuim, door omstandigheden als genoemd in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek zal doorbetaling van het loon plaatsvinden in de volgende gevallen:

##### Gedurende één dag:

- 18.1.1. Bij het huwelijk van zijn (schoon-) ouders, kinderen, broers of zusters; mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
- 18.1.2. Bij ondertrouw van de werknemer.

##### Gedurende twee dagen:

- 18.1.3. Bij de begrafenis van ouders, schoonouders, eigen uitwonende kinderen, eigen en/of aangehuwde broeders of zusters van de werknemer; mits de plechtigheid wordt bijgewoond.



18.1.4. Bij het huwelijk van de werknemer.

18.1.5. Bij bevalling van de echtgenote van de werknemer.

Tot een maximum van vier dagen:

18.1.6. Bij het overlijden van de echtgenote van de werknemer en/of eigen inwonende kinderen van de dag van overlijden af tot en met de dag van de begrafenis of crematie.

Gedurende de daarvoor benodigde tijd:

18.1.7. Ingeval van een wettelijk voorschrift of door de Overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting voor zover deze persoonlijk en niet buiten de diensttijd kan worden nagekomen.

18.2. Rechten op grond van lid 1 van dit artikel die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren, die als gelijkstaand aan het huwelijk kan worden beschouwd.

Voorwaarde hierbij is dat deze samenlevingsvorm schriftelijk aan de werkgever is bekendgemaakt.

Artikel 19 - Onkostenvergoeding

19.1 Telefoonvergoeding

19.1.1 De abonnementskosten van een op naam van de werknemer gestelde aansluiting zullen door de werkgever worden vergoed op basis van BelBasis abonnement KPN.

19.1.2 Aan de door de werkgever aangewezen personen kunnen eveneens gespreks- en aanlegkosten geheel of gedeeltelijk worden vergoed.

19.2 Reiskosten

19.2.1 Reiskosten worden vergoed op basis van openbaar vervoer, laagste klasse, met een maximum bedrag gebaseerd op het reizen binnen een straal van 25 kilometer vanuit de standplaats (zie toeslagentabel).

Indien er op maandag en/of vrijdag gereisd wordt op grond van de Binnenregeling, dan worden de werkelijke reiskosten vergoed van en naar huis op basis van openbaar vervoer 2<sup>e</sup> klasse. Indien op meerdere dagen in de week van en naar huis wordt gereisd op grond van de Binnenregeling, dan geldt voor alle reisdagen het bovengenoemde maximum bedrag (zie toeslagentabel).

19.2.2 Wanneer er gereisd wordt naar werk buiten de standplaats worden de kosten vergoed op basis van openbaar vervoer, laagste klasse.

19.2.3 Aan werknemer die op grond van de Europa- of Buiten-Europaregeling worden uitgezonden, en binnen Nederland wonen, zullen de werkelijke kosten van openbaar vervoer 2e klasse worden vergoed.

19.2.4 Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever bij het zich naar- en van het werk begeven geen gebruik kan maken van een openbaar vervoermiddel en indien er op maandag en/of vrijdag gereisd wordt op grond van de Binnenregeling, wordt een kilometervergoeding toegekend conform de toeslagentabel voor de gehele afstand van en naar huis. Indien de werknemer geen gebruik kan maken van een openbaar vervoermiddel en op een of meerdere dagen in de week van en naar huis wordt gereisd op grond van de Binnenregeling dan is de kilometervergoeding gemaximeerd tot 25 kilometer per enkele reis.

- 19.2.5 Indien de werknemer gebruik wenst te maken van zijn eigen vervoermiddel tijdens en/of ten behoeve van de werkzaamheden in plaats van door de werkgever gesteld vervoer, waaronder begrepen openbaar vervoer en/of vervoer per taxi kan dit door de werkgever worden toegestaan met inachtneming van de volgende voorwaarden:
- a) De toestemming van de werkgever ontheft de werknemer niet van zijn eigen wettelijke aansprakelijkheid ten aanzien van dit vervoer, resp. ten aanzien van het accepteren van dit vervoer.
  - b) In alle poliissen van autoverzekeringen zal tot zekerheid van het onder punt a gestelde, de werkgever als medeverzekerde dienen te zijn vermeld.
  - c) Afhankelijk van het beschikbare aantal zitplaatsen, zal gecombineerd vervoer door de betrokken werknemers onderling worden geregeld.
- 19.2.6 Kosten van vervoer, van hotels en maaltijden die in verband met de werkzaamheden moeten worden gemaakt, kunnen worden gedeclareerd op vertoon van gedateerde en getekende kwitanties of bonnen. Deze dienen door de bedrijfsleiding voor akkoord te zijn getekend.
- 19.2.7 Indien een voorgenomen vakantie waarvoor reserveringskosten zijn gemaakt, ten gevolge van werkzaamheden niet door kan gaan, zullen de bewijsbare kosten worden vergoed.
- 19.2.8 Kosten van internationaal vereiste quarantaine-vaccinaties kunnen worden gedeclareerd op vertoon van gedateerde en getekende kwitanties. De werknemer die naar het buitenland kan worden uitgezonden is verplicht deze vaccinatie bij te houden overeenkomstig de daartoe geldende internationale bepalingen.
- 19.2.9. De werknemer die in opdracht van de werkgever in een hotel moet verblijven, ontvangt een toelage zoals vermeld in de toeslagentabel, ter bestrijding van kleine onkosten.
- 19.2.10 Aanbevolen wordt de werkelijk gemaakte onkosten te declareren aan de hand van gedagtekende bonnen of kwitanties, teneinde de vergoeding netto te kunnen uitkeren, met dien verstande dat de totale kosten het hierboven onder 19.2.9 bedoelde bedrag niet te boven gaan.

### 19.3 Voedingkosten

- 19.3.1 De werknemer die dienst doet aan boord geniet vrije voeding.
- 19.3.2 Wanneer in de lid 1 genoemde vrije voeding niet wordt verstrekt, wordt een voedingtoeslag betaald, welke in de loonschaal is vermeld (zie toeslagentabel) of wanneer de werknemer met goedvinden van de werkgever zelf voor een maaltijd zorgt zal hij daarvan de kosten vergoed krijgen op vertoon van een gedagtekende kwitantie.

### Artikel 20 - Logies

Indien de werknemer, naar het oordeel van de werkgever, niet aan boord van een vaartuig kan overnachten wegens onvoldoende of ongeschikte accommodatie en hij niet dagelijks naar huis kan terugkeren, zal de werkgever zorgen voor vervangende logiesgelegenheid.

### Artikel 21 - Werkkleding

De werkgever stelt werkkleding ter beschikking. De werknemer is verplicht deze kleding te gebruiken.

### Artikel 22 - Documenten

De werknemer dient bij de indiensttreding in het bezit te zijn van een geldig paspoort en van alle voor aanmonstering benodigde documenten en keuringsbewijzen. De werkgever draagt de kosten van de verlengingen van de wettelijk vereiste, periodieke, lichamelijke keuringsbewijzen en van de vereiste documenten

### Artikel 23 -Ongevallenverzekering

Door middel van een collectieve verzekering van Smit Nederland B.V. is de werknemer op kosten van de werkgever verzekerd tegen gevolgen van bedrijfsongevallen. De polisvoorwaarden liggen ter inzage op het kantoor van de werkgever.

### Artikel 24 - Opleiding en Vorming

- 24.1.1 Indien de werknemer met toestemming van de werkgever deelneemt aan een cursus, draagt de werkgever de daaraan verbonden kosten met inachtneming van de hierna volgende bepalingen.
- 24.1.2 De cursus moet in het belang van de onderneming worden geacht, op grond van
- een nuttige vervulling van de huidige of mogelijk toekomstige taken van de werknemer;
  - de behoefte van de onderneming aan de uit de studie verkregen kennis.
- 24.1.3 De studie moet worden gevolgd aan een algemeen erkend onderwijsinstituut, één en ander ter beoordeling van de werkgever.
- 24.1.4 De werknemer moet tenminste zes maanden in dienst zijn, tenzij het belang van de onderneming een eerdere aanvang van de studie vereist.
- 24.1.5 Als tegemoetkoming in de studiekosten neemt de werkgever 50% van de cursusgelden voor zijn rekening, met dien verstande dat indien de studie met goed resultaat wordt afgesloten, de werkgever eveneens de resterende 50% voor zijn rekening neemt.  
Kosten van de voor de studie benodigde boekwerken en leermiddelen zijn voor rekening van de werknemer. Slechts bij hoge uitzondering stelt de werkgever de benodigde boekwerken en leermiddelen ter beschikking, n.l. indien de kosten hiervan een bezwaar vormen voor het volgen van de gekozen studie; één en ander ter beoordeling van werkgever.  
Beschikbaar gestelde boekwerken blijven zijn eigendom totdat de studie succesvol is beëindigd.
- 24.1.6 Reiskosten die in verband met de studie moeten worden gemaakt, worden door de werkgever vergoed.
- 24.1.7 Examengeld voor het verkrijgen van een diploma van een studie wordt door de werkgever vergoed.
- 24.1.8 De werknemer verplicht zich de door de werkgever gemaakte kosten terug te betalen indien
- a. hij de studie zonder dringende redenen voortijdig beëindigt;
  - b. hij het dienstverband beëindigt tijdens de studie of binnen twee jaren na beëindiging van de studie.
- 24.1.9 De werknemer die terugbetalingsplichtig is, zal zijn schuld zo veel mogelijk vereffenen met zijn tegoeden aan maandloon, vakantietoeslag, jaarlijkse en andere uitkeringen en toeslagen. De totale schuld dient binnen één jaar na het ontstaan daarvan geheel te zijn afgelost.

## Aanvulling op reglement voor CAO-ers

### Binnenregeling

#### Artikel 25 - Arbeid

##### 25.1. Arbeidstijd

25.1.1. De arbeidstijd bedraagt 40 uur per week, te weten 8 uur per dag van maandag tot en met vrijdag.

##### 25.2. Diensttijd

25.2.1. De diensttijd valt tussen 08.00 en 17.00 uur.

25.2.2. Tijdens de vaart of het werk wordt de diensttijd met één uur verkort indien het vaartuig tussen 12.00 en 14.00 uur niet een vol uur op een veilige plaats geankerd of gemeerd heeft kunnen liggen.

25.2.3. De in artikel 1.1.1. genoemde arbeidstijd per dag kan voor bokkenwerkzaamheden (niet zijnde bergingswerk) worden verlengd tot maximaal de toegestane arbeidsuren, zoals omschreven in de geldende wet- en regelgeving inzake arbeids- en rusttijden.

#### Artikel 26 - Verlof

26.1.1. De werknemers die niet in de gelegenheid zijn dagelijks naar hun thuishaven terug te keren zullen, zo dit werk dit toelaat, de werkzaamheden des vrijdags zo tijdig beëindigen dat zij die dag nog de thuishaven kunnen bereiken en zijn verplicht des maandags om 08.00 uur weer op het werk aanwezig te zijn.

26.1.2. Indien het werk dit toelaat (dit ter beoordeling van de werkgever) mag men per eerste gelegenheid uit de thuishaven vertrekken.

26.1.3. Indien des zondags van of naar het werk gereisd dient te worden, zal vanuit de thuishaven tot het werk overwerk worden vergoed (zie bijlage bij de loonschaal).

#### Artikel 27 - Twee-ploegensysteem

##### 27.1. Algemene bepalingen

27.1.1. Indien werkgever, een twee-ploegensysteem voor dag- en nachtwerk wil instellen, dient hij zulks tijdig aan partijen bekend te maken.

27.1.2. Tenzij in dit artikel anders geregeld, zijn de bepalingen van de C.A.O. op dag- en nachtwerk met twee ploegen, van toepassing.

27.1.3. Invoering van een regeling tot het werken in een twee-ploegensysteem zal geschieden voor uit te voeren werken met een minimum duur van vier weken.

27.2. Draaitijd, werktijd, dienstrooster en beurtgang

27.2.1. In normale volle werkweken zal de draaitijd van het materieel en/of de bedrijfstijd op het werk 100 uur zijn, de diensten zullen als volgt zijn ingedeeld:

WERKTIJDEN:		
Dag	Dagploeg	Nachtploeg
Maandag	van 09.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Dinsdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Woensdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Donderdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Vrijdag	van 06.00 tot 13.00 uur	

27.2.2. De ploegen zullen wekelijks wisselen.

27.2.3. In verkorte werkweken wordt de beloning voor de betreffende week voor elk van de werknemers in het twee-ploegensysteem berekend naar rato van het aantal gewerkte uren.

27.2.4. Overuren:

Alle uren boven de 40 uur basistijd zullen als overuren worden aangemerkt.

27.3. Ploegentoeslag

27.3.1. Aan de werknemers van de dag- en nachtploeg zal wekelijks een ploegentoeslag worden betaald gelijk aan 25% van het voor hen geldende basis maandloon.

27.4. Reisuren op het werk en overgeven van diensten

27.4.1. Voor het overgeven van de dienst en/of reisuren op het werk, zal aan werknemer per dienst één uur à 130% worden betaald.

27.4.2. Indien echter op het werk voor het reizen bij het op en afkomen tezamen per dienst langer dan één uur nodig is, zal de langere reisduur tegen hetzelfde bedrag per uur worden betaald.

27.5. Huisvesting

De dag- en nachtploeg zullen worden gehuisvest aan boord indien het vaartuig aan de accommodatie-eisen voldoet. Zo niet, dan in een aan de wal staande verblijfsgelegenheid.

27.6. Reparaties, onderhoud en soortgelijke werkzaamheden

Voor zover het werk zulks toelaat, zullen werknemers van de dag- en nachtploeg zoveel mogelijk in hun eigen diensten het onderhoud, de reparaties en soortgelijke werkzaamheden verzorgen, alsmede de voorbereidingen daartoe treffen.

Artikel 28 – Toeslagen op het loon28.1 Diplomatoeslag

- 28.1.1 Rijschipperspatent, matrozendiploma's K.O.F., sloepgasten diploma (Slg.) (zie toeslagentabel bij de loonschaal).
- 28.1.2 Schipper voor de rivier- en kanaalvaart (A3 of B3) Schipper voor de Rijnvaart (A5 of B5).  
Diploma A, als machinist binnenvaart aan boord van motorvaartuigen (AM).  
Diploma B, als machinist voor de binnenvaart aan boord van motorvaartuigen (BM). (zie toeslagentabel).
- 28.1.3 Diploma stuurman zeevisvaart (SV).  
Diploma aanvulling stuurman zeevisvaart (SVa).  
Diploma stuurman Kustsleepvaart (SKs).  
Diploma machinist zeevisvaart (MV).  
Diploma motordrijver Kustvaart (Mm).  
Diploma motordrijver zeevisvaart (MVm).  
Diploma motormachinist (MM).  
Diploma assistent scheepswerktuigkundige (Mass).  
Voorlopig diploma scheepswerktuigkundige (Mvl)).  
Diploma S.M.B.W.  
Diploma S.W.K. (zie toeslagentabel)
- 28.1.4 Het bezit van meer dan één deze diploma's geeft uitsluitend recht op de toeslag, welke bij het hoogst behaalde diploma behoort.
- 28.1.5 Diploma MAD-B (opleiding "duik-hulpziekenverpleger") (zie toeslagentabel).

28.2 Overnachtingstoeslag

- 28.2.1 Indien het vaartuig buiten de thuishaven is tewerkgesteld en de bemanning aan boord moet overnachten, zal aan hen een overnachtingstoeslag worden betaald (zie toeslagentabel).
- 28.2.2 Bestaat er gelegenheid naar huis terug te keren zonder dat de grens voor de reisgeldvergoeding wordt overschreden, en kan men de volgende dag bij aanvang der werkzaamheden weer tijdig aan boord zijn, dan wordt deze toeslag niet betaald (zie ook artikel 19.2.1).

Artikel 29 - Overwerk29.1 Begrip overwerk

- 29.1.1 Alle werk buiten de diensttijd verricht, wordt als overwerk beschouwd.
- 29.1.2 Tot en met 30 minuten wordt als een half overuur berekend, van 31 tot en met 60 minuten als een heel overuur.
- 29.1.3 Overwerk vóór en ná diensttijd wordt berekend door van de totale werktijd de diensttijd af te trekken.

