COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR DE WERKNEMERS IN DIENST VAN

Boluda Crew B.V.,

KHTR B.V. en SHTR B.V.

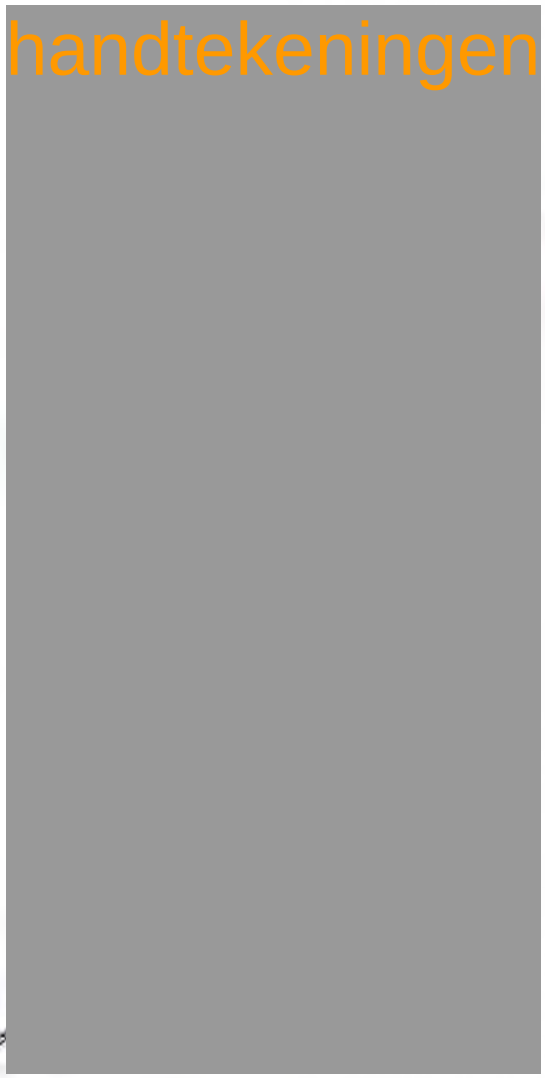
VARENDE VOOR

Boluda Towage Rotterdam

1 januari 2024 – 31 december 2026

Aldus overeengekomen en in drievoud getekend

Rotterdam, 1 augustus 2024



Inhoud

A-deel 8
Artikel A1: Werkingssfeer 8
Artikel A2: Definities 8
Artikel A3: Opbouw van de cao 10
Artikel A4: Looptijd van de cao 10
Artikel A5: Vaststelling van arbeidsvoorwaarden 10
Artikel A6: Verplichtingen van de werkgever 10
Artikel A7: Verplichtingen van de werknemer 11
Artikel A8: Verplichtingen van vakbonden 11
Artikel A9: Wijzigen van de overeenkomst 11
Artikel A10: Gelijkberechtiging 12
Artikel A11: Halfjaarlijks overleg 12
Artikel A12: Geschillenregeling 12
Artikel A13: Concernbeleid 12
Artikel A14: Aanstelling / indiensttreding 13
Artikel A15: Beëindiging dienstverband 13
Artikel A16: Functies en functieflexibiliteit 13
Artikel A17: Nevenarbeid 14
Artikel A18: Dienstroosters en werktijden 14
Artikel A19: Diensttijd bij onderhoud en reparatie 16
Artikel A20: Verjaring en uitbetaling van verlof 17
Artikel A21: Vakantieverlof tijdens re-integratie en ziekte 17
Artikel A22: Kort verlof 17
Artikel A23: Veiligheid aan boord 18
Artikel A24: Inhuurkrachten 19
Artikel A25: Initiële loonsverhogingen, indexering cao artikelen 20
Artikel A26: Loonbetaling en declaraties 20
Artikel A27: WGA-premie 21
Artikel A28: Brandwacht 21
Artikel A29: Europaregeling of Zeedagen Zeesleepvergoeding 21
Artikel A30: Persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding 22
Artikel A31: Voeding en voorzieningen aan boord 22
Artikel A32: Documenten 22
Artikel A33: Towmaster vergoeding 23
Artikel A34: Pomp-, hulp en bergingswerk 23
Artikel A35: Verhuiskostenvergoeding 24

Artikel A36: Overlijdensuitkering 24
Artikel A37: Sportvergoeding 24
Artikel A38: Collectieve verzekeringen 25
Artikel A39: Vakbondsfaciliteiten 25
Artikel A40: Inzet timecharters 26
Artikel A41: Periodiek Arbeidsgeneeskundig onderzoek 27
Artikel A42: Nachtelijke uren 28
B-deel 29
Artikel B1: Arbeidsduur 29
Artikel B2: Nevenarbeid 29
Artikel B3: Rooster 29
Artikel B4: Verlof 30
Artikel B5: Opnemen van verlof en tijd voor tijd 30
Artikel B6: Beloning 30
Artikel B7: Pensioenen voor Boluda Crew B.V. 31
Artikel B8: Pensioenen voor KHTR B.V. 31
Artikel B9: Indexclausule/koopkrachtbehoud 31
Artikel B10: Cadeaubon 31
Artikel B11: Onregelmatigheidstoeslag 32
Artikel B12: Toekenning periodieken 32
Artikel B13: Vakantietoeslag 32
Artikel B14: Overwerktoeslag 33
Artikel B15: Extra opkomst-uren 33
Artikel B16: Ingeplande extra opkomsten 34
Artikel B17: Reiskostenvergoeding 34
Artikel B18: Zeevaartkeuring 34
Artikel B19: Jubilea 35
Artikel B20: Betaling bij arbeidsongeschiktheid 35
Artikel B21 Ouderenverlof 37
C-Deel 39
Artikel C1: Werkzekerheidsgarantie 39
Artikel C2: Arbeidsduur 39
Artikel C3: Beloning 41
Artikel C4: Anciënniteitstoeslag 42
Artikel C5: Persoonlijke toeslag 42
Artikel C6: Overwerk 42
Artikel C7: Onregelmatigheidstoeslag 43
Artikel C8: Vakantietoeslag 43
Artikel C9: Vakantieduur en beloning tijdens vakantie 44

Artikel C10: Eindejaarsuitkering 45
Artikel C11: Promoties/werkgebiedswijzigingen 45
Artikel C12: Diplomavergoedingen 46
Artikel C13: Arbeidsongeschiktheid 47
Artikel C14: Transport en reistijdvergoeding 49
Artikel C15: Pensioen 50
Artikel C16: Indexclausule 51
Artikel C17: Aanvullende vakbondsfaciliteiten 51
Artikel C18: Werkzaamheden buiten de werkingssfeer 51
Artikel C19: Definities 51
Artikel C20: Jubileumregeling 52
Artikel C21: Overige afspraken voortkomend uit oude cao's 52
Artikel C22: Sleepreizen bonus 53
Bijlage I Salaristabellen voor B-deel per 1 januari 2024 55
Bijlage I.I Salaristabellen voor B-deel per 1 januari 2025 56
Bijlage II Salaristabellen voor C-deel per 1 januari 2024 57
Bijlage II.I Salaristabellen voor C-deel per 1 januari 2025 58
Bijlage III Regeling 24-uursvaart 59
Huisvesting 59
1.1 Verblijf 59
1.2 Voeding 59
1.3 Verzamelen / aflossen 59
1.4 Vergoeding reiskosten inclusief thuisslapers 59
1.5 Te laat komen 60
2. Sleepboot & Bemanning 60
2.1 Aflos & werktijden 60
2.1.1. Reisuren 60
2.2 Toeslagen en vergoedingen 60
3. Veilig op- en afstappen 61
3.1 Aflossen met K.R.V.E. Crewtenders (58, 59, 60, 61 en 62) 61
3.2 waterdichte rugtassen 62
4. Gezondheidsrisico's 62
5. Verzekering 62
5.1 Reisbagageregeling 62
5.2 Collectieve en Individuele ongevallenverzekering 62
6. Reisbagageregeling 62
BIJLAGE IV Regeling weekdiensten en rustblokken 66
1. RUSTBLOK WEEKDIENST 66
2. HET RUSTBLOK 66

VERSCHUIVING OF INKORTING VAN HET RUSTBLOK / COMPENSATIE 69
TUSSENPLOEG 71
1. Ruimte maken voor een tussenploeg betekent: 71
VOORBEELDEN VOOR DE TOEPASSING VAN DE BEPALINGEN IN DEZE BIJLAGE 72
Bijlage V Europaregeling 75
Contractperiode 75
Dienstperiode 75
Beloning 75
Arbeidstijd 75
Reis- en verblijfkosten 76
Bagagekosten en zakenreisverzekering 76
Reisdocumenten, kantoorbezoek e.d. 76
Bemanningssterkte 76
Familiebezoek bij ziekte in het buitenland 76
Calamiteiten 77
Bijlage VI Voorbeeldberekening Pomp-, hulp- en/of bergingswerk 78
Bijlage VII Onderzoeken/werkafspraken 80
Derde WW-jaar 80
Onderzoek twee-op twee-af en cyclisch rooster 80
Voedingsbedrag 80
Besparing brandstof/energie 81
Bijlage VIII Protocol calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en kortdurend zorgverlof 82
Bijlage IX Ouderschapsverlof in operationele dienst 84
Bijlage X Bijlagen alleen geldend bij C-deel. 88
Oude bijlagen uit SHTR cao die hieronder niet zijn opgenomen, zijn vervallen 88
Bijlage X a Emergency Response (ER) 88
Bijlage X b Afspraken o.b.v. oude OR afspraken 89
Bijlage XI Indexatie tabel 92
Bijlage XII Voor KHTR B.V. medewerkers in dienst op 1 januari 2018 93
Artikel: Afwikkeling 2017 en 2018 100
Bijlage XIII Pensioenen 2025 e.v. 102
Bijlage XIV 104

A-deel

Algemene artikelen en artikelen die gelden voor alle werknemers in dienst van de B.V.'s Boluda Crew, KHTR en SHTR.

Partijen bij de cao
I Boluda Crew B.V. (*hierna BC*) en KHTR B.V. (*hierna KHTR*) en SHTR B.V. (*hierna SHTR*) zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk (hierna aangeduid als "werkgever") enerzijds;

II FNV Havens, gevestigd te Utrecht, en Nautilus International, gevestigd te Rotterdam, zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk (hierna: vakbonden) ter andere zijde

verklaren met elkaar af te sluiten een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) en komen hiertoe het volgende overeen:

Artikel A1: Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemer als bedoeld in artikel A2 van deze overeenkomst.

De huidige en opvolgende cao(-'s) ABU (cao voor uitzendkrachten) en Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (STiPP) worden nadrukkelijk uitgesloten. Onderliggende arbeidsvoorwaarden zijn exclusief van toepassing op werknemer en werkgever.

Artikel A2: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever: Boluda Crew B.V. of KHTR B.V. of SHTR B.V

Werknemer: Een ieder die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in loondienst is van de werkgever en die krachtens deze arbeidsovereenkomst varende werkzaamheden verricht om zeeschepen en andere drijvende objecten te slepen, assisteren en/of te verhalen.

Werkgebied: Tot en met Maascenter, Nieuwe Waterweg, Scheur, Nieuwe Maas tot het gebied Van Brienenoordbrug en de daaraan gelegen havenbekkens, alsmede het Europoortgebied, Dordrecht, Moerdijk en de Westerschelde met de aan de rechter- en op basis van vrijwilligheid aan de linkeroever gelegen havenbekkens.

Thuishaven: De locatie waar de werknemers de werkzaamheden uitoefenen. Voor deze cao is dat het hierboven genoemde werkgebied.

Afloslocatie: De in de thuishaven benoemde vaste op- en afstaplocaties waar normaliter de dienst aanvangt en eindigt.

BTE: De moedermaatschappij (Boluda Towage Europe B.V., gevestigd te Rotterdam) waarvan BC en KHTR en SHTR en BTR dochterondernemingen zijn.

Beloning: De beloning bestaat uit verschillende componenten, die verschillend zijn voor werknemers vallend onder het B- respectievelijk C deel van deze cao. De definities die gelden voor de werknemers vallend onder het C-deel zijn in het C-deel opgenomen.

Basismaandsalaris: Voor het B-deel: Het bruto basismaandsalaris zoals vermeld in de loontabellen behorend bij het B-deel in deze cao. Het bruto maandsalaris is het basisloon waarover toeslagen en vergoedingen conform onderliggende cao worden toegekend.

Voor het C-deel geldt de definitie zoals genoemd in Artikel C19 Definities

Basisuurloon: Het basismaandsalaris gedeeld door het aantal uren volgens de normale arbeidsuur per maand zoals vermeld in het B-deel of het C-deel.

Vakantietoeslag: Vakantietoeslag is de toeslag zoals gedefinieerd in artikel B13 en C8. Er wordt geen vakantietoeslag uitgekeerd over overuren en extra opkomsten.

Onregelmatigheidstoeslag: De onregelmatigheidstoeslag (ORT) geldt als een vergoeding voor het werken op inconveniënten uren, te weten: avonduren, nachtelijke uren, weekenduren en uren tijdens feestdagen.

Weekdienst: De periode van zeven etmalen achtereen, waarin de werknemer dienst doet.

Blokbootdienst: Het roosterschema waarin werktijd wordt afgewisseld met rustblokken; tijdens de rustblokken blijft de werknemer aan boord of kan hij desgewenst ook van boord (zie verder artikel A18).

24-uurs dienst: Het roosterschema waarin de werktijd is ingedeeld op basis van "12 uur op, 12 uur af"; de rustperioden worden daarbij niet aan boord doorgebracht.

Assistentiewerk: Het geheel van werkzaamheden en activiteiten ten behoeve van het assisteren bij het meren, ontmeren en verhalen van zeeschepen die gebruik maken van eigen voortstuwing, inkomend van of uitgaand naar zee.

Special: Assistentiewerkzaamheden die niet vallen onder het assistentiewerk, noch onder hulp en/of berging.

Hulp en/of berging: De hulp- en/of bergingswerkzaamheden alsmede de werkzaamheden die vallen onder vlottrekken, die regelrecht leiden tot het behoud van schip en/of lading en voor welke werkzaamheden aan werkgever een bedrag wordt uitgekeerd dat gebaseerd is op de geborgen waarde van een schip en/of lading of de voorkomen schade.

Netto opgevaren bedrag/netto hulploon: Het door werkgever ontvangen bedrag na aftrek van kortingen en eventuele verwervingskosten in burgerlijke en arbitrale procedures.

Inhuurkracht: Een persoon die geen dienstverband heeft met de werkgever, maar wordt ingezet om dienst te doen op de schepen.

Zeedag: Een zeedag begint op het moment dat een sleepboot vertrekt vanuit de haven voor werkzaamheden anders dan het assistentiewerk of, indien de sleepboot zich niet in de thuishaven bevindt, het moment waarop de werknemer zich op het verzamelpunt moet melden voor die andere werkzaamheden. Een zeedag eindigt op het moment dat de sleepboot in de haven aankomt of, indien de werknemer niet met de sleepboot thuisvaart, het moment van zijn aankomst in Nederland.

Dagloon: de som van het naar tijdruimte vastgesteld loon en de variabele SV looncomponenten

SV-loon: het loon voor sociale verzekering waarover sociale premie en belasting dienen te worden betaald.
Arbeidsloon berekend per dag; basismaandsalaris + onregelmatigheidstoeslag + andere vaste looncomponenten / 21.75 (aantal gemiddelde dagen in een maand).

Artikel A3: Opbouw van de cao

Deze cao kent verschillende delen.
De artikelen in het **A-deel** gelden voor alle werknemers die onder deze cao vallen. Hierin staan tevens de verplichtingen die partijen tegenover elkaar hebben.
De artikelen in het **B-deel** gelden naast de artikelen in het A-deel voor alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met BC of KHTR.
De artikelen in het **C-deel** gelden naast de artikelen in het A-deel specifiek voor de werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met SHTR.

Partijen zijn overeengekomen dat nieuwe werknemers uitsluitend in dienst kunnen treden bij BC.

Artikel A4: Looptijd van de cao

Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van 36 maanden, ingaande 1 januari 2024 en eindigende 31 december 2026. Zij kan zowel door ondergetekende onder I als door ondergetekenden onder II worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste twee maanden. De opzegging kan niet plaats hebben tegen een voor 1 januari 2027 gelegen datum behoudens het bepaalde in artikel A9.

Artikel A5: Vaststelling van arbeidsvoorwaarden

Voor de werknemers die in dienst zijn getreden of die in dienst gaan treden bij de werkgever, zijn loon en andere arbeidsvoorwaarden vastgesteld, gelijk omschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief de bijlagen, zoals deze bij de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is aangemeld en door partijen is gewaarmerkt.

Artikel A6: Verplichtingen van de werkgever

De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
De werkgever staat er tegenover de vakbonden voor in dat de werknemers op geen andere loon- en arbeidsvoorwaarden worden tewerkgesteld dan die in deze cao inclusief

de bijlagen zijn vastgelegd. In bijzondere omstandigheden die afwijken van de normale operationele werkzaamheden in het kader van het assistentiewerk, specials of hulp- en bergingsactiviteiten, kunnen de werknemer en werkgever (tijdelijke) individuele afspraken maken, met de cao als ondergrens. Een van de cao afwijkende afspraak geldt alleen wanneer vakbonden die partij zijn bij deze cao, daarmee hebben ingestemd. Er is een reactietermijn van maximaal 3 weken overeengekomen.

De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

Artikel A7: Verplichtingen van de werknemer

De werknemer stelt zich beschikbaar voor het uitvoeren van werkzaamheden aan boord van de door de werkgever aan te duiden sleepboten opererend in het werkgebied. De werknemer is verplicht geen andere voorwaarden te stellen voor de arbeid dan krachtens deze overeenkomst van toepassing zijn.

De werknemer zal de belangen van de onderneming als een goed werknemer behartigen en alle in de onderneming geldende regels naleven.

De werknemer is verplicht, zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, geheimhouding te betrachten over alles wat hem over de onderneming of diens cliënten bekend is geworden en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

Werkzaamheden buiten het werkgebied vinden uitsluitend plaats op basis van vrijwilligheid.

Artikel A8: Verplichtingen van vakbonden

De vakbonden zijn verplicht geen andere voorwaarden te stellen voor arbeid op schepen binnen de in artikel A1 omschreven werkingssfeer, dan de in de cao bedoelde arbeidsvoorwaarden.

Vakbonden verplichten zich tijdens de looptijd van de cao geen collectieve acties te organiseren die als doel hebben wijzigingen aan te brengen in de bepalingen van deze cao.

Artikel A9: Wijzigen van de overeenkomst

1. In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering, is zowel partij ter ener zijde als partij ter andere zijde gerechtigd wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in beide gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
   Het vorenstaande geldt eveneens indien de financieel-economische situatie van Boluda Towage Rotterdam daartoe aanleiding geeft.

2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in Nederland in de algemeen

sociaal-economische verhoudingen zal over deze vraag een advies worden gevraagd aan de Stichting van de Arbeid en de SER, dat de partijen zal binden.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen na verkregen advies en binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld/gevraagd, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van 1 maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel A10: Gelijkberechtiging

Waar in de tekst van deze cao (inclusief bijlagen) persoons- en functiebenamingen worden gebruikt, worden daarmee zowel mannelijke als vrouwelijke personen bedoeld.

Artikel A11: Halfjaarlijks overleg

De werkgever en vakbonden initiëren ten minste tweemaal per jaar (2de week februari en 2de week september van enig jaar) overleg teneinde elkaar op de hoogte te houden van de bedrijfsontwikkelingen (ontwerp agenda in bijlage XIV).
De in bijlage VII genoemde afspraken zullen dan in ieder geval punten van overleg zijn.
Vanaf 2024 zal het overleg conform artikel B9 inzake Indexclausule/koopkrachtbehoud ook een punt op de agenda zijn.

Artikel A12: Geschillenregeling

1. Indien partijen een geschil hebben over de interpretatie of toepassing van één of meer bepalingen in deze overeenkomst, wordt de andere partij daarover in een aangetekend schrijven geïnformeerd en de gelegenheid geboden om het geschil binnen redelijke termijn in overleg tussen partijen op te lossen.

2. Indien één der partijen meent dat er een spoedeisend belang is bij het oplossen van het geschil, heeft die partij het recht het geschil aanhangig te maken bij de voorzieningenrechter.

3. Indien er geen sprake is van een spoedeisend belang en het geschil niet in overleg tussen partijen kan worden opgelost, heeft elke partij het recht het geschil aanhangig te maken bij de bevoegde rechter.

Artikel A13: Concernbeleid

De werknemer en de werkgever zijn gehouden in aanvulling op onderliggende collectieve arbeidsovereenkomst eveneens het concern beleid na te leven, waaronder (maar niet uitsluitend)

- inzake ziekteverzuim;
- inzake arbeidsomstandigheden;
- inzake functioneren en beoordelen
- inzake jubileumvieringen
- inzake alcohol, drugs en medicijnen;
- inzake roken en werk;
- inzake ongewenst gedrag;
- inzake opleidingen;
- het reglement voor computer-, internet- en e-mailgebruik;

- persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) beleid;
- de klokkenluidersregeling;
- de Gedragscode Boluda Towage Europe.

De werkgever is gehouden bij het vaststellen van concern beleid ten aanzien van bovengenoemde onderwerpen (maar niet uitsluitend die) te handelen conform de Wet op de Ondernemingsraden.
Het vastgestelde concernbeleid is te raadplegen via de Company Library.

Artikel A14: Aanstelling / indiensttreding

Het dienstverband wordt schriftelijk aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze vermelding van het type dienstverband ontbreekt, wordt het dienstverband geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

De werkgever kan in uitzonderlijke gevallen voor incidenteel werk zonder vaste omvang gebruik maken van nul-uren contracten. Alleen werknemers die eerder bij werkgever in dienst zijn geweest en inmiddels de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, kunnen een nul-uren contract met werkgever overeenkomen. Deze werknemers worden alleen bij piek en ziek ingezet. De werkgever sluit de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor deze arbeidsovereenkomst uit.

Het dienstverband wordt in alle gevallen aangegaan met de maximum wettelijk toegestane proeftijd, tenzij het een dienstverband betreft dat onmiddellijk aansluit op een dienstverband voor bepaalde tijd met de werkgever, in welk geval van een proeftijd geen sprake zal zijn.

De werknemer dient bij de indiensttreding in het bezit te zijn van een geldig identiteitsbewijs en van alle voor aanmonstering benodigde documenten en keuringsbewijzen.

Artikel A15: Beëindiging dienstverband

In geval van een dienstverband voor onbepaalde tijd, dient de werknemer schriftelijk op te zeggen waarbij de wettelijk geldende opzegtermijn in acht genomen dient te worden.

Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege en wordt door de werkgever schriftelijk bevestigd. Tussentijds kan een dienstverband voor bepaalde tijd alleen worden opgezegd indien deze mogelijkheid expliciet in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Het dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel A16: Functies en functieflexibiliteit

Werknemer wordt bij indiensttreding aangesteld in een van de functies genoemd in de loontabellen (zie bijlage I en II).
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 gevraagd.

Medewerkers die niet op een boot staan ingepland kunnen op basis van vrijwilligheid met behoud van salaris en emolumenten ingezet worden in een andere functie aan boord, mits men voldoet aan de eisen voortkomend uit de STCW en de van toepassing zijnde safe manning.

Artikel A17: Nevenarbeid

Nevenarbeid bij een concurrerende sleepdienst is verboden op straffe van ontslag.

Artikel A18: Dienstroosters en werktijden

Er bestaan drie soorten diensten waarin werknemers kunnen worden ingedeeld, te weten de Blokbootdienst, de 24-uurs dienst en de 36/12-dienst (hierna 36/12).

1. Voor werktijden en vergoedingen in de Blokbootdienst gelden de regels met betrekking tot rustblokken, die zijn opgenomen als bijlage IV in deze cao.
2. Voor werktijden en vergoedingen in de 24-uurs dienst gelden de regels die zijn opgenomen als bijlage III (voor de werknemers waarvoor naast de artikelen uit dit A-deel ook de artikelen uit het B-deel van toepassing zijn).
3. Voor de SHTR werknemers met een 36/12 arbeidsovereenkomst zijn de werktijden en vergoedingen en overige bepalingen geregeld in het C-deel. Deze kunnen op onderdelen afwijken van de onderstaande regels en uitgangspunten. Bij strijdigheid gaan de afspraken omtrent de 36/12 dienst in het C-deel voor.

Voorts gelden de volgende regels en uitgangspunten bij het opstellen van dienstroosters:

- Jaarroosters worden opgesteld op basis van het aantal boten in het werkgebied binnen onderstaande bandbreedtes:
  - Bloksysteem: tussen 8 en 14 boten
  - 24 uurssysteem: tussen 6 en 10 boten
  - Het aantal blokboten is altijd groter dan of minimaal gelijk aan het aantal boten in het 24-uurssysteem.

  De overige tekst van het vernoemde artikel blijft ongewijzigd. Bovenstaand punt zal onderdeel uitmaken van het halfjaarlijks overleg tussen werkgever en vakbonden.
- Wijziging van het aantal boten in het werkgebied ten opzichte van het aantal dat in het jaarrooster is voorzien voor een periode langer dan drie maanden of buiten de bovengenoemde bandbreedtes kan alleen in overleg geschieden met de ondernemingsraad;
- Werkgever inventariseert jaarlijks voor, doch uiterlijk op 15 oktober bij alle werknemers of zij een voorkeur hebben om ingedeeld te worden in het 24-uurssysteem;
- Werkgever inventariseert jaarlijks voor 15 oktober bij alle werknemers of zij in het volgende kalenderjaar meer dan het voor hen geldende standaard aantal weken ingeroosterd willen worden;
- Werknemer meldt voor, doch uiterlijk op 15 oktober of hij in het volgende kalenderjaar in aanmerking wenst te komen voor het werken in deeltijd en/of ingeplande extra opkomst (Art. B14).; Na beoordeling van het verzoek maakt de werkgever schriftelijk zijn besluit kenbaar. Afspraken om meer of minder te

werken dan het standaard aantal weken worden altijd schriftelijk (per e-mail) over en weer bevestigd;

- De eerste week van juli (week 26) t/m de tweede week van september (week 36) wordt beschouwd als vakantieperiode.
- Het van toepassing zijnde vakantieverlof wordt vast ingeroosterd;
- De werknemer kan voor, doch uiterlijk op 15 oktober zijn/haar voorkeuren voor een vakantieverlof van 3 weken aaneengesloten in de vakantieperiode aangeven. Werkgever houdt daar waar mogelijk rekening met de aangegeven voorkeuren bij het vaststellen van het dienstrooster. De verlofaanvragen van werknemers met schoolgaande kinderen en/of werknemers met een partner werkzaam in het onderwijs, worden zoveel als mogelijk als eerste gehonoreerd. De ondernemingsraad houdt toezicht op de uitvoering hiervan;
- Gedurende de vakantieperiode kunnen op meer boten blokbootdiensten worden ingeroosterd;
- Met de overgang van 24uursboot naar een blokboot valt er een gat in operationele beschikbaarheid van het schip van 4 uur respectievelijk 2,5 uur. Om dit te voorkomen zal de ploegwissel plaatsvinden om 08:00 uur, in plaats van om 06:00 uur respectievelijk 07:30 uur.
  Dit betekent dat de afgaande ploeg 2 uur respectievelijk 30 minuten langer aan boord blijft op vrijwillige basis. Zo vroeg mogelijk maar uiterlijk 3 uur voor het einde de officiële aflostijd (06:00 / 07:30 uur) neemt Dispatch contact op met de kapitein. De kapitein beslist dan na overleg met de overige bemanning of zij om 8:00 uur aflossen.
  Voor bemanning van de opkomende ploeg geldt dat wanneer Crewing hen informeert op uiterlijk vrijdag voor de opkomstweek men gehoor moet geven aan de opkomsttijd van 08:00. Wanneer de bemanning na vrijdag voor de opkomstweek geïnformeerd wordt is de opkomsttijd van 08:00 op basis van vrijwilligheid.
  Uren na de officiële aflostijd en voorafgaand aan de officiële opkomsttijd worden als overwerk vergoed volgens B-14 en C-6.
  Deze regeling is van toepassing in de vakantieperiode zoals omschreven in A-18. De vakantieperiode van 2025 zal als pilotperiode gelden en worden geëvalueerd tijdens het halfjaaroverleg met de vakbonden.
- De invulling van roosters geschiedt binnen de kaders die daarvoor in het Arbeidstijdenbesluit vervoer Hoofdstuk 6 en de Maritime Labour Convention worden gesteld;
- Werknemer dient inplanbaar kort verzuim (bezoek aan tandarts, dokter, specialist, e.d.) zoveel mogelijk buiten werktijd in te plannen. Indien dit niet mogelijk is, dient de werknemer dit, voor zover mogelijk, uiterlijk een week voorafgaande aan zijn werkweek aan de werkgever te melden;
- Werknemers worden zoveel mogelijk op vaste boten ingedeeld, waarbij werknemers die voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen en ervaring en met de meeste dienstjaren in functie als eerste worden ingedeeld. Bij afwijzing van een voorgestelde vaste boot wordt een werknemer onderaan de indelingslijst geplaatst.
- Het dienstrooster voor het volgende kalenderjaar wordt jaarlijks, uiterlijk op 1 november door Crewing schriftelijk aan de werknemers bekend gemaakt;
- Vaststelling van het rooster voor alle werknemers die vallen onder deze cao vereist instemming van de ondernemingsraad. Het inplannen van werknemers in het rooster is voorbehouden aan Crewing, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van werknemers;

- Bij de invulling van de werkroosters zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met training, verlof en ziekteverzuim. Er dient een balans te zijn tussen capaciteit in de haven en een optimale inzetbaarheid van de boten.

Overige bepalingen met betrekking tot roosters en werktijden zijn opgenomen in de andere delen, respectievelijk deel B en C van deze cao.

Artikel A19: Diensttijd bij onderhoud en reparatie

Op boten waaraan onderhouds- en/of reparatiewerkzaamheden moeten worden verricht, wordt in aangepaste weekdiensten gewerkt.