- 29.1.4 Indien na beëindiging van de werkzaamheden binnen een periode van drie uur wederom moet worden opgekomen, zal de tussenliggende periode worden doorbetaald en zal er géén sprake zijn van werkonderbreking en derhalve niet van oproeping.
- 29.2 Overwerk op werkdagen
- Indien wordt overgewerkt in de periode vanaf maandag 08.00 uur tot vrijdag 17.00 uur wordt dit overwerk vergoed tegen 130% van het uurloon, met inachtneming van de anciënniteit die behoort bij het uurloon zoals door werknemer wordt verdiend.
- 29.3 Varen buiten diensttijd
- 29.3.1 Wordt buiten de diensttijd langer dan 6 uur gevaren, dan wordt voor de verdere overuren slechts overwerk vergoed aan het met de navigatie belaste personeel. Als maximum is dit 2 man voor niet zelfvarende schepen, met 2 man bemande vaartuigen en bokken t/m 100 ton en maximaal 3 man voor de overige vaartuigen.
- 29.3.2 De schipper beoordeelt of er bijzondere omstandigheden zijn die het noodzakelijk maken extra werknemers met de navigatie te belasten.
- 29.4 Overwerk op zaterdagen
- 29.4.1 Indien tussen vrijdag 17.00 uur en zaterdag 17.00 uur wordt overgewerkt, wordt dit overwerk vergoed tegen 150% van het uurloon, met inachtneming van de anciënniteit die behoort bij het uurloon zoals door werknemer wordt verdiend, behoudens het bepaalde in het volgende lid.
- 29.4.2 Wordt gewerkt tussen 00.00 en 24.00 uur dan wordt een vrije werkdag dan wel 1/5 van het weekloon vergoed, alsmede 50% van het uurloon voor ieder gewerkt uur van 00.00 tot 17.00 uur en/of 100% van het uurloon voor ieder gewerkt uur vanaf 17.00 tot 24.00 uur.
- 29.5 Overwerk op zondagen
- 29.5.1 Indien tussen zaterdag 17.00 uur en maandag 08.00 uur wordt overgewerkt, wordt dit overwerk vergoed tegen 200% van het uurloon, met inachtneming van de anciënniteit die behoort bij het uurloon zoals door werknemer wordt verdiend, behoudens het bepaalde in het volgende lid.
- 29.5.2 Wordt gewerkt tussen 00.00 en 24.00 uur dan wordt een vrije werkdag, dan wel 1/5 deel van het weekloon vergoed, alsmede 100% van het uurloon voor ieder gewerkt uur.
- 29.6 Overwerk op feestdagen
- 29.6.1 Indien gewerkt wordt op feestdagen vallende op een werkdag, dan wordt het maandloon normaal doorbetaald (zie tevens art.1 definities).
- 29.6.2 Voor elk gewerkt uur wordt daarenboven 200% per uur vergoed, met inachtneming van de anciënniteit die behoort bij het uurloon zoals door werknemer wordt verdiend.
- 29.6.3 Indien tussen 00.00 en 24.00 uur wordt gewerkt, heeft men daarenboven recht op een vrije dag dan wel 1/65 deel van 3 x het maandloon.

## 29.7 Garantie voor overwerk (2e opkomst)

- 29.7.1 Voor het overwerk dat niet direct aansluit aan de aanvang of het einde van de diensttijd zal bij oproeping een minimum vergoeding worden betaald, ongeacht of er gewerkt wordt of niet (zie tevens 29.1.4.).
- 29.7.2 Tussen maandag aanvang werkzaamheden en vrijdag einde werkzaamheden bedraagt de minimum vergoeding 4 uur à 130%.
- 29.7.3 Tussen vrijdag einde werkzaamheden en zaterdag 17.00 uur bedraagt de minimum vergoeding 5 uur à 150%.
- 29.7.4 Tussen zaterdag 17.00 uur en maandag aanvang werkzaamheden bedraagt de minimum vergoeding 5 uur à 200%.
- 29.7.5 Tussen einde werktijd (uiterlijk 17.00 uur) van de dag voorafgaande aan een feestdag tot 08.00 uur van de dag volgende op een feestdag bedraagt de minimum vergoeding 5 uur à 200%.
- 29.7.6 Ter berekening van de werktijd wordt uitgegaan van het tijdstip van vertrek uit, tot terugkomst in de woonplaats.
- 29.7.7 Deze garantie is niet van toepassing in de gevallen genoemd onder 28.2.1., 28.2.2. en 29.1.4

## 29.8 Verrekening vrije dagen

- 29.8.1 Voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat, zal verrekening van vrije dagen (in vrije tijd of geld) in gezamenlijk overleg tussen werkgever en betrokken werknemer worden geregeld.

## Artikel 30 - Vergoeding van reizen

### 30.1 Wekelijkse reis

Aan de wekelijks naar huis gaande werknemers zal de duur van de heen- en terugreis door de werkgever worden vergoed op basis uurloon, indien men buiten de diensttijd heeft gereisd (zie toeslagentabel).

### 30.2 Dagelijkse reis

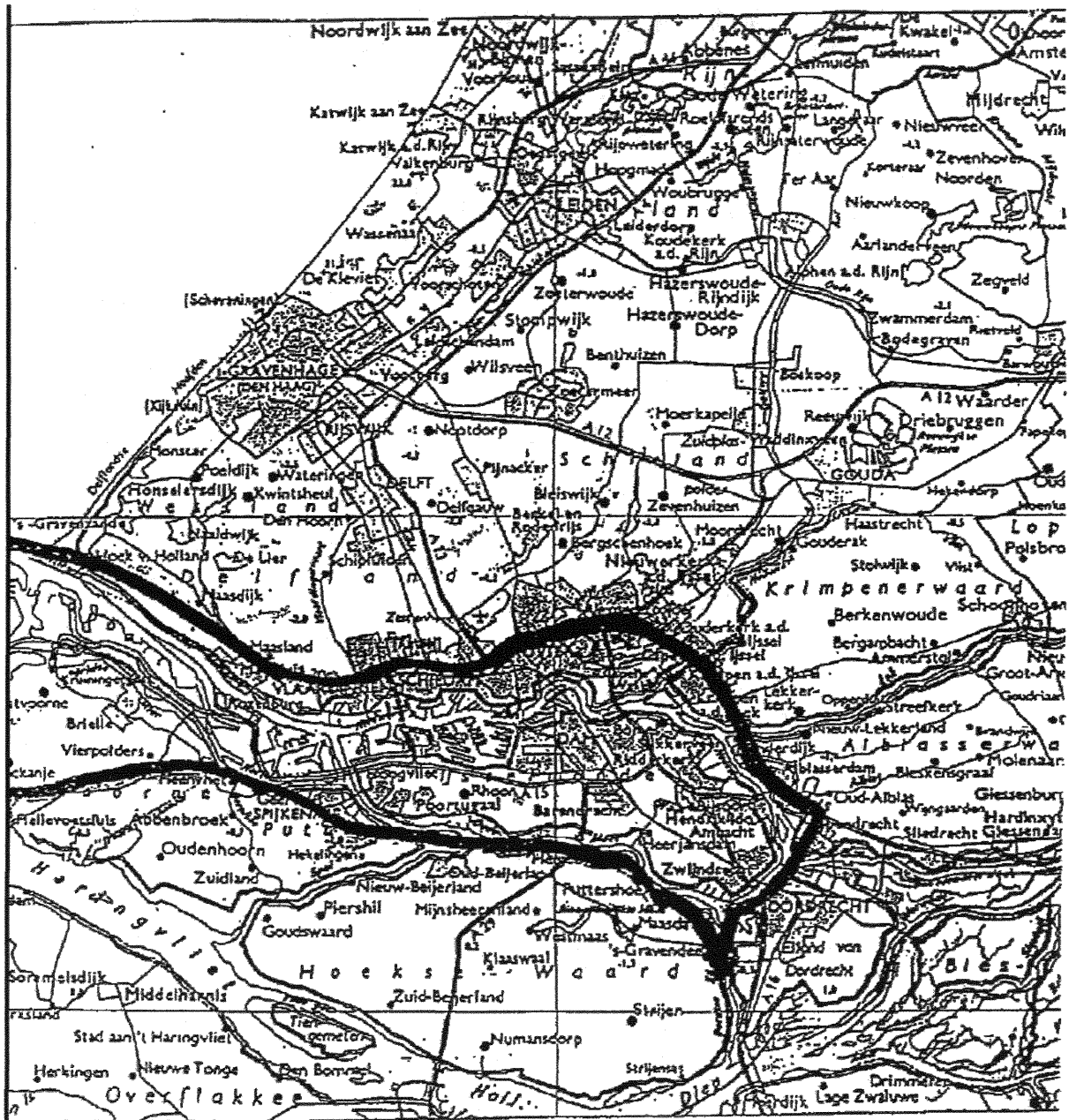
- 30.2.1 Indien men dagelijks naar huis dient te reizen wordt een vergoeding op basis uurloon verstrekt onder aftrek van 30 minuten per dag (zie toeslagentabel).
- 30.2.2 De reistijd van de vaste standplaats naar de werklocatie wordt vergoed binnen het gebied dat het in de Bijlage 1 opgenomen kaartje aangeeft. De maximale vergoeding van de reistijd wordt voor een enkele reis gesteld op 1 uur.
- 30.2.3 Dient men buiten de diensttijd van het ene naar het andere werkobject te reizen, dan wordt een vergoeding op basis uurloon verstrekt (zie toeslagentabel).



### 30.3 Reizen in het weekend

30.3.1 Indien zaterdags of zondags van of naar het werk dient te worden gereisd, zal de duur van de heen- en/of terugreis (woonplaats - werk) door de werkgever worden vergoed op basis uurloon (zie toeslagentabel).

Bijlage 1 Kaartje behorende bij art. 30.2.2.



N.B.

Onder "reizen op het werk" wordt verstaan reizen als gevolg van het reizen tussen de standplaats en werklocatie.

Er zal alleen sprake zijn van toekenning van "reizen op het werk", indien gereisd wordt binnen het gebied zoals hierboven aangegeven. Toekenning van "reizen op het werk" zal gelden vanaf het moment van reisklaar staan van werknemer.

Voor reizen Schiedam – Europort v.v. zal een reisuur worden toegekend.

Voor reizen Schiedam – Hoek van Holland v.v. zal een half reisuur worden toegekend.

Er zal nimmer meer dan één reisuur per enkele reis worden toegekend.

Artikel 31**EUROPA REGELING  
(DAGDIENST)**

01-01-2009 t/m 31-12-2011

1. Deze regeling is van toepassing voor werkzaamheden buiten de in de Binnenregeling genoemde grens, doch binnen het gebied begrensd door 30°N - 11°W, 30°N - 40°O en 75°N - 11°W; 75°N - 40°O, inclusief de gehele Zwarte Zee.
2. Het maandloon, overeenkomstig de bij deze regeling behorende loonschaal, gaat in op de dag van vertrek uit een Nederlandse haven.  
Het eindigt op de dag van terugkomst in Nederland.
3. Het overwerk wordt, ongeacht het tijdstip waarop en de dag van de week waarin het overwerk valt, betaald à 130% van het uurloon van de Europa regeling.
4. Tijdens de vaart geldt het 2-wachtenstelsel, alsmede tijdens de wacht in een haven, dan wel indien het schip voor anker ligt.  
Gedurende de zeewacht(vaart) zal de basis arbeidsduur 8 uur per dag bedragen en zal de tijd boven de 8 uur als overwerk worden aangemerkt.
5. Tijdens het werk geldt een 8-urige werkdag, welke valt tussen 07.00 en 17.30 uur.  
Indien er op één en dezelfde dag gewerkt en wacht gehouden moet worden, zullen de wachturen als werkuren worden beschouwd.
6. Gedurende de zaterdag, zondag en/of erkende Algemene feestdag worden 8 uren werken tegen overwerkvergoeding gegarandeerd. Dit geldt eveneens tijdens de vaart.
7. Er wordt vrije voeding genoten overeenkomstig de regels voor de Zeesleepvaart.
8. Indien vóór de aanvang der werkzaamheden een gebied tot molestgebied wordt verklaard, zal deze regeling niet van toepassing zijn.
9. De werknemers behouden dezelfde aanspraken op sociale voorzieningen zoals deze in Nederland zijn vastgelegd.
10. Voor een buiten Nederland doorgebrachte zaterdag en/of zondag en/of erkende Algemene feestdag verwerft men recht op een hele vrije werkdag.
11. De betaling tijdens verlof, zoals vermeld onder punt 10, zal plaatsvinden op basis van het maandloon, overeenkomstig punt 2.
12. Bij verblijf in het buitenland zal ten aanzien van het verworven verlof een zodanige regeling gehanteerd worden, dat elk bemanningslid steeds in principe na circa 4 weken in de gelegenheid zal worden gesteld ongeveer 2 weken met verlof te gaan volgens de systematiek 2 op 1 af.
13. Bij overschrijding van de reisduur in de Europaregeling wordt een toeslag toegekend over de periode dat men langer aan boord is geweest dan de overeengekomen uitzendduur. Deze toeslag over de extra periode aan boord stijgt met 3% voor de CAO-groep. (ná week 5-6-7-8-9 wordt een toeslag betaald van resp. 18-21-24-27-30%).

14. Bij wisseling van geografische grenzen vindt een wisseling plaats in de toepasselijkheid van de Europaregeling naar de Buiten Europa Regeling of omgekeerd. Het moment van wisseling wordt bepaald door de dag van aankomst in de eerste haven in Europa of de dag van vertrek uit een Europese haven voor toepassing van de Buiten Europa Regeling. Op dat moment worden de andere toeslagregeling en andere verlof/aflosregeling van toepassing.
15. Bij terugkeer uit het buitenland geldt de terugkomdag als werkdag.
16. Eventuele boeten, welke de kapitein de schepelingen oplegt, komen ten profijte van de Zuid Hollandsche Maatschappij tot Redding van Schipbreukelingen te Rotterdam.
17. Het recht op vakantiedagen en vakantietoeslag zoals vastgelegd in de 'Binnenregeling' blijft ongewijzigd van kracht.
18. Aanmonstering, welke voor maximaal één jaar geschiedt, kan alleen worden geweigerd bij dringende, niet met werk verband houdende redenen, zoals ziekte of bij bijzondere familieomstandigheden.
19. In het maandloon, zoals vermeld in artikel 2, is een toeslag per maand begrepen voor het werken onder bezwarende omstandigheden.
20. Het basis maandloon van de Europa regeling is het basis maandloon Binnenregeling, (art. 10.1.1.) vermeerderd met 15%.

Artikel 32

## EUROPA REGELING (TWEE-PLOEGENDIENST)

1. Algemene bepalingen

- 1.1. Deze regeling is van toepassing voor werkzaamheden buiten het gebied begrensd door 30°N - 11°W; 30°N - 40°O en 75°N - 11°W; 75°N - 40°O, inclusief de gehele Zwarte Zee.
- 1.2. Het maandloon overeenkomstig de bij deze regeling behorende loonschaal, gaat in op de dag van vertrek uit een Nederlandse haven.  
Het eindigt op de dag van terugkomst in Nederland.

2. Draaitijd, wachttijd, dienstrooster en beurtgang

- 2.1. In normale volle werkweken zal de draaitijd van het materieel en/of de bedrijfstijd op het werk 168 uur bedragen. De diensten zullen als volgt zijn ingedeeld:

WERKTIJDEN:		
Dag	Dagploeg	Nachtploeg
Maandag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Dinsdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Woensdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Donderdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Vrijdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 06.00 tot 18.00 uur
Zaterdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 06.00 tot 18.00 uur
Zondag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 06.00 tot 18.00 uur

- 2.2. De ploegen zullen wekelijks wisselen.
- 2.3. In verkorte werkweken wordt de beloning voor de betreffende week voor elk van de werknemers in het twee-ploegensysteem berekend naar rato van het aantal gewerkte uren.
- 2.4. Overuren  
Per volle week zullen aan werknemers 16 overuren worden betaald.
- 2.5. Overuren worden ongeacht het tijdstip waarop en de dag van de week waarin het overwerk valt betaald à 130% van het uurloon van de Europa regeling.

3. Ploegentoeslag

Aan de werknemers van de dag- en nachtploeg zal maandelijks een ploegentoeslag worden betaald gelijk aan 30% van het voor hen geldende basis maandloon binnenregeling.

4. Reisuren op het werk en overgeven van diensten

Voor het overgeven van de dienst en/of reisuren op het werk zal aan werknemer per week 4,6 uur worden betaald.

5. Huisvesting  
Indien werknemer geplaatst is op een vaartuig dat aan de accommodatie-eisen voldoet, zal werknemer aan boord worden gehuisvest.
6. Reparatie, onderhoud en soortgelijke werkzaamheden  
Voor zover het werk zulks toelaat, zullen werknemers van de dag- en nachtploeg zoveel mogelijk in hun eigen diensten het onderhoud, de reparatie en soortgelijke werkzaamheden verzorgen, alsmede de voorbereidingen daartoe treffen.
7. Betalingen  
Ter vereenvoudiging van de loonverwerking kan werkgever aan werknemer wekelijks de gemiddelde verdiensten betalen, welke in de dag- en nachtploeg worden betaald.
8. Er wordt vrije voeding genoten overeenkomstig de regels voor de zeesleepvaart.
9. Indien vóór de aanvang der werkzaamheden een gebied tot molestgebied wordt verklaard, zal deze regeling niet van toepassing zijn.
10. De werknemers behouden aanspraken op sociale voorzieningen zoals deze in Nederland zijn vastgelegd.
11. Bij verblijf in het buitenland zal ten aanzien van het verworven verlof een zodanige regeling worden gehanteerd, dat elk bemanningslid steeds na  $\pm$  5 weken in de gelegenheid zal worden gesteld ongeveer 2½ week met verlof te gaan volgens de systematiek 5 weken op 2 weken af en 5 weken op 3 weken af.
12. Voor elke 14 kalenderdagen werkzaamheden onder deze regeling verwerft werknemer 7 kalenderdagen verlof.
13. Bij terugkeer uit het buitenland geldt de terugkomdag als werkdag.
14. De betaling tijdens verlof zoals vermeld onder punt 12, zal gelijk zijn aan de betaling gedurende werken.
15. Eventuele boeten, welke de kapitein de schepelingen oplegt, komen ten profijte van de Zuid Hollandsche Maatschappij tot Redding van Schipbreukelingen te Rotterdam.
16. Het recht op vakantiedagen en vakantietoeslag zoals vastgelegd in de 'Binnenregeling' blijft ongewijzigd van kracht.
17. Aanmonstering, welke voor maximaal één jaar geschiedt kan alleen worden geweigerd bij dringende, niet met werk verband houdende redenen, zoals ziekte of bij bijzondere familie-omstandigheden.
18. In het maandloon, zoals vermeld in artikel 1.2., is een toeslag per maand begrepen voor het werken onder bezwarende omstandigheden.
19. Het basis maandloon van de Europa regeling (is het basis maandloon Binnenregeling, artikel 10.1.1.) vermeerderd met 15%.
20. Waar in deze regeling wordt gesproken over werkweken, resp. werkdagen/verlofdagen wordt uitgegaan van een 7-daagse werkweek (kalenderdagen).
21. Bij wisseling van geografische grenzen vindt een wisseling plaats in de toepasselijkheid van de Europaregeling naar de Buiten Europa Regeling of omgekeerd. Het moment van wisseling wordt bepaald door de dag van aankomst in de eerste haven in Europa of de dag van vertrek uit een Europese haven voor toepassing van de Buiten Europa Regeling. Op dat moment worden de andere toeslagregeling en andere verlof/aflosregeling van toepassing.