In geval van onderhoud en/of reparatiewerkzaamheden als zodanig aangemeld door TSI/NSI via de mail aan de werf/fabriek/rust locatie zal een dagdienst worden gelopen. De werkweek tijdens genoemde werkzaamheden aan de werf/fabriek/rustlocatie is 36, 44 of 48 uur. Door werk aan de fabriek wordt het saldo op de urenkaart niet in positieve of negatieve zin gewijzigd. De diensttijd bij reparatie aan de werf/fabriek/rustlocatie vangt aan om 06.00 uur of 07.00 uur en loopt door tot 20.00 uur of 21.00 uur.

Wanneer een reparatie is afgerond, hetgeen bepaald wordt door TSI/NSI, gaat een extra rustblok in dat net zo lang duurt als de reparatie heeft geduurd, maar met een maximale lengte van acht uur.

Indien de eindtijd van dit extra rustblok valt in het oorspronkelijke rustblok dat geldt voor de dienstdoende bemanning, vangen de werkzaamheden weer aan na afloop van het oorspronkelijke rustblok.
Indien de eindtijd van het extra rustblok valt buiten het oorspronkelijke acht uurs-rustblok van de dienstdoende bemanning, vangen de werkzaamheden weer aan aansluitend op het extra rustblok.
Indien de eindtijd van het extra rustblok valt op een tijdstip dat minder dan acht uur afligt van de aanvang van het oorspronkelijke acht-uurs rustblok, vervalt het twee-uurs rustblok voor het etmaal dat eindigt bij aanvang van het volgende rustblok, zonder betaling van overuren.
Werknemers, waarvan de boot in reparatie is, kunnen eventueel ook op een andere boot maar met behoud van hun eigen dienstrooster worden ingedeeld.

In geval van 'nieuwbouw' kan, naar gelang de omstandigheden, met de werknemers tijdelijk een aparte regeling worden overeengekomen waardoor werknemers op basis van vrijwilligheid in aangepaste diensten werken.

Alle arbeidsuren vallende boven de vastgestelde arbeidstijd per dag wordt, voor zover niet anders voorzien, berekend en betaald als overwerk.

Na afloop van de werkzaamheden aan de werf/fabriek zal de betrokken werknemer weer in het voor hem geldende dienstrooster worden geplaatst.

In geval van het varens gereed maken van de boot kan er, na afloop van de diensttijd en eventueel overwerk, door het desbetreffende personeel niet eerder worden gevaren dan - bij blokbootdiensten - na acht uren rust te hebben genoten, en bij 24-uursdiensten na tien uren rust te hebben genoten, behoudens in geval van

buitengewone omstandigheden, zoals spoedreparaties of storm, in welke gevallen bedoelde nachtrust kan worden verkort.

Artikel A20: Verjaring en uitbetaling van verlof

Alle verlofdagen die ontstaan zijn vóór 1 januari 2019, verjaren niet en kunnen voor de AOW-datum worden opgenomen. Deze dagen kunnen worden uitbetaald tegen het basisloon vermeerderd met de geldende ORT.
Voor de dagen opgebouwd vanaf 1 januari 2019 geldt het volgende:
Bovenwettelijk vakantieverlof dat in enig kalenderjaar niet is genoten, verjaart vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin het is opgebouwd. Vakantieverlof uit voorgaande jaren dat als eerste verjaart, wordt in volgende jaren altijd geacht als eerste te worden genoten. Verjaard vakantieverlof (inclusief seniorendagen) wordt uitbetaald tegen het basisloon vermeerderd met de geldende ORT.

Bij beëindiging van het dienstverband zal verrekening van het saldo verlof plaatsvinden; niet genoten verlofdagen worden in dat geval tegen het basisloon, vermeerderd met de geldende ORT plus het geldende percentage voor de vakantietoeslag uitbetaald.

Registratie van verlof vindt plaats op grond van de volgende afspraak:
- Voor een werknemer vallend onder het C-deel wordt het betreffende uurloon verwerkt in de opbouw van verlof. Dit brengt mee dat 1 uur overwerk wordt bijgeschreven voor meer dan 1 uur. Bijvoorbeeld bij 1 uur tegen 158%, wordt als 1,08 uur (158/146) geregistreerd.
- Voor een werknemer vallend onder het B-deel (B14-B15) wordt tijd-voor-tijd verlof geregistreerd voor de duur van de gewerkte tijd. Een uur overwerk is een uur tijd-voor-tijd verlof. In het geval een tijd-voor-tijd uur alsnog wordt uitbetaald dan wordt dat uur tegen het geldende uurtarief uitbetaald van dat moment. Bijvoorbeeld 1 uur overwerk van 133% wordt vastgelegd voor 1 uur tijd-voor-tijd verlof. Bij uitbetaling na 2 jaar vindt dit plaats tegen 133% van het op dat moment geldende individuele uurtarief.

Artikel A21: Vakantieverlof tijdens re-integratie en ziekte

Tijdens arbeidsongeschiktheid en re-integratie wordt verlof opgebouwd en indien verlof wordt opgenomen ook afgeschreven alsof de werknemer niet arbeidsongeschikt is.

Artikel A22: Kort verlof

Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in art. 7:629 BW wordt in de hierna genoemde gevallen - voor zover de gebeurtenis plaatsvindt binnen de ingeroosterde dienstperiode – extra verlof toegekend.

De werknemer krijgt gedurende het volgende aantal aaneengesloten uren (werkuren en rusturen), gerekend vanaf de aflostijd, vrijaf bij de volgende gebeurtenissen:

• ondertrouw werknemer	24 uur
• huwelijk ouders, kinderen, grootouders, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters, schoonouders	24 uur

- 12,5-, 25-, 40-jarig huwelijk van de werknemer 24 uur
- 25-, 40- 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van ouders, schoonouders 24 uur
- verhuizing van de werknemer 24 uur
- overlijden grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters,
- schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen 24 uur
- geboorte zie onder
- 25-, 40-, 50-jarig dienstjubileum van de werknemer 24 uur
- huwelijk werknemer 48 uur
- overlijden ouders, schoonouders, 72 uur
- overlijden echtgenote, kinderen 96 uur
- afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma indien dit in belang van het bedrijf is benodigde tijd

Indien de formaliteiten in verband met het overlijden in een van de hierboven genoemde gevallen door de werknemer worden voldaan wordt vrijaf gegeven van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.
Rechten op grond van dit artikel die gelden voor gehuwden zullen eveneens worden toegekend aan werknemers die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren, mits dit bij de werkgever bekend is.

De werknemer stelt de werkgever tijdig in kennis van te voorziene gebeurtenissen. De beloning tijdens het kort verzuim is gelijk aan de beloning indien men daadwerkelijk had gewerkt.

De werknemer kan gebruikmaken van het wettelijk recht op:

- **Calamiteitenverlof:** voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden;
- **Geboorteverlof:** één maal gemiddelde arbeidsduur per week (voor werknemers op wie het B-deel van deze cao van toepassing is, is dit 44uur), op te nemen binnen vier weken na de geboorte, met volledige loondoorbetaling. De invulling van het geboorteverlof dient geheel naar wens van de werknemer te geschieden. Werknemer kan 1 dienstweek verlof opnemen, waarbij het geboorteverlof zal worden aangevuld met ander verlof van werknemer. De aanvraag hiertoe zal tijdig bij Crewing worden ingediend.
- **Ouderschapsverlof:** 26 maal de gemiddelde arbeidsduur per week, op te nemen tot de achtste verjaardag van het kind. Het ouderschapsverlof is wettelijk onbetaald verlof. (Zie ook bijlage IX Ouderschapsverlof.)
- **Adoptie- en pleegzorgverlof:** zes maal gemiddelde arbeidsduur per week (= 3 vloot dienstweken), op te nemen vanaf vier weken voor de eerste dag van feitelijke opneming ter adoptie tot 22 weken daarna. Dit verlof is zonder behoud van loon, wel kan aanspraak worden gemaakt op een uitkering van 100% van het (maximum) dagloon.
- **Aanvullend geboorteverlof:** vijf maal gemiddelde arbeidsduur per week , op te nemen binnen zes maanden na de bevalling, met recht op een uitkering van 70 procent van het (maximum) dagloon. Voorwaarde is dat eerst het hiervoor genoemde 'gewone' geboorteverlof wordt opgenomen. De werkgever kan dit aanvullend geboorteverlof in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, na overleg met de werknemer, op een andere manier inroosteren dan de door de werknemer gewenste invulling.

Artikel A23: Veiligheid aan boord

Werkgever en werknemer zorgen ervoor dat de werknemer conform de geldende wet- en regelgeving en conform het bedrijfsbeleid veilig op alle schepen van de

werkgever dienst kan doen.

Met het oog op de veiligheid van de bemanningen zijn de boten bemand met in elk geval drie personeelsleden in respectievelijk de functie van kapitein, machinist en matroos. Op grond van (inter-)nationale wetgeving zoals Safe Manning Rules kan hiervan afgeweken worden en kunnen partijen besluiten om de bemannings-sterkte aan te passen.
Maatschappelijke ontwikkelingen kunnen voor partijen aanleiding zijn om andersoortige bemanningssterkten in te zetten.

Bij bijzondere werkomstandigheden, speciale opdrachten of op verzoek van de kapitein zal op een driemansboot zo nodig een vierde man aan boord worden geplaatst.

Met het oog op de veiligheid van de bemanningen is in beginsel Nederlands aan boord van de schepen de voertaal; werknemers alsmede eventuele inhuurkrachten die aan boord worden ingezet moeten die taal beheersen. In situaties waarin de Nederlandse voertaal een belemmering vormt voor de operatie, dan kan hiervan worden afgeweken. In dat geval zal de Engelse taal als voertaal worden gehanteerd.

Werknemers die op 1 januari 2017 reeds in dienst waren van KHTR en op die datum ouder waren dan 55 jaar en die de Nederlandse taal niet beheersen, hoeven de taal niet alsnog te leren.

Artikel A24: Inhuurkrachten

De diensten voortkomend uit de roosters worden ingevuld door werknemers vallend onder deze cao. Wanneer er door onverwachte uitval gaten vallen in de noodzakelijke bezetting van de schepen, zal de werkgever de volgende stappen nemen:
Via Crewing krijgen de werknemers (die geen nul-uren contract hebben) een verzoek tot extra opkomst. Dit verzoek wordt via WhatsApp verstuurd, rekening houdende met de bepalingen in de AVG, aan de werknemers die bij de werkgever hebben aangegeven open te staan voor extra werk en die geen verlof uitlopen tot hun AOW-datum en uitdiensttreding.

Verzoeken tot extra opkomst worden uitsluitend verstuurd tussen 07:00 uur en 21:00 uur. Binnen een uur na het uitgaan van het verzoek kunnen werknemers aangeven dat zij aan het verzoek willen voldoen.

In geval van ziekmeldingen of calamiteiten verlof zal werkgever ad hoc van bovenstaande procedure afwijken en kan er direct contact opgenomen worden met een crewing agency (gespecialiseerd uitzendbureau).

Indien Crewing binnen een uur geen bericht van acceptatie door een werknemer heeft ontvangen, wordt de capaciteits-uitvraag extern uitgezet voor inhuur of inzet van een werknemer met een nul-uren contract. In dat geval kan voor de functies machinist en matroos onder de daarvoor wettelijke geldende regelingen, waaronder de WAADI, worden ingehuurd. Het tegelijkertijd inhuren en inzetten van meer dan één inhuurkracht per in het werkgebied inzetbare boot kan uitsluitend na akkoord van de betrokken kapitein. De kapitein mag ten alle tijden een of meerdere uitzendkrachten weigeren op basis van functioneren.

Voor de looptijd van deze cao geldt dat uitsluitend bij hoge uitzondering en tot een maximum aantal dienstweken van in totaal 10 per kalenderjaar ook kapiteins via een uitzendbureau kunnen worden ingezet om in een capaciteitsbehoefte te voorzien, mits deze kapiteins voldoende zijn gekwalificeerd en ruime werkervaring (die is gecheckt door de zogeheten evaluatie kapiteins) hebben in het werkgebied. Het in de vorige volzin vermelde maximum aantal dienstweken geldt voor alle in het werkgebied inzetbare boten tezamen.

Inhuurkrachten kunnen worden ingezet zonder voorafgaande uitvraag ter vervanging van werknemers vallend onder deze cao die hun tijd voor tijd uren opnemen, tenzij het gaat om tijd-voor-tijduren die aaneengesloten worden opgenomen voorafgaand aan pensionering.

Een overzicht van het totaal ingezette uitzendkrachten zal tijdens het halfjaarlijkse evaluatieoverleg met de Vakbonden gedeeld worden.

Maandelijks ontvangt de ondernemingsraad een overzicht van het aantal ingehuurde personen per functie.

Vergewisplicht
Boluda Towage Rotterdam is verantwoordelijk voor de correcte beloning van inhuurkrachten conform deze cao en vergewist zich ervan dat dit ook correct wordt toegepast.

Met de ondernemingsraad wordt aanstellingsbeleid overeengekomen in de zin van de WOR. Een van de overeen te komen onderwerpen van gesprek is het gebruik van inhuur als wervings- en selectie-instrument voor onder andere kapiteins. Inzet van inhuurkapiteins in het kader van werving en selectie kan pas geschieden als het aanstellingsbeleid is vastgesteld.

Artikel A25: Initiële loonsverhogingen, indexering cao artikelen

Lid 1. Naast de indexatie conform artikel B9 of C16 worden de lonen gedurende de looptijd van deze cao als volgt verhoogd:

met 1% per 1 januari 2024

Lid 2. De vaste vergoedingen die in de cao als vast bedrag zijn vermeld, zullen jaarlijks worden geïndexeerd met het percentage van de prijscompensatie (o.b.v. CPI afgeleid). Voor de periode tussen 31-12-2023 en 1-1-2026 is afgesproken dat de bedragen bevroren zullen worden.
In de bijlage XI is een tabel opgenomen met de bedoelde vergoedingen en bedragen.

Artikel A26: Loonbetaling en declaraties

De loonuitbetalingen worden op de 24ste dag van de maand uitgevoerd.
De vergoedingen in verband met eventueel overwerk of eventuele extra opkomsten, alsmede andere variabele toeslagen en vergoedingen worden betaald op de 24ste dag van de maand na de maand waarin het recht daarop is ontstaan.
De werknemer ontvangt maandelijks bij de loonbetaling een gespecificeerd overzicht van de betaling. Het verloftegoed, uitgesplitst in compensatieverlof (voor overwerk en

extra opkomsten) en vakantieverlof kan in het door de werkgever gefaciliteerde systeem worden geraadpleegd door de werknemer.

Indienen declaraties
Om ervoor te zorgen dat de werkgever de boekjaren afgesloten kunnen worden en afgesloten blijven is het belangrijk dat declaraties tijdig ingediend zijn.
Declaraties dienen bij voorkeur maandelijks ingediend te worden via originele (maandelijkse) factuur/afschrijving, uiterlijk binnen een lopend kalenderjaar.
Onkosten die in december zijn gemaakt dienen uiterlijk t/m februari van het opvolgend kalenderjaar te worden ingediend.

Artikel A27: WGA-premie

De werkgever maakt gedurende de looptijd van de cao geen gebruik van het recht om een deel van de gedifferentieerde WGA-premie in te houden op het loon van de werknemer.

Artikel A28: Brandwacht

Tijdens dokkingen en werfwerkzaamheden blijven ten minste twee en maximaal drie werknemers verplicht aan boord in het kader van brandwacht, ook gedurende de uren dat er niet aan boord gewerkt wordt. De vergoeding voor deze brandwacht is vermeldt in de bijlage XI per werknemer per etmaal. Wanneer er meer dan drie bemanningsleden aan boord zijn, wordt de maximale vergoeding voor drie werknemers (€ 170,40 bruto zie bijlage XI) verdeeld over het totaal aantal aanwezige bemanningsleden. Tijdens brandwacht worden geen overuren betaald.

De brandwachtvergoeding wordt niet betaald indien er een externe brandwacht is aangesteld. In dat geval zal de bemanning voor de duur waarvoor nodig worden ondergebracht in een hotel.

Artikel A29: Europaregeling of Zeedagen Zeesleepvergoeding

Werknemer kan op vrijwillige basis in de eigen functie werkzaamheden verrichten buiten het werkgebied. In dat geval geldt de Europaregeling van Bijlage V.

De Europaregeling is niet van toepassing tijdens dokkingen en werfwerkzaamheden in Antwerpen. Onder dokkingen vallen eveneens aanverwante werkzaamheden zoals het varen van een sleepboot in een buitenlandse haven naar de lokale werf. In samenspraak met de ondernemingsraad zijn en worden de verblijfs- en andere faciliteiten bij dokkingen vastgesteld.

Voor zover de Europaregeling niet van toepassing is, wordt aan de werknemer voor de uitvoering van werkzaamheden op zee een vergoeding van zie bijlage XI per dag toegekend. Voor de definitie van een zeedag wordt verwezen naar artikel A2.

De zeedagvergoeding is van toepassing indien er sprake is van overvaren naar een andere haven over zee.

De zeesleepvergoeding is €100 per persoon per kalenderdag en komt in de plaats van de zeedagenvergoeding.

Het gaat hierbij om het slepen van objecten zonder eigen voortstuwing van haven naar haven of van een locatie op zee (geen ankerplaatsen behorend bij de Port of Rotterdam) naar de haven en vice versa. Dit zal altijd op projectbasis plaatsvinden.

Gaat het om een zeesleepreis volgens de hierboven genoemde criteria, dan zal deze zeedagvergoeding komen te vervallen en zal de hierboven genoemde zeesleepvergoeding gelden.

Artikel A30: Persoonlijke beschermingsmiddelen en werkkleding

De werkgever stelt Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM) ter beschikking. Elke werknemer krijgt jaarlijks een budget in punten (zie tabel) ter besteding aan in overleg met de medezeggenschap geselecteerde werkkleding.

	Kledingbudget per twee jaar
Kapitein	580 punten
Machinist	562 punten
Matroos	612 punten

De waarde van de kledingstukken, uitgedrukt in punten, wordt eveneens in overleg met de medezeggenschap vastgesteld.

De werknemer is verplicht deze beschermingsmiddelen en werkkleding tijdens de werkzaamheden te gebruiken en zorg te dragen voor een representatieve uitstraling. In geval een werknemer in dienst komt ontvangt hij/zij een startpakket en geen punten voor dat jaar. Het startpakket zal in overleg met de ondernemingsraad door werkgever worden samengesteld.

Artikel A31: Voeding en voorzieningen aan boord

De werkgever voorziet de dienstdoende bemanningsleden van verantwoorde voeding. Het maximale bedrag per persoon per dag voor voeding wordt in samenspraak met de ondernemingsraad vastgesteld door de werkgever.
De werkgever voorziet de boten van een eenvoudige keukenuitrusting. Indien volgens rooster langer dienst wordt gedaan dan 24 uur aaneengesloten, voorziet de werkgever de boten van bedden- en linnengoed. Iedere werknemer krijgt voeding aan boord ter waarde van zie bijlage XI per persoon per dag. Via de voedselleverancier wordt een pakket met basisbenodigdheden geleverd aan boord. Deze benodigdheden dienen door werknemers zelf besteld te worden. Met de ondernemingsraad wordt het nieuwe voedingscijfer afgestemd. Als dit afwijkt van het in bijlage XI genoemde bedrag kan dit worden gecommuniceerd naar de vloot door werkgever.

Afspraken zijn verder uitgewerkt in bijlage VII

Artikel A32: Documenten

De werkgever draagt de kosten van de verlengingen van wettelijk vereiste, periodieke documenten alsmede die van lichamelijke keuringsbewijzen. De kosten van een paspoort of identiteitsbewijs worden niet vergoed, tenzij een identiteitsbewijs voor het

werk in het buitenland niet voldoende is; in dat geval vergoedt de werkgever het verschil in kostprijs tussen een identiteitsbewijs en een paspoort.
Voor medewerkers vallend onder het C-deel zijn hierover in Bijlage X afspraken op basis van eerder gemaakte OR afspraken vastgelegd.

Artikel A33: Towmaster vergoeding

Aan de werknemer die schriftelijk door de werkgever is benoemd tot Towmaster wordt bij elk transport (special) ongeacht de wachtduur ervan maximaal zie bijlage XI vergoed. Deze vergoeding wordt verstrekt voor de volgende onderdelen van het transport: twee voorvergaderingen, een dagdeel (= 5 uur) voor de stand-by dag(en) bij GO / NO GO tijd en een kilometervergoeding voor de gereden kilometers.
Aan deze groep werknemers wordt ook een Towmaster uitrusting beschikbaar gesteld.

Artikel A34: Pomp-, hulp en bergingswerk

Voor de definities van "hulp en/of berging" en "netto opgevaren bedrag/netto hulploon" zie artikel A2.

1. Bemanningen die betrokken zijn bij pomp-, hulp- en/of bergings-werkzaamheden, doen afstand van het hen bij art. 561 Boek 8 BW toegekende recht op een aandeel in het door de sleepboot eventueel te verdienen hulploon; daarvoor wordt hen een bergingspremie toegekend als genoemd in de hierna volgende leden van dit artikel.

2. Voor het verrichten van hulp- en bergingswerkzaamheden in opdracht van of na waarschuwing door of namens de werkgever, zal aan ieder bemanningslid 3% provisie over het netto met de desbetreffende boot en ontvangen bedrag worden betaald.
   Indien meerdere bemanningen van de desbetreffende boot en/of van andere boten aan de werkzaamheden hebben deelgenomen, zal naar verhouding van de deelgenomen tijdsduur de provisie over het totaal opgevaren en ontvangen bedrag worden verdeeld en uitbetaald.

3. Indien door de bemanning van een boot, die niet speciaal voor dit doel is gestationeerd, op eigen initiatief de hulp- en bergingswerkzaamheden (zie artikel A2) worden verricht zal, indien deze werkzaamheden worden aangevangen en beëindigd in dezelfde diensttorn van de sleepbootbemanning, 14% van het netto met de desbetreffende boot opgevaren en ontvangen hulploon aan de gezamenlijke sleepbootbemanning worden uitbetaald. Dit bedrag zal gelijkelijk over alle bemanningsleden worden verdeeld.

4. Indien meerdere bemanningen van de desbetreffende boot en/of van andere boten aan de hulp- en bergingswerkzaamheden zie artikel A2) hebben deelgenomen zal naar verhouding van de deelgenomen tijdsduur aan alle bemanningsleden 3% over het totaal opgevaren en ontvangen bedrag worden betaald. Ten aanzien echter van de diensttorn waarin op eigen initiatief deze werkzaamheden zijn aangenomen geldt dat de tijdsduur voor de betrokken bemanning - waarvoor een minimum van tien uur zal gelden - ter verrekening van de hierboven genoemde 14% (4 x 3,5%) voor viermans-boten met 1,17 en voor driemans-boten met 1,56 vermenigvuldigd zal worden.

5. In afwijking van het bepaalde in lid 2, 3 en 4 geldt dat, ten aanzien van hulp en/of berging in het Europoortgebied buiten een straal van vijf zeemijlen westelijk van de Paddenstoelen en in de monding van de Westerschelde buiten een straal van vijf zeemijlen westelijk van boei W10, aan de bemanningsleden van een boot hulploon zal worden uitbetaald ter hoogte van tezamen 3% van het netto met de desbetreffende boot opgevaren en ontvangen hulploon.

6. Eenmaal per kwartaal zal er een lijst met welke joppen er gedaan zijn, met welke boten en mensen, en een specificatie van het bruto netto opgevaren bedrag worden gedeeld met de ondernemingsraad.

7. In Bijlage VI bij deze cao is een voorbeeld berekening opgenomen voor de verdeling van de bergingspremie ingevolge lid 1, 2 en 3.

Artikel A35: Verhuiskostenvergoeding

1. Voor verhuizingen die het gevolg zijn van rooster- resp. locatiewijzigingen ontvangt de werknemer éénmalig de volgende vergoedingen:

   a. € 2.500,--netto als tegemoetkoming in de kosten van herinrichting, eventuele opknapkosten van de nieuwe woning, dubbele huishuur etc.
   b. volledige vergoeding van de transportkosten van de inboedel incl. in- en uitpakken.
   c. éénmalige reiskostenvergoeding voor het gehele verhuizende gezin i.v.m. het bezichtigen van de evt. nieuwe woning.

2. De betrokken werknemer dient teneinde voor de in lid 1 genoemde vergoedingen in aanmerking te kunnen komen tevens minimaal vijftig kilometer dichter bij de betreffende werklocatie te gaan wonen en zich te vestigen binnen een straal van dertig kilometer van de werklocatie.

Artikel A36: Overlijdensuitkering

Bij het overlijden van de werknemer wordt aan zijn/haar weduwe/weduwnaar het bruto basismaandsalaris tot het einde van de lopende maand plus het bruto basismaandsalaris over de twee daaropvolgende maanden uitgekeerd, onder aftrek van de op grond der Sociale Verzekeringswetten van toepassing zijnde uitkeringen.

Artikel A37: Sportvergoeding

Werknemer heeft de mogelijkheid om ingevolge deze regeling deel te nemen aan sportactiviteit bij een sportschool of sportvereniging van zijn of haar keuze. Mits voldoet aan de navolgende definitie: "een lichamelijke bezigheid ter ontspanning of als beroep met een spel- of wedstrijdelement, waarbij conditie en vaardigheid vereist zijn." Teneinde voor een vergoeding van de kosten in aanmerking te komen dient het afgesloten (maand-) abonnement te worden overlegd. De sportactiviteit dient geheel of gedeeltelijk aan te sluiten aan de werktijd.

De werknemer ontvangt een tegemoetkoming van 50% in de werkelijk gemaakte kosten van sportactiviteit op basis van de maandelijks in te leveren originele rekening/bankafschrift, tot maximaal het bedrag van zie bijlage XI netto per maand.

Artikel A38: Collectieve verzekeringen

Door middel van een collectieve verzekering van werkgever is de werknemer op kosten van de werkgever verzekerd tegen gevolgen van bedrijfsongevallen.

Door middel van een collectieve zakenreisverzekering van werkgever is werknemer op kosten van de werkgever verzekerd. Deze verzekering geldt tijdens reizen naar en verblijven in het buitenland en naar de diverse vestigingen in het buitenland. De dekking omvat ongevallen, geneeskundige kosten, bagage en buitengewone kosten. De dekking is van deur tot deur, dat wil zeggen dat hij ingaat op het moment dat de werknemer vanuit eigen huis vertrekt naar het buitenland en eindigt op het moment dat de werknemer weer thuis komt.
De polisvoorwaarden zijn voor iedereen te verkrijgen bij de afdeling HR.

Artikel A39: Vakbondsfaciliteiten

De werkgever zal de oprichting respectievelijk het functioneren van vakbondsafdelingen of kadergroepen niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdelingen of kadergroepen berust bij de vakbonden.

Aan de bezoldigde bestuurders van de vakbonden zal gelegenheid worden gegeven hun functie in het bedrijf uit te oefenen. Het bedrijf dient daarvan wel vooraf op de hoogte te worden gesteld. Wanneer zij dat nodig achten kunnen bezoldigde bestuurders/bondscontactpersonen zich daarbij in goed overleg met de werkgever laten vergezellen door één of meer kaderleden uit het bedrijf.

Door de vakbonden zal aan het begin van ieder kalenderjaar een opgave worden gedaan aan de werkgever van de namen van werknemers welke een kaderfunctie vervullen binnen de vakbonden.

Aan de leden van de vakbonden zal in het kader van "vakbondsactiviteiten" maximaal 45 uur werktijd per jaar per kaderlid ter beschikking worden gesteld, waarbij salaris en toeslagen worden doorbetaald voor zover deze activiteiten in een dienstweek geschieden.

Als vakbondsactiviteiten worden aangemerkt:
- vergaderingen van bondsorganen waarin werknemers zijn vertegenwoordigd;
- het volgen van scholingsbijeenkomsten van de vakbonden
- ander vakbondswerk dat niet direct bedrijfsgebonden is

Kaderleden zullen met behoud van salaris vrijgemaakt worden van dienst voor cao-onderhandelingen, in geval van overleg met de werkgever bij reorganisaties en bij eventueel andere besprekingen met de werkgever die voortvloeien uit de cao. De hiervoor benodigde tijd die buiten diensttijd valt zal als diensttijd worden beschouwd.

In situaties waarin niet voorzien is zal in overleg tussen werkgever en vakbonden vastgesteld worden of dit artikel daarop van toepassing zal worden verklaard.

Het aanvragen van vrijstelling van werk ten behoeve van vakbondsactiviteiten dient op een redelijke termijn te geschieden; het verlenen van vrijstelling van werk is afhankelijk van de actuele werkzaamheden van het bedrijf welke normaal moeten plaatsvinden.

De werkgever betaalt jaarlijks een bijdrage van € 50,00 (deze is uitgezonderd van indexatie A25) per werknemer die onder deze cao valt (op peildatum 1 januari van het kalenderjaar) aan de gezamenlijke vakbonden die partij zijn bij deze cao. Verdeling van deze bijdrage tussen de vakbonden wordt door de vakbonden onderling geregeld.

Artikel A40: Inzet timecharters

Time charters, bij voorkeur vallend binnen de Boluda groep, kunnen worden gebruikt voor het tijdelijk toevoegen van capaciteit of tijdelijke vervanging van boten die gerepareerd moeten worden.
Time charters worden niet ingezet als permanente vervanging van boten waarop werknemers vallend onder deze cao volgens het jaarrooster zijn ingedeeld.

Een time charter is gebonden aan de maximale termijn van vier maanden en kan niet binnen vier maanden worden opgevolgd door dezelfde of een andere time charter (time charters die onderdeel zijn van een commerciële overeenkomst met klanten uitgezonderd). Het gebruik van time charters gaat niet ten koste van het aantal structurele werkplekken, waarop werknemers volgens Artikel A18 aan boord van één van de schepen of als aflosser zijn ingeroosterd.
Voor schepen die volgens hun reguliere doktermijn uit de vaart worden genomen geldt dat het werk zoveel als mogelijk met eigen schepen en bemanning wordt opgevangen. Alleen wanneer dit niet operationeel uitvoerbaar is of wanneer boten buiten de reguliere dokkingen gerepareerd moeten worden kan er gebruik gemaakt worden van time charters als tijdelijke vervanging van de niet operationele boten. Hierover wordt de ondernemingsraad altijd geïnformeerd.

De werkgever zal de ondernemingsraad in alle gevallen zo snel mogelijk over het voorgenomen besluit tot inzet van een time charter informeren. Zodra blijkt dat een time charter een langduriger karakter krijgt (meer dan twee maanden) zal de werkgever een adviesaanvraag indienen conform artikel 25 WOR bij de ondernemingsraad.

Bemanningen van time charters vanuit de Boluda groep zullen in de zin van deze cao worden beschouwd en behandeld als inhuurkrachten, met dien verstande dat zij conform deze cao worden ingeroosterd.
Bemanningen op time charters van buiten de Boluda groep (time charters die onderdeel zijn van een commerciële overeenkomst met klanten uitgezonderd) worden ook beschouwd als inhuurkrachten conform deze cao, maar kunnen op hun eigen boot dienst doen.
In geval van time chartering buiten de Boluda groep voor een periode korter dan drie weken zijn de in dit artikel geformuleerde bepalingen niet van toepassing.

De werkgever ziet bij het gebruik van time charters als opdrachtgever toe op de naleving van relevante wetgeving.

Artikel A41: Periodiek Arbeidsgeneeskundig onderzoek

Door de werkgever zal, met in achtneming van de rechten van de ondernemingsraad, het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) worden (her)ingevoerd. Deelname aan het PAGO is eens in de vier jaar mogelijk. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen zich tweejaarlijks aanmelden voor onderzoek.
Op vrijwillige basis kunnen de werknemers eens per jaar kosteloos een geneeskundig onderzoek ondergaan.

Artikel A42: Nachtelijke uren

Dit artikel is bedoeld om ervoor te zorgen dat alle werknemers hetzelfde aantal nachtelijke arbeidsuren draaien op jaarbasis.

Het maximum aantal te werken nachturen is gerelateerd aan de opbouw van de ORT. De werkgever controleert het maximaal te werken uren op jaarbasis en draagt er zorg voor dat het maximum aantal nachturen niet wordt overschreden.

Nachturen zijn alle gewerkte uren tussen 00:00 uur en 06:00 uur.
In het huidige ABC rustblokken systeem en in de verdeling van de nacht en dagdiensten op de 24/12 boten is, al sinds invoering van deze regelingen, rekening gehouden met een evenredige verdeling van het maximaal aantal te werken nachturen op jaarbasis bij een fulltime contract.

Rekening houdend met het aantal te werken nachturen op jaarbasis gelden de volgende afspraken:

Voor blokboten geldt:
- Maximaal 8 dienstweken A blok (6 nachturen per wacht)
- Maximaal 2 dienstweken A blok achter elkaar
- Maximaal 8 dienstweken B blok (3 nachturen per wacht)

Voor 24/12 boten geldt:
- Maximaal 12 dienstweken nachtdienst (6 nachturen per wacht)
- Maximaal 2 nachtdienstenweken achter elkaar

In beide systemen zorgt dit voor een totaal van maximaal 504 te werken nachturen per jaar voor werknemers vallend onder het B-deel.
Voor werknemers vallend onder het C-deel met een 36 uursrooster is het maximaal 378 nachturen. Voor werknemers vallend onder het C-deel met een 48 uurstrooster is het maximaal 483 nachturen.

Dit maximum te werken nachturen per jaar geldt voor iedere werknemer ongeacht of men op een vaste boot is ingedeeld of is ingedeeld in de aflos op basis van fulltime dienstverband. Voor parttime of minder dan 23 weken per jaar geldt een pro rata berekening van het maximaal aantal te werken nachturen per jaar.

Overwerk/Extra opkomsten worden buiten beschouwing gelaten.

Op vrijwillige basis kan er in overleg tussen werknemer en werkgever van dit artikel worden afgeweken. Afwijkende afspraken worden schriftelijk aan de werknemer bevestigd en een afschrift hiervan wordt aan de ondernemingsraad gestuurd.

Artikel B1: Arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt 2288 uur per jaar. In dit aantal is het jaarlijks verlof van 220 uur inbegrepen. Werknemer kan verzoeken om in deeltijd te werken of om extra ingeroosterd te worden.

Werknemers vallend onder dit artikel die een voltijds dienstverband hebben, krijgen vanaf 2022 in elk kalenderjaar een dienstrooster voor 23 weken van zeven etmalen achtereen (in plaats van eens in de drie jaar een dienstrooster voor 22 weken). In verband met deze wijziging wordt het aantal verlofuren voor deze werknemers met 26 uur verhoogd (twee vrij opneembare verlofdagen per jaar bovenop de genoemde 220 uur ingeroosterd verlof).

Artikel B2: Nevenarbeid

In zijn algemeenheid is werkgever niet tegen het verrichten van nevenwerkzaamheden, maar werkgever vindt het wel van belang dat zij goed zicht heeft op sociaal verzekeringstechnische risico's en tijdsbesteding van het soort nevenwerkzaamheden en de belasting die nevenwerkzaamheden met zich meebrengen.

Het verrichten van nevenwerkzaamheden is dan ook slechts toegestaan indien de werknemer voorafgaand aan het verrichten van de nevenwerkzaamheden toestemming heeft gevraagd en de werkgever deze toestemming schriftelijk heeft verleend.

Werkgever zal zijn toestemming slechts onthouden indien sprake is van een objectieve reden als bedoeld in art. 7:653a lid 1 BW.

Artikel B3: Rooster

Bij de samenstelling van het rooster gelden alle bepalingen uit artikel A18 in het A-deel van deze cao.
Het dienstrooster gaat uit van 23 werkweken van zeven etmalen achtereen per jaar, en werkdagen van 13 uur per etmaal. Vakantieverlof wordt vast ingeroosterd.
Indien de werkgever kan voldoen aan een verzoek van werknemers om te werken in een schema van "14 etmalen op, 14 etmalen af" te werken. Voor werknemers vallend onder het B-deel die een dienstverband hebben van minder dan 23 weken per jaar. Is onderstaande tabel van toepassing:

Weken per jaar	%	Contract uren	Verlof uren	Werk uren	Werkdagen
22,73	100%	2288,0	220,0	2068	159,1
22	96,81%	2215,0	213,0	2002	154,0
21	92,41%	2114,3	203,3	1911	147,0
20	88,01%	2013,6	193,6	1820	140,0
19	83,61%	1912,9	183,9	1729	133,0
18	79,21%	1812,3	174,3	1638	126,0
17	74,81%	1711,6	164,6	1547	119,0

Artikel B4: Verlof

Elke werknemer met een normale arbeidsduur van 2288 uur, heeft jaarlijks recht op 220 uur vakantieverlof, die als vijf vrije weken vast worden ingeroosterd. Drie aaneengesloten weken daarvan vallen in de vakantieperiode en twee losse weken worden ingeroosterd op andere momenten in het jaar. Hierbij wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de voorkeuren van de werknemer.

Artikel B5: Opnemen van verlof en tijd voor tijd

Tijd voor tijd wordt opgenomen en ingepland in overleg tussen de werkgever en werknemer.

Voor het opnemen van verlof geldt de volgende regeling:

In de locatie Europoort en de locatie Stad anderzijds zal de minimaal drie weken vooraf aangevraagde verlof één werknemer in een functie zijn gegarandeerd.

In geval sprake is van arbeidsongeschiktheid korter dan 6 maanden en de werknemer kan niet re-integreren dan kan eventueel niet genoten ingeroosterd vakantieverlof in overleg met de werkgever op een later tijdstip worden genoten.

Artikel B6: Beloning

De lonen zijn weergegeven in een tabel, waarin de basismaandsalarissen staan behorende bij de diverse functies (zie bijlage I).

De loontabel van de matroos/stuurman kent zes treden, in de tabel begrensd met een zwarte lijn. Plaatsing in salaristreden 7 tot en met 10, boven de zwarte lijn, is alleen mogelijk voor matroos/stuurman die in het kader van hun individuele ontwikkeling tot kapitein wordt opgeleid.
Voor matrozen die op 1 januari 2018 in dienst waren van SC of KHTR, geldt de hiervoor vermelde begrenzing niet.

Een dienstdoend Kapitein en/of Machinist is een werknemer die in het kader van zijn definitieve benoeming tot machinist, dan wel kapitein, in de laatste fase van zijn traject zit.
Hij zal zelfstandig dienst doen in zijn toekomstige functie. Een dienstdoend Kapitein en/of Machinist kan ook in de functie van matroos worden ingezet.

Een dienstdoende medewerker beschikt over de juiste vaarbevoegdheid, maar nog niet over de benodigde kennis en ervaring binnen de rederij Boluda Towage Rotterdam om definitief benoemd te worden in de betreffende functie.

Na een positieve eindevaluatie wordt de werknemer bevorderd naar de trede van kapitein of machinist.

In het opleidings- cq promotiebeleid worden de afspraken en proces nader vastgelegd.

Artikel B7: Pensioenen voor Boluda Crew B.V.

Voor het jaar 2024 geldt: De werknemer in dienst bij Boluda Crew B.V., neemt verplicht deel aan de pensioenregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij.

De betaling van de pensioenpremie wordt als volgt verdeeld: 50% betaald door de werkgever en 50% door de werknemer. Voor de jaren 2025 e.v. zijn de afspraken opgenomen in Bijlage XIII

Artikel B8: Pensioenen voor KHTR B.V.

Voor het jaar 2024 geldt: Werknemer in dienst bij KHTR B.V., neemt verplicht deel aan de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.

De betaling van de pensioenpremie wordt als volgt verdeeld: 2/3^{e} wordt betaald door de werkgever, 1/3^{e} door de werknemer.

Medewerkers gaan per 1 januari 2025 over van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart naar het Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij. De afspraken omtrent de overgang en de afspraken daarbij horend zijn opgenomen in Bijlage XIII

Artikel B9: Indexclausule/koopkrachtbehoud

Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie in ieder geval tussen de 0% en 4% op jaarbasis worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de basissalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de CBS-consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid, referteperiode oktober-oktober).Indien het consumentenprijsindexcijfer in enig jaar hoger is dan 4%, treden partijen in de 2de week van februari, in gesprek, of invulling van het meerdere gezien de bedrijfseconomische situatie mogelijk is.

Artikel B10: Cadeaubon

De cadeaubonnen zijn destijds voor werknemers vallend onder het B-deel in het CAO opgenomen ter compensatie van de gevolgen van het uitwisselen van de sleepreizenbonus tegen het opnemen van de ORT in de grondslag van de vakantietoeslag.

Deze compensatie was in het leven geroepen omdat enkele matrozen (werknemers t/m trede 5) nadelig zouden worden beïnvloed doordat de toename in uitgekeerd vakantiegeld lager was dan de sleepreizenbonus.

Overeengekomen is dat de hoogte van het bedrag van €250,00 voor de cadeaubonnen per 2025 aangepast wordt naar €150,00 per werknemer.

De cadeaubonnen zullen vanaf 2024 vanaf november van enig jaar worden uitgedeeld aan de werknemer.

Artikel B11: Onregelmatigheidstoeslag

Op alle werknemers die afwisselend worden ingezet in dag- en nachtdiensten is een onregelmatigheidstoeslag van toepassing. Deze toeslag bedraagt 33% van het basismaandloon per maand en wordt betaald over alle vast ingeroosterde uren inclusief de verlofuren en over overuren en extra-opkomsturen. De toeslag wordt ook betaald aan werknemers die werkzaamheden verrichten in het kader van de medezeggenschap, mits de werkzaamheden in de ingeroosterde week plaatsvinden.

Artikel B12: Toekenning periodieken

Er zal een nieuw functionerings- en beoordelingssysteem met instemming van de ondernemingsraad ingevoerd en operationeel worden.
Toepassing van dat systeem zal er toe leiden dat werknemers die naar behoren functioneren, jaarlijks in januari een trede hoger in de loonschalen worden ingedeeld, en werknemers die aantoonbaar goed functioneren kunnen in januari meer dan één trede hoger worden ingedeeld. Aan werknemers die aantoonbaar slecht hebben gefunctioneerd, kunnen in januari op dezelfde trede van de loonschaal worden ingedeeld als het jaar ervoor. Indeling in een lagere loonschaal kan niet.

Tot die tijd zal worden gewerkt met het bestaande beoordelingssysteem van SC; KHTR werknemers zullen over dit systeem worden geïnformeerd. Werknemers die nog niet in de hoogste loonstap in de voor hen geldende salarisschaal zijn ingedeeld, krijgen om redenen van uitvoerbaarheid voorrang bij de beoordeling.

Wanneer er eind 2019 door aantoonbare nalatigheid van de werkgever geen functionerings- en beoordelingssysteem is waarmee de ondernemingsraad heeft ingestemd, worden werknemers vanaf 2020 jaarlijks in januari automatisch één trede hoger ingedeeld tot het moment waarop alsnog een nieuw beoordelingssysteem in werking treedt.

Werknemers die de top van de salarisschaal van hun functie hebben bereikt, kunnen niet hoger dan dat worden ingedeeld. Voor hen gelden wel de verhogingen als gevolg van de prijscompensatie en eventuele afspraken over initiële loonstijging.

Artikel B13: Vakantietoeslag

De werknemer heeft jaarlijks in de maand mei recht op vakantietoeslag.
Vakantietoeslag bedraagt éénmaal het bruto basismaandsalaris inclusief 33% onregelmatigheidstoeslag, De referteperiode waarover de vakantietoeslag wordt berekend, loopt van 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar. Dit komt overeen met 8,33% van 12x het basismaandsalaris inclusief onregelmatigheidstoeslag.

Indien de werknemer nog geen vol jaar in dienst is dan wel bij beëindiging van het dienstverband, zal het vakantiegeld naar rato worden uitbetaald.

Artikel B14: Overwerktoeslag

Arbeid verricht boven de arbeidsduur van 13 uur per dag wordt aangemerkt als overwerk. Deze overuren worden de daaropvolgende maand direct uitbetaald met het loon.

De begrippen "arbeid" en "rust" zijn conform de bepalingen zoals gehanteerd in het Arbeidstijdenbesluit vervoer.

Vanaf 1-1-2022 is het volgende van toepassing: voor elk overuur wordt 125% van het basisuurloon betaald. Over deze overuren wordt ook onregelmatigheidstoeslag (33%) toegekend, waardoor voor een overuur in totaal 158% wordt vergoed. De genoemde 25% overwerktoeslag wordt altijd direct uitbetaald.

Overuren kunnen als "tijd voor tijd" verlof worden geregistreerd. In dat geval wordt per overuur een uur verlof toegekend. Deze tijd voor tijd verlofuren kennen een verjaringstermijn van 2 jaar na het kalenderjaar van opbouw.
Indien een redelijk verzoek van werknemer voor opname van dit verlof driemaal niet door werkgever kan worden ingewilligd, dan wordt de verjaringstermijn met 1 jaar verlengd. Indien werknemer uren na het verlengingsjaar door afwijzing van verlofverzoeken niet heeft kunnen opnemen of op enig moment zelf besluit om de uren uit te laten betalen, worden deze uren uitbetaald tegen 133% van het basisuurloon. Verlofverzoeken en de reactie daarop worden altijd per e-mail door de werkgever aan de werknemer bevestigd.

Opname van tijd voor tijd verlof geschiedt in overleg tussen de werkgever en de werknemer.
Werkgever evalueert deze afspraken jaarlijks met de ondernemingsraad.

Artikel B15: Extra opkomst-uren

De werknemer heeft, zonder verplichting, de mogelijkheid om de wens tot extra opkomst vooraf op te geven aan crewing.
De werknemer is vrij om wel of geen gehoor te geven aan een verzoek van de werkgever om extra op te komen.

Indien de werknemer met een dienstrooster voor 2288 uur per jaar gehoor geeft aan een oproep van de werkgever om buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster op te komen, ontvangt hij over de extra opkomsturen ook de 33% onregelmatigheidstoeslag en de 25% overwerktoeslag, waardoor elk extra-opkomstuur wordt vergoed tegen 158% van het basisuurloon. De genoemde 25% overwerktoeslag wordt altijd direct uitbetaald.

Bovenstaande overwerktoeslag wordt ook toegekend aan de werknemer met een dienstrooster voor minder dan 2288 uur per jaar die gehoor geeft aan een oproep van de werkgever om buiten het voor hem geldende dienstrooster op te komen, maar uitsluitend over de extra-opkomsturen waarmee hij boven de 2068 werkuren per jaar uitkomt (2288 minus 220 uur verlof). Deze werknemers ontvangen wel de onregelmatigheidstoeslag over alle extra-opkomsturen.

Indien werknemers cursussen volgen op aanwijzing van de werkgever buiten de ingeroosterde dienstweken, worden de uren (5 uur per dagdeel) vergoed tegen 100%

plus de geldende ORT. De uren kunnen ook als tijd voor tijd worden opgenomen.

Extra opkomst-uren kunnen net als overuren als "tijd-voor-tijd" verlof worden geregistreerd. In dat geval worden de extra-opkomsturen niet uitbetaald, maar wordt per extra-opkomstuur een uur verlof toegekend. Deze tijd voor tijd verlofuren kennen een verjaringstermijn van 2 jaar na het kalenderjaar van opbouw.

Indien een redelijk verzoek van werknemer voor opname van dit tijd-voor-tijd verlof driemaal niet door werkgever kan worden ingewilligd, dan wordt de verjaringstermijn met 1 jaar verlengd. Indien werknemer uren na het verlengingsjaar door afwijzing van verlofverzoeken niet heeft kunnen opnemen of op enig moment zelf besluit om de uren uit te laten betalen, worden deze uren uitbetaald tegen 133% van het basisuurloon. Verlofverzoeken en de reactie daarop worden altijd per e-mail door de werkgever aan de werknemer bevestigd.

Artikel B16: Ingeplande extra opkomsten

De werknemer kan aangeven in het volgende kalenderjaar beschikbaar te zijn voor extra opkomstdagen (boven de norm van 23 weken), die dan worden ingeroosterd. Deze opkomsten worden vergoed tegen 100% basisuurloon plus de geldende ORT.

Artikel B17: Reiskostenvergoeding

Reiskosten in verband met woon-werkverkeer worden vergoed op basis van openbaar vervoer, tweede klasse in Nederland met een maximum bedrag gebaseerd op het reizen vanuit het woonadres naar de standplaats. De ANWB database (snelste route, heen- en terugreis, veerboten waar mogelijk vermijden) binnen Ortec wordt gebruikt voor het vaststellen van de reisafstand en dat bonnetjes nodig zijn om OV-kosten te declareren.

Indien werknemer naar het oordeel van de werkgever in verband met woon-werkverkeer géén gebruik kan maken van een openbaar vervoermiddel, zal hem voor het gebruik van zijn eigen vervoermiddel een vergoeding worden betaald à € 0,23 per kilometer, voor zover die fiscaal gefaciliteerd wordt kan de vergoeding netto worden uitgekeerd. Eventuele toekomstige aanpassing van de fiscale ruimte zal niet automatisch worden toegepast.

Deze vergoeding geldt ook indien de werknemer een bezoek aan de arbodienst brengt, een zeevaartkeuring ondergaat en in het kader van het op orde houden van hun binnenvaartdienstenboekje een bezoek aan S.A.B. brengt.

Artikel B18: Zeevaartkeuring

Werkgever vergoedt de kosten voor de verplichte zeevaartkeuring.

Artikel B19: Jubilea

Werknemer mag voor € 350,00 (dit bedrag is niet indexabel) uit eten. De rekening wordt op declaratiebasis ingediend en via het loon uitbetaald.

Bij dienstjubilea (25 jaar en 40 jaar) ontvangt de jubilerende werknemer de volgende jubileumuitkeringen.

Jubileum	Uitkering
25 jaar	Eén bruto basismaandsalaris netto
40 jaar	Anderhalve maand waarvan 1 maand netto en ½ bruto basismaandsalaris

De uitbetaling van de uitkeringen geschiedt met inachtneming van de toepasselijke belasting- en sociale verzekeringswetten.
De jubilaris krijgt 1 extra verlofdag, op te nemen in het jaar van zijn/haar jubileum

De werknemer die met pensioen gaat, ontvangt een uitkering (tabel in bijlage XI) per dienstjaar.

Artikel B20: Betaling bij arbeidsongeschiktheid

1. 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.
    1. Indien de medewerker door objectief medisch (arbodienst, UWV) vast te stellen ziekte of gebrek zijn bedongen arbeid niet meer kan uitvoeren, gelden voor hem de bepalingen van 7:629 BW, 7:629a BW, 7:660a BW en de Wet WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
    2. Indien een medewerker Arbeidsongeschikt wordt, dienen de werkgever en werknemer zich beiden te houden aan de Wet Verbetering Poortwachter (WvP).

    3. Volgens de Wet behoudt de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode voor een tijdvak van honderd-en-vier weken, voor zover hierna niet anders bepaald, recht op 70% van zijn naar tijdruimte vastgestelde loon, de eerste 52 weken minimaal het minimumloon. Daarboven ontvangt de werknemer een aanvulling op het loon conform onderstaande staffel.
       1ste half jaar 100%
       2e half jaar 95%
       3e half jaar 85%
       4e half jaar 80%

       Indien een werknemer arbeidsongeschikt wordt als gevolg van een arbeidsongeval, wordt bovenstaande staffel niet gehanteerd en wordt tot maximaal twee jaar 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon doorbetaald.

       Daar waar de werknemer in het kader van zijn re-integratie, tenminste 2 dagdelen (zijnde een aaneengesloten periode van tenminste 3 uur) per week

werkzaamheden verricht, zal deze staffel niet van toepassing zijn. De werknemer ontvangt in dit geval een loondoorbetaling van 100%, ook als deze arbeid geen loonwaarde heeft.

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.

4. Onder loon wordt met inachtneming van hetgeen hierboven in lid 3 is bepaald verstaan het basismaandsalaris, onregelmatigheidstoeslag en de eventueel van toepassing zijnde overige elementen.
5. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan honderd-en-vier weken, zal er een beslissing vanuit het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) volgen met daarin het arbeidsongeschiktheidspercentage en de daarbij bepaalde restverdiencapaciteit. Van hieruit zal er al dan niet een uitkering van het UWV volgen.
6. Arbeidsongeschiktheid <35%
   Wanneer een medewerker volgens de WIA niet arbeidsongeschikt is en niet meer kan terugkeren in zijn bedongen functie wordt er onderzocht of er binnen de organisaties andere functiemogelijkheden zijn. Daar waar de werknemer in een functie wordt geplaatst, die een minder pakket aan arbeidsvoorwaarden kent, zullen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer worden bevroren op het voor werknemer geldende pakket op het moment van aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid. Dit tot het moment waarop het arbeidsvoorwaardenpakket behorend bij de nieuwe functie dit overstijgt. Indien deze er niet zijn zal er een ontslagaanvraag bij het UWV worden gedaan. Er volgt geen uitkering en/of een daarop aanvulling vanuit de werkgever. Na de loondoorbetalingsperiode zal er alleen loon betaald worden over de daadwerkelijk gewerkte uren.
7. Arbeidsongeschiktheid 35-80% WGA
   Werkgever garandeert 80% van het oude (max. dag)loon over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid tot de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer. Boluda garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen.
8. Arbeidsongeschiktheid 80-100 % WGA
   Werkgever garandeert 80% van het oude (max. dag)loon over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid tot de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer. Boluda garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen.
9. Arbeidsongeschiktheid 80-100% IVA
   Werkgever garandeert een 5% aanvulling op de IVA uitkering tot de AOW gerechtigde leeftijd via een verzekering.
10. Het uitkeringspercentage kan tussentijds door het UWV worden aangepast middels een herbeoordeling. Hierdoor kan het voorkomen dat een medewerker een hoger/lager arbeidsongeschiktheidspercentage ontvangt dan voorheen. Hierop zal de uitkering en de aanvulling dan ook worden aangepast. De WGA- of IVA uitkering plus aanvulling kan nimmer meer bedragen dan het vaste loon dat men zou hebben ontvangen als men niet arbeidsongeschikt zou zijn geraakt.
11. 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.

12. Voor werknemers die een hoger jaarinkomen hebben dan het jaarinkomen omgerekende max. dagloon ingevolge van de WIA, is een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering van kracht, waardoor de aanvulling ook over het deel boven max dagloon wordt uitgekeerd De te betalen feitelijke premie over het verzekerde bedrag komt voor één derde deel voor rekening van werknemer en voor twee derde 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.
13. De door de uitkeringsinstantie op de WGA-, IVA uitkering toegepaste korting/sanctie/etc. worden niet gecompenseerd door verhogingen van de eerder vastgestelde aanvulling.
14. Het dienstverband met de arbeidsongeschikte medewerker zal, indien er na honderd-en-vier weken intern geen mogelijkheden worden gevonden al dan niet via het UWV worden beëindigd, middels de daarvoor geldende wettelijke regels.
15. Daar waar de werknemer extern gere-integreerd wordt, garandeert Werkgever dat de werknemer in de alsdan voor hem geldende pensioenregeling een vergelijkbaar aantal deelnemersjaren zal verkrijgen. Indien inkoop van extra deelnemersjaren benodigd is, zal Werkgever de kosten voor inkoop van deze extra deelnemersjaren voor haar rekening nemen.
16. Mocht externe re-integratie niet succesvol verlopen, dan geeft Werkgever een terugkeergarantie voor een periode tot 1 jaar na aanvang van de externe plaatsing.
17. 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. Tenzij de werknemer zelf na 104 weken verzoekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Artikel B21 Ouderenverlof

Het betreft geen vakantieverlof, maar speciaal verlof bedoeld om oudere werknemers beter in staat te stellen om in goede gezondheid hun AOW-gerechtigde leeftijd te halen.

Het artikel gaat in op 1 januari 2024 en is van toepassing op werknemers welke een dienstverband hebben met Boluda Crew of KHTR en zes jaar voor aanvang van de AOW leeftijd. (In het kader van de ingroei zal het ouderenverlof in het eerste jaar 2024 pro-rata toegekend worden) Indien de AOW-leeftijd wordt verhoogd naar bijvoorbeeld 68 jaar, dan wordt de leeftijd waarop de betreffende aanspraak op dit ouderenverlof ontstaat, met eenzelfde periode verhoogd. Partijen zullen op dat moment indien nodig tussentijds de teksten aanpassen.

Leeftijd**	Weken ouderenverlof*	Uren*
61 jaar	1	91
62 jaar	1	91
63 jaar	1	91
64 jaar	1	91
65 jaar	2	182
66 jaar	3	273

*Bovenstaande weken/uren zijn op basis van een fulltime dienstverband en worden pro rata toegepast ingeval van parttime dienstverband. **Ter verduidelijking**: Indien een werknemer voldoet aan de bovenstaande voorwaarden en hij de gehele staffel doorloopt, kan er in totaal 9 weken ouderenverlof opgenomen worden.
**De leeftijdsgrens schuift automatisch mee met de (verwachte) AOW leeftijd.

Bovengenoemde weken/uren worden toegekend en doorbetaald tegen het van toepassing zijnde uurloon incl. ORT zoals opgenomen in: Bijlage I Salaristabellen voor B-deel.

Het inroosteren van bovengenoemde weken gebeurt volgens de volgende voorwaarden:

- De afdeling HR is verantwoordelijk voor het juist toepassen van dit artikel.
- Toekenning geschiedt bij het bereiken van de in de tabel genoemde leeftijd. Het ouderenverlof wordt na het bereiken van de hierboven genoemde leeftijd ingeroosterd en opgenomen. In de praktijk betekent dit dat de aanspraak gedurende het van toepassing zijnde levensjaar wordt ingeroosterd.

- De weken worden pas toegekend in enig jaarrooster nadat alle (vakantie) verloven in het jaarrooster zijn verwerkt. Bij de inroostering van de ouderen verlofweken wordt rekening gehouden met een evenredige verdeling over de te werken weken in het kalenderjaar. Rekening houdend met het maximaal aantal te werken nachtelijke uren (pro rata), conform Artikel A18.
- De verlofweken en de verdeling van de nachtelijke uren wordt gecommuniceerd aan de werknemer voorafgaand aan het nieuwe jaar en vastgelegd in het persoonlijk dossier.
- Opbouw of sparen van weken/uren zoals bedoeld in dit artikel is niet mogelijk.
- Bij ziekteverzuim tijdens het reeds ingeplande ouderenverlof worden deze weken niet opnieuw ingepland op een ander moment, deze komen te vervallen.
- Indien men voortijdig aan de AOW leeftijd uit dienst treedt, vervalt de aanspraak op deze verlofweken.

Artikelen die alleen gelden voor werknemers in dienst waren van SHTR B.V.

Artikel C1: Werkzekerheidsgarantie

Deze garantie houdt in dat er geen gedwongen ontslagen zullen plaatsvinden.
Van deze werkgelegenheidsgarantie worden uitgezonderd mogelijke ontslagen wegens dringende redenen op grond van art. 7: 678 van het BW.
De werkgelegenheidsgarantie duurt voort tot aan het einde van het dienstverband van de individuele werknemers vallende onder het C-deel van de cao.

Om de oude rechten van de werknemers op wie dit deel van de cao van toepassing is overeind te houden, hebben partijen bij deze cao de uitdrukkelijke intentie om de bepalingen in dit deel van de cao niet ten nadele van de werknemer te wijzigen totdat de laatste werknemer voor wie deze bepalingen gelden, uit dienst is getreden.

Artikel C2: Arbeidsduur

1. De basisdiensttijd volgens rooster bedraagt gemiddeld 36 uur (systeem A) of 48 uur (systeem B) per werkweek.
2. Voor alle werknemers werkzaam binnen de werkingssfeer geldt een vast dienstrooster.
3. De diensttijd kan door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad in een meer wekelijks dienstrooster - met een gemiddelde diensttijd als vermeld in lid 11 worden vastgelegd, met inbegrip van de aanvangstijd.
4. Indien een werknemer in overleg, individueel of collectief, in een nieuw of gewijzigd dienstrooster wordt ingedeeld, dient dit tenminste acht weken voorafgaande aan de stopzetting van het lopende dienstrooster aan de werknemer te worden medegedeeld. Met gemaakte vakantie-afspraken zal in dit verband rekening worden gehouden. De werkgever heeft de mogelijkheid om een keer per jaar de in dit lid genoemde termijn van acht weken te verkorten tot minimaal 4 weken.
5. Voor de uitvoering van bijzondere sleep- en/of duwopdrachten kan van het dienstrooster worden afgeweken.
6. Voor werkzaamheden die verband houden met reparaties kan in overleg met de werknemer van het dienstrooster worden afgeweken.
7. In geval de vaart door storm, mist en andere gebeurtenissen, welke als force majeure kunnen worden aangemerkt, gestremd is geweest, kan na afloop van de diensttijd volgens rooster direct daarop slechts nieuw werk worden opgedragen binnen een half uur na afloop van deze diensttijd, indien geen andere geschikte boot van de werkgever beschikbaar is.
8. De werknemer kan ten hoogste 26 zaterdagen en 26 zondagen per jaar worden ingedeeld. Voor de bepaling van een zaterdag of zondag geldt het moment van opkomst.
9. Indien, als gevolg van het verwachte werkaanbod of het niet volledig zijn van de bemanning, aan één of meerdere volgens rooster dienstdoende werknemers, na opkomst of na telefonische berichtgeving en uitsluitend met wederzijdse instemming, verlof wordt toegewezen zullen per verlofperiode van 24 uren 8 verlofuren (afgerond) worden afgeschreven.