Artikel 33**BUITEN EUROPA REGELING  
(DAGDIENST)**

1. Deze regeling is van toepassing voor werkzaamheden buiten het gebied begrensd door 30°N - 11°W, 30°N - 40°O en 75°N - 11°W, 75°N - 40°O, inclusief de gehele Zwarte Zee.
2. Het maandloon, overeenkomstig de bij deze regeling behorende loonschaal, gaat in op de dag van vertrek uit een Nederlandse haven.  
Het eindigt op de dag van terugkomst in Nederland.
3. Het overwerk wordt, ongeacht het tijdstip waarop en de dag van de week waarin het overwerk valt, betaald à 130% van het uurloon van de Buiten Europa regeling.
4. Tijdens de vaart geldt het 2-wachtenstelsel, alsmede tijdens de wacht in een haven, dan wel indien het schip voor anker ligt.  
Gedurende de zeewacht(vaart) zal de basis arbeidsduur 8 uur per dag bedragen en zal de tijd boven de 8 uur als overwerk worden aangemerkt.
5. Tijdens het werk geldt een 8-urige werkdag, welke valt tussen 07.00 en 17.30 uur.  
Indien er op één en dezelfde dag gewerkt en wacht gehouden moet worden, zullen de wachturen als werkuren worden beschouwd.
6. Gedurende de zaterdag, zondag en/of erkende Algemene feestdag worden 8 uren werken tegen overwerkvergoeding gegarandeerd. Dit geldt eveneens tijdens de vaart.
7. Er wordt vrije voeding genoten overeenkomstig de regels voor de Zeesleepvaart.
8. Indien vóór de aanvang der werkzaamheden een gebied tot molestgebied wordt verklaard, zal deze regeling niet van toepassing zijn.
9. De werknemers behouden dezelfde aanspraken op sociale voorzieningen zoals deze in Nederland zijn vastgelegd.
10. Voor een binnen en/of buiten Nederland doorgebrachte zaterdag en/of zondag en/of erkende Algemene feestdag verwerft men recht op een hele vrije werkdag.
11. De betaling tijdens verlof, zoals vermeld onder punt 10, zal plaatsvinden op basis van het maandloon, overeenkomstig punt 2.
12. Bij verblijf in het buitenland zal ten aanzien van het verworven verlof een zodanige regeling gehanteerd worden, dat elk bemanningslid steeds na ± 10 weken in de gelegenheid zal worden gesteld ongeveer 5 weken met verlof te gaan.
13. Bij terugkeer uit het buitenland geldt de terugkomdag als werkdag.
14. Eventuele boeten, welke de kapitein de schepelingen oplegt, komen ten profijte van de Zuid Hollandsche Maatschappij tot Redding van Schipbreukelingen te Rotterdam.
15. Het recht op vakantiedagen en vakantietoeslag zoals vastgelegd in de 'Binnenregeling' blijft ongewijzigd van kracht.

16. Aanmontering, welke voor maximaal één jaar geschiedt, kan alleen worden geweigerd bij dringende, niet met werk verband houdende redenen, zoals ziekte of bij bijzondere familieomstandigheden.
17. In het maandloon, zoals vermeld in artikel 2, is een toeslag per maand begrepen voor het werken onder bezwarende omstandigheden.
18. Het basis maandloon van de Buiten Europa regeling is het basis maandloon Binnenregeling, (art. 10.1.1.) vermeerderd met 30%.
19. Bij wisseling van geografische grenzen vindt een wisseling plaats in de toepasselijkheid van de Europaregeling naar de Buiten Europa Regeling of omgekeerd. Het moment van wisseling wordt bepaald door de dag van aankomst in de eerste haven in Europa of de dag van vertrek uit een Europese haven voor toepassing van de Buiten Europa Regeling. Op dat moment worden de andere toeslagregeling en andere verlof/aflosregeling van toepassing.

Artikel 34

## BUITEN EUROPA REGELING (TWEE-PLOEGENDIENST)

1. Algemene bepalingen

- 1.1. Deze regeling is van toepassing voor werkzaamheden buiten het gebied begrensd door 30°N - 11°W; 30°N en 40°O en 75°N - 11°W; 75°N - 40°O, inclusief de gehele Zwarte Zee.
- 1.2. Het maandloon overeenkomstig de bij deze regeling behorende loonschaal, gaat in op de dag van vertrek uit een Nederlandse haven.  
Het eindigt op de dag van terugkomst in Nederland.

2. Draaitijd, wachttijd, dienstrooster en beurtgang

- 2.1. In normale volle werkweken zal de draaitijd van het materieel en/of de bedrijfstijd op het werk 168 uur bedragen. De diensten zullen als volgt zijn ingedeeld:

WERKTIJDEN:		
Dag	Dagploeg	Nachtploeg
Maandag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Dinsdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Woensdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Donderdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 18.00 tot 6.00 uur
Vrijdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 06.00 tot 18.00 uur
Zaterdag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 06.00 tot 18.00 uur
Zondag	van 06.00 tot 18.00 uur	van 06.00 tot 18.00 uur

- 2.2. De ploegen zullen wekelijks wisselen.
- 2.3. In verkorte werkweken wordt de beloning voor de betreffende week voor elk van de werknemers in het twee-ploegensysteem berekend naar rato van het aantal gewerkte uren.

2.4. Overuren

Per volle week zullen aan werknemers 16 overuren worden betaald.

- 2.5. Overuren worden ongeacht het tijdstip waarop en de dag van de week waarin het overwerk valt betaald à 130% van het uurloon van de Buiten-Europa regeling.

3. Ploegentoeslag

Aan de werknemers van de dag- en nachtploeg zal maandelijks een ploegentoeslag worden betaald gelijk aan 30% van het voor hen geldende basis maandloon binnenregeling.

4. Reisuren op het werk en overgeven van diensten

Voor het overgeven van de dienst en/of reisuren op het werk zal aan werknemer per week 4,6 uur worden betaald.



5. Huisvesting

Indien werknemer geplaatst is op een vaartuig dat aan de accommodatie-eisen voldoet, zal werknemer aan boord worden gehuisvest.

6. Reparatie, onderhoud en soortgelijke werkzaamheden

Voor zover het werk zulks toelaat, zullen werknemers van de dag- en nachtploeg zoveel mogelijk in hun eigen diensten het onderhoud, de reparatie en soortgelijke werkzaamheden verzorgen, alsmede de voorbereidingen daartoe treffen.

7. Betalingen

Ter vereenvoudiging van de loonverwerking kan werkgever aan werknemer wekelijks de gemiddelde verdiensten betalen, welke in de dag- en nachtploeg worden betaald.

8. Er wordt vrije voeding genoten overeenkomstig de regels voor de zeesleepvaart.

9. Indien vóór de aanvang der werkzaamheden een gebied tot molestgebied wordt verklaard, zal deze regeling niet van toepassing zijn.

10. De werknemers behouden aanspraken op sociale voorzieningen zoals deze in Nederland zijn vastgelegd.

11. Bij verblijf in het buitenland zal ten aanzien van het verworven verlof een zodanige regeling worden gehanteerd, dat elk bemanningslid steeds na  $\pm$  8 weken in de gelegenheid zal worden gesteld ongeveer 4 weken met verlof te gaan.

12. Voor elke 14 kalenderdagen werkzaamheden onder deze regeling verwerft werknemer 7 kalenderdagen verlof.

13. Bij terugkeer uit het buitenland geldt de terugkomdag als werkdag.

14. De betaling tijdens verlof zoals vermeld onder punt 12, zal gelijk zijn aan de betaling gedurende werken.

15. Eventuele boeten, welke de kapitein de schepelingen oplegt, komen ten profijte van de Zuid Hollandsche Maatschappij tot Redding van Schipbreukelingen te Rotterdam.

16. Het recht op vakantiedagen en vakantietoeslag zoals vastgelegd in de 'Binnenregeling' blijft ongewijzigd van kracht.

17. Aanmonstering, welke voor maximaal één jaar geschiedt kan alleen worden geweigerd bij dringende, niet met werk verband houdende redenen, zoals ziekte of bij bijzondere familie-omstandigheden.

18. In het maandloon, zoals vermeld in artikel 1.2., is een toeslag per maand begrepen voor het werken onder bezwarende omstandigheden.

19. Het basis maandloon van de Buiten Europa regeling (is het basis maandloon Binnenregeling, (artikel 10.1.1.) vermeerderd met 30%.

20. Waar in deze regeling wordt gesproken over werkweken, resp. werkdagen/verlofdagen wordt uitgegaan van een 7-daagse werkweek (kalenderdagen).

21. Bij wisseling van geografische grenzen vindt een wisseling plaats in de toepasselijkheid van de Europaregeling naar de Buiten Europa Regeling of omgekeerd. Het moment van wisseling wordt bepaald door de dag van aankomst in de eerste haven in Europa of de dag van vertrek uit een Europese haven voor toepassing van de Buiten Europa Regeling. Op dat moment worden de andere toeslagregeling en andere verlof/aflosregeling van toepassing

## Aanvulling op reglement voor VML-ers

### Artikel 35 Toeslagen op maandloon

- 35.1. Het maandloon van de werknemer die buiten Nederland wordt tewerkgesteld wordt met ingang van 1 januari 2006 verhoogd met:
- 15% voor werk in het in artikel 8.1.2 van het Reglement genoemde gebied (Europa), van en met de dag van vertrek uit Nederland tot en met de dag van terugkeer in Nederland;
  - 30% voor werk in het in artikel 8.1.3 van het Reglement genoemde gebied (buiten Europa), van en met de dag van vertrek uit Nederland tot en met de dag van terugkeer in Nederland.

Het verhoogde maandloon wordt eveneens betaald over het in het desbetreffende gebied opgebouwde compensatie-verlof.

### Artikel 36 – Arbeidstijden / werktoeslag en overwerk

- 36.1 De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag op maandag tot en met vrijdag. De basisbeloning voor de VML-ers is gebaseerd op 10 uur per dag. Het 9<sup>e</sup> en het 10<sup>e</sup> uur worden geacht inbegrepen te zijn in het basis maandloon. De werktoeslag voor de VML-ers is afgeleid van het maandsalaris en is opgebouwd uit 2 uur van 130% (voor zowel week- als weekenddagen). Het 11<sup>e</sup> en 12<sup>e</sup> uur worden geacht inbegrepen te zijn in de werktoeslag. Aan de VML-ers worden overuren uitbetaald na het 12<sup>e</sup> uur.

De berekening van normuren/normloon is als volgt:

- 261 dagen van 10 uur = 2610 per jaar = 217,5 uur per maand.
  - basis maandloon volgens loontabel VML binnenregeling gedeeld door 217,5 = norm uurloon.
- 36.2 De werktoeslag wordt toegekend in de volgende gevallen:
- tijdens werken het uitvoeren van een projekt;
  - het (de-)mobiliseren voor een projekt;
  - het uitvoeren van bijzondere onderhouds- cq reparatiewerkzaamheden.
- 36.3 Indien men op een vaartuig in het buitenland verblijft, **niet** zoals genoemd in 36.2, wordt uitsluitend na toestemming vóóraf van het management de werktoeslag toegekend.

In alle andere gevallen, zoals daar bijv. zijn, verlof, vakantie, reisdagen, arbeidsongeschiktheid en normaal onderhouds- cq reparatiewerkzaamheden in magazijn of aan boord is er geen sprake van werken voor **Derden** en wordt derhalve de werktoeslag **niet** toegekend.

Werktoeslag : 2 x norm uurloon van 130%

- 36.4 De dagelijkse werktijden worden door de werkgever vastgesteld en zijn mede afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en van de omstandigheden waaronder die moeten worden verricht.
- 36.5 Werk dat wordt verricht boven de arbeidsduur van 12 uur wordt beschouwd als overwerk met inachtneming van de geldende arbeids- en rusttijdenregelingen tot een maximum van 14 uur. Indien dit maximum het werk belemmert, dient overleg plaats te vinden met het management.

bepaald door de dag van aankomst in de eerste haven in Europa of de dag van vertrek uit een Europese haven voor toepassing van de Buiten Europa Regeling. Op dat moment worden de andere toesiagregeling en andere verlof/aflosregeling van toepassing.

**Vergoeding van overwerk:**

Van maandag 08.00 uur tot vrijdag 17.00 uur	130%
Van vrijdag 17.00 uur tot zaterdag 17.00 uur	150%
Van zaterdag 17.00 uur tot maandag 08.00 uur	200%

- 36.6 Wordt er op bepaalde vaartuigen een zogenaamde motorwacht gelopen teneinde te bezien of de machine installatie aan boord juist functioneert, incl. de controle op lekkages, het in orde zijn van de koel- & vriesinstallatie en de afwezigheid van brand, dan wordt een vergoeding per weekend toegekend welke vermeld staat in de toeslagentabel.
- 36.7 Wordt tijdens het wachthouden gewerkt dan wordt de zaterdag- c.q. zondagvergoeding, in plaats van de vergoeding voor wachtdoen, zonder toepassing van een minimum.

**Artikel 37 – Weekend-feestdagvergoeding**

Bij het werken op zaterdag resp. zon- of feestdag wordt er voor elke gewerkte dag een compensatiedag toegekend.

**Artikel 38 – Reizen**

Wanneer de binnenregeling van kracht is en er reizen worden gemaakt die buiten de 12 uur vallen worden deze vergoed met 100% van een norm uur.

Bij de Europa- en Buiten Europeeregeling worden de reizen niet apart vergoed.

**Artikel 39 - Uitvoerderstoelage**

De werknemer behorend tot de functiegroep K, die uitvoerderswerk verricht, heeft aanspraak op een toeslag, zoals vermeld in de toeslagentabel. De uitvoerderstoelage is alleen van toepassing indien de werktoelage eveneens wordt toegekend.

**Artikel 40 – Uitzendperioden****Europa:**

Bij verblijf in het buitenland zal ten aanzien van het verworven verlof een zodanige regeling gehanteerd worden, dat elk bemanningslid steeds in principe na circa 4 weken in de gelegenheid zal worden gesteld ongeveer 2 weken met verlof te gaan volgens de systematiek 2 op 1 af.

Bij overschrijding van de reisduur in de Europa-regeling wordt een toeslag toegekend over de periode dat men langer aan boord is geweest dan de overeengekomen uitzendduur. Deze toeslag over de extra periode aan boord stijgt met 3%. (ná week 5-6-7-8-9 wordt een toeslag betaald van resp. 18-21-24-27-30%)

**Buiten Europa:**

Bij verblijf in het buitenland zal ten aanzien van het verworven verlof een zodanige regeling gehanteerd worden, dat elk bemanningslid steeds in principe na circa 8 weken in de gelegenheid zal worden gesteld ongeveer 4 weken met verlof te gaan volgens de systematiek 2 op 1 af.

De werknemer zal na circa 8 weken in de gelegenheid worden gesteld ongeveer 4 weken verlof te genieten.

Bij wisseling van geografische grenzen vindt een wisseling plaats in de toepasselijkheid van de Europeeregeling naar de Buiten Europa Regeling of omgekeerd. Het moment van wisseling wordt

## AANVULLENDE AFSPRAKEN UIT VORIGE CAO-RONDES

1. **Projecten**  
Werkgever zal werknemers vooraf op de hoogte stellen m.b.t. de werkzaamheden en de stoffen die behandeld moeten worden, de te gebruiken persoonlijke beschermingsmiddelen en toeslagen.
2. **Projecttoeslag**  
In geval varende maandloners op eenzelfde project werkzaam zijn als de cao-ers en daarbij werken in een ploegensysteem, zal, daar waar in het VML-loongebouw een "scheefgroei" ontstaat ten opzichte van het CAO-loongebouw, een toeslag worden toegekend, die deze scheefgroei teniet doet. De toeslag wordt achteraf toegekend voor de duur van het project en zal worden aangemerkt als projecttoeslag.
3. **Overgang Pensioenfonds**  
Vanwege de hogere franchise die het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart hanteert, alsmede door het loslaten van een forfait voor overwerk kan het theoretisch voorkomen dat de 1¼% pensioenopbouw (per deelnemersjaar) bij de Rijn- en Binnenvaart lager is dan bij het Pensioenfonds van SMIT Internationale. SMIT garandeert in dat geval aan de werknemers die op 31 december 1998 bij SMIT Tak in dienst waren dat de pensioengrondslag van 1998 als minimumgrondslag zal worden gehanteerd.
4. **Traumabegeleiding**  
P&O ontwikkelt samen met Bedrijfsmaatschappelijk werk een draaiboek, welke gevolgd zal worden wanneer werknemers een traumatische ervaring opdoen.
5. **Oorlog- en molestgebied**  
De toeslag voor oorlogsgebied zal als volgt worden bepaald:  
De basisbeloning van alle naar het betrokken project uitgezonden medewerkers wordt opgeteld en vervolgens gedeeld door hetzelfde aantal medewerkers.  
  