Voor de 24-uursdienst geldt dat per 24 uur 6 verlofuren worden afgeschreven.

10. Voor een vast ingeroosterde werknemer zal het rooster bij ziekte normaal doorlopen.
11. Arbeidsduur bij weekdienstrooster (onder voorbehoud van juridische check)
    Voor het werken in een weekdienstrooster geldt het volgende:
    a. De 24-uurs weekdienst. Op een overleg met de ondernemingsraad vast te stellen aantal schepen zal volgens dit nieuwe rooster worden gewerkt. De voornaamste kenmerken van dit rooster zijn:
        - 7 dagen achtereen, 7 dag- of 7 nachtdiensten na elkaar
        - 12 uur op / 12 uur af
        - aflossing kan op het water plaatsvinden
        - werknemers kunnen op een door BTR met instemming van de ondernemingsraad geregelde locatie slapen.

       Overige kenmerken en arbeidsvoorwaardelijke afspraken van dit rooster zijn vastgelegd in bijlage III van deze cao.
       Het aantal arbeidsuren per 24 uur wordt vastgesteld op 14 uur. Als gevolg hiervan wordt in systeem A per periode van 52 weken 17 weken gewerkt en in systeem B wordt 22 weken gewerkt in een periode van 52 weken. Per week wordt 98 uur arbeidstijd ingeroosterd en 70 uur rust. Per etmaal wordt rust genoten conform bijlage IV van deze cao.
    b. Ook dient rekening gehouden te worden met de wettelijke bepaling, dat in een periode van 7 x 24 uur een bemanningslid minimaal 77 uur rust genoten dient te hebben. Gerespecteerd zal moeten worden dat het dispatch het werk indeelt waarbij de kapitein op basis van geldende wetgeving kan besluiten geen uitvoering aan de werkopdracht te geven.
    c. Het niet aan boord zijn tijdens een rustblok is toegestaan, onder de volgende voorwaarde: iedere werknemer is er zelf verantwoordelijk voor dat hij op tijd op zijn werk is.
    d. Indien de bemanning bij ingang van het rustblok zich aan boord beschikbaar moet houden op grond van noodzakelijke dienstverlening begint de overwerkvergoeding bij ingang van het rustblok. Deze regeling geldt alleen indien het dispatch hier uitdrukkelijk opdracht voor geeft.
    e. Het vorenstaande laat onverlet dat uit oogpunt van veiligheid de kapitein, na overleg met de bemanning, te allen tijde kan bepalen dat varen niet mogelijk is.
12. 36-12 diensten
    Voor het werken in een 12-uursrooster geldt het volgende:
    a. Minimaal 1 boot vaart in een rooster waarbij door 2 ploegen per boot 12 uur aaneengesloten en vast ingeroosterd per 24 uur wordt gewerkt. Deze dienst wordt gelopen op vrijwillige basis.
       Op de 36/12-boot worden mensen uit de 36/12-dienst als eersten ingedeeld. Op één boot zal gewerkt worden volgens het bestaande 36/12-rooster. Dit rooster blijft ongewijzigd. Op deze boot zullen ook werknemers worden ingezet, die om medische redenen niet voldoen aan de operationele eisen voor de zeevaart of die om andere redenen en met wederzijds goedvinden voor plaatsing in het 36/12-rooster in aanmerking komen.
       De berekening van het uurloon geschiedt op basis van een 36-urige werkweek.
    b. Naast de in lid 12a genoemde boot, kan de werkgever ook boten inzetten in een rooster, dat kan afwijken van het in lid 12b t/m lid 12d beschreven rooster. Ook deze dienst wordt gelopen op vrijwillige basis. De door Boluda Towage Rotterdam BV te formuleren initiatieven met betrekking tot de vrijwillige 12-uursdienst en eventuele flexibele inroostering wordt niet in de

cao geregeld. Wel worden deze initiatieven met de vakorganisaties besproken.
De in lid 12a. vermelde diensttijd per periode van 24 uren zal vallen tussen 06.00 en 18.00 uur, resp. 18.00 en 06.00 uur.

c. Door bemanningen zal in iedere kalenderweek op tenminste twee dagen per week geen dienst worden gedaan. De periode waarin geen dienst wordt gedaan, zal tenminste 36 uur bedragen. Bij twee of meer op elkaar aansluitende vrije perioden bedraagt de tweede periode en eventueel volgende perioden waarop geen dienst wordt gedaan echter tenminste 24 uur. Als de periode van vrije tijd tussen twee torns minder dan 36 uur bedraagt, wordt deze niet aangemerkt als periode waarop geen dienst wordt gedaan. Tussen de wisseling van dag- en nachtdienst of andersom zal de vrije tijd tenminste 36 uur bedragen. Indien deze bepaling bij het indelen van het aflospersoneel problemen geeft, zal getracht worden aan de wens van de individuele werknemer in dit opzicht te voldoen.
d. Boven de in lid 12a. vermelde diensttijd per week mogen per dag ten hoogste twee, per week ten hoogste zes en per twee weken ten hoogste 12 overuren worden gemaakt. Een hoger aantal overuren als hiervoor genoemd mag slechts worden gemaakt voor het afmaken van werk.

Artikel C3: Beloning

1. Voor alle werknemers geldt een basismaandsalaris gebaseerd op een 36-urige werkweek.
   a. Voor werknemers die op 31 december 1997 in dienst zijn bij SHTR geldt dat zij in systeem A of systeem B werken.
   De bedragen van de basismaandsalarissen per 1 januari 2024 en de onregelmatigheidstoeslagen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
   b. Werknemers die volgens systeem A werken ontvangen naast hun basismaandsalaris een onregelmatigheidstoeslag van 45,89%.
   c. Werknemers die volgens systeem B werken ontvangen naast hun basismaandsalaris 52,18 systeemuren per maand à 146% van het basisuurloon, alsmede een onregelmatigheidstoeslag (zie bijlage II: gagetabel).

2. Als gevolg van de roosterwijzigingen in een weekrooster zal er voor die werknemers - dienstdoende volgens systeem A - die op 1 februari 1995 in dienst waren geen inkomensachteruitgang plaatsvinden met betrekking tot reiskostenvergoeding.
   Het verschil in reisgeld, op jaarbasis uitgerekend, zal in een geïndexeerde persoonlijke toeslag worden uitgekeerd, conform artikel C5 lid 3 van de cao.

3. Voor de weken waarin Kerst en Oud & Nieuw vallen, wordt een aangepast rooster gemaakt op basis van het uitgangspunt dat de bemanning van een boot afwisselend òf tijdens Kerst òf tijdens Oud & Nieuw dienst heeft. In systeem A is men volgens rooster éénmaal per drie jaar zowel Kerst als Oud & Nieuw vrij. In systeem B is men volgens rooster éénmaal per zeven jaar zowel Kerst als Oud & Nieuw vrij. De bemanning werkend in de 12-uursdienst heeft eenmaal per vijf jaar vrij gedurende Kerst èn Oud & Nieuw.

Indien een werknemer ondanks bovenstaand rooster opgeroepen wordt om extra dienst te doen tijdens een feestdag waarop hij -volgens rooster- vrij zou zijn, wordt voor deze extra dienst een feestdagenvergoeding van 100% (buiten de onregelmatigheidstoeslag) betaald.

De telling begint per december 1998.

4. Aan werknemers die op 1 mei van het betreffende jaar in de 36/12-uursdienst werkzaam zijn zal jaarlijks, te beginnen in mei 2008, een éénmalige uitkering van € 500,- (indexatie tabel zie bijlage XI) bruto worden uitgekeerd.

Artikel C4: Anciënniteitstoeslag

1. De op 1 juli 1989 in dienst zijnde matrozen en matroos-motordrijvers met een dienstrooster van 36 uur zullen een anciënniteitstoeslag van € 31,76 per maand ontvangen indien zij:
   a. een diploma alle binnenwateren of machinist-A binnenvaart bezitten en minimaal zeven dienstjaren hebben.
      óf
   b. geen diploma hebben maar minimaal tien dienstjaren hebben en 35 jaar of ouder zijn.
2. De anciënniteitstoeslag wordt niet geïndexeerd of verhoogd bij initiële verhogingen.

Artikel C5: Persoonlijke toeslag

1. Werknemers -dienstdoende volgens systeem B- die op 1 april 1991 een persoonlijke toeslag ontvangen, zullen deze uitbetaald krijgen in de maand april. Deze persoonlijke toeslag geldt voor het kalenderjaar waarin deze wordt uitbetaald.
2. De persoonlijke toeslag is indexabel inkomen. De in lid 1 omschreven persoonlijke toeslag zal ook verhoogd worden bij initiële verhogingen en geldt tot einde van het dienstverband of tot het aanvaarden van een hoger beloonde functie.
3. Werknemers -dienstdoende volgens systeem A- die vòòr 6 februari 1995 een transport- en reiskostenvergoeding ontvingen, zullen het verschil in vergoeding tussen de regeling vòòr 6 februari 1995 en ná 6 februari 1995 als gevolg van het verminderd aantal opkomsten in het weekrooster in de vorm van een persoonlijke toeslag jaarlijks in april krijgen uitgekeerd.
4. De onder lid 3 genoemde persoonlijke toeslag wordt jaarlijks verhoogd met de procentuele stijging van het prijsindexcijfer.

Artikel C6: Overwerk

1. De door de werknemer gemaakte overuren, zijnde arbeid boven de diensttijd volgens rooster als bedoeld in art. 3, lid 1, worden in principe binnen één maand gecompenseerd in een gelijke hoeveelheid vervangende tijd. Indien dit niet mogelijk is zullen zij in overleg met de werknemer worden toegevoegd aan het urentegoed of met inachtneming van onderstaande toeslagen worden verrekend.

2. De toeslag voor overuren inclusief de vakantietoeslag, als bedoeld in lid 1, is in percentages van het bruto basisuurloon uitgedrukt als volgt:

   a) Voor uren vallende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur: 30%
   b) Voor uren vallende tussen zaterdag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur: 50%
   c) Voor uren vallende tussen zaterdag 18.00 uur, alsmede tussen 18.00 uur op de dag voorafgaande aan één of meer erkende feestdagen en 06.00 uur van de eerste daarop volgende werkdag: 100%

In bijlage II zijn de hierbij behorende bedragen per functie opgenomen.
Wanneer werknemers gehoor geven aan een verzoek om extra op te komen in hun volgens het rooster vrije tijd, ontvangen zij daarvoor vanaf 1 januari 2015 een toeslag van 58% op hun basisuurloon.

3. Bij arbeid verricht tijdens het rustblok wordt per gewerkt uur een basisuurloon betaald, verhoogd met een toeslag van 58%. Indien het rustblok valt op een feestdag wordt voor de gewerkte uren een basisuurloon betaald verhoogd met een toeslag van 100%.
   Op verzoek van de werknemer kunnen deze uren ook worden toegevoegd aan het urentegoed.

4. Met betrekking tot de vergoeding voor het varen in de periode van 10 uur die voor rust bedoeld is, geldt het volgende:
   Alle tijd gevaren in de periode bedoeld voor rust wordt geregistreerd.
   Het later arriveren op rustlocatie dan aanvangstijd rustblok valt hier ook onder.
   Begintijden werk worden afgerond op het voorgaande kwartier. Eindtijden werk worden afgerond op het volgende half uur. Totaaltijd werk wordt afgerond op halve uren naar boven.

   Voor dit artikel wordt onder feestdagen verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag, 2e Paasdag, 2e Pinksterdag, Hemelvaartsdag en de beide Kerstdagen, alsmede eenmaal per vijf jaar de lustrum Bevrijdingsdag en elke door de regering aangewezen algemene feestdag.

Artikel C7: Onregelmatigheidstoeslag

De toeslag die -afhankelijk van het systeem waarin men vaart -in meerdering op het bruto basismaandsalaris wordt betaald en die bestaat uit de volgende elementen:
- toeslag voor nachtdienst tussen 18.00 en 06.00 uur;
- toeslag voor het werken op zaterdagen, zondagen en feestdagen;
- toeslag voor het verkorten van de werkweek i.v.m. feestdagen;
- overwerkgarantie van 5,5 uur voor systeem A c.q. 7,5 uur voor systeem B.
- 1,25% toeslag als compensatie voor het betalen van de door de Stichting Vervroegde Uittreding Binnenvaart berekende werknemerspremie.

Artikel C8: Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op vakantietoeslag ter hoogte van 8,4% van 12 x (basismaandsalaris + onregelmatigheidstoeslag). De opbouwperiode is gelijk aan het kalenderjaar.

De vakantietoeslag wordt in de maand april uitbetaald.

Bij het einde van de dienstbetrekking wordt de vakantietoeslag berekend over het tijdvak gedurende welke de werknemer na 31 december van het voorafgaande jaar in dienst was. Een eventueel teveel aan uitbetaalde vakantietoeslag wordt verrekend met de laatste loonafrekening, of wordt, indien dit niet mogelijk is, door de werknemer terugbetaald.

Artikel C9: Vakantieduur en beloning tijdens vakantie

1. De vakantierechten bedragen per kalenderjaar voor de werknemers van 21 t/m AOW gerechtigde leeftijd:
   - Bij een 36-urige werkweek: 204 verlofuren
   - Bij een 48-urige werkweek: 272 verlofuren

2. Vakantiedagen zullen worden ingeroosterd en als zodanig worden benoemd.

3. Aan oudere werknemers worden de volgende extra verlofuren toegekend met ingang van het bereiken van de leeftijd van:

54 jaar	:	24 uur
55 jaar	:	36 uur
56 jaar	:	48 uur
57 jaar	:	72 uur
58 jaar	:	96 uur
59 jaar	:	192 uur
60 jaar en ouder	:	288 uur

4. Bij beëindiging van het dienstverband voor 31 december zal verrekening van de vakantierechten plaatsvinden. Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand wordt het aantal verlofuren ingevolge leden 3 en 4 van dit artikel proportioneel lager vastgesteld.

5. De overige verlofuren worden als snipperdagen opgenomen - in overleg tussen werkgever en werknemer - in blokken van minimaal 14 uur, en minimaal 12 uur bij de 24-uursdienst. Nb. Indien een werknemer, werkzaam in de 24-uursdienst verlof opneemt, wordt er 14 uur per verlofdag van het tegoed afgeschreven.

6. In systeem A zijn bij een weekrooster gebaseerd op 51 weken 42 snipperuren beschikbaar. In systeem B zijn bij een weekrooster gebaseerd op 52 weken geen snipperuren beschikbaar

7. Voor het opnemen van snipperdagen geldt de volgende regeling:
   - In de locatie Europoort en de locatie Stad anderzijds zullen de minimaal drie weken vooraf aangevraagde snipperdagen voor de eerste twee werknemers in een functie zijn gegarandeerd.
   - Op erkende feestdagen, alsmede op Kerst- en Oudejaarsavond kunnen geen snipperdagen worden opgenomen.

8. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, behoudens in de gevallen genoemd in art. 7:628 BW.

9. In deze cao zal de wettelijke verjaringstermijn van vakantiedagen worden gevolgd. Voor wat betreft verlof opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid zijn partijen het volgende overeengekomen:
   Gedurende het 1ste jaar ziekte vindt opbouw plaats conform artikel C9 lid 1 van de cao. Bijvoorbeeld: een 36-uurder 204 uur in totaal en een 48 uurder 272 uur. Gedurende het 2de jaar arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer het wettelijk minimum aantal dagen op. Ingeval van een 36/48-uurder is dat 144 uur. In het tweede ziektejaar geldt ook het in de wet bepaalde ten aanzien van het vervallen van wettelijke dagen.

10. Tijdens de duur van de vakantie als vermeld in dit artikel, alsmede bij verlof zoals omschreven in lid 3 van dit artikel, zullen de navolgende salarisonderdelen worden doorbetaald: basismaandsalaris, systeemuren en onregelmatigheidstoeslag (artikel C7), anciënniteitstoeslag (artikel C4), diplomavergoeding (artikel C12). Additioneel geldt voor werknemers die werkzaam zijn conform de 36/12 uurs-dienst dat transport- en reistijdvergoeding (artikel C14) eveneens wordt doorbetaald tijdens de duur van de vakantie.

Artikel C10: Eindejaarsuitkering

1. De werknemer welke bij werkgever in dienst is en op wie dit deel van de cao van toepassing is, heeft recht op een eindejaarsuitkering ter hoogte van 8,33% van 12 x (basismaandsalaris + onregelmatigheidstoeslag). De opbouwperiode is gelijk aan het kalenderjaar.

2. De eindejaarsuitkering wordt in de maand november uitbetaald. Werknemers die gedurende het kalenderjaar in dienst treden zullen in hetzelfde jaar een pro rata eindejaarsuitkering ontvangen.

3. Bij het einde van de dienstbetrekking wordt de eindejaarsuitkering berekend over het tijdvak gedurende welke de werknemer na 31 december van het voorafgaande jaar in dienst was.

Artikel C11: Promoties/werkgebiedswijzigingen

1. De werkgever is gerechtigd elke werknemer op iedere boot te plaatsen. volgens een met de ondernemingsraad overeengekomen Plaatsingsbeleid.

2. Promoties of werkgebiedswijzigingen vinden plaats op basis van het voor de betreffende werknemer van toepassing zijnde systeem (A of B), met inachtneming van artikel C2 van deze cao.

3. Indien men buiten het havengebied van Rotterdam tewerkgesteld wordt krijgt men i.p.v. het in de cao omschreven reisgeld de werkelijke kilometers vergoed tegen € 0,28 (€ 0,23 onbelast en € 0,05 belast) per kilometer. Deze kunnen samen met eventuele tolgelden op een declaratieformulier worden gedeclareerd.

Artikel C12: Diplomavergoedingen

1. Aan matrozen en matroos-motordrijvers zal voor het bezitten van de hieronder vermelde diploma's de navolgende maandelijkse, niet indexabele, vergoeding worden gegeven, indien deze diploma's zijn gericht op de huidige of toekomstige functie.

a.	Vooropleiding Schipper (K.O.F.)	€ 3,95
b.	Schipper Rivieren, Kanalen en Meren	€ 5,54
c.	Schipper Alle Binnenwateren	€ 6,90
d.	Stuurman Kustsleepvaart (S.K.S.)	€ 12,16
e.	Stuurman Kleine Handelsvaart + aanvulling (S.K.A.) óf Stuurman Kustsleepvaart (S.K.S.) + modules tot S.K.A.	€ 13,39
f.	Redegebieden óf Schipper Machinist Beperkt Werkgebied (S.M.B.W.)	€ 13,52
g.	S.G.S. of hoger Nautisch Zeevaart diploma	€ 14,75
h.	Aantekening assistentie zeeschepen	€ 1,00
i.	Aantekening havengebied Rotterdam of Vlissingen	€ 1,00
j.	Radardiploma (K.O.F.)	€ 4,95
k.	Radarwaarnemer	€ 4,95
l.	Vooropleiding Machinist Binnenvaart	€ 6,63
m.	Machinist A-Binnenvaart	€ 8,89
n.	Machinist B-Binnenvaart	€ 15,52
o.	Motordrijver Kustvaart (M.M.) óf Voorlopig Diploma (V.D.) óf Motordrijver Zeevisvaart (Z.M.V.)	€ 18,15
p.	Scheepswerktuigkundige A. Zeevaart	€ 18,65
q.	Scheepswerktuigkundige B. Zeevaart of hoger Technisch Zeevaart diploma	€ 20,47
r.	Certificaat Marcom -A of B	€ 6,81
s.	geldig E.H.B.O.-diploma	€ 5,67

Aan diegenen die in het bezit zijn van meer dan één der diploma's genoemd onder a. t/m g., resp. l. t/m q. wordt de vergoeding verstrekt die is vastgesteld voor het in geld hoger gewaardeerde diploma.
Aan diegenen die een vergoeding ontvangen voor één der diploma's d., e., of g. en tevens in het bezit zijn van het diploma Schipper Alle Binnenwateren wordt een extra vergoeding verstrekt van € 1,36.
De vergoeding voor het certificaat Marcom-A of B wordt aan elke bezitter van dit certificaat betaald (met inachtneming van lid 5 van dit artikel) tenzij men tevens in het bezit is van één of meerdere der diploma's genoemd onder d., e. of g.
De vergoeding voor een geldig EHBO-diploma wordt aan elke bezitter van dit certificaat betaald
De vergoeding voor Radarwaarnemer vervalt indien men tevens in het bezit is van één der diploma's genoemd onder d., e. of g.

2. Matrozen die bij aanstelling tot kapitein in het bezit zijn van het S.K.S.-diploma behouden de daarvoor geldende vergoeding, indien zij op dat tijdstip tevens in het bezit zijn van de diploma's Alle Binnenwateren, Radar en Redegebieden alsmede de aantekeningen Havengebied Rotterdam en Assisteren Zeeschepen.

In alle andere gevallen vervallen de onder lid 1 genoemde vergoedingen bij aanstelling tot kapitein.

3. Aan kapiteins zal slechts een niet-indexabele vergoeding voor diploma's worden gegeven voor zover de volgens lid 1 berekende totaalsom van de vergoedingen hoger is dan € 20,47 voor kapiteins. Het meerdere zal slechts dan worden vergoed, indien het recht op deze vergoeding op 1 april 1990 reeds bestond.

4. Indien als gevolg van de in lid 1 genoemde vergoedingen het totaal aan vergoedingen voor de matrozen en matroos-motordrijvers lager is dan het op 31 december 1989 voor hen geldende totaal zal het verschil in de vorm van een niet- indexabele toeslag worden gegeven.

5. Indien de werkgever kosten en tijd voor de studie voor een diploma vergoedt zal in geen geval een vergoeding voor dit diploma worden verstrekt. Voor herhalingsopleidingen geldt dat alleen de opleidingskosten en reiskosten worden vergoed.

Artikel C13: Arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever 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:
    a. De wetgeving per 1 januari 2006. Eventuele wijzigingen in wetgeving komen niet ten laste van werkgever. Daar waar dit nadelig voor werknemers uitpakt, zullen partijen in nader overleg met elkaar treden.
    b. Een pensioendatum op de richtleeftijd van de voor de werknemer geldende pensioenregeling.
    c. Medewerking van werknemer aan zijn (in- of externe) re-integratie, gebaseerd op de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

2. Indien een medewerker Arbeidsongeschikt wordt, dienen de werkgever en werknemer zich beiden te houden aan de Wet Verbetering Poortwachter (WvP).

3. Volgens de Wet behoudt de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode voor een tijdvak van honderd-en-vier weken, voor hierna niet anders bepaald, recht op 70% van zijn vastgestelde loon, de eerste 52 weken minimaal het minimumloon. Daarboven ontvangt de werknemer een aanvulling op het loon conform onderstaande staffel.
   1ste half jaar 100%
   2e half jaar 95%
   3e half jaar 85%
   4e half jaar 80%

   Daar waar de werknemer in het kader van zijn re-integratie, tenminste 2 dagdelen (zijnde een aaneengesloten periode van tenminste 3 uur) per week werkzaamheden verricht, zal deze staffel niet van toepassing zijn. De werknemer ontvangt in dit geval een loondoorbetaling van 100%, ook als deze arbeid geen loonwaarde heeft. Tevens kan het zijn dat de werknemer extern re-integreert, dit zal middels een detacheringsovereenkomst plaatsvinden. Indien dit voor beide partijen voldoet zal er per casus gekeken worden naar een aangepast arbeidscontract.

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.

4. Onder loon wordt met in achtneming van hetgeen hierboven in lid 3 is bepaald verstaan het basis maandsalaris, vermeerderd met de van toepassing zijnde onregelmatigheidstoeslag, systeemuren, diplomavergoeding, de anciënniteitstoeslag en de persoonlijke toeslag volgens artikel C5.

5. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan honderd-en-vier weken, zal er een beslissing vanuit het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) volgen met daarin het arbeidsongeschiktheidspercentage en de daarbij bepaalde restverdiencapaciteit. Van hieruit zal er al dan niet een uitkering van het UWV volgen.

7. Arbeidsongeschiktheid <35%
Wanneer een medewerker volgens de WIA niet arbeidsongeschikt is en niet meer kan terugkeren in zijn bedongen functie wordt er onderzocht of er binnen de organisaties andere functiemogelijkheden zijn. indien dit niet het geval is zal er een ontslagaanvraag bij het UWV worden gedaan. Er volgt geen uitkering en/of een daarop aanvulling vanuit de werkgever. Na de loondoorbetalingsperiode zal er alleen loon betaald worden over de daadwerkelijk gewerkte uren.

8. Arbeidsongeschiktheid 35-80% WGA
Werkgever garandeert 80% van het oude (max. dag)loon over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid tot de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer. Boluda garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen.

9. Arbeidsongeschiktheid 80-100 % WGA
Werkgever garandeert 80% van het oude (max. dag)loon over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid tot de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer. Boluda garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen.

10. Arbeidsongeschiktheid 80-100% IVA
Werkgever garandeert een 5% aanvulling op de IVA uitkering.

11. Het uitkeringspercentage kan tussentijds door het UWV worden aangepast middels een herbeoordeling. Hierdoor kan het voorkomen dat een medewerker een hoger/lager arbeidsongeschiktheidspercentage ontvangt dan voorheen. Hierop zal de uitkering en de aanvulling dan ook op worden aangepast. De WGA- of IVA uitkering plus aanvulling kan nimmer meer bedragen dan het vaste loon dat men zou hebben ontvangen als men niet arbeidsongeschikt zou zijn geraakt.

12. 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.

13. Door uitkeringsinstantie op de IVA-, WGA- of WW-uitkeringen toegepaste kortingen of sancties worden niet gecompenseerd door verhoging van de eerder vastgestelde aanvullingen.

14. Deelname aan de vakbondscontributieregeling, heeft in geval van arbeidsongeschiktheid geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen ten aanzien het hierboven bepaalde.

15. 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 een-derde deel voor rekening van werknemer en voor twee-derde 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.

16. Daar waar de werknemer extern gere-integreerd wordt, garandeert werkgever dat de werknemer in de alsdan voor hem geldende pensioenregeling een vergelijkbaar aantal deelnemersjaren zal verkrijgen. Indien inkoop van extra deelnemersjaren benodigd is, zal werkgever de kosten voor inkoop van deze extra deelnemersjaren voor haar rekening nemen.

17. Mocht externe re-integratie niet succesvol verlopen, dan geeft werkgever een terugkeergarantie voor een periode tot 1 jaar na aanvang van de externe plaatsing.

18. Het dienstverband met de arbeidsongeschikte medeweker zal, indien er na honderd-en-vier weken intern geen mogelijkheden worden gevonden al dan niet via het UWV worden beëindigd, middels de daarvoor geldende wettelijke regels.

19. 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. Tenzij de werknemer zelf na 104 weken verzoekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

20. De werkgever maakt gedurende de looptijd van de cao geen gebruik van het recht om een deel van de gedifferentieerde premie WGA in te houden op het loon van de werknemers.

Artikel C14: Transport en reistijdvergoeding

1. Aan iedere werknemer wordt een transport- en reistijdvergoeding verstrekt afhankelijk van de afstand van woonplaats van de betrokken werknemer tot de plaats waar hij zijn arbeid – volgens standplaats - moet verrichten.
2. De in lid 1. bedoelde vergoeding bedraagt per 1 januari 2020, per 1 januari 2021 en per 1 januari 2022 en wordt jaarlijks geïndexeerd.

	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	1-1-2024	1-1-2025
Bij een afstand van:	**per op-komst**	**per op-komst**	**per op-komst**	**per op-komst**	**per op-komst**	**per op-komst**
0 t/m 10 km	€ [illegible]	€ 16,11	€ 15,69	€ [illegible]	€ 15,95	€ [illegible]
meer dan 10 km	€ 19,57	€ 18,78	€ 19,40	€ 22,68	€ 22,68	€ 23,04
meer dan 15 km	€ 21,13	€ [illegible]	€ 22,10	€ [illegible]	€ [illegible]	€ [illegible]
meer dan 20 km	€ 23,76	€ 24,03	€ 24,81	€ 29,01	€ 29,07	€ 29,17
meer dan 25 km	€ [illegible]	€ 27,13	€ 28,10	€ [illegible]	€ [illegible]	€ [illegible]
meer dan 35 km	€ 31,40	€ 31,76	€ 32,80	€ 38,34	€ 38,34	€ 38,95
meer dan 50 km	€ 35,05	€ 35,45	€ 36,61	€ 42,69	€ 43,20	€ [illegible]
meer dan 60 km	€ 36,29	€ 36,70	€ 37,98	€ 44,37	€ 44,37	€ 45,03

3. In plaats van bovengenoemde vaste vergoedingen heeft de werknemer eenmalig per jaar de mogelijkheid te kiezen voor vergoeding op basis van de kosten van openbaar vervoer (2e klasse).

4. De vergoedingen volgens lid 2 en lid 3 worden ook doorbetaald bij vakantie/verlof volgens artikel C9 lid 10.

5. De ANWB database (snelste route, heen- en terugreis, veerboten waar mogelijk vermijden) binnen Ortec wordt gebruikt voor het vaststellen van de reisafstand en dat bonnetjes nodig zijn om OV-kosten te declareren.

6. Indien tijdens een reis moet worden afgelost draagt de werkgever ervoor zorg dat de werknemer terugkeert naar zijn werklocatie en dat de nieuwe bemanning op de aflosplaats komt.

7. REISKOSTEN BEZOEK ARBODIENST
   Werknemers die een bezoek aan de arbodienst moeten brengen, krijgen een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten in Nederland op basis van Openbaar Vervoer 2e klasse.

8. REISKOSTEN KEURING
   Werknemers die een zeevaart-keuring dienen te ondergaan, krijgen een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten in Nederland op basis van Openbaar Vervoer 2e klasse.

9. REISKOSTEN BINNENVAART-DIENSTENBOEKJE
   Werknemers die in het kader van het op orde houden van hun binnenvaart-dienstenboekje, krijgen een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten in Nederland op basis van Openbaar Vervoer 2e klasse.

Artikel C15: Pensioen

Voor het jaar 2024 geldt:

1. De werknemer op wie dit deel van de cao van toepassing is neemt verplicht deel aan de (geïntegreerde) pensioenregeling van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.

2. De pensioenpremies voor de basispensioenregeling zullen worden verdeeld tussen werkgever en werknemer volgens de verhouding van 2:1. Voor de premieverdeling van de pre-pensioenregeling/overgangsregeling geldt dat de

werknemer de door de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart vastgestelde werknemerspremies betaalt.

Medewerkers gaan per 1 januari 2025 over van het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart naar het Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij. De afspraken omtrent de overgang en de afspraken daarbij horend zijn opgenomen in Bijlage XIII

Artikel C16: Indexclausule

Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie op jaarbasis worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de basissalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de CBS-consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid, referteperiode oktober-oktober).

Artikel C17: Aanvullende vakbondsfaciliteiten

Kaderleden zullen met behoud van salaris vrijgemaakt worden van dienst i.v.m. cao-onderhandelingen, reorganisaties direct het bedrijf betreffende - alsmede de voorbereidingen daartoe - en eventueel andere besprekingen met de werkgever, het personeel of bedrijf betreffende. De hiervoor benodigde tijd die buiten diensttijd valt zal als diensttijd worden beschouwd.

Artikel C18: Werkzaamheden buiten de werkingssfeer

Het verrichten van werkzaamheden buiten het in artikel A2 van de cao genoemde werkingsgebied kan slechts op vrijwillige basis geschieden en zal alleen plaatsvinden op basis van met de werknemersorganisaties overeengekomen regelingen.

Artikel C19: Definities

Basismaandsalaris:	het bruto maandsalaris zonder toeslagen zoals dit wordt genoemd in bijlage II.
Maandsalaris:	het bruto basismaandsalaris vermeerderd met de van toepassing zijnde onregelmatigheidstoeslag en systeemuren. Het maandsalaris staat vermeld in Bijlage II.
Jaarsalaris:	twaalf maal het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Het jaarsalaris staat vermeld in bijlage II.
Loon i.d.z.v. art. C13	het bruto basismaandsalaris, vermeerderd met de van toepassing zijnde onregelmatigheidstoeslag, systeemuren, diplomavergoeding, anciënniteits-toeslag en persoonlijke toeslag ex artikel C5.
Basisuurloon:	basismaandsalaris gedeeld door het aantal uren dat men gemiddeld maandelijks werkt. Men werkt op maandbasis

156,54 uur in systeem A en B. Deze factor van 156,54 wordt gevonden door het totaal aantal weken per jaar (52,18) te vermenigvuldigen met 36 (uur) en vervolgens te delen door 12.

Artikel C20: Jubileumregeling

Alle dienstjubilea (12½, 25 en 40 jaar) van werknemers werkzaam voor SHTR, die loon ontvangen n.a.v. arbeid.

Jubileumviering
Werknemer mag voor € 350 (dit bedrag is niet indexabel) uit eten. De rekening wordt op declaratiebasis ingediend en via het loon uitbetaald.

De navolgende bepalingen zijn van toepassing:

1. De jubileumuitkeringen zijn vastgesteld op een uitkering ter grootte van 1 maandsalaris voor jubilarissen die 25 jaar in dienst zijn en een uitkering ter grootte van 1,5 maandsalaris voor jubilarissen die 40 jaar in dienst zijn. De uitbetaling van de uitkeringen geschiedt met inachtneming van de toepasselijke belasting- en sociale verzekeringswetten;
2. De jubilaris krijgt 1 verlofdag op te nemen in het jaar van zijn/haar jubileum
3. Voor degenen die met pensioen gaan, bedraagt de uitkering € 75,-- (indexatietabel bijlage XI) bruto per dienstjaar

Artikel C21: Overige afspraken voortkomend uit oude cao's

Reparatie WW
Cao-partijen zijn zich bewust dat er wijzigingen komen in de toekenningsduur van de WW. Gezien de in deze cao vastgelegde werkgelegenheidsgarantie is er op dit moment geen aanleiding om hieromtrent nadere afspraken te maken. Mocht de situatie in de toekomst (gedurende de looptijd van deze cao) wijzigingen, dan zullen partijen op dat moment overleggen en evalueren of aanvullende afspraken nodig zijn. In dat geval wordt de cao op dit punt opengebroken.

Regelingenboek
Bij SHTR bestaat een regelingenboek waarin de regelingen die zijn overeengekomen met de ondernemingsraad zijn gebundeld.

Beloningsverschillen 12, 36 en 48 uursdiensten
Er zal een paritaire commissie worden ingesteld die gaat inventariseren wat de omvang is van beloningsverschillen tussen werknemers die werkzaam zijn in de 12-, 36- respectievelijk 48-uurs diensten. Deze commissie zal cao-partijen informeren over haar bevindingen.

TIJD VOOR TIJDREGELING
Indien de werknemer een overuur maakt zal hem bij vergoeding in vrije tijd daadwerkelijk een uur in tijd worden toegekend. Werkgever richt haar administratie er zo op in dat deze afspraak consequent zal worden uitgevoerd.

VAKBONDSCONTRIBUTIE

Werkgever stelt de werknemers met ingang van 1 januari 2006 in de gelegenheid gebruik te maken van de fiscale faciliteit ten aanzien van de vakbondscontributie.

Snipperverlof tijdens Kerst, Oud- en nieuwjaar
Bij wijze van experiment zal -in overleg met de OR- op Kerst, Oud- en Nieuwjaar onder degenen die dienst hebben geloot worden, wie tijdens deze dagen snipperverlof mag opnemen.

Diplomatoeslagen
Werknemers, die op 31 maart 1990 op basis van de diplomavergoedingen zoals vermeld in de betreffende artikelen van de cao's voor de Vereniging van Sleepdienstondernemers te Rotterdam, B.V. Nieuwe Rotterdamse Sleepdienst en B.V. Nieuwe Vlissingse Sleepdienst, een hogere diplomavergoeding ontvingen dan vastgesteld volgens art. 17 van het Reglement, behouden het meerdere in de vorm van een niet-indexabele toeslag op hun jaarinkomen volgens Bijlage 1 van het Reglement.
Deze toeslag vervalt op het moment dat zij een diplomavergoeding gaan ontvangen volgens art. 17 van het Reglement die hoger is dan het totaal van toeslag en diplomavergoeding op 1 april 1990.

Vaste ligplaats
Het onderwerp van de vaste ligplaats zal, zoals in het verleden, besproken worden met de ondernemingsraad. De reeds bestaande afspraken omtrent dit onderwerp zijn van kracht tot het moment dat wijzigingen worden overeengekomen.

Deeltijd werken
De werkgever willigt het verzoek van de werknemer voor deeltijd werk in tenzij zwaarwegende bedrijfs- en/of dienstbelangen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur zich daartegen verzetten. De werkgever zal een beslissing betreffende een verzoek tot deeltijd werk zoveel mogelijk in overleg met de werknemer nemen. Voor de verdere procedure wordt verwezen naar de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Indien de wet wijzigt, wordt hetgeen in de cao is vastgelegd omtrent deeltijd werk herzien.

Wisselen 36 uur naar 48 uur
Werkgever heeft een uitvraag gedaan onder machinisten en matrozen naar de behoefte aan het wisselen van een 36 uurs- naar een 48 uursregime.
Partijen zijn overeengekomen dat hierbij de promotie-/plaatsingslijst wordt toegepast en dat vakorganisaties worden betrokken bij het inzetten van de werknemers en het lopen van de toepasselijke roosters in geval werknemers daadwerkelijk van regime willen wisselen.
Wanneer te zijner tijd de werknemers die op 1 januari 2010 op de huidige promotie-/plaatsingslijst stonden daadwerkelijk zijn gepromoveerd, zal alsnog een uitvraag onder kapiteins naar de behoefte aan het wisselen van een 36 uurs- naar een 48-uurs regime worden uitgevoerd.

Artikel C22: Sleepreizen bonus

Werknemers ontvangen gedurende de looptijd van de cao jaarlijks in januari een bonusuitkering, waarvan de hoogte afhankelijk is van het gemiddelde aantal sleepbewegingen die in het kalenderjaar daaraan voorafgaand per door BTR geëxploiteerde in het werkgebied is gedaan. Voor de berekening rekenen we voor dit artikel met de ingezette blokboten en de 36/12 boot. Daarbij telt de inzet van een sleepboot voor een zogenoemde "special" per etmaal in het kader van deze

bonusregeling voor vier sleepbewegingen. Schepen die deze "specials" doen worden geacht altijd door BTR te zijn geëxploiteerd, met werknemers vallend onder deze cao te zijn bemand en de revenuen van de specials dienen ten goede te komen aan BTR.
De perioden waarin schepen vanwege onderhoud/reparatie tijdelijk niet voor sleepwerk kunnen worden ingezet, tellen niet mee voor de bepaling van het aantal sleepboten.
Voor het bepalen van de hoogte van de bonusuitkering geldt de volgende staffel (indexatie tabel zie bijlage XI):

Aantal gerealiseerde sleepbewegingen per boot	
1000 tot en met 1174	Staffel 1
1175 tot en met 1299 (norm)	Staffel 2
1300 tot en met 1499	Staffel 3
1500 of meer	Staffel 4

Indien het dienstverband in de loop van het kalenderjaar is aangevangen, in arbeidsduur verandert of beëindigd wordt, ontvangt de (ex-)werknemer het pro rata deel van de uitkering.

Bijlage I Salaristabellen voor B-deel per 1 januari 2024

Loontabel 1/1/2024 blijft gelijk aan loontabel 1/1/2023. Er gaat geen inhouding plaatsvinden met [illegible] kracht over kalenderjaar 2024.

Kapitein

Treden	Basismaand salaris	Normale arbeidsduur per jaar	Basisuurloon	Overwerk uurloon	ORT per maand	Basismaand loon incl. ORT	Uurloon incl. ORT	Percentage van hoogste trede
Trede 7	€ 5.440,72	2288	€ 28,54	€ 45,09	€ 1.795,44	€ 7.236,16	€ 37,96	100,00%
Trede 6	€ 5.304,69	2288	€ 27,82	€ 43,96	€ 1.750,55	€ 7.055,24	€ 37,00	97,50%
Trede 5	€ 5.168,68	2288	€ 27,11	€ 42,83	€ 1.705,66	€ 6.874,34	€ 36,06	95,00%
Trede 4	€ 5.032,67	2288	€ 26,40	€ 41,71	€ 1.660,78	€ 6.693,45	€ 35,11	92,50%
Trede 3	€ 4.896,65	2288	€ 25,68	€ 40,57	€ 1.615,89	€ 6.512,54	€ 34,15	90,00%
Trede 2	€ 4.760,62	2288	€ 24,97	€ 39,45	€ 1.571,00	€ 6.331,62	€ 33,21	87,50%
Trede 1	€ 4.624,61	2288	€ 24,25	€ 38,32	€ 1.526,12	€ 6.150,73	€ 32,25	85,00%
Trede 0	€ 4.488,58	2288	€ 23,54	€ 37,19	€ 1.481,23	€ 5.969,81	€ 31,31	82,50%
Dienstdoend								
Trede A	€ 4.352,58	2288	€ 22,83	€ 36,07	€ 1.436,35	€ 5.788,93	€ 30,36	80,00%
Trede B	€ 4.216,56	2288	€ 22,11	€ 34,93	€ 1.391,46	€ 5.608,02	€ 29,41	77,50%
Trede C	€ 4.080,54	2288	€ 21,40	€ 33,81	€ 1.346,58	€ 5.427,12	€ 28,46	75,00%
Trede D	€ 3.944,52	2288	€ 20,69	€ 32,69	€ 1.301,69	€ 5.246,21	€ 27,52	72,50%

Machinist

Treden	Basismaand salaris	Normale arbeidsduur per jaar	Basisuurloon	Overwerk uurloon	ORT per maand volgens NORM	Basismaand loon incl. ORT	Uurloon incl. ORT	Percentage van hoogste trede
Trede 7	€ 4.896,65	2288	€ 25,68	€ 40,57	€ 1.615,89	€ 6.512,54	€ 34,15	100,00%
Trede 6	€ 4.774,23	2288	€ 25,04	€ 39,56	€ 1.575,50	€ 6.349,73	€ 33,30	97,50%
Trede 5	€ 4.651,82	2288	€ 24,40	€ 38,55	€ 1.535,10	€ 6.186,92	€ 32,45	95,00%
Trede 4	€ 4.529,40	2288	€ 23,76	€ 37,54	€ 1.494,70	€ 6.024,10	€ 31,60	92,50%
Trede 3	€ 4.406,99	2288	€ 23,11	€ 36,51	€ 1.454,31	€ 5.861,30	€ 30,74	90,00%
Trede 2	€ 4.284,57	2288	€ 22,47	€ 35,50	€ 1.413,91	€ 5.698,48	€ 29,89	87,50%
Trede 1	€ 4.162,16	2288	€ 21,83	€ 34,49	€ 1.373,51	€ 5.535,67	€ 29,03	85,00%
Trede 0	€ 4.039,74	2288	€ 21,19	€ 33,48	€ 1.333,11	€ 5.372,85	€ 28,18	82,50%
Dienstdoend								
Trede A	€ 3.917,32	2288	€ 20,55	€ 32,47	€ 1.292,72	€ 5.210,04	€ 27,33	80,00%
Trede B	€ 3.794,90	2288	€ 19,90	€ 31,44	€ 1.252,32	€ 5.047,22	€ 26,47	77,50%
Trede C	€ 3.672,49	2288	€ 19,26	€ 30,43	€ 1.211,92	€ 4.884,41	€ 25,62	75,00%
Trede D	€ 3.550,07	2288	€ 18,62	€ 29,42	€ 1.171,52	€ 4.721,59	€ 24,76	72,50%

Matroos/Stuurman

Treden	Basismaand salaris	Normale arbeidsduur per jaar	Basisuurloon	Overwerk uurloon	ORT per maand volgens NORM	Basismaand loon incl. ORT	Uurloon incl. ORT	Percentage van hoogste trede
Trede 10	€ 3.808,50	2288	€ 19,97	€ 31,55	€ 1.256,81	€ 5.065,31	€ 26,56	100,00%
Trede 9	€ 3.655,39	2288	€ 19,17	€ 30,29	€ 1.206,28	€ 4.861,67	€ 25,50	95,98%
Trede 8	€ 3.502,29	2288	€ 18,37	€ 29,02	€ 1.155,76	€ 4.658,05	€ 24,43	91,96%
Trede 7	€ 3.349,20	2288	€ 17,57	€ 27,76	€ 1.105,24	€ 4.454,44	€ 23,37	87,94%
Trede 6	€ 3.196,09	2288	€ 16,76	€ 26,48	€ 1.054,71	€ 4.250,80	€ 22,29	83,92%
Trede 5	€ 3.042,99	2288	€ 15,96	€ 25,22	€ 1.004,19	€ 4.047,18	€ 21,23	79,90%
Trede 4	€ 2.889,51	2288	€ 15,15	€ 23,94	€ 953,54	€ 3.843,05	€ 20,15	75,87%
Trede 3	€ 2.736,41	2288	€ 14,35	€ 22,67	€ 903,02	€ 3.639,43	€ 19,09	71,85%
Trede 2	€ 2.583,31	2288	€ 13,55	€ 21,41	€ 852,49	€ 3.435,80	€ 18,02	67,83%
Trede 1	€ 2.430,20	2288	€ 12,75	€ 20,15	€ 801,97	€ 3.232,17	€ 16,96	63,81%
Trede 0	€ 2.277,10	2288	€ 11,94	€ 18,87	€ 751,44	€ 3.028,54	€ 15,88	59,79%

Bijlage I.I Salaristabellen voor B-deel per 1 januari 2025

Met het cpi cijfer van oktober 2024, namelijk 2,6%, verrekenen we de deflatiecorrectie a -2% + 1%
initiële verhoging = 1,0% salarisverhoging per 1 januari 2025

Kapitein

Treden	Basismaand salaris	Normale arbeidsduur per jaar	Basisuurloon	Overwerk uurloon	ORT per maand	Basismaandloon incl. ORT	Uurloon incl. ORT
Trede 7	€ 5.527,77	2288	€ 28,99	€ 45,80	€ 1.824,16	€ 7.351,93	€ 38,56
Trede 6	€ 5.389,57	2288	€ 28,27	€ 44,67	€ 1.778,56	€ 7.168,13	€ 37,60
Trede 5	€ 5.251,38	2288	€ 27,54	€ 43,51	€ 1.732,96	€ 6.984,34	€ 36,63
Trede 4	€ 5.113,19	2288	€ 26,82	€ 42,38	€ 1.687,35	€ 6.800,54	€ 35,67
Trede 3	€ 4.975,00	2288	€ 26,09	€ 41,22	€ 1.641,75	€ 6.616,75	€ 34,70
Trede 2	€ 4.836,79	2288	€ 25,37	€ 40,08	€ 1.596,14	€ 6.432,93	€ 33,74
Trede 1	€ 4.698,60	2288	€ 24,64	€ 38,93	€ 1.550,54	€ 6.249,14	€ 32,77
Trede 0	€ 4.560,40	2288	€ 23,92	€ 37,79	€ 1.504,93	€ 6.065,33	€ 31,81
Dienstdoend							
Trede A	€ 4.422,22	2288	€ 23,19	€ 36,64	€ 1.459,33	€ 5.881,55	€ 30,84
Trede B	€ 4.284,02	2288	€ 22,47	€ 35,50	€ 1.413,73	€ 5.697,75	€ 29,89
Trede C	€ 4.145,83	2288	€ 21,74	€ 34,35	€ 1.368,12	€ 5.513,95	€ 28,91
Trede D	€ 4.007,63	2288	€ 21,02	€ 33,21	€ 1.322,52	€ 5.330,15	€ 27,96

Machinist

Treden	Basismaandsalaris	Normale arbeidsduur per jaar	Basisuurloon	Overwerk uurloon	ORT per maand volgens NORM	Basismaandloon incl. ORT	Uurloon incl. ORT
Trede 7	€ 4.975,00	2288	€ 26,09	€ 41,22	€ 1.641,75	€ 6.616,75	€ 34,70
Trede 6	€ 4.850,62	2288	€ 25,44	€ 40,20	€ 1.600,70	€ 6.451,32	€ 33,84
Trede 5	€ 4.726,25	2288	€ 24,79	€ 39,17	€ 1.559,66	€ 6.285,91	€ 32,97
Trede 4	€ 4.601,87	2288	€ 24,14	€ 38,14	€ 1.518,62	€ 6.120,49	€ 32,11
Trede 3	€ 4.477,50	2288	€ 23,48	€ 37,10	€ 1.477,58	€ 5.955,08	€ 31,23
Trede 2	€ 4.353,12	2288	€ 22,83	€ 36,07	€ 1.436,53	€ 5.789,65	€ 30,36
Trede 1	€ 4.228,75	2288	€ 22,18	€ 35,04	€ 1.395,49	€ 5.624,24	€ 29,50
Trede 0	€ 4.104,38	2288	€ 21,53	€ 34,02	€ 1.354,45	€ 5.458,83	€ 28,63
Dienstdoend							
Trede A	€ 3.980,00	2288	€ 20,87	€ 32,97	€ 1.313,40	€ 5.293,40	€ 27,76
Trede B	€ 3.855,62	2288	€ 20,22	€ 31,95	€ 1.272,35	€ 5.127,97	€ 26,89
Trede C	€ 3.731,25	2288	€ 19,57	€ 30,92	€ 1.231,31	€ 4.962,56	€ 26,03
Trede D	€ 3.606,87	2288	€ 18,92	€ 29,89	€ 1.190,27	€ 4.797,14	€ 25,16

Matroos/Stuurman

Treden	Basismaandsalaris	Normale arbeidsduur per jaar	Basisuurloon	Overwerk uurloon	ORT per maand volgens NORM	Basismaandloon incl. ORT	Uurloon incl. ORT
Trede 10	€ 3.869,44	2288	€ 20,29	€ 32,06	€ 1.276,92	€ 5.146,36	€ 26,99
Trede 9	€ 3.713,88	2288	€ 19,48	€ 30,78	€ 1.225,58	€ 4.939,46	€ 25,91
Trede 8	€ 3.558,33	2288	€ 18,66	€ 29,48	€ 1.174,25	€ 4.732,58	€ 24,82
Trede 7	€ 3.402,79	2288	€ 17,85	€ 28,20	€ 1.122,92	€ 4.525,71	€ 23,74
Trede 6	€ 3.247,23	2288	€ 17,03	€ 26,91	€ 1.071,59	€ 4.318,82	€ 22,65
Trede 5	€ 3.091,68	2288	€ 16,22	€ 25,63	€ 1.020,25	€ 4.111,93	€ 21,57
Trede 4	€ 2.935,74	2288	€ 15,40	€ 24,33	€ 968,79	€ 3.904,53	€ 20,48
Trede 3	€ 2.780,19	2288	€ 14,58	€ 23,04	€ 917,46	€ 3.697,65	€ 19,39
Trede 2	€ 2.624,64	2288	€ 13,77	€ 21,76	€ 866,13	€ 3.490,77	€ 18,31
Trede 1	€ 2.469,09	2288	€ 12,95	€ 20,46	€ 814,80	€ 3.283,89	€ 17,22
Trede 0	€ 2.313,54	2288	€ 12,13	€ 19,17	€ 763,47	€ 3.077,01	€ 16,13

Bijlage II Salaristabellen voor C-deel per 1 januari 2024

Loontabel 1/1/2024 blijft gelijk aan loontabel 1/1/2023. Er gaat geen [illegible] plaatsvinden met terugwerkende kracht over kalenderjaar 2024.

Basismaandsalarissen ,maandsalarissen en toeslagen per 01/01/2024 (bij 36 resp.48 uur per week)

AFC: 13,50% Indeel:

FUNCTIE	BASIS MAAND SALARIS		systeem uren	onregel_ matigheid-toeslag	percentage onregelmatig-heidtoeslag	maand salaris	vakantie toeslag 8.4%	einde jaars uitkering 8.33%	jaar salaris	basis uurloon 100%	toeslag 30%	toeslag 50%	toeslag 58%	130%	158%	150%	200%
SYSTEEM A																	
Kapitein 36 uur	3.741,53			1.716,99	45,89%	5.458,52	5.502,19	5.458,52	76.463,02	23,90	7,17	11,95	13,86	31,07	37,76	35,85	47,80
Machinist 36 uur	3.683,56			1.690,38	45,89%	5.373,94	5.416,93	5.373,94	75.278,09	23,53	7,06	11,77	13,65	30,59	37,18	35,30	47,06
Matroos/motordrijver 36 uur	3.088,32			1.417,23	45,89%	4.505,55	4.541,59	4.505,55	63.113,75	19,73	5,92	9,87	11,44	25,65	31,17	29,60	39,46
SYSTEEM B																	
Kapitein 48 uur	3.741,53		1.820,77	1.602,13	42,82%	7.164,43	5.386,41	5.343,66	96.703,30	23,90	7,17	11,95	13,86	31,07	37,76	35,85	47,80
Machinist 48 uur	3.683,56		1.792,58	1.580,25	42,90%	7.056,39	5.305,92	5.263,81	95.246,35	23,53	7,06	11,77	13,65	30,59	37,18	35,30	47,06
Stuurman 48 uur	3.349,50		1.630,31	1.454,35	43,42%	6.434,16	4.842,28	4.803,85	86.856,04	21,40	6,42	10,70	12,41	27,82	33,81	32,10	42,80
Matroos/motordrijver 48 uur	3.088,32		1.503,09	1.351,76	43,77%	5.943,17	4.475,80	4.440,08	80.223,73	19,73	5,92	9,87	11,44	25,65	31,17	29,60	39,46
SYSTEEM A 12 uursdienst																	
Kapitein 3612	3.741,53			1.716,99	45,89%	5.458,52	5.502,19	5.458,52	76.463,02	23,90	7,17	11,95	13,86	31,07	37,76	35,85	47,80
Machinist 3612	3.683,56			1.690,38	45,89%	5.373,94	5.416,93	5.373,94	75.278,09	23,53	7,06	11,77	13,65	30,59	37,18	35,30	47,06
Matroos/motordrijver 3612	3.088,72			1.417,23	45,89%	4.505,55	4.541,59	4.505,55	63.113,75	19,73	5,92	9,87	11,44	25,65	31,17	29,60	39,46

Bovenstaande tabel is van toepassing voor personeelsleden welke voor 1 januari 1998 een arbeidsovereenkomst hadden waarop de Cao van Smit Havensleepdiensten van toepassing is.

Bijlage II.I Salaristabellen voor C-deel per 1 januari 2025

Basismaandsalarissen ,maandsalarissen en toeslagen per 01/01/2025 (bij 36 resp.48 uur per week)

APC: **1,60%** Initieel:

FUNCTIE	BASIS MAAND SALARIS		systeem uren	onregel_ matigheid-toeslag	percentage onregelmatig-heidtoeslag	maand salaris	vakantie toeslag 8.4%	einde jaars uitkering 8.33%	jaar salaris	basis uurloon 100%	toeslag 30%	Toeslag 50%	toeslag 58%	130%	158%	150%	200%
SYSTEEM A																	
Kapitein 36 uur	3.801,40			1.744,46	45,89%	5.545,86	5.590,23	5.545,86	77.686,43	24,28	7,29	12,14	14,09	31,57	38,37	36,43	48,57
Machinist 36 uur	3.742,49			1.717,43	45,89%	5.459,92	5.503,60	5.459,92	76.482,60	23,91	7,17	11,95	13,87	31,08	37,78	35,86	47,82
Matroos/motordrijver 36 uur	3.137,73			1.439,91	45,89%	4.577,64	4.614,26	4.577,64	64.123,58	20,04	6,01	10,02	11,63	26,06	31,67	30,07	40,09
SYSTEEM B																	
Kapitein 48 uur	3.801,40		1.850,02	1.627,76	42,82%	7.279,18	5.472,59	5.429,16	98.251,93	24,28	7,29	12,14	14,09	31,57	38,37	36,43	48,57
Machinist 48 uur	3.742,49		1.821,38	1.605,53	42,90%	7.169,40	5.390,81	5.348,02	96.771,63	23,91	7,17	11,95	13,87	31,08	37,78	35,86	47,82
Stuurman 48 uur	3.403,09		1.656,14	1.477,62	43,42%	6.536,85	4.919,76	4.880,71	88.242,69	21,74	6,52	10,87	12,61	28,26	34,35	32,61	43,48
Matroos/motordrijver 48 uur	3.137,73		1.527,01	1.373,39	43,77%	6.038,13	4.547,21	4.511,12	81.515,86	20,04	6,01	10,02	11,63	26,06	31,67	30,07	40,09
SYSTEEM A 12 uursdienst																	
Kapitein 3612	3.801,40			1.744,46	45,89%	5.545,86	5.590,23	5.545,86	77.686,43	24,28	7,29	12,14	14,09	31,57	38,37	36,43	48,57
Machinist 3612	3.742,49			1.717,43	45,89%	5.459,92	5.503,60	5.459,92	76.482,60	23,91	7,17	11,95	13,87	31,08	37,78	35,86	47,82
Matroos/motordrijver 3612	3.137,73			1.439,91	45,89%	4.577,64	4.614,26	4.577,64	64.123,58	20,04	6,01	10,02	11,63	26,06	31,67	30,07	40,09

Bovenstaande tabel is van toepassing voor personeelsleden welke voor 1 januari 1998 een arbeidsovereenkomst hadden waarop de Cao van Smit Havensleepdiensten van toepassing is.

Bijlage III Regeling 24-uursvaart

Voorwaarden 24 uurs dienst

Werkingssfeer regeling
De 24uurs-regeling is van toepassing op de werknemers die vallen onder het B-deel. Werknemers die vallen onder het C-deel kunnen in de 24-uurs dienst worden ingezet, mits op basis van vrijwilligheid van de werknemer.

Huisvesting

1.1 Verblijf
Werkgever zal zorgdragen voor huisvesting in een nabij gelegen locatie. De locatie zal in overleg met de ondernemingsraad worden gekozen.

Voor werknemers die thuis willen slapen wordt deze mogelijkheid geboden. Echter wel onder de voorwaarde dat een werknemer voor een periode van 6 maanden kiest thuis slapen of op locatie zoals in 1.1 omschreven.
Indien een werknemer een nieuwe keuze wil maken, thuis slapen, dan wel op locatie, dient hij dit een maand van te voren schriftelijk aan te geven bij de afdeling Crewing. Wij zullen zoveel mogelijk de bemanning zo samenstellen dat er op een schip allemaal thuisslapers zijn ingedeeld. Voor zogenaamde aflossers geldt dat zij in overleg met de afdeling crewing op wekelijkse basis een keuze kunnen maken.

1.2 Voeding
Indien men kiest voor slapen op locatie zal Werkgever zorgdragen voor gepaste en gevarieerde voeding.

Voeding aan boord en op locatie
Via de voedselleverancier zal er een pakket met basisbenodigdheden worden geleverd aan boord. Deze benodigdheden dienen zelf besteld te worden. In de huidige dienstweek besteld men het eten voor hun eerstvolgende eigen dienstweek.
Het totale dagbedrag voor de voeding aan boord is vastgesteld in de Indexatietabel bijlage XI.

Tevens kan er voor een bedrag (zie Indexatietabel bijlage XI) per huisje, per week frisdrank en versnaperingen besteld worden. Dit bedrag geldt per ploeg per week.