De vergoeding per dag zal worden berekend uitgaande van het berekende gemiddelde basismaandloon herleid tot een dagloon volgens de formule  $12/365$  en deze dagvergoeding zal betaalbaar worden gesteld per kalenderdag.  
  
De bepaling van het oorlogsgebied is primair Zeerisico '67 en secundair in overleg.  
  
Molestgebied wordt bepaald door de verzekeringsmaatschappijen (o.a. Lloyds).
6. **Jubileumuitkeringen**  
Hiervoor wordt verwezen naar de uniforme SMIT regelingen voor alle medewerkers.
7. **Geen losse ploeg**  
Hier zal een protocollaire afspraak voor worden gemaakt dat vakorganisaties binnen 3 maanden met een voorstel zullen komen.

**CAO-AFSPRAKEN 2012-2013****Looptijd**

Overeengekomen looptijd van de cao twee jaar, 01-01-2012 tot en met 31-12-2013

**Geschillencommissie**

Artikel 7 wordt uit de cao geschrapt.

**Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage wordt verhoogd naar 55 euro per werknemer per jaar.

**WGA premie**

De WGA premie komt voor de looptijd van de cao voor rekening van SMIT.

**Inkomen APC = akkoord**

Artikel 9.2 (alleen APC als er € 4.500.000 winst is gemaakt) wordt uit de cao geschrapt.

**Indexeringstabel**

In artikel 9.4 wordt het woord indexeringstabel aangepast in toeslagentabel.

**Inkomens verhoging initieel en eenmalige uitkeringen**

De loontabel en de in de toeslagentabel genoemde bedragen worden verhoogd met 2,25%.per 1 juli 2012.

In 2012 en 2013 is een eenmalige uitkering overeengekomen van Euro 1300 de eerste uitbetaling bij afsluiten cao en in juli 2013. Deze éénmalige uitkering is inclusief tweemaal een compensatie voor de inkomensafhankelijke uitkering.

Voor medewerkers die uit dienst gaan in de eerste helft van het jaar wegens pensionering zal het bedrag volledig worden uitbetaald.

**Verrekening vrije dagen**

De regeling vrije dagen binnen 6 weken na het einde van een kwartaal de vrije dagen moeten zijn opgenomen wordt uit de cao geschrapt.

**Wettelijke vakantiedagen, bovenwettelijke dagen en seniorendagen.**

Op vakantiedagen is de wettelijke verjaringstermijn van toepassing.

De opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen en seniorendagen zal ook gedurende de laatste zes maanden van volledige arbeidsongeschiktheid plaatsvinden.

Na zes maanden volledige arbeidsongeschiktheid worden geen bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd.

Re-integratie zien we niet als ziek dus volledig opbouw van alle dagen.

Je bouwt volledig op en schrijft volledig af.

Altijd eerst afboeken wettelijke vakantiedagen voor andere dagen. Dit garandeert SMIT.

### **Vitaliteitsregeling**

Het oplopen van de pensioenleeftijd in de afgelopen jaren, als gevolg van het afschaffen van Vut en pre-pensioenmogelijkheden, heeft in de praktijk nog niet tot grote problemen geleid.

SMIT erkent echter dat de kans bestaat dat verdergaande wijzigingen in AOW leeftijd en de ouder wordende medewerkers in dienst bij SMIT op termijn kunnen leiden tot individuele en groeps-inzetbaarheidsvraagstukken. Het oplossen of voorkomen van deze vraagstukken is ook in het belang van SMIT.

Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO gezamenlijk zowel de mogelijke knelpunten als oplossingsmogelijkheden bestuderen. In de operatie maar ook in de cao. A advies zal als extern bureau (betaald door SMIT) in september 2012 met partijen een plan van aanpak inclusief een overeen te komen budgettering voor bovengenoemde studie maken en de studie begeleiden. Hierbij zal ook worden beoordeeld in hoeverre de vitaliteitsregeling van de overheid en de voorstellen vitaliteit van de bonden tijdens het cao overleg ingebracht een rol kunnen spelen.

Rijn en binnenvaart pensioen verlaging opbouw. Bij ondertekening van de cao zal Euro 400 ter compensatie aan medewerkers als eenmalige uitkering worden uitbetaald.

### **Overleg en garantie**

In het overleg over de verlenging van de STAK CAO is door vakbonden de wens uitgesproken om van SMIT haar zienswijze op periodiek vakbondsoverleg te vernemen. Ook is de wens uitgesproken om een garantie te ontvangen over de wijze waarop Boskalis/SMIT met de STAK CAO zal omgaan in geval van gedeeltelijke of gehele overname, verdergaande samenwerking intern met Boskalis Bv's (bestaand of nieuw) of overdracht van een gedeelte of geheel van activiteiten. Hieronder zal op deze onderwerpen worden ingegaan.

SMIT hecht waarde aan het handhaven en voortzetten van de STAK CAO en heeft geen enkele intentie deze CAO te beëindigen of de werkingssfeer ervan te beperken.

#### **Garantie intern**

Mocht de situatie zich voordoen dat de bedrijfsonderdelen waarbinnen deze CAO van toepassing is, geheel of gedeeltelijk onderwerp zijn van gedeeltelijke of gehele overname, verdergaande samenwerking intern met Boskalis Bv's (bestaand of nieuw) of overdracht van een gedeelte of het geheel van activiteiten, dan garandeert Boskalis/SMIT dat niet alleen de individuele of doorwerkende arbeidsvoorwaarden van de werknemers, maar de gehele STAK CAO voor hen van toepassing blijft en dat FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen partij blijven bij die CAO.

#### **Garantie extern**

Indien het een voornemen tot gedeeltelijke of gehele overname of overdracht van een gedeelte of het geheel van activiteiten aan derden betreft zal Boskalis/SMIT zich tot het uiterste inspannen om daarbij te bedingen dat de STAK CAO voor de werknemers van toepassing blijft en dat FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen partij blijven bij de CAO. FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen zullen tijdig en nadrukkelijk worden betrokken bij overleg hierover als dit voor de overnemende partij een probleem blijkt. Een en ander rekening houdend met de regelgeving die hoort bij een beursgenoteerde onderneming voor wat betreft informatie die aangemerkt kan worden als beurs en/of koersgevoelig.

Daarnaast hecht SMIT waarde aan het regelmatig voeren van overleg met de bij deze CAO betrokken vakbonden.

Dit geldt zowel voor het overleg ten aanzien van de lopende CAO als voor het periodieke overleg waarin meer in zijn algemeenheid gesproken kan worden over de voor het bedrijf en haar medewerkers actuele en relevante ontwikkelingen.

Dit betreft ontwikkelingen op verschillende niveaus zoals bijvoorbeeld:

- maatschappelijke en economische ontwikkelingen voor zover die een effect zullen kunnen hebben op de organisatie,
- ontwikkelingen in de markten en activiteiten waarin de betreffende medewerkers worden ingezet, en

ontwikkelingen binnen de eigen STAK organisaties en die binnen de totale Boskalis/SMIT organisatie. Hiertoe zal er in ieder geval twee maal per jaar overleg gevoerd worden met de vakbonden.

Momenteel bestaan er geen plannen of voornemens om de bestaande CAO te beëindigen of deze over te laten gaan naar een andere partij dan zoals genoemd in de CAO.

Ook zijn er geen voornemens om de bestaande activiteiten of delen van het personeelsbestand over te dragen naar andere entiteiten binnen de Boskalis/SMIT organisatie, naar samenwerkingsverbanden of naar derde partijen.

Een en ander laat echter onverlet dat SMIT actief is in een dynamische omgeving en dat van tijd tot tijd wijzigingen in de organisatie en werkwijze moeten worden doorgevoerd om de efficiënte bedrijfsvoering te garanderen.

Indien en zodra dit wijzigingen betreft met gevolgen voor de personeelsomvang, arbeidsvoorwaarden of de rechtspositie van medewerkers zal SMIT hierover tijdig en zorgvuldig met de bij de CAO betrokken vakbonden overleggen. Dit op een tijdstip dat de opvatting van de vakbonden nog van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming.

Uiteraard zal daarbij inzicht worden gegeven in de aard en omvang van de geplande wijziging, de beweegredenen daartoe en de verwachte gevolgen voor medewerkers.

#### **Afspraken RAZ vergunningen en vlagwisselingen**

De RAZ vergunningen en vlagwisselingsafspraken maken integraal deel uit van deze cao, en hebben dezelfde looptijd als deze cao. Komt in een bijlage in de cao.

#### **Niet gewerkte zaterdag en zondag**

De niet gewerkte zaterdag en zondag wordt uit de cao geschrapt.

#### **Artikel 12.1.4**

De stand-bytijd wordt weer aan artikel 12.1.4 toegevoegd.

### **SALVAGE**

#### **Garantie duiktorns in loontabel**

Afgesproken is om naar 19 garantie duiktorns per kwartaal te gaan per 01-01-2012.

#### **Optrekken uitvoerderstoelage**

De uitvoerders toeslag (uitvoerders berging) wordt per 01-01-2012 verdubbeld.

#### **Anciënniteit stappen = akkoord**

Voor uitvoerders berging is afgesproken het aantal anciënniteit stappen te verlagen van 18 naar 9. Min. Max. blijft, daartussen 7 stappen.

Nadere uitwerking volgt met de contractspartijen uiterlijk in oktober 2012. O.a naast hoger indelen. Toepassing start 01-01-2012.

#### **WPM**

In bijlage van de cao wordt de overeenkomst WPM opgenomen.

#### **Fiscale Verrekening Vakbondscontributie**

SMIT garandeert dat er een fiscale verrekening plaats kan vinden van de vakbondscontributie binnen de komende werkkosten regeling.



**Bijlage 1: Memo regeling saturatieduiken****Human Resources**

Company: SMIT Salvage BV  
 To: Alle medewerkers Smit Salvage vallend onder de STAK CAO  
 From: Etienne van Noordenne  
 Subject: Saturatie duiken en Haven project  
 C.c.: Caspar Domstorff, Bert Kamsteeg

Rotterdam, 5 maart 2008

Beste collega,

Met deze memo willen we u inlichten over de speciale eenmalige arbeidsvoorwaarden die opgesteld zijn voor de medewerkers die werkzaam zullen zijn op het "M/T Haven" project.

#### 1) Saturatie bonus

Er is onderzoek gedaan naar wat er in de markt wordt betaald aan Saturatie bonus. De uitkomsten variëren naar gelang het werkgebied tussen de € 20,63 en de € 34,02 bruto (voor freelancers) per uur. Smit heeft gekozen om inclusief het werkgeversdeel van de te betalen pensioenpremie, een vergoeding van € 34,80 per uur (seal to seal) te betalen. Zonder deze premie komt de vergoeding uit op € 30 bruto per uur. Sat-uren worden op halve uren naar boven afgerond. Indien de Saturatie bonus wordt toegekend, vervallen de vergoedingen voor (garantie) duiktorns, duikoveruren en dieptetoeslagen zoals vermeld in artikel 12.1 en 12.2 van de STAK CAO. Voor de niet Sat-duikers blijven de normale vergoedingen conform CAO van toepassing.

#### 2) Projectvergoeding

Daarnaast is besloten om voor het Haven-project gedurende elke volledige werkdag (24 uur) een toeslag van € 100,- bruto per dag toe te kennen aan alle medewerkers die betrokken zijn bij het opereren van het Sat-systeem en daarvoor specifiek zijn opgeleid. Het gaat dan om de Supervisors, LST's, ALST's, Sat Technicians en de standby Sat-duikers). Dit bedrag is bedoeld om de eventueel gemiste inkomsten voor duik- en dieptetoeslagen te compenseren. Opgemerkt dient te worden, dat indien men op de dag dat men vanuit de eerder genoemde functies het Sat-systeem in gaat, de toeslag voor die dag niet wordt toegekend (de Sat-bonus gaat dan immers lopen), hetzelfde geldt voor de dag dat men uit het systeem komt. Vergoeding vindt dus alleen plaats over volledige werkdagen in voornoemde functies.

#### 3) Buiten Europavergoeding

Hoewel het project Binnen Europa plaatsvindt, is besloten om voor de duur van het project eenmalig de Buiten Europa toeslag van 30% van toepassing te laten zijn. Als tegenprestatie vragen we van u de flexibiliteit om in het geval het project langer dan de geplande 4 weken duurt op het project inzetbaar te blijven tot uiteraard maximaal 8 weken.

Met bovenstaand pakket hebben we gemeend u een passende en marktconforme beloning te bieden voor het Haven project. Mocht u inhoudelijk hier vragen over hebben, neem dan contact met ondergetekende op.

Met vriendelijke groet,

Etienne van Noordenne  
 HR Manager Salvage

**Bijlage 2: Werkgeversbijdrageregeling**

Per jaar is de werkgeversbijdrage aan de vakbonden per werknemer € 55. De werkgever garandeert dat de fiscale verrekening plaats kan vinden binnen de werkkosten regeling.

Voor de vaststelling van het bedrag van de, door een aan de regeling deelnemende werkgever in enig jaar te betalen, bijdrage zal de Stichting uitgaan van het totale aantal werknemers dat in dienst is van de onderneming of de onderdelen van de onderneming waarop de overeenkomst betrekking heeft (= alle onder de werkingssfeer van de cao vallende werknemers). Daarbij worden zowel de georganiseerde als ongeorganiseerde werknemers in aanmerking genomen. Deeltijdwerkers worden voor de bijdrage naar rato van de in de betreffende onderneming voor de respectieve dienst gebruikelijke arbeidsduur meegeteld. De bonden regelen onderling de verdeling van de werkgeversbijdrage.

**Bijlage 3: Overgangsregeling tbv overgang WPM-medewerkers naar CAO Kantoor- en Walpersoneel**

Deze overeenkomst is van toepassing op de zes medewerkers waarop op 31 december 2011 bijlage drie van de STAK CAO<sup>1</sup> van toepassing was. Dit betreft een gesloten groep medewerkers waarvan de namen bekend zijn bij CAO partijen.

Deze overeenkomst zal als bijlage worden opgenomen bij de STAK CAO.

Met ingang van 1 januari 2012 gelden voor deze personen de hieronder genoemde voorwaarden. De STAK CAO wordt van toepassing verklaard per 01-01-2012 op basis van het volgende:

1. Het dienstverband met SMIT Salvage BV blijft gehandhaafd.
2. De pensioenregeling voor de Rijn- en Binnenvaart blijft van toepassing.
3. Het arbeidsvoorwaardenpakket zoals dat op 1 januari 2012 geldt, wordt gevormd door:
  - de arbeidsvoorwaarden vanuit de SMIT Kantoor- en Wal CAO zoals van toepassing op 31 december 2011 en welke met ingang van 1 januari 2012 nader werken in de individuele arbeidsovereenkomst van de betrokken medewerkers;
  - aangevuld met de voorwaarden zoals deze in bijlage drie van de STAK CAO 2009 2011 staan beschreven en in een volgende Cao ongewijzigd blijven beschreven

Alle overige in de STAK CAO vermelde arbeidsvoorwaarden en regelingen zijn niet van toepassing. De hierboven genoemde arbeidsvoorwaarden kunnen bij wijziging van de STAK CAO worden aangepast.

De hierboven genoemde arbeidsvoorwaarden worden in ieder geval aangepast:

1. conform de automatische prijscompensatie zoals deze met ingang van 1 januari 2012 geldt voor de STAK CAO;
2. met eventuele initiële verhogingen die onder de STAK CAO worden toegekend met ingang van 1 januari 2012;
3. eventuele afspraken die binnen de STAK CAO worden gemaakt ten aanzien van eenmalige uitkeringen;
4. op geld waardeerbare afspraken in het Cao overleg Smit Tak bijv. pensioenbijdrage, of fiscale vakbondscontributie in werkkostenregeling, Aow reparatie etc.;
5. niet op geld waardeerbare afspraken zoals bijv. omgang met wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen etc..

Ontwikkelingen in het arbeidsvoorwaardenpakket dat van toepassing is op kantoor- en walmedewerkers welke een Boskalis contract hebben gekregen zijn niet van toepassing op de hier genoemde groep medewerkers.