1.3 Verzamelen / aflossen
Vervoer vanaf en naar de rustlocatie vindt plaats via een taxi naar de aflosplek.

1.4 Vergoeding reiskosten inclusief thuisslapers
Reiskosten
Reiskosten voor medewerkers vallend onder het B-deel worden vergoed zoals beschreven in artikel B15 van de cao. Dit betekend een vergoeding van enkele reis vanuit het woonadres naar de opstapplaats of de rustlocatie. Deze vergoeding geldt alleen voor de aflosmomenten

Voor werknemers die thuisslapen is de volgende regeling van toepassing:

Voor werknemers vallend onder het B-deel is dit beschreven in artikel B15 en voor werknemers vallend onder het C-deel is dit beschreven in artikel C14.
Voor werknemers behorende tot de groep aflossers die een hele werkweek (7 diensten dienst doen) zullen reiskosten ontvangen conform de in deze regeling vastgelegde methodiek. Echter indien er sprake is van aflos (dus minder dan 7 diensten achtereen) dan zal de vergoeding zijn volgens artikel B15 of C14 uit de cao.

Voorbeeld vergoeding conform C14:
Vergoeding woon -werk gedurende de dienstweek € 0,28 / km o.b.v. postcode huisadres- postcode afloslocatie met max een van 60 km enkele reis per dag. Dus bijv: afstand is 40km enkele reis, vergoeding per dag is 80km * € 0,23 = € 18,40 + 80km * € 0,05 belast = € 4,00. Totaal dus € 22,40

1.5 Te laat komen

Op het moment dat je vanuit huis vertrekt is het belangrijk dat je op tijd bent en de bemanning of een eventueel ingehuurd high speed crewtender niet laat wachten.
Op het moment dat toch gebeurt dat je hiervoor te laat bent zullen er consequenties zijn, namelijk:

- 1x te laat is een waarschuwing
- 2x te laat is een officiële schriftelijke waarschuwing
- 3x te laat is een gesprek op kantoor gevolgd door een schorsing.

2. Sleepboot & Bemanning

2.1 Aflos & werktijden

Aflostijden worden in samenspraak met de ondernemingsraad per schip vastgesteld. Overwerk claims voor aanvang diensttijd worden niet gehonoreerd.

Afloslocaties zijn gelijk aan de rustlocaties.

Werkgever zal voor het aflossen gedurende een assistentie zorgdragen voor vervoer via een crewtender Aflossing vindt plaats conform de onder H3 genoemde op- en afstapprocedure.

2.1.1. Reisuren

Naast de 12 uur die de medewerkers per dag werken, heeft men ook nog één (reis)uur. Dit uur wordt vergoed, omdat de normale arbeidsduur voor medewerkers vallend onder het b-deel per dag in de weekdienst 13 uur bedraagt. Indien men in combinatie met aflossing en vaartijd boven 13 uur uitkomt zal het meerdere als overuren uitbetaald worden. Voor medewerkers vallend onder het C-deel is dit door hun arbeidsduur van 14 uur per dag pas boven de 14 uur van toepassing.

2.2 Toeslagen en vergoedingen

Toeslagen en vergoedingen zullen vergoed worden conform de cao.

3. Veilig op- en afstappen

3.1 Aflossen met K.R.V.E. Crewtenders (58, 59, 60, 61 en 62)

Het aflossen via de crewtenders brengt extra risico's met zich mee, er moet overgestapt worden tussen twee varende boten. De risico's die hiermee gepaard gaan zijn:

- Bekneld raken
- Misstappen, uitglijden of vallen
- Te water raken

Om deze risico's te verminderen moeten er een aantal maatregelen in acht worden genomen;

- Duidelijke instructie voor werknemers die niet eerder of lange tijd hebben afgelost via de crewtender.
- Maximaal 4 personen tegelijk in de crewtender, dit i.v.m. het aantal beschikbare zitplaatsen in de crewtender (staan is vanwege golfslag geen optie).
- Vooraf met een loods bespreken dat er afgelost gaat worden tijdens de assistentie en of hij hier eventuele bezwaren tegen heeft (eventueel al via dispatch bij het indelen)
- Afspraken maken waar wordt afgelost, toestemming voor langszij komen en alleen in een "dood" moment van de assistentie (niet tijdens een manoeuvre).

- Maximale snelheid door het water tijdens aflossen is 5 knopen.
- De kapitein van de sleepboot moet rekening houden dat hij zal moeten compenseren voor de kracht die de crewtender op de sleepboot uitoefent
- Goede verlichting op de op- en afstapplaats om misstappen te voorkomen. Hiervoor hoeft de huidige verlichting niet aangepast te worden, deze moet wel goed functioneren ten tijde van overstappen in schemer of duisternis.
- De machinist aan boord van de sleepboot heeft de verantwoordelijkheid ter plaatse en heeft een portofoon om te communiceren met de brug.
- Alleen overstappen als de crewtender tegen de sleepboot aanligt en geen significante beweging tussen de twee plaatsvind.
- Het hoogte verschil tussen op-afstapplaats sleepboot en crewtender mag niet te groot zijn (bij de KRVE 58, 59, 60, 61 en 62 was dit geen probleem)
- De matroos aan boord van de sleepboot pakt eventuele bagage aan, opent de deur in de verschansing en kan reddingsmiddelen toewerpen in een MOB situatie.
- Voor het overstappen eventuele bagage afgeven zodat handen vrij zijn en altijd met een hand vasthouden aan het relingwerk of verschansing.
- Er moet altijd iemand van de sleepbootbemanning aanwezig zijn, aan dek bij het overstappen.
- Er zullen tijdens de test altijd 2 bemanningsleden op Crewtender aanwezig zijn.
- Tijdens het overstappen dienen PBM's als reddingsvest, geschikt schoeisel (werkschoenen) gedragen te worden.
- Het is het recht van de kaptein van de sleepboot om de crewchange af te blazen/uit te stellen indien hij de situatie niet veilig acht.

Tijdens testen met de crewtender van de KRVE kon tijdens het overstappen via de neus of zij altijd een hand aan reling of verschansing gehouden worden, tevens was de hoogte tijdens het overstappen geen punt. De crewtender kon tot een snelheid van 8 knopen tegen de sleepboot aanblijven liggen, echter levert dit veel buiswater op.
Het voordek van de crewtender is verwarmt, ijs afzetting zal dan ook geen probleem zijn op de crewtender, bij de sleepboot zal vooraf ijsvrij en gestrooid moeten worden.

3.2 waterdichte rugtassen

Boluda Towage zal waterdichte (rug)tassen leveren.

4. Gezondheidsrisico's

De gezondheidsrisico's zullen in samenspraak met de arbodienst actief gemonitord worden.

5. Verzekering

5.1 Reisbagageregeling

Werkgever heeft voor de werknemers geen reis- en bagageverzekering voor dienstreizen afgesloten. In geval van schade aan of verlies van persoonlijke bagage kan een claim vergezeld van een proces-verbaal (in geval van diefstal) worden ingediend bij HR, waar de beoordeling plaatsvindt of de schadeclaim wordt gehonoreerd en voor welk bedrag. Het maximaal te vergoeden bedrag bedraagt €2600,- per persoon. Bij de beoordeling van de schade wordt de afschrijvingsregeling toegepast zoals gebruikelijk bij reisverzekeringen. Schade aan meegenomen bagage die eigendom is van de werkgever, is voor rekening van de werkgever.

In geval van schade dient werknemer met de afdeling HR Area NL contact op te nemen.

5.2 Collectieve en Individuele ongevallenverzekering

Voor de werknemers van BTR is er een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. Zie artikel A21.

6. Reisbagageregeling

Werkgever
Werkgever Boluda Towage – Westerlaan 1 te Rotterdam

Deze reisbagageregeling is in eigen beheer van Werkgever.

Werknemer
Iedere werknemer die een dienstverband heeft met de in Nederland gevestigde bedrijven behorende tot de Werkgever groep.

Zakenreis
Een (aaneengesloten) periode betrekking hebbend op het tijdstip van vertrek vanaf het "woonadres" (huisadres of ander adres waar werknemer verblijft tijdens verblijf in het buitenland) naar de plaats(en) van bestemming, het verblijf aldaar tot en met de terugreis naar het woonadres.
Reis en verblijf dienen direct verband te houden met het beroep of bedrijf.

Voor varend personeel wordt onder zakenreis tevens verstaan het reizen van huis naar het vaartuig en terug van het vaartuig naar huis, alsmede het verblijf aan boord.

Reisbagage
Door werknemer voor eigen gebruik (of als geschenk) meegenomen of tijdens de reis aangeschafte voorwerpen. De nagezonden en/of vooruit gezonden persoonlijke uitrusting/bagage valt mede onder deze regeling.

De regeling is tevens van toepassing op alle voorwerpen, die werknemer als persoonlijke uitrusting/bagage op reis bij zich heeft, inclusief de op het lichaam gedragen voorwerpen voor zover deze dienen tot eigen gebruik.

Onder persoonlijke uitrusting/bagage worden niet verstaan postzegel- en muntverzamelingen, alsmede koopmansgoederen. Geld en geldswaardige papieren zijn uitdrukkelijk niet onder deze regeling begrepen. Alle door het bedrijf meegegeven voorwerpen, waaronder bedrijfs-/werkkleding, vallen niet onder deze regeling en worden apart door Werkgever vervangen.

Nieuwwaarde
Het bedrag dat benodigd is voor het aanschaffen van nieuwe voorwerpen van dezelfde soort en kwaliteit.

Aanschafwaarde
Het bedrag dat benodigd is geweest om een voorwerp aan te kopen.

Gebied waarin de regeling van toepassing is
De gehele wereld.

Indien elders verzekerd
Indien de werknemer aanspraak kan maken op vergoeding op grond van een andere regeling of verzekeringsovereenkomst, dan gaat die regeling of verzekeringsovereenkomst voor. In een dergelijk geval zal alleen die schade voor vergoeding in aanmerking komen welke het bedrag, waarop werknemer elders aanspraak zou kunnen maken, te boven gaat.

Begin en einde van de regeling
De regeling zal regelmatig worden geëvalueerd .
De dekking onder deze regeling wordt opgeschort tijdens verlof en/of andere vrije dagen, terwijl geen dekking wordt verleend in de vaste woning van de werknemer.
Met verlof en/of andere vrije dagen wordt bedoeld het moment van thuiskomen - of op vakantieadres aankomen - na een aflossing.

Premie
Voor deze regeling is geen premie verschuldigd.

Schaderegeling
De vergoeding van door een gedekte gebeurtenis veroorzaakte schade en kosten wordt vastgesteld dooreen vertegenwoordiger van de afdeling HR en door een vertegenwoordiger van de afdeling Verzekeringen.

Algemene verplichtingen in geval van schade
Bij beschadiging, verlies of diefstal van bagage:
- Laat bij vermissing, diefstal, en beschadiging tijdens (openbaar) vervoer een schriftelijke verklaring (P.I.R. Property Irregularity Report) opmaken door de vervoerder en in andere gevallen door de hotelleiding.
- Doe bij verlies of diefstal altijd aangifte bij de plaatselijke politie en vraag om een schriftelijk bewijs. Of vraag een verklaring van de kapitein.
- Bewaar beschadigde artikelen tot na de schadeafwikkeling.
- Indien reparatie mogelijk blijkt, is een schatting van de reparatiekosten noodzakelijk.

Voorzichtigheid:
- Laat nooit kostbaarheden, zoals computer apparatuur en reis documenten onbeheerd achter.
- Laat in principe geen bagage in een vervoermiddel achter. Neem handzaam in koffers en tassen verpakte bagage altijd mee naar het logiesverblijf, zelfs bij een enkele overnachting.
- Geen recht op schadevergoeding bestaat indien de werknemer niet de normale voorzichtigheid in acht heeft genomen ter voorkoming van beschadiging aan of verlies en diefstal van de bagage en/of reisdocumenten.

Bij het claimen van schade:
- Meld de schade zo spoedig mogelijk aan bij Werkgever. Indien mogelijk via E-mail e.d.
- Vraag binnen 3 maanden na de gebeurtenis een schadeaangifteformulier aan bij HR. Zend het ingevulde en ondertekende formulier zo spoedig mogelijk retour naar HR.
- Voeg originele nota's, garantiebewijzen, verklaringen en andere betalingsbewijzen bij.
- Een niet volledig of onjuist ingevuld formulier kan vertraging opleveren in de afwikkeling.

Afhandeling van de schade
Geen uitkering volgt als de Werkgever werknemer een onware opgave doet en/of een verkeerde voorstelling van zaken geeft. In dat geval vervalt het recht op uitkering voor de gehele vordering, ook voor die onderdelen waarbij geen onware opgave is gedaan en verkeerde voorstelling van zaken is gegeven.
- Zodra, na afhandeling, verloren of vermiste voorwerpen worden teruggevonden, dient werknemer dit aan Werkgever te melden. Als de goederen worden teruggevonden en/of het/de beschadigde voorwerp(en) gerepareerd kan/kunnen worden, wordt Werkgever eigenaar van deze goederen.
- Als de werknemer aan deze overeenkomst recht op schadevergoeding kan ontlenen, zal Werkgever de schadevergoeding z.s.m. nadat alle stukken ontvangen zijn, uitkeren.

Uitsluitingen

- Schade door eigen gebrek, eigen bederf, slijtage, mot, ongedierte, insecten, langzaam inwerkende weersinvloeden en natuurlijke kwaliteitsvermindering.
- Breukschade aan licht breekbare voorwerpen, tenzij veroorzaakt door een ongeval aan het middel van vervoer overkomen of bij gelegenheid van brand, inbraak, beroving of diefstal.
- Schade door overtreding van douanebepalingen of confiscatie door douane- of andere autoriteiten.
- Schade veroorzaakt door opzet of grove schuld van werknemer.
- Schade aan antiquiteiten en voorwerpen van kunst- en verzamelwaarde.
- Schade aan koffers, tenzij deze ongeschikt geworden zijn voor gebruik.

Schadevergoeding

Werkgever vergoedt -behoudens het onder uitsluitingen bepaalde- alle schade, vermissing, diefstal en verlies aan/van de voorwerpen/eigendommen van werknemer met inachtneming van de volgende voorwaarden en limieten:
Het totaal uit te betalen bedrag per gebeurtenis is maximaal € 2.600,- waaronder:

* Kostbaarheden tot een maximum van € 625, waaronder horloges en sieraden.
* Contactlenzen en (zonne)brillen tot een maximum van € 625.
* Telecommunicatie apparatuur (GSM toestel) tot een maximum van € 625.
* Bedrijfs/werkkleding wordt door Werkgever apart vervangen en valt buiten deze regeling.
* Met inachtneming van de genoemde maxima zal de schadevergoeding worden toegepast volgens de gebruikelijke afschrijvingsregeling van verzekeraars.
* De uitkering zal nooit méér bedragen dan de huidige nieuwwaarde.
* Indien verzekerde geen nota's met de datum en prijs van aanschaf kan overleggen, wordt op basis van coulance afgestemd wat een redelijke vergoeding is.
* Indien, na overeenstemming met de werknemer, goederen/voorwerpen redelijkerwijs voor herstel of vervanging in aanmerking komen dan zullen de herstelkosten worden vergoed.

Deze voorwaarden vervangen de voorwaarden die tot heden van toepassing waren.

BIJLAGE IV Regeling weekdiensten en rustblokken

1. RUSTBLOK WEEKDIENST

Het weekdienstrooster kent 1 rustblok van 10 uur aaneengesloten. Onderscheiden wordt voorts het A-blok, het B-blok en het C-blok met elk een ander tijdvak waarin het rustblok valt. De arbeids- en rusttijden gelden voor ieder bemanningslid aan boord van de sleepboten, maar de kapiteins zijn verantwoordelijk voor de handhaving ervan en voeren de rechtstreekse communicatie met dispatch.
Indien er rustblok-gerelateerde besluiten moeten worden genomen, dient de kapitein dit te doen in overleg met zijn bemanning. De rustblokken en de rustblok-gerelateerde besluiten gelden voor ieder bemanningslid.
Problemen, misverstanden, onduidelijkheden of geschillen ten aanzien van de rustblokken c.q. de vaar- en rusttijden dienen schriftelijk bij het MT en in afschrift bij de ondernemingsraad neergelegd te worden.

2. HET RUSTBLOK

1. De aanvangs- en eindtijden van het rustblok zijn:
   Voor het A-blok 10.00 uur - 20.00 uur
   Voor het B-blok 17.00 uur - 03.00 uur
   Voor het C-blok 00.00 uur - 10.00 uur

2. Het aantal contract arbeidsuren voor werknemers vallend onder het B deel wordt vastgesteld op 13 uur per 24 uur (conform artikel B3), werknemer krijgt voor het werken gedurende het 14de uur, 1 overuur per dag uitbetaald. Registratie geschiet d.m.v. timesheets welke door de kapitein ondertekend dient te worden.

3. Het aantal contract arbeidsuren voor werknemers vallend onder het C-deel wordt vastgesteld op 14 uur per 24 uur.

   Per etmaal (rekenend van 10.00 uur tot 10.00 uur) wordt een periode van 10 uur aaneengesloten vast ingeroosterd, dat bestemd is voor rust.
   Het Arbeidstijdenbesluit Vervoer biedt de mogelijkheid dat partijen in collectiviteit overeenkomen de rustperioden maximaal drie maal per week te verkorten tot minimaal 6 uur aaneengesloten. Via dit artikel wordt van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

   In het Arbeidstijdenbesluit Vervoer is voorts bepaald dat behoudens de uitzondering uit de vorige alinea een minimale onafgebroken rusttijd van 8 uur aaneengesloten dient te worden genoten.

   De kapitein in de weekdienst dient er derhalve rekening mee te houden dat de gehele bemanning maximaal 3 maal per week na 6 uur onafgebroken rust en voorts na 8 uur onafgebroken rust voor werk kan worden opgeroepen.

4. Ter bepaling van wanneer van deze mogelijkheid om het rustblok te verkorten, gebruik wordt gemaakt, geldt dat gerekend wordt vanaf het aanvangstijdstip van het ingeroosterde rustblok.

Indien een bemanning wordt opgeroepen voor werk na 6 uren gerekend vanaf de aanvang van het rustblok, maar vóór 8 uren na aanvang van het rustblok, geldt dit als een oproep voor werk na zes aaneengesloten uren. Dit kan maximaal drie maal in één dienstweek. Voor de berekening van vergoedingen wordt gewerkt met de feitelijke oproeptijd.

	Aanvang rustblok	6 uur na aanvang	8 uur na aanvang	10 uur na aanvang
A-blok	10.00 uur	16.00 uur	18.00 uur	20.00 uur
B-blok	17.00 uur	23.00 uur	01.00 uur	03.00 uur
C-blok	00.00 uur	06.00 uur	08.00 uur	10.00 uur

5. Na overleg met dispatch bepaalt de kapitein in samenspraak met zijn bemanning of en met hoeveel uren het tegoed aan rusturen door het invaren of eerder roepen in het vast ingeroosterde rustblok onderbroken kan worden. De kapitein geeft ook aan hoeveel uren aaneengesloten er door bemanning gerust gaan worden, rekening houdend met veiligheid, wet- en regelgeving. De afgesproken aaneengesloten periode van rust kan niet voor werkzaamheden worden onderbroken (behoudens bij calamiteiten, zoals een ramp of een ongeluk).

6. Het rustblok zal altijd worden genoten daar waar de boot bij aanvang van de weekdienst wordt afgelost en bemand, de zogeheten vaste rust- en aflooslocatie. Dit is in de Prinses Margriethaven, Scheurhaven, 4de Petroleumhaven, Schiedam of in Vlaardingen. Zo is het mogelijk dat de bemanning desgewenst van boord kan gaan en zich met eigen vervoer kan verplaatsen. De rustlocatie is voorzien van walspanning.

   Bezoek aan boord van schepen dient vooraf aangemeld te worden bij Dispatch.

7. De werkgever voorziet in lijn met het beleid van de Port of Rotterdam de rustplaatsen van walspanning. Bij storing aan de walspanning zal de werkgever zich inzetten om de storing op zo kort als mogelijke termijn op te lossen zodat er gebruik kan worden gemaakt van de walspanning.

   Indien schepen door invloeden van buitenaf (dus buiten de invloedssfeer van BTR) – bijvoorbeeld, maar niet beperkt tot, gifwolken, op last van overheidsinstantie(s), door onderhoud van de haven, defect aan de walspanning installatie etc. en door buiten de invloed van BTR verminderde personele capaciteit (door bijvoorbeeld tijdelijk verhoogd ziekteverzuim, een hoger aantal werknemers met verlof, calamiteitenverlof etc.) – niet kunnen rusten op een van de vaste rust- en aflooslocaties (met walspanning) en daardoor van een andere rustlocatie in de regio Stad of Europoort gebruik moeten maken, kan de bemanning via DISPATCH en op kosten van BTR een taxi bestellen voor vervoer van het schip naar het eigen vervoermiddel bij de vaste rust- en aflooslocatie en vice versa. Zodoende is gewaarborgd dat de bemanning tijdens het grote rustblok van boord kan en zich vrij kan bewegen.

   Om zo veel als mogelijk te voorkomen dat de werknemer door overmacht moet rusten op een locatie zonder walspanning zal de werkgever altijd 2 ligplaatsen met walspanning bovenop het aantal locaties voor het aantal blokboten zoals in de jaarplanning opgenomen, voorzien. Deze ligplaatsen worden jaarlijks met het vaststellen van het jaarrooster met de OR afgestemd.

In bovengenoemde gevallen geldt dat voor het rusten op een andere locatie geen overuren worden betaald, ook niet als op de rustlocatie geen walspanning aanwezig is.

Op deze regel gelden twee uitzonderingen.

1. Indien en zodra er na 1 week nog steeds geen werkende walvoeding is, zal de rust van de bemanning aan boord vanaf dat moment betaald worden als overwerk.
2. Het rusten zonder walspanning op VB Falcon, VB Sterling of een gelijkwaardige type sleepboot zal als overuren worden vergoed. Indien er gelijkwaardige type sleepboten in de vloot van Boluda Towage Rotterdam worden toegevoegd wordt er samen met de OR bepaald of deze ook uitgesloten worden van de regel dat het rusten aan boord zonder walspanning niet als overuren wordt vergoed.

8. Indien de kapitein op eigen initiatief aan DISPATCH doorgeeft het grote rustblok door te brengen op een andere dan de vaste rust- en afloslocatie, vervalt de verplichting van BTR om taxivervoer te regelen en kunnen evenmin overuren worden geclaimd.

VERSCHUIVING OF INKORTING VAN HET RUSTBLOK / COMPENSATIE

1. Indien een bemanning in het vast ingeroosterde rustblok (zowel het A-blok als het B-blok als het C-blok) doorvaart, of wordt opgeroepen voor werk, gelden de uren die tijdens het ingeroosterde rustblok worden gevaren, als overwerk. De tijd die in het vast ingeroosterde rustblok gewerkt wordt, wordt per half uur verrekend. Deze uren worden vergoed conform artikel B12.

2. Voor werknemers vallend onder het C-deel worden overuren vergoed conform artikel C6.
   Na het invaren in het vast ingeroosterde rustblok volgt, in overleg met de kapitein, minimaal 6 en maximaal 10 uur aangesloten rust.

3. Indien de bemanning eerder is opgeroepen voor werk, geeft de kapitein aan het Dispatch door hoeveel aaneengesloten rusturen hij en zijn bemanning nog tegoed heeft. In overleg met het Dispatch worden deze uren alsnog gerust op een vaste locatie met walaansluiting. Reguliere onderhoudswerkzaamheden, zoals schoonmaak, administratie, e.d. zijn géén reden om deze rusturen niet te genieten. Indien het Dispatch verzoekt om deze rusturen op een andere locatie te genieten, beslist de kapitein of hij aan dat verzoek tegemoet komt en waar de boot komt te liggen.
   De kapitein geeft aan hoeveel aaneengesloten uren hij en zijn bemanning gaat rusten. De rusttijd vangt altijd aan op een half of een heel uur.

4. Dispatch dient het aantal rusturen dat de kapitein ter compensatie aangeeft te noteren. Indien er misverstanden of meningsverschillen ontstaan, dienen deze bij de operationeel manager en in afschrift aan de ondernemingsraad kenbaar gemaakt te worden. Uiteindelijk staat de weg naar de klachtencommissie open voor meningsverschillen die niet op een andere manier kunnen worden bijgelegd.

5. Indien het tegoed aan rusturen niet alsnog of niet alsnog aaneengesloten gerust kunnen worden (dit bepaalt de kapitein in samenspraak met zijn bemanning) komen deze uren in aanmerking voor een extra compensatie conform artikel B14. Voor werknemers vallend onder het C-deel worden overuren vergoed conform artikel C6.

6. Indien het tegoed aan rusturen alsnog wordt genoten direct voorafgaand aan het volgende rustblok, tellen deze rusturen niet mee voor de bepaling van het minimum van 6 dan wel 8 aaneengesloten rusturen. Indien de kapitein en zijn bemanning deze uren voorafgaand aan het volgende rustblok wel wil laten meetellen, dient de kapitein dit voorafgaand aan de rusttijd duidelijk met het Dispatch af te spreken.

7. Indien het rustblok door het uitlopen van werkzaamheden in het kader van assistentie later aanvangt dan het aanvangstijdstip vermeld in lid 2 van deze afspraken, communiceert de kapitein na het afmeren op de rustlocatie de eindtijd aan het Dispatch. De rusttijd vangt altijd aan op een half of een heel uur.

8. De rusturen die de bemanning door het later beginnen van het rustblok of door het eerder opgeroepen worden voor werk nog tegoed heeft, dienen in het A-blok en in het B-blok alsnog te worden genoten vóór afloop van het etmaal om 10.00 uur (zie lid 3 van deze bijlage).
   Voor het A-blok en het B-blok betekent dit dat de rusturen die de bemanning nog tegoed heeft, altijd achteraf, maar binnen het etmaal eindigend om 10.00 uur moeten worden ingehaald. Indien de bemanning de rusturen die hij tegoed heeft niet meer voor 10.00 uur kan genieten, komen deze uren voor extra compensatie

in aanmerking conform artikel B14. Voor werknemers vallend onder het C-deel worden overuren vergoed conform artikel C6.

9. Voor het C-blok betekent dit dat de rusturen die bemanning nog tegoed heeft achteraf, maar vóór 24.00 uur op de daarop volgende dag te worden genoten. Indien de bemanning de rusturen die hij tegoed heeft niet meer voor 24.00 uur kan genieten, komen deze uren voor extra compensatie in aanmerking conform artikel B14. Voor werknemers vallend onder het C-deel worden overuren vergoed conform artikel C6.
   Voor het C-blok geldt voorts dat rusturen die niet meer kunnen worden genoten vanwege het einde van de werkweek (de nacht van dinsdag op woensdag voor de aflossing), worden vergoed conform artikel B14. Voor werknemers vallend onder het C-deel worden overuren vergoed conform artikel C6.
   Bijvoorbeeld: Indien de bemanning in het C-blok op woensdag om 08.00 uur wordt opgeroepen voor werk en men werkt tot 10.00 uur, dan worden 2 overuren vergoed conform artikel B14. Voor alle werknemers worden overuren vergoed conform artikel B14 of C6 en geldt eveneens een extra vergoeding van 2 overuren (dus in totaal 4 overuren) conform artikel B14 of C6 lid 4 vanwege het niet tijdig kunnen genieten van de rusturen die de bemanning nog tegoed had.

10. Indien de bemanning na het eerder opgeroepen worden voor werk 14 uur arbeid heeft verricht, kan de kapitein besluiten om op basis van de wet- en regelgeving en/of uit veiligheidsoverwegingen geen gehoor te geven aan een oproep van het Dispatch en dan alsnog de rust te gaan genieten. Dit dient door de kapitein minimaal 1 reis van tevoren aan het Dispatch te worden doorgegeven.

11. Werkzaamheden anders dan het reguliere sleepwerk (monteur, reparatie e.d.) dienen vooraf via een mail van de werkgever bij de kapitein aangemeld te worden.

12. Indien Dispatch vanwege een extreem werkaanbod gedurende de dienstweek een verzoek doet om nog een extra assistentie te doen, kan de kapitein in samenspraak met zijn bemanning besluiten om aan dit verzoek gehoor te geven. Indien echter de veiligheid en/of de wet- en regelgeving in het geding komt of komen, kan de kapitein te allen tijde besluiten om geen gehoor te geven aan het verzoek van het Dispatch. Indien mogelijk dient de kapitein dit 1 reis van tevoren aan te geven. Het aantal uren dat de bemanning dan gaat rusten, wordt door de kapitein aan het Dispatch doorgegeven.

13. De bemanning en kapitein mag tijdens een rustblok van boord, onder de volgende voorwaarden:
   a. De werknemer die naar huis gaat dient dit persoonlijk aan het dispatch door te geven;
   b. Iedere werknemer is er zelf verantwoordelijk voor dat hij bereikbaar is en dat hij op tijd op zijn werk is;
   c. De boot dient uiterlijk 1 uur na de oproep bemand en vaarklaar te worden gemeld. Dispatch waarschuwt, na minimaal 6 uur rust (maximaal 3 maal per week) de kapitein. De kapitein waarschuwt op zijn beurt de bemanningsleden.
   d. De tijdsvergoeding voor de gehele bemanning vangt aan op het moment dat dispatch de kapitein met een 1 uur notice voor werkzaamheden belt.
   Indien de bemanning bij ingang van het rustblok zich aan boord beschikbaar moet houden op grond van noodzakelijke dienstverlening begint de overwerkvergoeding bij aanvang van het rustblok. Deze regeling geldt alleen indien het Dispatch hier uitdrukkelijk (via mail) opdracht voor geeft.

TUSSENPLOEG

Indien BTR dit noodzakelijk acht, kan aan een bemanning het verzoek worden gedaan om ruimte te maken voor een tussenploeg. Dit verzoek kan niet worden gedaan aan een bemanning die werkt in het C-blok, behoudens op de dinsdagavond, voordat aflossing plaatsvindt.

De inzet van een tussenploeg kan niet vaker dan drie maal per week per werknemer plaatsvinden.

1. Ruimte maken voor een tussenploeg betekent:
   In het A-blok dat de bemanning om 06.00 uur van boord gaat op de vaste rust- en afloslocatie en daar twaalf uur later, om 18.00 uur de dienst weer hervat.
   In het B-blok betekent het dat de bemanning om 18.00 uur van boord gaat op de vaste rust- en afloslocatie en daar twaalf uur later, om 06.00 uur de dienst weer hervat.
   In het C-blok betekent het dat de bemanning middernacht, het begin van de woensdag aflosdag, van boord gaat en de weekdienst beëindigt.

   De bemanning in het A-blok of in het B-blok kan thuis gaan rusten en eten of kan gebruik maken van een door BTR gefaciliteerde eet- en slaapgelegenheid.
   Bij de keuze voor thuis worden de reiskosten vergoed met 0,28 euro/km op basis van postcode huisadres - postcode afloslocatie met een maximum van 60 km enkele reis (dus bv: € 0,28 /km o.b.v. postcode huisadres- postcode afloslocatie met max een van 60 km enkele reis per dag. Dus bijv: afstand is 40km enkele reis, vergoeding per dag is 80km * € 0,23= € 18,40 + 80km * € 0,05 belast = € 4,00. Totaal dus € 22,40).

   De bemanning in het A-blok of het B-blok die ruimte maakt voor een tussenploeg, krijgt voor elk etmaal waarin ruimte wordt gemaakt een inconveniëntenvergoeding ter hoogte van twee uur overwerkbetaling conform artikel B14 en C6 lid 4.

   De bemanning in het C-blok houdt recht op een betaling van de volledige weekdienst.

VOORBEELDEN VOOR DE TOEPASSING VAN DE BEPALINGEN IN DEZE BIJLAGE

A-blok van 10.00-20.00 = 6 tot 10 uur rust.

A-blok:10.00–20.00 = 10 uur rust en van 20.00-10.00 = 14 uur arbeidstijd.

***A-Blok: VOORBEELD na minimaal 6 uur rust geroepen*:**
Geroepen om 16:00 en gevaren tot 20.00 = 4 overuren.
4 uur rust tegoed voor 10.00.

Na overleg met dispatch bepaalt de kapitein (in samenspraak met zijn bemanning) of en met hoeveel uren dit blok van 4 uur onderbroken kan worden en geeft de kapitein aan hoeveel uren aaneengesloten er door de bemanning gerust gaan worden, rekening houdend met veiligheid, wet- en regelgeving. De afgesproken aaneengesloten rust kan niet voor werkzaamheden worden onderbroken (behoudens in geval van calamiteiten, zoals een ramp of een ongeluk).

VOORBEELDEN:
10.00-16.00=6 uur rust/16.00-20.00=4 uur arbeid=4 overuren=4 uur rust repareren voor 10.00
10.00-17.00=7 uur rust/17.00-20.00=3 uur arbeid=3 overuren=3 uur rust repareren voor 10.00
10.00-18.00=8 uur rust/18.00-20.00=2 uur arbeid=2 overuren=2 uur rust repareren voor 10.00
10.00-19.00=9 uur rust/19.00-20.00=1 uur arbeid=1 overuren=1 uur rust repareren voor 10.00

Indien men de rusturen die men tegoed heeft niet meer voor 10.00 kan genieten komen deze uren voor extra compensatie in aanmerking tegen 158% van het basis uurloon (conform artikel B14 of C6 lid 4 cao). De kapitein geeft deze uren door aan dispatch.

De kapitein kan besluiten om, op basis van wet- en regelgeving en/of veiligheid, aan een oproep van dispatch geen gehoor meer te geven om alsnog rust te gaan genieten. Dit dient de kapitein minimaal 1 reis van tevoren aan te geven.

B-blok van 17.00-03.00 = 6 tot 10 uur rust.

B-blok: 10.00–17.00 arbeidstijd, van 17.00-03.00 = 10 uur rust en van 03.00-10.00 =arbeidstijd.

B-Blok: VOORBEELD na minimaal 6 uur rust geroepen.
Geroepen om 23.00 en gevaren tot 03.00 = 4 overuren.
4 uur rust tegoed voor 10.00.

Na overleg met dispatch bepaalt de kapitein (in samenspraak met zijn bemanning) of en met hoeveel uren dit blok van 4 uur onderbroken kan worden en geeft de kapitein aan hoeveel uren aaneengesloten er door de bemanning gerust gaan worden, rekening houdend met veiligheid, wet- en regelgeving. De afgesproken aaneengesloten rust kan niet voor werkzaamheden worden onderbroken (behoudens in geval van calamiteiten, zoals een ramp of een ongeluk).

17.00-23.00=6 uur rust/23.00-03.00=4 uur arbeid=4 overuren=4 uur rust repareren voor 10.00
17.00-24.00=7 uur rust/24.00-03.00=3 uur arbeid=3 overuren=3 uur rust repareren voor 10.00
17.00-01.00=8 uur rust/01.00-03.00=2 uur arbeid=2 overuren=2 uur rust repareren voor 10.00
17.00-02.00=9 uur rust/02.00-03.00=1 uur arbeid=1 overuren=1 uur rust repareren voor 10.00

Indien men de rusturen die men tegoed heeft niet meer voor 10.00 kan genieten komen deze uren voor extra compensatie in aanmerking tegen 158% van het basis uurloon (conform artikel B14 of C6 lid 4 cao). De kapitein geeft deze uren aan het dispatch door.

De kapitein kan besluiten om, op basis van wet- en regelgeving en/of veiligheid, aan een oproep van het dispatch geen gehoor meer te geven om alsnog rust te gaan genieten, dit dient de kapitein minimaal 1 reis van tevoren aan te geven.

C-blok van 0.00-10.00 = 6 tot 10 uur rust.

C-blok: 10.00-24.00 = arbeidstijd en van 24.00-10.00 = 10 uur rust.

C-blok: VOORBEELD vast ingeroosterde blok invaren:

Indien men in het C-blok doorvaart in het ingeroosterde rustblok dan kan deze rust niet meer voor 10.00 worden genoten. De rusturen die men tegoed heeft dient men alsnog te rusten op de daaropvolgende dag voor 24:00. Kan men de gecumuleerde uren niet repareren dan komen deze uren voor compensatie (conform artikel B14 of C6 lid 4 cao) in aanmerking.

1.0 uur het blok ingevaren = 1 overuur en 1 uur rust repareren voor 24:00.
2.0 uur het blok ingevaren = 2 overuren en 2 uur rust repareren voor 24:00.
3.0 uur het blok ingevaren = 3 overuren en 3 uur rust repareren voor 24:00.
4.0 uur het blok ingevaren = 4 overuren en 4 uur rust repareren voor 24:00.

Na overleg met dispatch bepaalt de kapitein (in samenspraak met zijn bemanning) of en met hoeveel uren dit blok van 4 uur onderbroken kan worden en geeft de kapitein aan hoeveel uren aaneengesloten er door de bemanning gerust gaan worden, rekening houdend met veiligheid, wet- en regelgeving. De afgesproken aaneengesloten rust kan niet voor werkzaamheden worden onderbroken (behoudens in geval van calamiteiten, zoals een ramp of een ongeluk).

Indien men de rusturen die men tegoed heeft niet meer voor 24:00 kan genieten komen deze uren voor extra compensatie in aanmerking tegen 158% van het basis uurloon (conform artikel B14 of C6 lid 4 cao). De kapitein geeft deze uren aan het dispatch door.

De kapitein kan besluiten om, op basis van wet- en regelgeving en/of veiligheid, aan een oproep van het dispatch geen gehoor meer te geven om alsnog rust te gaan genieten, dit dient de kapitein minimaal 1 reis van tevoren aan te geven.

***C-blok: VOORBEELD na minimaal 6 uur rust geroepen*:**
Geroepen om 06.00 en gevaren tot 10.00 = 4 overuren.
4 uur rust tegoed voor 24.00.

Indien men in het C-blok voor einde van het ingeroosterde rustblok geroepen wordt dan kan deze rust niet meer voor 10.00 worden genoten. De rusturen die men tegoed heeft dient men alsnog te rusten op de daaropvolgende dag voor 24:00. Kan men de gecumuleerde uren niet repareren dan komen deze uren voor compensatie (conform artikel B12 of C6 lid 4 cao) in aanmerking.

Na 6.0 uur geroepen = 4 overuren en 4 uur rust repareren voor 24:00.
Na 7.0 uur geroepen = 3 overuren en 3 uur rust repareren voor 24:00.
Na 8.0 uur geroepen = 2 overuren en 2 uur rust repareren voor 24:00.
Na 9.0 uur geroepen = 1 overuren en 1 uur rust repareren voor 24:00.

Indien men de rusturen die men tegoed heeft niet meer voor 24:00 kan genieten komen deze uren voor extra compensatie in aanmerking tegen 158% van het basis uurloon (conform artikel B12 of C6 lid 4 cao). De kapitein geeft deze uren aan het dispatch door.

Na overleg met dispatch bepaalt de kapitein (in samenspraak met zijn bemanning) of en met hoeveel uren dit blok van 4 uur onderbroken kan worden en geeft de kapitein aan hoeveel uren aaneengesloten er door de bemanning gerust gaan worden, rekening houdend met veiligheid, wet- en regelgeving. De afgesproken aaneengesloten rust kan niet voor werkzaamheden worden onderbroken (behoudens in geval van calamiteiten, zoals een ramp of een ongeluk).

De kapitein kan besluiten om, op basis van wet- en regelgeving en/of veiligheid, aan een oproep van het dispatch geen gehoor meer te geven om alsnog rust te gaan genieten, dit dient de kapitein minimaal 1 reis van tevoren aan te geven

Bijlage V Europaregeling

Contractperiode

Werknemer kan op vrijwillige basis in de eigen functie werkzaamheden verrichten buiten het werkgebied.

Dienstperiode

a. De dienstperiode aan boord bedraagt maximaal twee weken.
b. De actieve dienstperiode vangt aan op de overeengekomen vertrektijd in Nederland en eindigt na de feitelijke aankomst bij terugkeer in Nederland.
c. Indien door onvoorziene omstandigheden de dag van vertrek uit Nederland wordt uit- of afgesteld en hierdoor een aantoonbaar nadeel voor de werknemer ontstaat, ontvangt de betrokkene 1 dag Europavergoeding. De werkgever zal er alles aan doen om de werknemer op deze werkdag in de Rotterdamse haven in te zetten om te voorkomen dat er een nadeel ontstaat.

Beloning

a. Werknemer ontvangt tijdens de dienstperiode, zoals bepaald in lid 2 sub a, een aanvullende Europatoeslag conform lid 3 sub b.

b. Als tegemoetkoming in de extra kosten en ongemak, als gevolg van het werken in een andere haven (voor o.a. telefoon en internet) , wordt een aanvullende Europavergoeding toegekend bruto per dag (indexatietabel bijlage XI) (24 uur).

c. Werknemer ontvangt reisuren gerekend vanaf:
   - het verzamelpunt heenreis in Nederland naar de werkplek buiten het werkgebied van onderhavige cao en
   - het verzamelpunt terugreis buiten het werkgebied van onderhavige cao
     naar het verzamelpunt in Nederland

   Over bovengenoemde reisuren wordt basisuurloon toegekend (= salaris excl. ORT en andere toeslagen)

d. Als bovengenoemde reisuren de starttijd van het lokale werkrooster overschrijdt dan wordt er een splitsing gemaakt tussen de daadwerkelijke reisuren vanaf verzamelpunt tegen basisuurloon en de daadwerkelijk gewerkte lokale roosteruren.

e. De reisuren van het huisadres tot aan het verzamelpunt in Nederland en vice versa vallen onder het reguliere woon-werk verkeer en komen niet voor verdere vergoeding in aanmerking.

Arbeidstijd

Werknemer wordt tewerk gesteld conform zijn normale arbeidstijd.

a. De kapitein van het schip is verantwoordelijk voor vaststellen van het werkrooster aan boord van het schip.

b. In geval van overschrijding van de in de cao vastgelegde arbeidstijd per dag, dan wordt overwerk vergoed met een toeslag van 58% op het basisuurloon (bestaande uit 125% plus 33% ORT).

Reis- en verblijfkosten

a. Werknemer reist op de meest doelmatige en economische wijze van en naar de werkplek in een andere Europese haven.

b. De reiskosten voor woon/werk verkeer van en naar een andere Europese haven worden vergoed op basis van 2e klasse trein en/of streekvervoer.

c. Indien gebruik van openbaar vervoer onmogelijk is of op praktische bezwaren stuit kan in onderling overleg een andere wijze van vervoer worden afgesproken. De kosten daarvan zullen door de werkgever worden vergoed.

d. Alle kosten van vervoer van de werknemer van Nederland naar de plaats waar het schip, waarvoor hij is bestemd, zich bevindt zijn voor rekening van de werkgever.

e. Kosten van noodzakelijke overnachtingen, maaltijden en consumpties, gemaakt tijdens de reis van Nederland naar het schip en omgekeerd, zijn voor rekening van de werkgever, voor zoveel deze kosten op redelijke basis zijn gemaakt. De werkgever kan bewijsstukken van deze gemaakte kosten verlangen.

f. Kosten van internationaal vereiste quarantaine-vaccinaties kunnen worden gedeclareerd op vertoon van gedateerde en getekende kwitanties. De werknemer die naar het buitenland wil worden uitgezonden is verplicht deze vaccinatie bij te houden overeenkomstig de daartoe geldende internationale bepalingen.

Bagagekosten en zakenreisverzekering

De kosten van bagage tot maximaal 40 kilo zijn voor rekening van de werkgever. Meerkosten van overbagage zijn voor rekening van de werknemer, tenzij deze overbagage wordt meegenomen op verzoek of met schriftelijke toestemming van de werkgever.

Reisdocumenten, kantoorbezoek e.d.

a. De kosten van aanschaf en verlenging van de geldigheidsduur van paspoort, monsterboekje, visa, vaccinatiebewijzen e.d. – voor zover vereist - zijn voor rekening van de werkgever.

b. Ten behoeve van kantoorbezoek en het afhandelen van formaliteiten, keuringen e.d. wordt per actieve dienstperiode één dagdeel en reiskosten vergoed conform de geldende cao.

Bemanningssterkte

De boten in buitenlandse havens zullen conform de lokale vereisten / safemanning worden bemand met een minimale bemanning van drie personen.

Familiebezoek bij ziekte in het buitenland

a. Een werknemer die in een ziekenhuis in het buitenland is opgenomen en waarvan wordt verwacht dat zijn opname langere tijd zal duren, zal in overleg met - en met schriftelijke toestemming van - de behandelende en verantwoordelijke arts(en) zo spoedig mogelijk worden gerepatrieerd. De kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.

b. Indien in geval van ernstige ziekte van de werknemer met onmiddellijk levensgevaar repatriëring niet terstond verantwoord en uitvoerbaar is zal de werkgever desgewenst en in overleg met de behandelende arts(en), medisch adviseur(s) en/of maatschappelijk werk(st)er en/of geestelijk verzorger, er voor zorgdragen dat één of meer van zijn meest naaste familieleden de werknemer kunnen bezoeken. De kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Calamiteiten

In geval van overlijden of ernstige ziekte met onmiddellijk levensgevaar - aan te tonen door een verklaring van de behandelende arts(en) van:
familieleden in de 1ste graad van de werknemer, heeft deze recht op een tussentijds, extra verlof van vier dagen, de reisdagen niet meegerekend.
De reiskosten zijn voor rekening van de werkgever.
De werkgever kiest de meest snelle reisroute alsmede de wijze van vervoer en bevestigt deze schriftelijk aan de werknemer.
Voor samenlevingsvormen die als gelijkstaand aan het huwelijk worden beschouwd is dit artikel overeenkomstig van toepassing. Voorwaarden hierbij zijn dat de samenlevingsvorm duurzaam is en dat die van tevoren bekend moet zijn bij de werkgever.

Bijlage VI Voorbeeldberekening Pomp-, hulp- en/of bergingswerk

Aannames:

- Boot A (vier man) brengt op eigen initiatief jop aan in ploeg 1 en deze ploeg is er zes uur mee bezig, waarna ploeg 2 twaalf uur bezig is en dan ploeg 1 weer 10,5 uur. Dan is de jop klaar.

- Boot B (vier man) komt bij de bovengenoemde jop bij in ploeg 1 en deze ploeg is er 5,5 uur mee bezig, waarna ploeg 2 twaalf uur bezig is en dan ploeg 3 nog 7,5 uur. Dan kunnen zij ander werk gaan doen, terwijl boot A en de hieronder genoemde boot C de jop afmaken.

- Boot C (drie man) komt bij de bovengenoemde jop bij in ploeg 2 en deze ploeg is er 8,5 uur mee bezig, waarna ploeg 3 tezamen met ploeg 1 van boot A nog 10,5 uur bezig is om de jop af te maken.

- Het totaal netto opgevaren bedrag/netto hulploon is € 45.400,-.

Werkelijke uren boot A	6 + 12 + 10,5 =	28,5
Werkelijke uren boot B	5,5 + 12 + 7,5 =	25
Werkelijke uren boot C	8,5 + 10,5 =	19
Totaal werkelijke booturen		**72,5**

Manuren boot A	(6 + 12 + 10,5)	x 4 =	114
Manuren boot B	(5,5 + 12 + 7,5)	x 4 =	100
Manuren boot C	(8,5 + 10,5	x 3 =	57
Totaal manuren		**271**	

Verdeling netto opgevaren bedrag over de boten

Boot A: $\frac{28,5}{72,5}$ x 45.400 = €17.846,90

Boot B: $\frac{25}{72,5}$ x 45.400 = € 15.655,17

Boot C: $\frac{19}{72,5}$ x 45.400 = € 11.897,93

Te verdelen provisie

Boot A 3% x 4 man x 17.846 =	€ 2.141,52
Boot B 3% x 4 man x 15.655 =	€ 1.878,60
Boot C 3% x 3 man x 11.897 =	€ 1.070,73
Totaal te verdelen	€ 5.090,85

Provisie per manuur $\frac{5.091}{271}$ € 18,79

Verdeling over de betrokken bemanningsleden

Ploeg A1 krijgt per man (10 x 1,17 + 10,5) x € 18,79 = € 417,14

Ploeg A2 krijgt per man	12	x € 18,79 = € 225,48
Ploeg B1 krijgt per man	5,5	x € 18,79 = € 103,35
Ploeg B2 krijgt per man	12	x € 18,79 = €225,48
Ploeg B3 krijgt per man	7,5	x € 18,79 = € 140,93
Ploeg C2 krijgt per man	8,5	x € 18,79 = € 159,72
Ploeg C3 krijgt per man	10,5	x € 18,79 = € 197,30

Bijlage VII Onderzoeken/werkafspraken

Derde WW-jaar

Cao-partijen buigen zich in de loop van 2023 over de mogelijkheid om het derde WW-jaar respectievelijk de loongerelateerde WGA te verzekeren via de Stichting PAWW met het doel deze verzekering te realiseren. Indien partijen overeenstemming bereiken over het verzekeren hiervan, zal de cao hierop worden aangepast.

Onderzoek twee-op twee-af en cyclisch rooster

Partijen zullen gedurende de cao-periode in een paritaire werkgroep onderzoeken onder welke voorwaarden voor werknemers die dat willen, in een twee-op twee-af systeem zou kunnen worden gewerkt. Uitgangspunt bij dit onderzoek blijft nadrukkelijk dat één- op één-af de standaard is en dat werknemers die niet twee weken achtereen aan boord willen zijn, geen enkel nadeel mogen ondervinden van het inroosteren op basis van twee-op twee-af.
Tevens zal in de werkgroep onderzocht worden of en zo ja onder welke voorwaarden in de toekomst gewerkt kan worden met een cyclisch rooster (een rooster dat over meerdere jaren "doorloopt").
De resultaten van dit onderzoek kunnen aan de orde komen bij overleg over een volgende cao.

Voedingsbedrag

Uit een eerste onderzoek is gebleken dat de kosten van voeding met gemiddeld 22% kunnen worden verminderd door bij een andere in Nederland zeer gekende supermarkt keten te bestellen. Uitgangspunten zijn:

- Boluda garandeert dat de werknemers zowel qua kwantiteit als vergelijkbare kwaliteit hetzelfde kunnen bestellen als wat nu mogelijk is.
- De besparing die gehaald wordt is ten voordele van Boluda.
- Vanaf het moment dat na de tender blijkt wat de besparing is en volledig is overgestapt naar een andere leverancier kan het voedingsbedrag met dat percentage worden verminderd.
- Bemanning kiest zelf het bezorgmoment en is zelf verantwoordelijk voor de logistieke afhandeling. De kapitein geeft aan Dispatch door wanneer het aflevermoment plaatsvindt zodat Dispatch een ophaalmoment kan inplannen indien de levering niet aan boord gedaan kan worden.
- Enkel voeding en drinken (alcoholhoudende dranken én 0,0% zijn uitgesloten) worden bij de betreffende supermarktketen besteld.
- Voor water, schoonmaakmiddelen en andere praktische benodigdheden wordt een aparte bestelling gemaakt. De kosten daarvan zijn uitgesloten van het voedingsbudget.
- De kapitein is verantwoordelijk voor de bestelling, indien niet aan de voorwaarden van de bestelling wordt voldaan zal er een officieel gesprek volgen met de bemanning.
- De werkgever faciliteert dat gekoelde producten gekoeld / opgeslagen kunnen worden indien de levering niet direct aan boord kan plaatsvinden.

Om daadwerkelijk de kostenbesparing te kunnen realiseren en een vergelijk te kunnen maken tussen de huidige leverancier en de nieuwe leverancier het voedingsbedrag terugbrengen op basis van eerste onderzoek lijkt 22% haalbaar. Met de daadwerkelijk gerealiseerde besparing zal het voedingscijfer worden aangepast.

De vergoeding van €25 per 24uursploeg voor versnapering in de huisvesting zal aangepast worden met dezelfde besparing..

De werkgever zal samen met de ondernemingsraad een tender uitschrijven naar diverse partijen.
De werkgever stelt samen met de ondernemingsraad de lijst van eisen en voorwaarden op. Op basis waarvan partijen gevraagd wordt hun aanbieding te doen.
Waarbij het uitganspunt is dat voldoende voeding, voldoende kwaliteit en voldoende service kan worden besteld terwijl de besparing voldoende zal zijn.

Besparing brandstof/energie

De werknemersdelegatie heeft een voorstel gedaan waarbij werknemers zich conformeren om zich actief in te zetten brandstof en energie te besparen om zowel de kosten voor de werkgever te reduceren alsmede de CO2 uitstoot te verminderen.

- Brandstofbesparing ieders verantwoordelijkheid moet zijn binnen Boluda.(varend en niet varend personeel)
- Brandstofbesparing noodzakelijk is om de Footprint van Boluda te beperken.
- Brandstofbesparing onderdeel van de cultuur en het vakmanschap is.
- Brandstofbesparing ook kostenbesparing is en dus goed voor de concurrentiepositie.
- Brandstofbesparing een cultuurverandering vergt die sociale partners gezamenlijk op gaan pakken.
- Brandstofbesparing bij alle beslissingen in het bedrijf een belangrijk onderdeel zal zijn.
- Brandstofbesparing periodiek met de ondernemingsraad dient te worden besproken.
- Brandstofbesparing een belangrijk onderdeel is binnen het opleidingsbeleid en her instructie.

Denken partijen dat een besparing van minimaal 10% ofwel circa 1 miljoen euro mogelijk moet zijn en zullen zich daar actief voor inzetten.
Dit omarmt de werkgever en ziet dit als een startpunt om resultaten te boeken.

Bijlage VIII Protocol calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en kortdurend zorgverlof [1]

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof met behoud van loon (basismaandsalaris vermeerderd met de van toepassing zijnde onregelmatigheidstoeslag) voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
    - zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
    - een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
    - de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Indien de situatie onder 1 zich voordoet, meldt de werknemer vooraf aan de crewplanner dat hij bovengenoemd verlof opneemt onder opgave van reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van bovengenoemd verlof zo spoedig mogelijk (in elk geval binnen de betreffende dienst) aan de crewplanner onder opgave van de reden.
3. Het is niet mogelijk om achteraf, nadat de calamiteit heeft plaatsgevonden en de werknemer geen arbeid heeft verricht en hiervan vooraf dan wel binnen de betreffende dienst geen melding heeft gemaakt, calamiteitenverlof aan te vragen. In dit geval worden de uren dat de werknemer afwezig is geweest op het verlofsaldo in mindering gebracht.

Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden van ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week.
2. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met de ziekte van een persoon als bedoeld:
    - de echtgenoot, de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
    - een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
    - een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
    - een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract;
    - een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.
3. Over het kortdurend zorgverlof ontvangt de werknemer 70% van zijn basismaandsalaris met als minimum het voor hem geldende wettelijke minimumloon en als maximum het maximum dagloon conform de sociale verzekeringswetgeving. Voor het deel waarover de werknemer geen loon ontvangt, kan hij vakantie uren inleveren.
4. Indien de situatie onder 1 zich voordoet, meldt de werknemer vooraf aan de crewplanner dat hij kortdurend zorgverlof opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van kortdurend zorgverlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij de melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het kortdurend zorgverlof aan.
5. De situatie kan zich voordoen dat calamiteitenverlof overgaat in kortdurend zorgverlof. In dit geval dient de werknemer de dag van het calamiteitenverlof contact

---

1

Cao-partijen volgen de wet Indien wet- en regelgeving wijzigen, wordt dit protocol automatisch aangepast.

6. op te nemen met de crewplanner om dit verlof over te laten gaan in kortdurend zorgverlof. Indien de werknemer de dag na het aangevraagde calamiteitenverlof nog geen contact heeft opgenomen met de werkgever, dan heeft de crewplanner de inspanningsverplichting om contact op te nemen met de werknemer om na te gaan of er behoefte is om het calamiteitenverlof over te laten gaan in kortdurend zorgverlof.
7. Het is niet mogelijk om achteraf, nadat de noodzakelijke verzorging heeft plaatsgevonden en de werknemer geen arbeid heeft verricht en hiervan vooraf dan wel binnen de betreffende dienst geen melding heeft gemaakt, kortdurend zorgverlof aan te vragen. In dit geval worden de uren dat de werknemer afwezig is geweest op het verlofsaldo in mindering gebracht.

Bijlage IX Ouderschapsverlof in operationele dienst

Inleiding
De basisregels zijn te vinden de Wet Arbeid en Zorg hoofdstuk 6. Deze regeling geeft aan ouders en verzorgers van kinderen van nul tot 8 jaar het recht om ouderschapsverlof op te nemen.
Het doel van de Wet arbeid en zorg is "Meer mogelijkheden bieden aan mannelijke en vrouwelijke werknemers om ouderschapstaken te combineren met betaalde arbeid"

Om onduidelijkheden over de mogelijkheden van opname van ouderschapsverlof als je werkzaam bent op de vloot te voorkomen is deze regeling gecreëerd. Deze regeling is onderhevig aan de geldende wetgeving zoals bedoeld in de wet arbeid en zorg en Boluda zal met inachtname van de benodigde medezeggenschap de wet als leidend zien.

Boluda ondersteund de mogelijkheden binnen deze wet ten volle. Het doel van deze bedrijfsregeling is uit te leggen op welke manier het inplannen en opnemen van ouderschapsverlof voor medewerkers werkzaam op de vloot mogelijk is.

Duur en spreiding van ouderschapsverlof
Het recht op ouderschapsverlof per kind bedraagt maximaal 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. Voor de vloot betreft dit – in verband met week op/af systeem – een gemiddelde arbeidsduur per week van bijvoorbeeld 36, 44 of 48 uur.

Bijvoorbeeld in geval van een 44 uurs contract, brengt dit met zich mee dat je maximaal 13 hele werkweken aan onbetaald ouderschapsverlof kan opnemen. Werknemer wordt voorafgaand aan zijn verlof toekenning gewezen op de consequenties van zijn verlofopname onder andere in relatie tot de wettelijk te maken vaaruren, financiële consequenties, zijn certificaat beheer en veiligheidsaspecten.

Schriftelijke vastlegging van afspraken
Ouderschapsverlof dient minimaal 2 maanden van te voren schriftelijk te worden aangevraagd bij de afdeling HR area Rotterdam. Enkel de aanvragen middels daarvoor aanwezige aanvraagformulier " aanvraag Ouderschapsverlof" worden in behandeling genomen. Desbetreffend aanvraag formulier (welke voldoet aan de wettelijke eisen) wordt op verzoek ,aan HR Area Rotterdam , per email toegezonden. In het formulier dient men heel specifiek te zijn en te benoemen wat de beoogde ingangsdatum is, hoeveel uur men wilt opnemen, op welke dag(en) en wanneer het eindigt.

Aanvraag formulier Ouderschapsverlof	
	Datum aanvraag
Naam:	
Personeelsnummer:	
Naam kind:	
BSN kind	
Geboorte datum kind:	
Begin datum:	
Periode van opname:	
Eind datum:	
Op te nemen uren	

Eenmaal doorgegeven en akkoord bevonden ouderschapsverlof ligt vast. Je kunt het afbreken, maar je geplande verlofuren komen dan te vervallen.

Er zijn twee uitzonderingen:

1. Je mag je ouderschapsverlof onderbreken en later hervatten als je met zwangerschapsverlof gaat.
2. Bij onvoorziene omstandigheden. Dit is natuurlijk een breed begrip, maar denk aan inkomensverlies, omdat je partner zijn of haar baan kwijt is. Of omdat er eerder plek is bij de kinderopvang.

De werkgever kan niet zo maar je verlofaanvraag weigeren. Weigeren betekent dat je geen verlof mag opnemen in de zin van de wet. In geval van weigering moet er sprake zijn van zwaarwegende bedrijfsbelangen. We zullen de aanvragen monitoren en de ervaringen met de medezeggenschap na een jaar evalueren.

De werkgever kan van de medewerker verlangen dat de spreiding van het verlof wordt aangepast zodat de opname van verlof beter past bij een verantwoorde bedrijfsvoering. Medewerker en Operations met afdeling HR in adviesrol treden dan met elkaar in overleg om te komen tot een afspraak die beiden partijen past.
Dit overleg moet leiden tot afspraken over opname van verlof die recht doen aan de wederzijdse belangen van medewerker en werkgever.

Effecten op loon en andere arbeidsvoorwaarden
De opname van ouderschapsverlof heeft tijdelijk de navolgende effecten. Het gaat om de volgende aspecten:

Onbetaald verlof:
Over de weken dat de medewerker ouderschapsverlof opneemt ontvang men geen salaris en aanverwante toeslagen. Denk bijvoorbeeld aan de onregelmatigheidstoeslag Het loon wordt pro rata aangepast. Dit geldt ook voor arbeidsvoorwaarden, zoals de bonus-uitkering. Ook dit bedrag wordt pro rata aangepast.

Pensioenopbouw:
De pensioenopbouw gedurende het ouderschapsverlof is lager, aangezien de medewerk(st)er minder werkt en daardoor minder verdient en dus minder pensioenpremie afdraagt.