<sup>1</sup> CAO Betreffende loon- en arbeidsvoorwaarden voor varende maandloners en CAO-ers werkzaam bij SMIT Transport B.V., SMIT Heavy Lift Europe B.V. en SMIT Salvage B.V. ("TAK")

**Bijlage 4: Indexeringstabel**

Componenten welke in aanmerking komen voor verhoging:  
VML-ers/Cao-ers

Omschrijving	Artikel	Prijs compensatie	Initieel	Afgeleid
Persluchttoeslag <sup>1</sup>	artikel 11.3.1	ja	nee	
Hoogtetoeslag <sup>2</sup>	artikel 11.4.1	ja	nee	
Duiktornervergoeding	artikel 12.1.1	ja	ja	
Duikoveruren	artikel 12.1.2	ja	nee	
Dieptetoeslagen bij duiken	artikel 12.2.3	ja	nee	
Telefoonvergoeding	artikel 19.1	nee	nee	
Reiskosten	artikel 19.2.1	nee	nee	
Hotelvergoeding	artikel 19.2.9	ja	nee	
Voedingskosten	artikel 19.3.2	nee	nee	
Diplomatoeslag	artikel 28.1	nee	nee	
Overnactingsstoelag	artikel 28.2.1	ja	nee	
Motorwacht (CAO)	artikel 28.3.1			ja
Overwerk Binnenregeling	artikel 29			ja
Motorwacht (VML)	artikel 36.6	ja	ja	
Werktoeslag	artikel 36.1			ja
Zaterdag/zondagtoeslag	artikel 37	ja	ja	
Uitvoerderstoelag	artikel 39	ja	nee	
Lonen	Zie loontabel	ja	ja	
Overwerk Europa/buiten Europaregeling	Zie loontabel			ja
Toeslag voor het werken onder bezwarende omstandigheden	Is in het maandloon verwerkt			ja

<sup>1</sup> wordt vastgesteld door de kapitein/uitvoerder, welke dit doet in overleg met de operationele afdeling.

<sup>2</sup> met ingang van 1 januari 2010 wordt de hoogtetoeslag niet langer vastgesteld door de kapitein/uitvoerder (zie artikel 11.4.1)

## Bijlage 5: Toeslagentabel per 1 januari 2011

			Initieel	0,00%
			PC	1,73%
Artikel	Omschrijving	2010	2010	2011 Bedrag
11.4.1	Hoogtetoeslag	€ 50,00	€ 0,87	€ 50,87
12.1.1	per torn voor duikers	€ 49,50	€ 0,86	€ 50,36
12.1.1	per torn voor leerling duikers	€ 24,76	€ 0,43	€ 25,19
12.1.2	1e (4e) duikoveruur	€ 10,50	€ 0,18	€ 10,68
12.1.2	2e (5e) duikoveruur	€ 13,10	€ 0,23	€ 13,33
12.1.2	3e (6e) en volgende duikoveruur	€ 15,75	€ 0,27	€ 16,02
12.2.3	21 t/m 23 meter	€ 3,62	€ 0,06	€ 3,68
12.2.3	24 t/m 29 meter	€ 7,21	€ 0,12	€ 7,33
12.2.3	30 t/m 38 meter	€ 18,09	€ 0,31	€ 18,40
12.2.3	39 t/m 47 meter	€ 25,34	€ 0,44	€ 25,78
12.2.3	48 t/m 54 meter	€ 36,18	€ 0,63	€ 36,81
16.2.2	1 uur a 200%			
16.2.3	3 uur a 200%			
16.3.1	50% van het uurloon			
16.3.2	50% van het uurloon			
19.2.1	per dag	€ 16,20	€ 0,55	€ 16,75
19.2.4	per zakelijk gereden kilometer	€ 0,28		€ 0,28
19.2.9	per dag	€ 7,39	€ 0,13	€ 7,52
19.3.2	per dag	€ 8,10		€ 8,10
26.1.3	uurloon met minimum van 4 uur	€ 0,00		€ 0,00
28.1.1	per maand	€ 5,19	€ 0,00	€ 5,19
28.1.2	per maand	€ 7,07	€ 0,00	€ 7,07
28.1.3	per maand	€ 14,13	€ 0,00	€ 14,13
28.1.5	per maand	€ 20,42	€ 0,00	€ 20,42
28.3.1	4 uur a 200% binnen de woonplaats; 5 uur a 200% buiten de woonplaats; voor Ajax' respectievelijk 5,5 en 6,5 uur a 200%			
28.2.1	per nacht	€ 10,00	€ 0,17	€ 10,17
36.6	motorwacht (VML-ers)	€ 163,37	€ 2,83	€ 166,20
37	<i>zaterdag niet werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G. t/m 28-2-11</i>	€ 139,92	€ 2,42	€ 142,34
37	<i>zaterdag werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G. t/m 28-2-11</i>	€ 167,95	€ 2,91	€ 170,86
37	<i>zondag niet werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G. t/m 28-2-11</i>	€ 167,95	€ 2,91	€ 170,86
37	<i>zondag werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G. t/m 28-2-11</i>	€ 233,21	€ 4,03	€ 237,24
37	<i>zaterdag niet werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L. t/m 28-2-11</i>	€ 139,92	€ 2,42	€ 142,34
37	<i>zaterdag werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L. t/m 28-2-11</i>	€ 186,61	€ 3,23	€ 189,84
37	<i>zondag niet werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L. t/m 28-2-11</i>	€ 167,95	€ 2,91	€ 170,86
37	<i>zondag werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L. t/m 28-2-11</i>	€ 279,87	€ 4,84	€ 284,71
37	<i>zaterdag niet werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G. vanaf 1-3-11</i>			€ 155,15
37	<i>zaterdag werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G. vanaf 1-3-11</i>			€ 186,24
37	<i>zondag niet werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G. vanaf 1-3-11</i>			€ 186,24
37	<i>zondag werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G. vanaf 1-3-11</i>			€ 258,59
37	<i>zaterdag niet werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L. vanaf 1-3-11</i>			€ 155,15
37	<i>zaterdag werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L. vanaf 1-3-11</i>			€ 206,93
37	<i>zondag niet werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L. vanaf 1-3-11</i>			€ 186,24
37	<i>zondag werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L. vanaf 1-3-11</i>			€ 310,33
30.1	uurloon			
30.2.1	uurloon tot maximaal de werkelijk gereden tijd onder aftrek van 30 minuten per dag			
30.2.2	uurloon tot maximaal de werkelijk gereden tijd onder aftrek van 30 minuten per dag			
30.3.1	zaterdags/zondags; uurloon			
39	Binnen-, Europa-, Buiten Europaregeling voor functiegroep K	€ 12,74	€ 0,22	€ 12,96

## Bijlage 6: Toeslagentabel per 1 januari 2012

		Initieel		0,00%
		PC		2,12%
Artikel	Omschrijving	2011	2011	2012 Bedrag
11.4.1	Hoogtetoeslag	€ 50,87	€ 1,08	€ 51,95
12.1.1	per torn voor duikers	€ 50,36	€ 1,07	€ 51,43
12.1.1	per torn voor leerling duikers	€ 25,19	€ 0,53	€ 25,72
12.1.2	1e (4e) duikoveruur	€ 10,68	€ 0,23	€ 10,91
12.1.2	2e (5e) duikoveruur	€ 13,33	€ 0,28	€ 13,61
12.1.2	3e (6e) en volgende duikoveruur	€ 16,02	€ 0,34	€ 16,36
12.2.3	21 t/m 23 meter	€ 3,68	€ 0,08	€ 3,76
12.2.3	24 t/m 29 meter	€ 7,33	€ 0,16	€ 7,49
12.2.3	30 t/m 38 meter	€ 18,40	€ 0,39	€ 18,79
12.2.3	39 t/m 47 meter	€ 25,78	€ 0,55	€ 26,33
12.2.3	48 t/m 54 meter	€ 36,81	€ 0,78	€ 37,59
16.2.2	1 uur a 200%			
16.2.3	3 uur a 200%			
16.3.1	50% van het uurloon			
16.3.2	50% van het uurloon			
19.2.1	per dag	€ 16,75	€ 0,00	€ 16,75
19.2.4	per zakelijk gereden kilometer	€ 0,28		€ 0,28
19.2.9	per dag	€ 7,52	€ 0,16	€ 7,68
19.3.2	per dag	€ 8,10		€ 8,10
26.1.3	uurloon met minimum van 4 uur	€ 0,00		€ 0,00
28.1.1	per maand	€ 5,19	€ 0,00	€ 5,19
28.1.2	per maand	€ 7,07	€ 0,00	€ 7,07
28.1.3	per maand	€ 14,13	€ 0,00	€ 14,13
28.1.5	per maand	€ 20,42	€ 0,00	€ 20,42
28.3.1	4 uur a 200% binnen de woonplaats; 5 uur a 200% buiten de woonplaats;			
28.2.1	per nacht	€ 10,17	€ 0,22	€ 10,39
36.6	motorwacht (VML-ers)	€ 166,20	€ 3,52	€ 169,72
37	zaterdag werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G.	€ 186,24	€ 3,95	€ 190,19
37	zondag werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G.	€ 258,59	€ 5,48	€ 264,07
37	zaterdag werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L.	€ 206,93	€ 4,39	€ 211,32
37	zondag werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L.	€ 310,33	€ 6,58	€ 316,91
30.1	uurloon			
30.2.1	uurloon tot maximaal de werkelijk gereden tijd onder aftrek van 30 minuten per dag			
30.2.2	uurloon tot maximaal de werkelijk gereden tijd onder aftrek van 30 minuten per dag			
30.3.1	zaterdags/zondags; uurloon			
39	Binnen-, Europa-, Buiten Europaregeling voor functiegroep K	€ 12,96	€ 0,27	€ 26,46

## Bijlage 8: Toeslagentabel per 1 juli 2012

Initieel 2,25%  
PC 0,00%

Artikel	Omschrijving	stijging tov		2012 Bedrag
		1-1-2012	1-1-12	
11.4.1	Hoogtetoeslag	€ 51,95	€ 0,00	€ 51,95
12.1.1	per tom voor duikers	€ 51,43	€ 1,16	€ 52,59
12.1.1	per tom voor leerling duikers	€ 25,72	€ 0,58	€ 26,30
12.1.2	1e (4e) duikoveruur	€ 10,91	€ 0,00	€ 10,91
12.1.2	2e (5e) duikoveruur	€ 13,51	€ 0,00	€ 13,51
12.1.2	3e (6e) en volgende duikoveruur	€ 16,36	€ 0,00	€ 16,36
12.2.3	21 t/m 23 meter	€ 3,76	€ 0,00	€ 3,76
12.2.3	24 t/m 29 meter	€ 7,49	€ 0,00	€ 7,49
12.2.3	30 t/m 38 meter	€ 18,75	€ 0,00	€ 18,75
12.2.3	39 t/m 47 meter	€ 26,33	€ 0,00	€ 26,33
12.2.3	48 t/m 54 meter	€ 37,59	€ 0,00	€ 37,59
16.2.2	1 uur a 200%			
16.2.3	3 uur a 200%			
16.3.1	50% van het uurloon			
16.3.2	50% van het uurloon			
19.2.1	per dag	€ 16,75	€ 0,00	€ 16,75
19.2.4	per zakelijk gereden kilometer	€ 0,28		€ 0,28
19.2.9	per dag	€ 7,68	€ 0,00	€ 7,68
19.3.2	per dag	€ 8,10		€ 8,10
26.1.3	uurloon met minimum van 4 uur	€ 0,00		€ 0,00
28.1.1	per maand	€ 5,19	€ 0,00	€ 5,19
28.1.2	per maand	€ 7,07	€ 0,00	€ 7,07
28.1.3	per maand	€ 14,13	€ 0,00	€ 14,13
28.1.5	per maand	€ 20,42	€ 0,00	€ 20,42
28.3.1	4 uur a 200% binnen de woonplaats; 5 uur a 200% buiten de woonplaats;			
28.2.1	per nacht	€ 10,39	€ 0,00	€ 10,39
36.6	motorwacht (VML-ers)	€ 169,72	€ 3,82	€ 173,54
37	zaterdag werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G	€ 190,19	€ 4,28	€ 194,47
37	zondag werkend voor functiegroepen A,B,C,D,E,G	€ 264,07	€ 5,94	€ 270,01
37	zaterdag werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L	€ 211,32	€ 4,75	€ 216,07
37	zondag werkend voor functiegroepen H,I,J,K,L	€ 316,91	€ 7,13	€ 324,04
30.1	uurloon			
30.2.1	uurloon tot maximaal de werkelijk gereden tijd onder aftrek van 30 minuten per dag			
30.2.2	uurloon tot maximaal de werkelijk gereden tijd onder aftrek van 30 minuten per dag			
30.3.1	zaterdag/zondags: uurloon			
39	Binnen- Europa-, Buiten Europeeregeling voor functiegroep K	€ 26,46	€ 0,00	€ 26,46

herziene versie 17





**Bijlage 8: Loontabel VML'ers per 1 januari 2011 (incl. 1,73% PC)**

Categorie	Omschrijving	Functie groep	Functie jaren	Binnen Regeling 100%	Europa Regeling 115%	Buiten Eur. reg. 130%
Kapiteins	1e categorie	L	0	€ 3.681,57	€ 4.233,81	€ 4.786,04
			1	€ 3.765,75	€ 4.330,61	€ 4.895,48
			2	€ 3.847,36	€ 4.424,46	€ 5.001,57
			3	€ 3.929,00	€ 4.518,35	€ 5.107,70
			4	€ 4.011,20	€ 4.612,88	€ 5.214,56
			5	€ 4.091,31	€ 4.705,01	€ 5.318,70
	2e categorie	J	0	€ 3.290,67	€ 3.784,27	€ 4.277,87
			1	€ 3.366,23	€ 3.871,16	€ 4.376,10
			2	€ 3.439,30	€ 3.955,20	€ 4.471,09
			3	€ 3.512,38	€ 4.039,24	€ 4.566,09
			4	€ 3.591,58	€ 4.130,32	€ 4.669,05
			5	€ 3.668,30	€ 4.218,55	€ 4.768,79
	Reserve Kapitein	I	0	€ 3.233,34	€ 3.718,34	€ 4.203,34
			1	€ 3.288,26	€ 3.781,50	€ 4.274,74
			2	€ 3.343,06	€ 3.844,52	€ 4.345,98
			3	€ 3.397,90	€ 3.907,59	€ 4.417,27
			4	€ 3.451,49	€ 3.969,21	€ 4.486,94
			5	€ 3.506,29	€ 4.032,23	€ 4.558,18
Stuurlieden	1e categorie	G	0	€ 3.097,00	€ 3.561,55	€ 4.026,10
			1	€ 3.151,85	€ 3.624,63	€ 4.097,41
			2	€ 3.206,65	€ 3.687,65	€ 4.168,65
			3	€ 3.261,46	€ 3.750,68	€ 4.239,90
			4	€ 3.317,50	€ 3.815,13	€ 4.312,75
			5	€ 3.366,23	€ 3.871,16	€ 4.376,10
	2e categorie	A	6	€ 3.427,13	€ 3.941,20	€ 4.455,27
			0	€ 2.303,21	€ 2.648,69	€ 2.994,17
			1	€ 2.343,04	€ 2.694,50	€ 3.045,95
			2	€ 2.379,54	€ 2.736,47	€ 3.093,40
			3	€ 2.416,10	€ 2.778,52	€ 3.140,93
			4	€ 2.452,64	€ 2.820,54	€ 3.188,43
			5	€ 2.489,20	€ 2.862,58	€ 3.235,96
			6	€ 2.525,72	€ 2.904,58	€ 3.283,44
			7	€ 2.568,36	€ 2.953,61	€ 3.338,87
			8	€ 2.610,99	€ 3.002,64	€ 3.394,29
			9	€ 2.659,71	€ 3.058,67	€ 3.457,62
			10	€ 2.696,25	€ 3.100,69	€ 3.505,13
11	€ 2.744,95	€ 3.156,69	€ 3.568,44			



Bijlage 8: Loontabel VML'ers per 1 januari 2011 (incl. 1,73% PC)

<b>Scheepswerk tuigkundigen</b>	<b>1e categorie</b>	<b>H</b>	<b>0</b>	€ 3.233,34	€ 3.718,34	€ 4.203,34
			<b>1</b>	€ 3.287,01	€ 3.780,06	€ 4.273,11
			<b>2</b>	€ 3.341,85	€ 3.843,13	€ 4.344,41
			<b>3</b>	€ 3.395,92	€ 3.905,31	€ 4.414,70
			<b>4</b>	€ 3.451,46	€ 3.969,18	€ 4.486,90
			<b>5</b>	€ 3.506,29	€ 4.032,23	€ 4.558,18
			<b>6</b>	€ 3.561,08	€ 4.095,24	€ 4.629,40
			<b>7</b>	€ 3.591,58	€ 4.130,32	€ 4.669,05
			<b>8</b>	€ 3.621,99	€ 4.165,29	€ 4.708,59
			<b>9</b>	€ 3.652,45	€ 4.200,32	€ 4.748,19
			<b>10</b>	€ 3.682,93	€ 4.235,37	€ 4.787,81
			<b>11</b>	€ 3.713,39	€ 4.270,40	€ 4.827,41
	<b>2e categorie</b>	<b>C</b>	<b>0</b>	€ 2.657,71	€ 3.056,37	€ 3.455,02
			<b>1</b>	€ 2.742,55	€ 3.153,93	€ 3.565,32
			<b>2</b>	€ 2.824,16	€ 3.247,78	€ 3.671,41
			<b>3</b>	€ 2.905,78	€ 3.341,65	€ 3.777,51
			<b>4</b>	€ 2.987,38	€ 3.435,49	€ 3.883,59
			<b>5</b>	€ 3.068,98	€ 3.529,33	€ 3.989,67
			<b>6</b>	€ 3.134,77	€ 3.604,99	€ 4.075,20
			<b>7</b>	€ 3.195,71	€ 3.675,07	€ 4.154,42
			<b>8</b>	€ 3.256,48	€ 3.744,95	€ 4.233,42
			<b>9</b>	€ 3.317,50	€ 3.815,13	€ 4.312,75
			<b>10</b>	€ 3.378,38	€ 3.885,14	€ 4.391,89
			<b>11</b>	€ 3.587,91	€ 4.126,10	€ 4.664,28
	<b>3e categorie</b>	<b>A</b>	<b>0</b>	€ 2.303,21	€ 2.648,69	€ 2.994,17
			<b>1</b>	€ 2.343,04	€ 2.694,50	€ 3.045,95
			<b>2</b>	€ 2.379,54	€ 2.736,47	€ 3.093,40
			<b>3</b>	€ 2.416,10	€ 2.778,52	€ 3.140,93
			<b>4</b>	€ 2.452,64	€ 2.820,54	€ 3.188,43
			<b>5</b>	€ 2.489,20	€ 2.862,58	€ 3.235,96
			<b>6</b>	€ 2.525,72	€ 2.904,58	€ 3.283,44
			<b>7</b>	€ 2.568,36	€ 2.953,61	€ 3.338,87
			<b>8</b>	€ 2.610,99	€ 3.002,64	€ 3.394,29
			<b>9</b>	€ 2.659,71	€ 3.058,67	€ 3.457,62
			<b>10</b>	€ 2.696,25	€ 3.100,69	€ 3.505,13
			<b>11</b>	€ 2.744,95	€ 3.156,69	€ 3.568,44

**Bijlage 8: Loontabel VML'ers per 1 januari 2011 (incl. 1,73% PC)**

<b>Uitvoerend personeel</b>	<b>Uitvoerder / ROV Supervisor</b>	<b>K</b>	<b>0</b>	€ 3.315,70	€ 3.813,06	€ 4.310,41	
			<b>1</b>	€ 3.424,72	€ 3.938,43	€ 4.452,14	
			<b>2</b>	€ 3.534,32	€ 4.064,47	€ 4.594,62	
			<b>3</b>	€ 3.642,74	€ 4.189,15	€ 4.735,56	
			<b>4</b>	€ 3.752,35	€ 4.315,20	€ 4.878,06	
			<b>5</b>	€ 3.860,73	€ 4.439,84	€ 5.018,95	
			<b>6</b>	€ 3.970,39	€ 4.565,95	€ 5.161,51	
			<b>7</b>	€ 4.033,97	€ 4.639,07	€ 5.244,16	
			<b>8</b>	€ 4.059,05	€ 4.667,91	€ 5.276,77	
			<b>9</b>	€ 4.084,13	€ 4.696,75	€ 5.309,37	
			<b>10</b>	€ 4.109,22	€ 4.725,60	€ 5.341,99	
			<b>11</b>	€ 4.134,31	€ 4.754,46	€ 5.374,60	
			<b>12</b>	€ 4.159,41	€ 4.783,32	€ 5.407,23	
			<b>13</b>	€ 4.184,48	€ 4.812,15	€ 5.439,82	
			<b>14</b>	€ 4.205,05	€ 4.835,81	€ 5.466,57	
			<b>15</b>	€ 4.225,82	€ 4.859,69	€ 5.493,57	
			<b>16</b>	€ 4.246,63	€ 4.883,62	€ 5.520,62	
			<b>17</b>	€ 4.267,45	€ 4.907,57	€ 5.547,69	
	<b>18</b>	€ 4.288,23	€ 4.931,46	€ 5.574,70			
		<b>Duiker- Voorman / ROV Senior Pilot</b>	<b>B</b>	<b>0</b>	€ 2.536,84	€ 2.917,37	€ 3.297,89
				<b>1</b>	€ 2.596,38	€ 2.985,84	€ 3.375,29
				<b>2</b>	€ 2.655,91	€ 3.054,30	€ 3.452,68
				<b>3</b>	€ 2.715,44	€ 3.122,76	€ 3.530,07
				<b>4</b>	€ 2.774,95	€ 3.191,19	€ 3.607,44
				<b>5</b>	€ 2.834,49	€ 3.259,66	€ 3.684,84
				<b>6</b>	€ 2.894,00	€ 3.328,10	€ 3.762,20
				<b>7</b>	€ 2.960,47	€ 3.404,54	€ 3.848,61
				<b>8</b>	€ 3.015,39	€ 3.467,70	€ 3.920,01
				<b>9</b>	€ 3.070,20	€ 3.530,73	€ 3.991,26
				<b>10</b>	€ 3.125,02	€ 3.593,77	€ 4.062,53
				<b>11</b>	€ 3.178,60	€ 3.655,39	€ 4.132,18
				<b>12</b>	€ 3.233,42	€ 3.718,43	€ 4.203,45
				<b>13</b>	€ 3.288,26	€ 3.781,50	€ 4.274,74
	<b>Assistent Bergings- inspecteurs</b>			<b>Nautisch</b>	<b>E</b>	<b>0</b>	€ 2.857,71
		<b>1</b>	€ 2.952,04			€ 3.394,85	€ 3.837,65
<b>2</b>		€ 3.025,18	€ 3.478,96			€ 3.932,73	
<b>3</b>		€ 3.098,24	€ 3.562,98			€ 4.027,71	
<b>4</b>		€ 3.317,50	€ 3.815,13			€ 4.312,75	
<b>5</b>		€ 3.366,23	€ 3.871,16			€ 4.376,10	
<b>6</b>		€ 3.427,13	€ 3.941,20			€ 4.455,27	
		<b>Technisch</b>	<b>D</b>	<b>0</b>	€ 2.665,82	€ 3.065,69	€ 3.465,57
<b>1</b>				€ 2.744,96	€ 3.156,70	€ 3.568,45	
<b>2</b>				€ 2.866,79	€ 3.296,81	€ 3.726,83	
<b>3</b>				€ 2.988,59	€ 3.436,88	€ 3.885,17	
<b>4</b>				€ 3.178,60	€ 3.655,39	€ 4.132,18	
<b>5</b>				€ 3.233,42	€ 3.718,43	€ 4.203,45	
	<b>6</b>	€ 3.288,26	€ 3.781,50	€ 4.274,74			

## Bijlage 9: Loontabel VML'ers per 1 januari 2012 (incl. 2,12%% PC)

Categorie	Omschrijving	Functie groep	Functie jaren	Binnen Regeling 100%	Europa Regeling 115%	Buiten Eur. reg. 130%
Kapiteins	1e categorie	L	0	€ 3.759,62	€ 4.323,56	€ 4.887,51
			1	€ 3.845,58	€ 4.422,42	€ 4.999,25
			2	€ 3.928,92	€ 4.518,26	€ 5.107,60
			3	€ 4.012,29	€ 4.614,13	€ 5.215,98
			4	€ 4.096,24	€ 4.710,68	€ 5.325,11
			5	€ 4.178,05	€ 4.804,76	€ 5.431,47
			6	€ 4.273,22	€ 4.914,20	€ 5.555,19
	2e categorie	J	0	€ 3.360,43	€ 3.864,49	€ 4.368,56
			1	€ 3.437,59	€ 3.953,23	€ 4.468,87
			2	€ 3.512,21	€ 4.039,04	€ 4.565,87
			3	€ 3.586,84	€ 4.124,87	€ 4.662,89
			4	€ 3.667,72	€ 4.217,88	€ 4.768,04
			5	€ 3.746,07	€ 4.307,98	€ 4.869,89
			6	€ 3.823,19	€ 4.396,67	€ 4.970,15
	Reserve Kapitein	I	0	€ 3.301,89	€ 3.797,17	€ 4.292,46
			1	€ 3.357,97	€ 3.861,67	€ 4.365,36
			2	€ 3.413,93	€ 3.926,02	€ 4.438,11
			3	€ 3.469,94	€ 3.990,43	€ 4.510,92
4			€ 3.524,66	€ 4.053,36	€ 4.582,06	
5			€ 3.580,62	€ 4.117,71	€ 4.654,81	
6			€ 3.636,57	€ 4.182,06	€ 4.727,54	
Stuurlieden	1e categorie	G	0	€ 3.162,66	€ 3.637,06	€ 4.111,46
			1	€ 3.218,67	€ 3.701,47	€ 4.184,27
			2	€ 3.274,63	€ 3.765,82	€ 4.257,02
			3	€ 3.330,60	€ 3.830,19	€ 4.329,78
			4	€ 3.387,83	€ 3.896,00	€ 4.404,18
			5	€ 3.437,59	€ 3.953,23	€ 4.468,87
			6	€ 3.499,79	€ 4.024,76	€ 4.549,73
	2e categorie	A	0	€ 2.352,04	€ 2.704,85	€ 3.057,65
			1	€ 2.392,71	€ 2.751,62	€ 3.110,52
			2	€ 2.429,99	€ 2.794,49	€ 3.158,99
			3	€ 2.467,32	€ 2.837,42	€ 3.207,52
			4	€ 2.504,64	€ 2.880,34	€ 3.256,03
			5	€ 2.541,97	€ 2.923,27	€ 3.304,56
			6	€ 2.579,27	€ 2.966,16	€ 3.353,05
			7	€ 2.622,81	€ 3.016,23	€ 3.409,65
			8	€ 2.666,34	€ 3.066,29	€ 3.466,24
			9	€ 2.716,10	€ 3.123,52	€ 3.530,93
			10	€ 2.753,41	€ 3.166,42	€ 3.579,43
			11	€ 2.803,14	€ 3.223,61	€ 3.644,08

## Bijlage 9: Loontabel VML'ers per 1 januari 2012 (incl. 2,12%% PC)

Scheepswerk- tuigkundigen	1e categorie	H	0	€ 3.301,89	€ 3.797,17	€ 4.292,46
			1	€ 3.356,69	€ 3.860,19	€ 4.363,70
			2	€ 3.412,70	€ 3.924,61	€ 4.436,51
			3	€ 3.467,91	€ 3.988,10	€ 4.508,28
			4	€ 3.524,63	€ 4.053,32	€ 4.582,02
			5	€ 3.580,62	€ 4.117,71	€ 4.654,81
			6	€ 3.636,57	€ 4.182,06	€ 4.727,54
			7	€ 3.667,72	€ 4.217,88	€ 4.768,04
			8	€ 3.698,78	€ 4.253,60	€ 4.808,41
			9	€ 3.729,88	€ 4.289,36	€ 4.848,84
			10	€ 3.761,01	€ 4.325,16	€ 4.889,31
	11	€ 3.792,11	€ 4.360,93	€ 4.929,74		
	2e categorie	C	0	€ 2.714,05	€ 3.121,16	€ 3.528,27
			1	€ 2.800,69	€ 3.220,79	€ 3.640,90
			2	€ 2.884,03	€ 3.316,63	€ 3.749,24
			3	€ 2.967,38	€ 3.412,49	€ 3.857,59
			4	€ 3.050,71	€ 3.508,32	€ 3.965,92
			5	€ 3.134,04	€ 3.604,15	€ 4.074,25
			6	€ 3.201,23	€ 3.681,41	€ 4.161,60
			7	€ 3.263,46	€ 3.752,98	€ 4.242,50
			8	€ 3.325,52	€ 3.824,35	€ 4.323,18
			9	€ 3.387,83	€ 3.896,00	€ 4.404,18
			10	€ 3.450,00	€ 3.967,50	€ 4.485,00
	11	€ 3.663,97	€ 4.213,57	€ 4.763,16		
	3e categorie	A	0	€ 2.352,04	€ 2.704,85	€ 3.057,65
			1	€ 2.392,71	€ 2.751,62	€ 3.110,52
			2	€ 2.429,99	€ 2.794,49	€ 3.158,99
			3	€ 2.467,32	€ 2.837,42	€ 3.207,52
			4	€ 2.504,64	€ 2.880,34	€ 3.256,03
			5	€ 2.541,97	€ 2.923,27	€ 3.304,56
			6	€ 2.579,27	€ 2.966,16	€ 3.353,05
			7	€ 2.622,81	€ 3.016,23	€ 3.409,65
			8	€ 2.666,34	€ 3.066,29	€ 3.466,24
9			€ 2.716,10	€ 3.123,52	€ 3.530,93	
10			€ 2.753,41	€ 3.166,42	€ 3.579,43	
11	€ 2.803,14	€ 3.223,61	€ 3.644,08			
Uitvoerend personeel	Uitvoerder / ROV Supervisor	K	0	€ 3.385,99	€ 3.893,89	€ 4.401,79
			1	€ 3.521,43	€ 4.049,64	€ 4.577,86
			2	€ 3.662,29	€ 4.211,63	€ 4.760,98
			3	€ 3.808,78	€ 4.380,10	€ 4.951,41
			4	€ 3.961,13	€ 4.555,30	€ 5.149,47
			5	€ 4.044,31	€ 4.650,96	€ 5.257,60
			6	€ 4.129,24	€ 4.748,63	€ 5.368,01
			7	€ 4.215,96	€ 4.848,35	€ 5.480,75
			8	€ 4.304,49	€ 4.950,16	€ 5.595,84
			9	€ 4.379,14	€ 5.036,01	€ 5.692,88

**Bijlage 9: Loontabel VML'ers per 1 januari 2012 (incl. 2,12%% PC)**

	<b>Duiker- Voorman / ROV Senior Pilot</b>	<b>B</b>	<b>0</b>	€ 2.590,62	€ 2.979,21	€ 3.367,81
			<b>1</b>	€ 2.651,42	€ 3.049,13	€ 3.446,85
			<b>2</b>	€ 2.712,22	€ 3.119,05	€ 3.525,89
			<b>3</b>	€ 2.773,01	€ 3.188,96	€ 3.604,91
			<b>4</b>	€ 2.833,78	€ 3.258,85	€ 3.683,91
			<b>5</b>	€ 2.894,58	€ 3.328,77	€ 3.762,95
			<b>6</b>	€ 2.955,35	€ 3.398,65	€ 3.841,96
			<b>7</b>	€ 3.023,23	€ 3.476,71	€ 3.930,20
			<b>8</b>	€ 3.079,32	€ 3.541,22	€ 4.003,12
			<b>9</b>	€ 3.135,29	€ 3.605,58	€ 4.075,88
			<b>10</b>	€ 3.191,27	€ 3.669,96	€ 4.148,65
			<b>11</b>	€ 3.245,99	€ 3.732,89	€ 4.219,79
			<b>12</b>	€ 3.301,97	€ 3.797,27	€ 4.292,56
			<b>13</b>	€ 3.357,97	€ 3.861,67	€ 4.365,36
<b>Assistent Bergings- inspecteurs</b>	<b>Nautisch</b>	<b>E</b>	<b>0</b>	€ 2.918,29	€ 3.356,03	€ 3.793,78
			<b>1</b>	€ 3.014,62	€ 3.466,81	€ 3.919,01
			<b>2</b>	€ 3.089,31	€ 3.552,71	€ 4.016,10
			<b>3</b>	€ 3.163,92	€ 3.638,51	€ 4.113,10
			<b>4</b>	€ 3.387,83	€ 3.896,00	€ 4.404,18
			<b>5</b>	€ 3.437,59	€ 3.953,23	€ 4.468,87
			<b>6</b>	€ 3.499,79	€ 4.024,76	€ 4.549,73
	<b>Technisch</b>	<b>D</b>	<b>0</b>	€ 2.722,34	€ 3.130,69	€ 3.539,04
			<b>1</b>	€ 2.803,15	€ 3.223,62	€ 3.644,10
			<b>2</b>	€ 2.927,57	€ 3.366,71	€ 3.805,84
			<b>3</b>	€ 3.051,95	€ 3.509,74	€ 3.967,54
			<b>4</b>	€ 3.245,99	€ 3.732,89	€ 4.219,79
			<b>5</b>	€ 3.301,97	€ 3.797,27	€ 4.292,56
			<b>6</b>	€ 3.357,97	€ 3.861,67	€ 4.365,36

**Bijlage 10: Loontabel VML'ers per 1 juli 2012 (incl. 2,25% initieel)**

In 2012 wordt een eenmalige uitkering van € 1300 in de periode na afsluiten van de CAO uitbetaald. In 2013 wordt een eenmalige uitkering van € 1300 in juli 2013 uitbetaald.

Categorie	Omschrijving	Functie groep	Functie jaren	Binnen Regeling 100%	Europa Regeling 115%	Buiten Eur. reg. 130%
Kapiteins	1e categorie	L	0	€ 3.844,21	€ 4.420,84	€ 4.997,47
			1	€ 3.932,11	€ 4.521,93	€ 5.111,74
			2	€ 4.017,32	€ 4.619,92	€ 5.222,52
			3	€ 4.102,57	€ 4.717,96	€ 5.333,34
			4	€ 4.188,41	€ 4.816,67	€ 5.444,93
			5	€ 4.272,06	€ 4.912,87	€ 5.553,68
	2e categorie	J	0	€ 3.436,04	€ 3.951,45	€ 4.466,85
			1	€ 3.514,94	€ 4.042,18	€ 4.569,42
			2	€ 3.591,23	€ 4.129,91	€ 4.668,60
			3	€ 3.667,54	€ 4.217,67	€ 4.767,80
			4	€ 3.750,24	€ 4.312,78	€ 4.875,31
			5	€ 3.830,36	€ 4.404,91	€ 4.979,47
	Reserve Kapitein	I	0	€ 3.376,18	€ 3.882,61	€ 4.389,03
			1	€ 3.433,52	€ 3.948,55	€ 4.463,58
			2	€ 3.490,74	€ 4.014,35	€ 4.537,96
			3	€ 3.548,01	€ 4.080,21	€ 4.612,41
			4	€ 3.603,96	€ 4.144,55	€ 4.685,15
			5	€ 3.661,18	€ 4.210,36	€ 4.759,53
Stuurlieden	1e categorie	G	0	€ 3.233,82	€ 3.718,89	€ 4.203,97
			1	€ 3.291,09	€ 3.784,75	€ 4.278,42
			2	€ 3.348,31	€ 3.850,56	€ 4.352,80
			3	€ 3.405,54	€ 3.916,37	€ 4.427,20
			4	€ 3.464,06	€ 3.983,67	€ 4.503,28
			5	€ 3.514,94	€ 4.042,18	€ 4.569,42
	2e categorie	A	6	€ 3.578,54	€ 4.115,32	€ 4.652,10
			0	€ 2.404,96	€ 2.765,70	€ 3.126,45
			1	€ 2.446,55	€ 2.813,53	€ 3.180,52
			2	€ 2.484,66	€ 2.857,36	€ 3.230,06
			3	€ 2.522,83	€ 2.901,25	€ 3.279,68
			4	€ 2.560,99	€ 2.945,14	€ 3.329,29
			5	€ 2.599,16	€ 2.989,03	€ 3.378,91
			6	€ 2.637,30	€ 3.032,90	€ 3.428,49
			7	€ 2.681,82	€ 3.084,09	€ 3.486,37
			8	€ 2.726,33	€ 3.135,28	€ 3.544,23
			9	€ 2.777,21	€ 3.193,79	€ 3.610,37
			10	€ 2.815,36	€ 3.237,66	€ 3.659,97
11	€ 2.866,21	€ 3.296,14	€ 3.726,07			



## Bijlage 10: Loontabel VML'ers per 1 juli 2012 (incl. 2,25% initieel)

Scheepswerk- tuigkundigen	1e categorie	H	0	€ 3.376,18	€ 3.882,61	€ 4.389,03
			1	€ 3.432,22	€ 3.947,05	€ 4.461,89
			2	€ 3.489,49	€ 4.012,91	€ 4.536,34
			3	€ 3.545,94	€ 4.077,83	€ 4.609,72
			4	€ 3.603,93	€ 4.144,52	€ 4.685,11
			5	€ 3.661,18	€ 4.210,36	€ 4.759,53
			6	€ 3.718,39	€ 4.276,15	€ 4.833,91
			7	€ 3.750,24	€ 4.312,78	€ 4.875,31
			8	€ 3.782,00	€ 4.349,30	€ 4.916,60
			9	€ 3.813,80	€ 4.385,87	€ 4.957,94
			10	€ 3.845,63	€ 4.422,47	€ 4.999,32
	11	€ 3.877,43	€ 4.459,04	€ 5.040,66		
	2e categorie	C	0	€ 2.775,12	€ 3.191,39	€ 3.607,66
			1	€ 2.863,71	€ 3.293,27	€ 3.722,82
			2	€ 2.948,92	€ 3.391,26	€ 3.833,60
			3	€ 3.034,15	€ 3.489,27	€ 3.944,40
			4	€ 3.119,35	€ 3.587,25	€ 4.055,16
			5	€ 3.204,56	€ 3.685,24	€ 4.165,93
			6	€ 3.273,26	€ 3.764,25	€ 4.255,24
			7	€ 3.336,89	€ 3.837,42	€ 4.337,96
			8	€ 3.400,34	€ 3.910,39	€ 4.420,44
			9	€ 3.464,06	€ 3.983,67	€ 4.503,28
			10	€ 3.527,63	€ 4.056,77	€ 4.585,92
	11	€ 3.746,41	€ 4.308,37	€ 4.870,33		
	3e categorie	A	0	€ 2.404,96	€ 2.765,70	€ 3.126,45
			1	€ 2.446,55	€ 2.813,53	€ 3.180,52
			2	€ 2.484,66	€ 2.857,36	€ 3.230,06
			3	€ 2.522,83	€ 2.901,25	€ 3.279,68
			4	€ 2.560,99	€ 2.945,14	€ 3.329,29
			5	€ 2.599,16	€ 2.989,03	€ 3.378,91
			6	€ 2.637,30	€ 3.032,90	€ 3.428,49
			7	€ 2.681,82	€ 3.084,09	€ 3.486,37
			8	€ 2.726,33	€ 3.135,28	€ 3.544,23
9			€ 2.777,21	€ 3.193,79	€ 3.610,37	
10			€ 2.815,36	€ 3.237,66	€ 3.659,97	
11	€ 2.866,21	€ 3.296,14	€ 3.726,07			
Uitvoerend personeel	Uitvoerder / ROV Supervisor	K	0	€ 3.462,17	€ 3.981,50	€ 4.500,82
			1	€ 3.600,66	€ 4.140,76	€ 4.680,86
			2	€ 3.744,69	€ 4.306,39	€ 4.868,10
			3	€ 3.894,48	€ 4.478,65	€ 5.062,82
			4	€ 4.050,26	€ 4.657,80	€ 5.265,34
			5	€ 4.135,31	€ 4.755,61	€ 5.375,90
			6	€ 4.222,15	€ 4.855,47	€ 5.488,80
			7	€ 4.310,82	€ 4.957,44	€ 5.604,07
			8	€ 4.401,34	€ 5.061,54	€ 5.721,74
			9	€ 4.477,67	€ 5.149,32	€ 5.820,97

**Bijlage 10: Loontabel VML'ers per 1 juli 2012 (incl. 2,25% initieel)**

	<b>Duiker- Voorman / ROV Senior Pilot</b>	<b>B</b>	<b>0</b>	€ 2.648,91	€ 3.046,25	€ 3.443,58
			<b>1</b>	€ 2.711,08	€ 3.117,74	€ 3.524,40
			<b>2</b>	€ 2.773,24	€ 3.189,23	€ 3.605,21
			<b>3</b>	€ 2.835,40	€ 3.260,71	€ 3.686,02
			<b>4</b>	€ 2.897,54	€ 3.332,17	€ 3.766,80
			<b>5</b>	€ 2.959,71	€ 3.403,67	€ 3.847,62
			<b>6</b>	€ 3.021,85	€ 3.475,13	€ 3.928,41
			<b>7</b>	€ 3.091,25	€ 3.554,94	€ 4.018,63
			<b>8</b>	€ 3.148,60	€ 3.620,89	€ 4.093,18
			<b>9</b>	€ 3.205,83	€ 3.686,70	€ 4.167,58
			<b>10</b>	€ 3.263,07	€ 3.752,53	€ 4.241,99
			<b>11</b>	€ 3.319,02	€ 3.816,87	€ 4.314,73
			<b>12</b>	€ 3.376,26	€ 3.882,70	€ 4.389,14
			<b>13</b>	€ 3.433,52	€ 3.948,55	€ 4.463,58
<b>Assistent Bergings- inspecteurs</b>	<b>Nautisch</b>	<b>E</b>	<b>0</b>	€ 2.983,95	€ 3.431,54	€ 3.879,14
			<b>1</b>	€ 3.082,45	€ 3.544,82	€ 4.007,19
			<b>2</b>	€ 3.158,82	€ 3.632,64	€ 4.106,47
			<b>3</b>	€ 3.235,11	€ 3.720,38	€ 4.205,64
			<b>4</b>	€ 3.464,06	€ 3.983,67	€ 4.503,28
			<b>5</b>	€ 3.514,94	€ 4.042,18	€ 4.569,42
		<b>6</b>		€ 3.578,54	€ 4.115,32	€ 4.652,10
	<b>Technisch</b>	<b>D</b>	<b>0</b>	€ 2.783,59	€ 3.201,13	€ 3.618,67
			<b>1</b>	€ 2.866,22	€ 3.296,15	€ 3.726,09
			<b>2</b>	€ 2.993,44	€ 3.442,46	€ 3.891,47
			<b>3</b>	€ 3.120,62	€ 3.588,71	€ 4.056,81
			<b>4</b>	€ 3.319,02	€ 3.816,87	€ 4.314,73
<b>5</b>			€ 3.376,26	€ 3.882,70	€ 4.389,14	
	<b>6</b>		€ 3.433,52	€ 3.948,55	€ 4.463,58	

## Bijlage 11: Loontabel CAO'ers per 1 januari 2011 (incl. 1,73% PC)

			Basis maandloon 100%	Basis uurloon 100%	Basis maandloon 115%	Basis uurloon 100%	Basis maandloon 130%	Basis uurloon 100%
Omschrijving	Functie groep	Trede	Binnenregeling		Europaregeling		Buiten Europaregeling	
Schipper	1	0	€ 2.638,59	€ 15,56	€ 3.034,38	€ 17,89	€ 3.430,17	€ 20,23
		1	€ 2.694,94	€ 15,89	€ 3.099,18	€ 18,28	€ 3.503,42	€ 20,66
		2	€ 2.751,23	€ 16,22	€ 3.163,91	€ 18,66	€ 3.576,60	€ 21,09
		3	€ 2.807,60	€ 16,56	€ 3.228,74	€ 19,04	€ 3.649,88	€ 21,52
		4	€ 2.863,91	€ 16,89	€ 3.293,50	€ 19,42	€ 3.723,08	€ 21,96
Schipper	2	0	€ 2.543,50	€ 15,00	€ 2.925,03	€ 17,25	€ 3.306,55	€ 19,50
		1	€ 2.591,96	€ 15,29	€ 2.980,75	€ 17,58	€ 3.369,55	€ 19,87
		2	€ 2.640,34	€ 15,57	€ 3.036,39	€ 17,91	€ 3.432,44	€ 20,24
		3	€ 2.689,74	€ 15,86	€ 3.093,20	€ 18,24	€ 3.496,66	€ 20,62
		4	€ 2.738,50	€ 16,15	€ 3.149,28	€ 18,57	€ 3.560,05	€ 20,99
Schipper	3	0	€ 2.448,54	€ 14,44	€ 2.815,82	€ 16,61	€ 3.183,10	€ 18,77
		1	€ 2.495,06	€ 14,71	€ 2.869,32	€ 16,92	€ 3.243,58	€ 19,13
		2	€ 2.540,66	€ 14,98	€ 2.921,76	€ 17,23	€ 3.302,86	€ 19,48
		3	€ 2.588,09	€ 15,26	€ 2.976,30	€ 17,55	€ 3.364,52	€ 19,84
		4	€ 2.631,82	€ 15,52	€ 3.026,59	€ 17,85	€ 3.421,37	€ 20,18
Schipper	4	0	€ 2.320,34	€ 13,68	€ 2.668,39	€ 15,74	€ 3.016,44	€ 17,79
		1	€ 2.363,99	€ 13,94	€ 2.718,59	€ 16,03	€ 3.073,19	€ 18,12
		2	€ 2.408,66	€ 14,20	€ 2.769,96	€ 16,34	€ 3.131,26	€ 18,47
		3	€ 2.452,33	€ 14,46	€ 2.820,18	€ 16,63	€ 3.188,03	€ 18,80
		4	€ 2.496,01	€ 14,72	€ 2.870,41	€ 16,93	€ 3.244,81	€ 19,14
Machinist	5	0	€ 2.248,17	€ 13,26	€ 2.585,40	€ 15,25	€ 2.922,62	€ 17,24
		1	€ 2.290,92	€ 13,51	€ 2.634,56	€ 15,54	€ 2.978,20	€ 17,56
		2	€ 2.333,64	€ 13,76	€ 2.683,69	€ 15,83	€ 3.033,73	€ 17,89
		3	€ 2.376,40	€ 14,01	€ 2.732,86	€ 16,12	€ 3.089,32	€ 18,22
		4	€ 2.419,11	€ 14,27	€ 2.781,98	€ 16,41	€ 3.144,84	€ 18,55
Bootsman 1e Duiker 1e Kok Res. Schipper : - Bokken - Berg.vaart. Res. Schipper/ Machinist van sleeptboten Machinist ROV Pilot Technician (grade I)	6	0	€ 2.176,94	€ 12,84	€ 2.503,48	€ 14,76	€ 2.830,02	€ 16,69
		1	€ 2.218,70	€ 13,08	€ 2.551,51	€ 15,05	€ 2.884,31	€ 17,01
		2	€ 2.259,55	€ 13,33	€ 2.598,48	€ 15,32	€ 2.937,42	€ 17,32
		3	€ 2.300,40	€ 13,57	€ 2.645,46	€ 15,60	€ 2.990,52	€ 17,64
		4	€ 2.341,24	€ 13,81	€ 2.692,43	€ 15,88	€ 3.043,61	€ 17,95
2e Duiker 2e Kok Machinist ROV Pilot Technician (grade II)	7	0	€ 2.073,46	€ 12,23	€ 2.384,48	€ 14,06	€ 2.695,50	€ 15,90
		1	€ 2.112,37	€ 12,46	€ 2.429,23	€ 14,33	€ 2.746,08	€ 16,19
		2	€ 2.151,27	€ 12,69	€ 2.473,96	€ 14,59	€ 2.796,65	€ 16,49
		3	€ 2.190,25	€ 12,92	€ 2.518,79	€ 14,85	€ 2.847,33	€ 16,79
		4	€ 2.229,19	€ 13,15	€ 2.563,57	€ 15,12	€ 2.897,95	€ 17,09
Matroos/Kok Matroos	8	0	€ 2.027,87	€ 11,96	€ 2.332,05	€ 13,75	€ 2.636,23	€ 15,55
		1	€ 2.062,99	€ 12,17	€ 2.372,44	€ 13,99	€ 2.681,89	€ 15,82
		2	€ 2.099,10	€ 12,38	€ 2.413,97	€ 14,24	€ 2.728,83	€ 16,09
		3	€ 2.137,07	€ 12,60	€ 2.457,63	€ 14,49	€ 2.778,19	€ 16,38
		4	€ 2.174,12	€ 12,82	€ 2.500,24	€ 14,74	€ 2.826,36	€ 16,67
II. Matroos/duiker II. Matroos/Koksmaat Leerling Matroos ROV Trainee	9	0	€ 1.975,65	€ 11,65	€ 2.272,00	€ 13,40	€ 2.568,35	€ 15,15
		1	€ 2.007,91	€ 11,84	€ 2.309,10	€ 13,62	€ 2.610,28	€ 15,39
		2	€ 2.041,17	€ 12,04	€ 2.347,35	€ 13,84	€ 2.653,52	€ 15,65
		3	€ 2.074,39	€ 12,23	€ 2.385,55	€ 14,07	€ 2.696,71	€ 15,90
		4	€ 2.111,43	€ 12,45	€ 2.428,14	€ 14,32	€ 2.744,86	€ 16,19
		5	€ 2.147,50	€ 12,66	€ 2.469,63	€ 14,56	€ 2.791,75	€ 16,46

## Bijlage 12: Loontabel CAO'ers per 1 januari 2012 (incl. 2,12% PC)

			Basis maandloon 100%	Basis uurloon 100%	Basis maandloon 115%	Basis uurloon 100%	Basis maandloon 130%	Basis uurloon 100%
Omschrijving	Functie groep	Trede	Binnenregeling		Europaregeling		Buiten Europaregeling	
Schipper	1	0	€ 2.694,53	€ 15,89	€ 3.098,71	€ 18,27	€ 3.502,89	€ 20,66
		1	€ 2.752,07	€ 16,23	€ 3.164,88	€ 18,66	€ 3.577,69	€ 21,10
		2	€ 2.809,56	€ 16,57	€ 3.230,99	€ 19,05	€ 3.652,43	€ 21,54
		3	€ 2.867,12	€ 16,91	€ 3.297,19	€ 19,44	€ 3.727,26	€ 21,98
		4	€ 2.924,62	€ 17,25	€ 3.363,31	€ 19,83	€ 3.802,01	€ 22,42
Schipper	2	0	€ 2.982,14	€ 17,59	€ 3.429,46	€ 20,22	€ 3.876,78	€ 22,86
		1	€ 2.597,42	€ 15,32	€ 2.987,03	€ 17,62	€ 3.376,65	€ 19,91
		1	€ 2.646,91	€ 15,61	€ 3.043,95	€ 17,95	€ 3.440,98	€ 20,29
		2	€ 2.696,32	€ 15,90	€ 3.100,77	€ 18,29	€ 3.505,22	€ 20,67
		3	€ 2.746,76	€ 16,20	€ 3.158,77	€ 18,63	€ 3.570,79	€ 21,06
Schipper	3	4	€ 2.796,56	€ 16,49	€ 3.216,04	€ 18,97	€ 3.635,53	€ 21,44
		5	€ 2.845,67	€ 16,78	€ 3.272,52	€ 19,30	€ 3.699,37	€ 21,82
		0	€ 2.500,45	€ 14,75	€ 2.875,52	€ 16,96	€ 3.250,59	€ 19,17
		1	€ 2.547,96	€ 15,03	€ 2.930,15	€ 17,28	€ 3.312,35	€ 19,53
		2	€ 2.594,52	€ 15,30	€ 2.983,70	€ 17,60	€ 3.372,88	€ 19,89
Schipper	4	3	€ 2.642,96	€ 15,59	€ 3.039,40	€ 17,92	€ 3.435,85	€ 20,26
		4	€ 2.687,61	€ 15,85	€ 3.090,75	€ 18,23	€ 3.493,89	€ 20,60
		5	€ 2.738,98	€ 16,15	€ 3.149,83	€ 18,58	€ 3.560,67	€ 21,00
		0	€ 2.369,53	€ 13,97	€ 2.724,96	€ 16,07	€ 3.080,39	€ 18,17
		1	€ 2.414,11	€ 14,24	€ 2.776,23	€ 16,37	€ 3.138,34	€ 18,51
Machinist	5	2	€ 2.459,72	€ 14,51	€ 2.828,68	€ 16,68	€ 3.197,64	€ 18,86
		3	€ 2.504,32	€ 14,77	€ 2.879,97	€ 16,98	€ 3.255,62	€ 19,20
		4	€ 2.548,93	€ 15,03	€ 2.931,27	€ 17,29	€ 3.313,61	€ 19,54
		5	€ 2.594,52	€ 15,30	€ 2.983,70	€ 17,60	€ 3.372,88	€ 19,89
		0	€ 2.295,83	€ 13,54	€ 2.640,20	€ 15,57	€ 2.984,58	€ 17,60
Bootsman	6	1	€ 2.339,49	€ 13,80	€ 2.690,41	€ 15,87	€ 3.041,34	€ 17,94
		2	€ 2.383,11	€ 14,05	€ 2.740,58	€ 16,16	€ 3.098,04	€ 18,27
		3	€ 2.426,78	€ 14,31	€ 2.790,80	€ 16,46	€ 3.154,81	€ 18,60
		4	€ 2.470,40	€ 14,57	€ 2.840,96	€ 16,75	€ 3.211,52	€ 18,94
		5	€ 2.513,98	€ 14,83	€ 2.891,08	€ 17,05	€ 3.268,17	€ 19,27
1e Duiker	7	0	€ 2.223,09	€ 13,11	€ 2.556,55	€ 15,08	€ 2.890,02	€ 17,04
1e Kok		1	€ 2.265,74	€ 13,36	€ 2.605,60	€ 15,37	€ 2.945,46	€ 17,37
Res. Schipper :		2	€ 2.307,45	€ 13,61	€ 2.653,57	€ 15,65	€ 2.999,69	€ 17,69
- Bokken		3	€ 2.349,17	€ 13,85	€ 2.701,55	€ 15,93	€ 3.053,92	€ 18,01
- Berg.vaart.		4	€ 2.390,87	€ 14,10	€ 2.749,50	€ 16,21	€ 3.108,13	€ 18,33
Res. Schipper/ Machinist van sleeptboten Machinist ROV Pilot Technician (grade I)		5	€ 2.433,51	€ 14,35	€ 2.798,54	€ 16,50	€ 3.163,56	€ 18,66
2e Duiker	8	0	€ 2.117,42	€ 12,49	€ 2.435,03	€ 14,36	€ 2.752,65	€ 16,23
2e Kok		1	€ 2.157,15	€ 12,72	€ 2.480,72	€ 14,63	€ 2.804,30	€ 16,54
Machinist		2	€ 2.196,88	€ 12,96	€ 2.526,41	€ 14,90	€ 2.855,94	€ 16,84
ROV Pilot Technician (grade II)		3	€ 2.236,68	€ 13,19	€ 2.572,18	€ 15,17	€ 2.907,68	€ 17,15
		4	€ 2.276,45	€ 13,42	€ 2.617,92	€ 15,44	€ 2.959,39	€ 17,45
Matroos/Kok	9	5	€ 2.316,22	€ 13,66	€ 2.663,65	€ 15,71	€ 3.011,09	€ 17,76
Matroos		0	€ 2.070,86	€ 12,21	€ 2.381,49	€ 14,04	€ 2.692,12	€ 15,88
		1	€ 2.106,73	€ 12,42	€ 2.422,74	€ 14,29	€ 2.738,75	€ 16,15
		2	€ 2.143,60	€ 12,64	€ 2.465,14	€ 14,54	€ 2.786,68	€ 16,43
		3	€ 2.182,38	€ 12,87	€ 2.509,74	€ 14,80	€ 2.837,09	€ 16,73
II. Matroos/duiker	10	4	€ 2.220,21	€ 13,09	€ 2.553,24	€ 15,06	€ 2.886,27	€ 17,02
II. Matroos/Kokmaat		5	€ 2.258,99	€ 13,32	€ 2.597,84	€ 15,32	€ 2.936,69	€ 17,32
Leerling Matroos		0	€ 2.017,53	€ 11,90	€ 2.320,16	€ 13,68	€ 2.622,79	€ 15,47
ROV Trainee		1	€ 2.050,48	€ 12,09	€ 2.358,05	€ 13,91	€ 2.665,62	€ 15,72
		2	€ 2.084,44	€ 12,29	€ 2.397,11	€ 14,14	€ 2.709,77	€ 15,98
	11	3	€ 2.118,37	€ 12,49	€ 2.436,13	€ 14,37	€ 2.753,88	€ 16,24
		4	€ 2.156,19	€ 12,72	€ 2.479,62	€ 14,62	€ 2.803,05	€ 16,53
		5	€ 2.193,03	€ 12,93	€ 2.521,98	€ 14,87	€ 2.850,94	€ 16,81

**Bijlage 13: Loontabel CAO'ers per 1 juli 2012 (incl. 2,25% initieel)**

In 2012 wordt een eenmalige uitkering van € 1300 in de periode na afsluiten van de CAO uitbetaald. In 2013 wordt een eenmalige uitkering van € 1300 in juli 2013 uitbetaald.

			Basis maandloon 100%	Basis uurloon 100%	Basis maandloon 115%	Basis uurloon 100%	Basis maandloon 130%	Basis uurloon 100%
Omschrijving	Functie groep	Trede	Binnenregelling		Europaregelling		Buiten Europaregelling	
Schipper	1	0	€ 2.756,16	€ 16,25	€ 3.168,43	€ 18,68	€ 3.581,71	€ 21,12
		1	€ 2.813,99	€ 16,59	€ 3.236,09	€ 19,08	€ 3.658,19	€ 21,57
		2	€ 2.872,78	€ 16,94	€ 3.303,70	€ 19,48	€ 3.734,61	€ 22,02
		3	€ 2.931,63	€ 17,29	€ 3.371,37	€ 19,88	€ 3.811,12	€ 22,47
		4	€ 2.990,42	€ 17,64	€ 3.438,98	€ 20,28	€ 3.887,55	€ 22,93
		5	€ 3.049,24	€ 17,98	€ 3.506,63	€ 20,68	€ 3.964,01	€ 23,38
Schipper	2	0	€ 2.655,86	€ 15,66	€ 3.054,24	€ 18,01	€ 3.452,62	€ 20,36
		1	€ 2.706,47	€ 15,96	€ 3.112,44	€ 18,35	€ 3.518,41	€ 20,75
		2	€ 2.756,99	€ 16,26	€ 3.170,54	€ 18,70	€ 3.584,09	€ 21,14
		3	€ 2.808,56	€ 16,56	€ 3.229,84	€ 19,05	€ 3.651,13	€ 21,53
		4	€ 2.859,48	€ 16,86	€ 3.288,40	€ 19,39	€ 3.717,32	€ 21,92
		5	€ 2.909,70	€ 17,16	€ 3.346,16	€ 19,73	€ 3.782,61	€ 22,31
Schipper	3	0	€ 2.556,71	€ 15,08	€ 2.940,22	€ 17,34	€ 3.323,72	€ 19,60
		1	€ 2.605,29	€ 15,36	€ 2.996,08	€ 17,67	€ 3.386,88	€ 19,97
		2	€ 2.652,90	€ 15,64	€ 3.050,84	€ 17,99	€ 3.448,77	€ 20,34
		3	€ 2.702,43	€ 15,94	€ 3.107,79	€ 18,33	€ 3.513,16	€ 20,72
		4	€ 2.748,08	€ 16,21	€ 3.160,29	€ 18,64	€ 3.572,50	€ 21,07
		5	€ 2.800,61	€ 16,52	€ 3.220,70	€ 18,99	€ 3.640,79	€ 21,47
Schipper	4	0	€ 2.422,84	€ 14,29	€ 2.786,27	€ 16,43	€ 3.149,69	€ 18,57
		1	€ 2.468,43	€ 14,56	€ 2.838,69	€ 16,74	€ 3.208,96	€ 18,92
		2	€ 2.515,06	€ 14,83	€ 2.892,32	€ 17,06	€ 3.269,58	€ 19,28
		3	€ 2.560,67	€ 15,10	€ 2.944,77	€ 17,37	€ 3.328,87	€ 19,63
		4	€ 2.606,28	€ 15,37	€ 2.997,22	€ 17,68	€ 3.388,16	€ 19,98
		5	€ 2.652,90	€ 15,64	€ 3.050,84	€ 17,99	€ 3.448,77	€ 20,34
Machinist	5	0	€ 2.347,49	€ 13,84	€ 2.699,61	€ 15,92	€ 3.051,74	€ 18,00
		1	€ 2.392,13	€ 14,11	€ 2.750,95	€ 16,22	€ 3.109,77	€ 18,34
		2	€ 2.436,73	€ 14,37	€ 2.802,24	€ 16,53	€ 3.167,75	€ 18,68
		3	€ 2.481,38	€ 14,63	€ 2.853,59	€ 16,83	€ 3.225,79	€ 19,02
		4	€ 2.525,98	€ 14,90	€ 2.904,88	€ 17,13	€ 3.283,77	€ 19,37
		5	€ 2.570,54	€ 15,16	€ 2.956,12	€ 17,43	€ 3.341,70	€ 19,71
Bootsman	6	0	€ 2.273,11	€ 13,40	€ 2.614,08	€ 15,42	€ 2.955,04	€ 17,43
1e Duiker		1	€ 2.316,72	€ 13,66	€ 2.664,23	€ 15,71	€ 3.011,74	€ 17,76
1e Kok		2	€ 2.359,37	€ 13,91	€ 2.713,28	€ 16,00	€ 3.067,18	€ 18,09
Res. Schipper : - Bokken		3	€ 2.402,03	€ 14,17	€ 2.762,33	€ 16,29	€ 3.122,64	€ 18,41
- Berg.vaart.		4	€ 2.444,66	€ 14,42	€ 2.811,36	€ 16,58	€ 3.178,06	€ 18,74
Res. Schipper/ Machinist van sleepboten Machinist ROV Pilot Technician (grade I)		5	€ 2.488,26	€ 14,67	€ 2.861,50	€ 16,87	€ 3.234,74	€ 19,08
2e Duiker 2e Kok Machinist ROV Pilot Technician (grade II)	7	0	€ 2.165,06	€ 12,77	€ 2.489,82	€ 14,68	€ 2.814,58	€ 16,60
		1	€ 2.205,69	€ 13,01	€ 2.536,54	€ 14,96	€ 2.867,40	€ 16,91
		2	€ 2.246,31	€ 13,25	€ 2.583,26	€ 15,23	€ 2.920,20	€ 17,22
		3	€ 2.287,01	€ 13,49	€ 2.630,06	€ 15,51	€ 2.973,11	€ 17,53
		4	€ 2.327,67	€ 13,73	€ 2.676,82	€ 15,79	€ 3.025,97	€ 17,84
		5	€ 2.368,33	€ 13,97	€ 2.723,58	€ 16,06	€ 3.078,83	€ 18,16
Matroos/Kok Matroos	8	0	€ 2.117,45	€ 12,49	€ 2.435,07	€ 14,36	€ 2.752,69	€ 16,23
		1	€ 2.154,13	€ 12,70	€ 2.477,25	€ 14,61	€ 2.800,37	€ 16,51
		2	€ 2.191,83	€ 12,93	€ 2.520,60	€ 14,86	€ 2.849,39	€ 16,80
		3	€ 2.231,48	€ 13,16	€ 2.566,20	€ 15,13	€ 2.900,92	€ 17,11
		4	€ 2.270,16	€ 13,39	€ 2.610,68	€ 15,40	€ 2.951,21	€ 17,40
		5	€ 2.309,82	€ 13,62	€ 2.656,29	€ 15,66	€ 3.002,77	€ 17,71
II. Matroos/duiker II. Matroos/Koksmaat Leerling Matroos ROV Trainee	9	0	€ 2.062,92	€ 12,17	€ 2.372,36	€ 13,99	€ 2.681,80	€ 15,82
		1	€ 2.096,62	€ 12,36	€ 2.411,11	€ 14,22	€ 2.725,61	€ 16,07
		2	€ 2.131,34	€ 12,57	€ 2.451,04	€ 14,45	€ 2.770,74	€ 16,34
		3	€ 2.166,03	€ 12,77	€ 2.490,93	€ 14,69	€ 2.815,84	€ 16,61
		4	€ 2.204,70	€ 13,00	€ 2.535,41	€ 14,95	€ 2.866,11	€ 16,90
		5	€ 2.242,37	€ 13,22	€ 2.578,73	€ 15,21	€ 2.915,08	€ 17,19

**Bijlage 14****OVEREENKOMST IN VERBAND MET TEWERKSTELLING VREEMDELINGEN / OMVLAGGEN**

SMIT heeft vreemdelingen tewerkgesteld op de volgende schepen: Smit Bronco, Smit Baracuda, Smit Bison, Smit Bulldog, Smit Buffalo, Smit Polen, Taklift 4, Taklift 6 en Taklift 7. Hiervoor zijn RAZ-vergunningen nodig.

Partijen betrokken bij de CAO SMIT Heavy Lift Transport en Salvage (TAK) maken gezamenlijk de volgende afspraken met betrekking tot voorwaarden behorend bij het verlenen van RAZ-vergunningen. Partijen spreken af dat deze zelfde voorwaarden gelden indien Boskalis/SMIT zou besluiten om de genoemde vaartuigen om te vlaggen.

1. Behoud van werkgelegenheid van alle huidige werknemers, vallend onder de hierboven genoemde CAO, die bij SMIT in dienst waren op 25 januari 2012. De aantallen per vaartuig zijn vermeld in de bijlage "sterktestaten" die deel uitmaakt van deze overeenkomst.
2. Het streven is om vacatures die momenteel niet zijn vervuld, in te vullen met onder de CAO vallende arbeidskrachten. De aantallen vacatures zijn vermeld in de bijlage die deel uitmaakt van deze overeenkomst. Hiertoe zal SMIT wervingsactiviteiten verrichten.
3. Het opleidingsprogramma, toegevoegd als bijlage die deel uitmaakt van deze overeenkomst, zal worden uitgevoerd.
4. Medewerkers, niet vallende onder de hierboven genoemde CAO, zullen ten minste worden beloond conform de ITF-TCC loontabellen. In week 5 van 2012 worden de actuele tabellen besproken en getoetst. De tabellen worden toegevoegd als bijlage bij deze overeenkomst.
5. Elk half jaar zal een gesprek plaatsvinden tussen partijen waarin de uitvoering van de gemaakte afspraken zal worden geëvalueerd.

Deze overeenkomst geldt vanaf 25 januari 2012 tot en met de datum waarop de nieuw af te sluiten CAO voor Smit Heavy Lift, Transport en Salvage (TAK) zal aflopen. Deze overeenkomst zal als bijlage aan die CAO worden toegevoegd.

Rotterdam, 25 januari 2012

J. Halfweg

J. van der Lecq

A.G.J. van Damme

SMIT

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen



# TRANSPORT EUROPE

Sterktestaat 2012	BRONCO	BARRA	BISON	BULLDOG	BUFFALO	BELUGA	POLEN	BEVER	Factor	Totaal	In dienst	SMIT Totaal	Berekening Factor: Netto inzetbare dagen volg. Excl. ziekte-dagen (8%) is Factor (365/209) =>	222 209 1.746
8 boten	1	1	1	1	1	1	1	1	1.75	9.8	8.0			
Kapitein														
Stuurman	1	1	1	1	1	1	1	1	1.75	9.8	4.0			
Engineer	1	1	1	1	1	1	1	1	1.75	9.8	6.5			
2nd engineer							1		1.75	1.4				
AB NL	2	2	2	2	2	2	2	2	1.75	19.6	19.0			

Bezettinggraad 80.00%

# SMIT HEAVYLIFT EUROPE

	Takitt 4	Takitt 6	Takitt 7	factor	hoog	beschikbaar	capaciteit
Master	1	1	1	1.78	4.3	6	
Chief Officer (2e) Stuurman	1	1	1	1.78	4.3	6	
totaal							
Chief Engineer	1	1	1	1.78	4.3	7	
2nd Engineer	1	1	1	1.78	2.8	5	
2nd Engineer io							
totaal							
Bosun	1	1	1	1.78	2.8	4	
AB	2	3	3	1.78	9.5	7	
Leerling AB						0	
totaal							
Cook	1	1	1	1.78	2.8	2	

Bezettinggraad  
80%

OPMERKINGEN

1 AB cursus SIMON

Berekening Factor:  
Netto inzetbare dagen volgens Cao. 222  
Excl. ziekte-dagen (7.9%): 205 dagen  
Factor (365/205) => 1.78