Vakantieverlof
Opbouw van vakantieverlof vindt plaats op grond van gewerkte dagen. Het recht op vakantie-uren wordt pro rata aangepast.

Ziekte
Bij ziekte van de werknemer veranderen de afspraken niet en loopt het ouderschapsverlof door.
Ziekte tijdens het ouderschapsverlof is voor de werknemer een geldige reden om zijn werkgever te verzoeken om het verlof niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden. De werkgever moet dit verzoek in beginsel inwilligen, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.

Belangrijkste vragen:

Wie kan ouderschapsverlof opnemen?
Een werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat, of
Een werknemer die: volgens basisregistratie van de gemeente op hetzelfde adres woont als het kind waar het om gaat, en duurzaam zorg draagt voor de verzorging en opvoeding van bovengenoemd kind

Tot welke leeftijd van het kind kan ouderschapsverlof worden aangevraagd?
Totdat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.

Hoe en wanneer vraag ik het verlof aan?
Ouderschapsverlof vraag je tenminste 2 maanden van tevoren schriftelijk aan bij je werkgever. Daarbij geef je ook aan hoe je het verlof wilt opnemen. Werkgevers mogen de aanvraag niet weigeren. Maar als de nieuwe verdeling van de werkuren ernstige problemen oplevert voor het bedrijf (zwaarwegend bedrijfsbelang), mag de werkgever wel overleggen over een andere verdeling van de uren.

Aan welke eisen moet een aanvraag voor ouderschapsverlof voldoen?
In de aanvraag moet staan:
- De periode waarvoor de werknemer het verlof aanvraagt.
- Het aantal uren én de spreiding over de week

De werkgever kan ook vragen om een afschrift uit de gemeentelijke basisadministratie (GBA) om het recht op het verlof aan te tonen. De werknemer informeert de werkgever ook over de naam en geboortedatum van het kind of de kinderen waarvoor hij of zij ouderschapsverlof aanvraagt.

Kan ik mijn aanvraag wijzigen?
In principe ligt je afspraak vast. In geval van onvoorziene persoonlijke omstandigheden zal werkgever bereid zijn om aangepaste afspraken met je te maken. Ook deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Ook is het mogelijk om je aanvraag of opname van ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden. Dit brengt wel mee dat je recht op verlof dan vervalt. Op een ander moment alsnog opnemen kan dan niet meer.

Er bestaat 1 uitzondering: Het ouderschapsverlof vervalt niet wanneer de werknemer dit stopzet omdat de werknemer zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of adoptieverlof wil opnemen. In dat geval mag de werknemer het onderbroken ouderschapsverlof op een latere datum opnemen (art 6:6 WAZO).

Mag mijn werkgever vragen om aan te tonen dat ik daadwerkelijk mijn kind moet opvangen?

Jouw werkgever mag hier in principe niet om vragen. De werknemer hoeft niet te verantwoorden waarom hij/zij met het verlof opneemt.

Indien en voor zover de werkgever een gerechtvaardigd vermoeden heeft dat het ouderschapsverlof oneigenlijk wordt gebruikt kunnen er disciplinaire maatregelen volgen. Een voorbeeld van oneigenlijk gebruik: Het werken bij de concurrent tijdens ouderschapsverlof.

Wat gebeurt er met de ouderschapsverlofuren wanneer een ouderschapsverlofdag samenvalt met een feestdag? En wat voor een consequentie heeft dit voor de korting op het loon?
Het ouderschapsverlof dat gelijk valt met een feestdag brengt mee dat het ouderschapsverlof niet opschuift. De medewerker houdt het verlof dus niet tegoed. Deze redenering vloeit voort uit het feit dat ouderschapsverlof niet opschort tenzij ouderschapsverlof samenvalt met zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof (artikel 6:6 WAZO).

Het uitgangspunt is dat het ouderschapsverlof doorloopt en dat het niet opschort. Dit betekent dat ook de korting op het loon doorloopt. Dus de ouderschapsverlofuren worden beschouwd als zijnde genoten en de korting op het loon gaat door.

Bijlage X Bijlagen alleen geldend bij C-deel.

Oude bijlagen uit SHTR cao die hieronder niet zijn opgenomen, zijn vervallen

Bijlage X a Emergency Response (ER)

Definitie ER:
Er is sprake van een zeereis na schriftelijke bevestiging door de operationeel manager.

Vergoedingen:
De ER voorziet in 2 soorten vergoedingen, een vergoeding voor de ploeg die conform rooster reeds aan boord zit en een vergoeding voor de bemanningsleden die buiten hun rooster om extra aan boord komen. Het aantal extra bemanningsleden bovenop de bestaande crew van 3 personen is afhankelijk van het type schip en het bijbehorende minimum safe manning certificaat.

Crew aan boord binnen de torn:
Voor de crew welke zich aan boord bevindt tijdens hun torn geldt dat zij de 10 rusturen als overwerk conform artikel C6 lid.3 kunnen schrijven.

Crew die extra opkomt:
Voor de crew die extra opkomt geldt dat zij 24 uren per etmaal (tegen 158% van het basisuurloon per uur) kunnen schrijven.
De zee regeling is van toepassing vanaf 2 uur voor vertrek tot 2 uur na aankomst. Er vindt op de dag van vertrek en aankomst een pro-rata verrekening van de uren plaats

LET OP:
- Er dient altijd rekening te worden gehouden met de arbeids- en rusttijden wetgeving.
- Werknemers gaan uitsluitend werkzaamheden verrichten onder de in deze regeling vastgelegde voorwaarden en vrijwillige basis.

Overige afspraken:
- Extra uren worden alleen uitbetaald en kunnen niet in verlof omgezet worden.
- Indien werknemer conform zijn afgesproken dienstrooster aansluitend aan een uitgelopen zeereis moet opkomen, dient men hier gehoor aan te geven.
- Werkgever zal zorgen dat de werknemers die op emergency response/zeereizen lijst staan geschikte werkkleding krijgen in aanvulling op het basis pakket

Bijlage X b Afspraken o.b.v. oude OR afspraken

Onderstaande regelingen vervangen de regelingen in het document OR – SH infomap 1030- -01 t/m 1030-/07

01: Taxi-vervoer (Europoort):
Bij aflossingen buiten de normale tijden of bij andere bijzondere omstandigheden is men gerechtigd, in overleg met het dispatch van BTR een taxi te bestellen, die het vervoer Scheurhaven-veerpont v.v. verzorgt. Indien men verder; ten gevolge van het (te laat) aflossen van boord, middels het openbaar vervoer niet meer in staat is het huisadres te bereiken, mag men, wederom alleen in overleg met het dispatch – vanaf het punt waar men "gestrand is" met het openbaar vervoer - een taxi nemen.

02: Weeklijsten:
De weeklijst zal uiterlijk vrijdag 15.00 uur worden gepubliceerd.

03: Overstappen op een andere boot:
Dit zal beperkt blijven tot eenmaal per 24 uur, waarbij e.e.a. naar redelijkheid zal worden toegepast. Overstappen naar een boot werkzaam volgens een ander werksysteem gebeurt in overleg tussen betrokkenen en Crewing met inachtneming van de arbeids- en rusttijden wet kan worden overgestapt.

04: Vergoeding in tijd i.v.m. artsenbezoek:
Bij artsenbezoek buiten werktijd zullen de navolgende uren in tijd worden vergoed:
*Specialisten • minimaal 1 uur, maximaal 4 uur per consult.
*Huis-/Tandarts en Fysiotherapeut 1 uur per consult.
*Keuringsartsen (ARBO/Zeevaartkeuring) 1 dagdeel (5 uur) per medische keuring. Na bezoek dient een afsprakenkaart (indien gebruikelijk) te worden overlegd bij de afd. Crewing.

05: Vergoedingsregeling persoonlijke hulpmiddelen:
Aan de brildragende werknemers zullen eens per 3 jaar veiligheidsbrillen op sterkte (incl. "varilux", multifocale-of bifocale glazen) worden vergoed, indien besteld bij een door de werkgever aangewezen opticien. Coördinatie van bestellingen loopt via de afdeling crewing. Schade aan niet door het bedrijf verstrekte veiligheidsbrillen zullen niet vergoed worden.
Bij schade of verlies door een bedrijfsongeval zal het schadebedrag bij beschadiging of, indien noodzakelijk, vervanging worden vergoed. In dit geval dient vooraf wel door de werknemer de afdeling HR te worden ingelicht door middel van een schaderapport.
Overige protheses:
Bij schade of verlies door een bedrijfsongeval zal maximaal 100% van het schadebedrag bij beschadiging of, indien noodzakelijk, vervanging worden vergoed. De hoogte zal in overleg nader worden bepaald door crewing. In dit geval dient vooraf wel door de werknemer de afdeling HR te worden ingelicht door middel van een schaderapport.

06: Plaatsingen op sociaal/medische gronden:
Met de inwerkingtreding van de nieuwe Wet Zeevarenden is het mogelijk om werknemers die beschikken over binnenvaart papieren op zeeschepen in te zetten. Het systeem bekend onder de benaming 3612 zal voor als nog voor minimaal 1 schip behouden blijven. Indien de werkgever dit wenst aan te passen zal er overleg met sociale partners plaatsvinden.

07: Faciliteiten:
T.b.v. alle opvarenden is er voor elke boot een (landelijk/digitaal) dagblad beschikbaar. Elke boot is tevens tenminste uitgerust met radio en TV. Met name de zeegaande boten hebben een adequate wasserij-uitrusting aan boord. Voeding en linnengoed wordt via de fleet department waldienst op voldoende wijze geregeld.

08: (Rechten van) ouderenuren (cao):
Rechten van ouderenuren zullen jaarlijks per 01 januari worden bijgeschreven en (indien niet opgesoupeerd) niet vervallen aan het einde van het kalenderjaar.

09: Informatie over sociaal beleid:
BTR zal samen met alle informatie conform Artikel 31 WOR e.v. de informatie aangaande het sociaal beleid aan de OR overhandigen.

10: Werkoverleg:
Uitgangspunt daarbij is dat het werkoverleg in hoofdzaak nautisch/technisch gericht zal zijn en dat het derhalve geen tendensen van OR-of bondsoverleg/onderwerpen zal bevatten. Tijd voor deelname wordt met 1 dagdeel vergoed en de reiskosten op basis van € 0,28 per km.

13: Opleidingskosten:
Indien er bedrijfsgerichte diploma's; die een meerwaarde betekenen voor het bedrijf; behaald worden, dan zullen deze opleidingskosten vergoed worden.

14: Overlijdensberichten van collega 's:
Indien dit door de familie op prijs wordt gesteld zullen overlijdensberichten m.b.t. collega's z.s.m. door het bedrijf naar de mensen zullen worden gestuurd.

15: Actueel houden plaatsingslijsten:
De OR zal elk halfjaar automatisch nieuwe plaatsingslijsten ontvangen

16: Extra bemanningen + betaling rustblokken bij extra lange reizen:
Tijdens extra lange reizen binnen het werkgebied van SHTR, waaronder zogenaamde "specials", zal naast de bemanning die tijdens de normale assistenties aan boord benodigd zijn, extra bemanning aan boord geplaatst worden.
Indien een sleepboot ingezet wordt bij een extra lange reis worden voor alle bemanningsleden de 10 rusturen als overwerk uitbetaald volgens cao art. 10.3
Volgens het safe manning certificaat van de in te zetten sleepboot dient er voor de veiligheid extra bemanning aan boord te zijn, indien er langer dan 12 uur vanuit de werkhaven gevaren wordt.
Deze 12 uur geldt als maatstaf voor het aan boord plaatsen van extra bemanning om veilig het werk te kunnen doen.

Extra bemanning aan boord plaatsen geschiedt altijd in overleg tussen de operationeel manager en de betrokken dienstdoende kapitein aan boord.

Bijlage XI Indexatie tabel

Cao indexering 2023 - 2026

A deel	Omschrijving	2022	2023	2024	2025
Art. A28	Brandwacht	€ 56,80	€ 66,40	€ 66,40	€ 66,40
Art. A29	Europaregeling/Zeedag	€ 56,80	€ 66,40	€ 66,40	€ 66,40
Art. A31	Voeding & voorziening	€ 16,65	€ 20,63	€ 20,63	€ 20,63
Art. A33	Towmaster vergoeding	€ 774,60	€ 905,51	€ 905,51	€ 905,51
Art. A37	Bedrijfsfitness	€ 21,09	€ 24,65	€ 24,65	€ 24,65

B deel	Omschrijving	2022	2023	2024	2025
Art. B19	Jubilea (pensioenuitkering)	€ 77,46	€ 90,55	€ 90,55	€ 90,55

C deel	Omschrijving	2022	2023	2024	2025
Art. C3	Eenmalige uitkering	€ 516,40	€ 603,67	€ 603,67	€ 603,67
Art. C12	**Diplomavergoedingen**				
1a	Vooropleiding Schipper (K.O.F.)	€ 4,08	€ 4,77	€ 4,77	€ 4,77
1b	Schipper Rivieren, Kanalen en Meren	€ 5,72	€ 6,69	€ 6,69	€ 6,69
1c	Schipper Alle Binnenwateren	€ 7,13	€ 8,33	€ 8,33	€ 8,33
1d	Stuurman Kustsleepvaart (S.K.S.)	€ 12,56	€ 14,68	€ 14,68	€ 14,68
1e	Stuurman Kleine Handelsvaart + aanvulling (S.K.A.) óf Stuurman Kustsleepvaart (S.K.S.) + modules tot S.K.A.	€ 13,83	€ 16,17	€ 16,17	€ 16,17
1f	Redegebieden óf Schipper Machinist Beperkt Werkgebied (S.M.B.W.)	€ 13,96	€ 16,32	€ 16,32	€ 16,32
1g	S.G.S. of hoger Nautisch Zeevaart diploma	€ 15,23	€ 17,81	€ 17,81	€ 17,81
1h	Aantekening assistentie zeeschepen	€ 1,03	€ 1,21	€ 1,21	€ 1,21
1i	Aantekening havengebied Rotterdam of Vlissingen	€ 1,03	€ 1,21	€ 1,21	€ 1,21
1j	Radardiploma (K.O.F.)	€ 5,11	€ 5,98	€ 5,98	€ 5,98
1k	Radarwaarnemer	€ 5,11	€ 5,98	€ 5,98	€ 5,98
1l	Vooropleiding Machinist Binnenvaart	€ 6,85	€ 8,00	€ 8,00	€ 8,00
1m	Machinist A-Binnenvaart	€ 9,18	€ 10,73	€ 10,73	€ 10,73
1n	Machinist B-Binnenvaart	€ 16,03	€ 18,74	€ 18,74	€ 18,74
1o	Motordrijver Kustvaart (M.M.) óf Voorlopig Diploma (V.D.) óf Motordrijver Zeevisvaart	€ 18,75	€ 21,91	€ 21,91	€ 21,91
1p	Scheepswerktuigkundige A. Zeevaart	€ 19,26	€ 22,52	€ 22,52	€ 22,52
1q	Scheepswerktuigkundige B. Zeevaart of hoger Technisch Zeevaart diploma	€ 21,14	€ 24,71	€ 24,71	€ 24,71
1r	Certificaat Marcom -A of B	€ 7,03	€ 8,22	€ 8,22	€ 8,22
1s	geldig E.H.B.O.-diploma	€ 5,86	€ 6,85	€ 6,85	€ 6,85
Art. C20	Pensioenuitkering	€ 77,46	€ 90,55	€ 90,55	€ 90,55
Art. C22	**Sleepreizen bonus**				
1	Sleepreizen bonus 1	€ 774,60	€ 905,51	€ 905,51	€ 905,51
2	Sleepreizen bonus 2	€ 1.291,00	€ 1.509,18	€ 1.509,18	€ 1.509,18
3	Sleepreizen bonus 3	€ 1.549,20	€ 1.811,01	€ 1.811,01	€ 1.811,01
4	Sleepreizen bonus 4	€ 2.065,60	€ 2.414,69	€ 2.414,69	€ 2.414,69

Bijlage XII Voor KHTR B.V. medewerkers in dienst op 1 januari 2018

Methode van verloning en omzetting daarvan
Garantieregeling beloning
Afwikkeling 2017 en 2018

Artikelen die alleen gelden voor werknemers die op 1 januari 2018 in dienst waren van KOTUG Harbour Towage Rotterdam BV

Artikel : Methode van verloning en omzetting daarvan

De tot en met 31 december 2017 geldende KHTR verloningssystematiek is per 1 januari 2019 omgezet naar het nieuwe verloningssysteem zoals opgenomen in het B-deel van deze cao. Dit nieuwe systeem zal voor de werknemers KHTR van toepassing zijn vanaf 1 januari 2019. Voor de verloning in 2018 zijn enkele aparte afspraken gemaakt (zie artikel D4).

De hieronder vermelde rekenregels vinden hun grondslag in artikelen van de voorliggende KHTR cao zoals in de tabel vermeld.

1. Omrekenregels en de salariscomponenten

De KHTR werknemer wordt per 1 januari 2019 omgezet van een rooster met 25 werkweken naar een rooster met 23 werkweken. De formele dagelijke arbeidsduur wijzigt van 10 uur naar 13 uur per dag.
De omzetting is in dagen berekend. Hierbij wordt de waarde van het oude salaris op basis van 182 dagen teruggerekend naar het nieuwe salaris op basis van 176 dagen.

Het refertejaar voor de omrekening is het jaar 2017. De uitkomst van dit peiljaar is bepalend voor de inschaling per 1 januari 2019. De feitelijke invoering van het nieuwe verloningssysteem is zodoende in 2019. Het tussenjaar 2018 wordt afgewikkeld conform het bepaalde in D4.

In onderstaande tabel staan de vaste salariscomponenten uit het jaar 2017. De meeste structurele salariscomponenten zijn meegenomen voor de berekening van de nieuwe salarisindeling (schaal/trede indeling). Van de salariscomponenten die niet zijn meegenomen in de berekening is in de toelichting vermeld welke afweging daarbij gold.

Salariscomponent uit cao KHTR 2015-2017 (artikelnummer)	**Vermeld in onderhavige cao (artikelnummer)**	**Meegenomen voor vaststelling van referentieloon voor de omzetting daarvan in vast basismaandsalaris?**
Basis Maandsalaris (art 2d)	Ja (art B6)	Ja
Vakantietoeslag (art 2s)	Ja (art B15)	Ja
Systeemtoeslag (art 2j)	Nee	Ja
Continutoeslag (art 2i)	Nee	Ja
Performance toeslag (art 2m)	Nee	Ja, conform het percentage dat gold op 31.12.2017
Loyaliteitstoeslag (art 2n)	Nee	Ja, conform het percentage dat gold op 31.12.2017
Reistijdvergoeding (art 2r)	Nee	Nee, zie tabel 2 van dit artikel
Feestdagentoeslag (art 13)	Nee	Ja, het gemiddelde van de vergoedingen die KHTR-werknemers in 2017 ontvingen
Vaste assistentietoeslag (art 12a)	Nee	Ja
Variabele assistentietoeslag (art 12b)	Nee	Ja, het gemiddelde van de vergoedingen die KHTR-werknemers in 2017 ontvingen, incl. correctie voor afwezigheid door ziekte, cursus of extra verlof
Zeedagentoeslag (art 11a)	Ja (art A29)	Nee
Europavergoeding (art 11b)	Ja (art A29)	Nee
Extra opkomst (art 10.3)	Ja (art B13 en B14)	Nee
Bergingsvergoeding (art 21)	Ja (art A34)	Nee
Halfjaarbonus (1ste+2de deel) (art 9b)	Ja (art B8)	Nee
Mentortoeslag (art 11c)	Nee (vervallen)	Nee
Werftoeslag (art 11d)	Nee	Ja, is onderdeel van de variabele assistentietoeslag

Tabel 1: Salariscomponenten uit de KHTR-cao 2015-2017

1a Omrekenregel en volgorde van rekenen met de salariscomponenten

Het referentieloon en de indeling in de salarisschalen conform bijlage I van onderhavige cao wordt volgens de volgende stappen berekend en vastgesteld:

1. Vaststellen van het aantal gewerkte dagen in 2017 (fulltime kalenderjaar conform de cao KHTR 2015 t/m 2017 is 175 dagen) levert op: GEWDAGEN
2. Vaststellen welk bedrag aan mee te rekenen salaris in totaal betaald is over een periode van 12 maanden (2017) levert op: STRUCTUREELSALARIS;
3. Vaststellen jaarbedrag voor continu- en systeemtoeslag: CONENSYSSTOES
4. Vaststellen wat het gemiddelde dagbedrag aan variabele assistentietoeslag per functie is geweest levert over het loonjaar 2017 op: GEMVARAS;
5. Vaststellen dagbedrag vaste assistentietoeslag levert op: GEMVASAS;
6. Vaststellen jaarbedrag aan mee te rekenen vaste en variabele toeslag levert op: GEWDAGEN * (GEMVASAS + GEMVARAS) = GEMTOTAS;
7. Vaststellen wat het gemiddelde verdiende jaarbedrag aan feestdagentoeslag per functie is geweest levert op: GEMFEEST;
8. Vaststellen wat de jaarlijkse opbouw aan vakantietoeslag is geweest levert op: VAKTOES;
9. Vaststellen jaarbedrag voor Loyaliteitstoeslag: LOYTOES
10. Vaststellen jaarbedrag voor Performancetoeslag: PERTOES
11. Vaststellen totaal salaris voor omrekening levert op: STRUCTUREELSALARIS + CONENSYSTOES + GEMTOTAS + GEMFEEST + VAKTOES + LOYTOES + PERTOES = OMREKENSALARIS#1;
12. Vaststellen aantal contractdagen in 2017 (fulltime kalenderjaar is 182 dagen) levert op: CONDAGEN17;
13. Vaststellen aantal contractdagen in 2019 (fulltime kalenderjaar is 176 dagen) levert op: CONDAGEN19; zie voetnoot*)
14. Vaststellen omrekenfactor levert op: CONDAGEN19 / CONDAGEN17 = OMREKENFACTOR;
15. Vaststellen welk salarisbedrag betaald zou zijn voor 176 dagen levert op: OMREKENSALARIS#1 * OMREKENFACTOR = OMREKENSALARIS#2;
16. Vaststellen basismaandsalaris levert op: OMREKENSALARIS#2 / 16.96 = BASINSCHAALSAL;
17. Vaststellen maandsalaris (en trede) levert op: BASISINSCHAALSAL + 33% ORT = MAANDINSCHAALSAL;
18. Werknemers die na toepassing van de voorgaande stappen niet op de hoogste trede van hun loonschaal zijn ingedeeld, worden per 1 januari 2019 één trede hoger ingedeeld (de extra periodiek wordt toegekend i.v.m. het niet houden van beoordelingsgesprekken in 2018);
19. Verloning op basis van deze nieuwe indeling en systematiek geschiedt vanaf 1 januari 2019.

De volgende toeslagen en vergoedingen zijn *niet* meegerekend: Zeedagentoeslag, bergingstoeslag, mentortoeslag, reiskostenvergoeding, uitbetaald verlof, halfjaartoeslag, OR-toeslag, towmastertoeslag, reistijdvergoeding en vergoeding voor extra opkomsten.

Het nieuwe basismaandsalaris (BASISINSCHAALSAL) is vergeleken met de bedragen in de salaristabel (zie bijlage I), geldend voor de functie van de werknemer. Indien het

nieuwe basismaandsalaris valt tussen twee salarisbedragen (twee treden) van de tabel, wordt de werknemer ingedeeld op de hoogste van die twee.

Indien het nieuwe maandsalaris hoger is dan het hoogste bedrag in de salaristabel geldend voor de functie van de werknemer, ontvangt de werknemer een Persoonlijke Toeslag (PT).
Deze toeslag is voor de werknemer een vast salarisbestanddeel, is derhalve pensioengevend (onder Bpf R&B) en zal jaarlijks worden verhoogd conform de indexclausule uit artikel B9. De PT wordt betaald totdat het dienstverband van de werknemer eindigt.

*) 176 dagen is als volgt tot stand gekomen

- Jaarnorm = 2068 uur
- Weeknorm = 91 uur
- Dagnorm = 13 uur
- Verlof = 220 uur
- Opkomstdagen = Jaarnorm gedeeld door Dagnorm = 159 dagen
- Verlofdagen = Verlof gedeeld door Dagnorm = 17 dagen
- Totaal dagen = Opkomstdagen plus Verlofdagen = 176 dagen

2. Uitvoering van berekening naar Norm SALARIS

De salariscomponenten 2017 zoals hieronder weergegeven vormen de berekening voor de inschaling in de nieuwe salaristabel en het nieuwe jaarsalaris. In tabel 2 zijn alle bedragen op fulltime basis weergegeven. Bij een parttime dienstverband zijn de bedragen naar rato aangepast.

Salariscomponenten conform cao KHTR 2015-2017	**Afkorting**	**Situatie 2017**	**Situatie per 1 januari 2019**
Basissalaris per jaar	STRUCTUREEL SALARIS	(bedrag)	(bedrag)
Vakantietoeslag	VAKTOES	(bedrag)	(bedrag)
Systeemtoeslag	STRUCTUREEL SALARIS	(bedrag)	*Omgezet*
Continu toeslag		(bedrag)	*Omgezet*
Performancetoeslag		(bedrag)	*Omgezet*
Loyaliteitstoeslag		(bedrag)	*Omgezet*
Reistijdvergoeding		(bedrag)	*Comp./Afbouw*
Feestdagentoeslag	GEMFEEST	(bedrag)	*Omgezet*
Vaste assistentietoeslag	GEMVASAS	(bedrag)	*Omgezet*
Variabele assistentietoeslag	GEMVARAS	(bedrag)	*Omgezet*
Onregelmatigheidstoeslag		n.v.t.	(bedrag)
Persoonlijke toeslag		(bedrag)	(bedrag)
Totaal per jaar (exclusief bonus)		(bedrag)	(bedrag)
Nieuwe indeling basis maandsalaris cao	BASISINSCHAAL SAL		(bedrag)

Salariscomponenten conform cao KHTR 2015-2017	Afkorting	Situatie 2017	Situatie per 1 januari 2019
			(functie invullen) (trede invullen)
Ter indicatie: waarde van een week extra opkomst(de zogenaamde 24ste week), tegen 133 %			(bedrag)

Tabel 2: Vergelijkingstabel

De bedragen voor variabele assistentietoeslag zijn berekend door het gemiddelde in 2017 verdiende dagbedrag te vermenigvuldigen met het aantal te werken contractdagen.
De gemiddelde feestdagentoeslag, de gemiddelde vaste assistentietoeslag en de gemiddelde variabele assistentietoeslag zijn berekend en waren voor de verschillende functies als volgt:

	GEMFEEST	GEMVASAS	GEMVARAS
Kapitein	€ 1011.86	€ 12.17*175 = € 2129.75	€ 63.55*175 = € 10659.25
Machinist	€ 1078.75	€ 11.87*175 = € 2077.25	€ 61.77*175 = € 10360
Matroos	€ 766.58	€ 9.27*175 = € 1622.25	€ 47.94*175 = € 8039.5

Tabel 3: Toelichting berekening gem[illegible]lden

De keuze om wel of niet extra op te komen buiten het geldende rooster is aan de werknemer (zie artikel B13 en B14).

3 Effect van omzetting

De wijziging van 25 weken werken naar 23 weken werken heeft een gevolg voor de beloning en vrije tijd. In de nieuwe situatie wordt er twee weken minder gewerkt. Een deel is voor rekening werknemer en een deel is voor rekening van de werkgever. De werknemer heeft vanaf 2019 ten opzichte van de cao KHTR 2015-2017 meer vakantieverlof.

Het totale jaarinkomen van werknemer kan door de omzetting iets dalen. Het vakantieverlof daarentegen zal toenemen. Middels een week extra werken (24ste) komt het jaarinkomen van de werknemer boven het 25-weeks jaarinkomen conform de cao 2015-2017 uit.

Het bruto maandsalaris wijzigt van een situatie met relatief lage vaste componenten en meer variabele componenten naar een situatie met een hoger basissalaris en een kleiner variabel deel.

Totaal	Opbouw salaris conform cao KHTR 2015-2017	Opbouw salaris conform onderhavige cao vanaf 2019
Variabele beloning	Reisvergoedingen, Feestdagentoeslag, Vaste [illegible] Variabele [illegible] Zeedagentoeslag, Europawergoeding, Extra uurtoeslag, Bergingsvergoeding, Halfjaarlijkse [illegible] Nachttoeslag, Weektoeslag	Zeedagentoeslag, Europawergoeding, Extra uurtoeslag, Bergingsvergoeding, Bonus, Overwerkuren
Vaste beloning	Basis maandsalaris, Systeemtoeslag, Continutoeslag, Performancetoeslag, Loyaliteitstoeslag, Vakantietoeslag	Basis maandsalaris, Systeemtoeslag, Continutoeslag, Performancetoeslag, Loyaliteitstoeslag, Vakantietoeslag, Feestdagentoeslag, Vaste [illegible] Variabele [illegible], Weektoeslag

Tabel 4: vergelijking vaste en variabele delen van het salaris

Aan het arbeidsvoorwaardenpakket is een arbeidsongeschiktheidsverzekering toegevoegd tegen inkomensdaling bij blijvende arbeidsongeschiktheid. De kosten voor deze verzekering betaalt de werkgever (zie ook artikel B20).

3a VARIABELE BELONING

Overwerk aan boord van een sleepboot is vanaf 1 januari 2019 mogelijk. Dit was in de oude situatie niet het geval. De mogelijkheid om extra op te komen buiten de dienstweken wordt eveneens geboden.

3b REISVERGOEDINGEN

Reisvergoedingen	**Situatie cao KHTR 2015-2017**	**Situatie vanaf 1 januari 2019**
Reiskostenvergoeding	19 cent per kilometer onbeperkt	19 cent per kilometer onbeperkt
Bruto Reistijdvergoeding	(bedrag)	*Compensatieregeling*

4. AFBOUW REISTIJDVERGOEDING EN COMPENSATIE

Voor de afbouw van de reistijdvergoeding zijn de volgende reken componenten bepaald De leeftijd, een aan de leeftijd gekoppelde ervaringsfactor, duur van het dienstverband/tijd alsook aan de duur van het dienstverband gekoppelde "loyaliteitsfactor". In onderstaande tabel zijn deze componenten weergegeven. Door 25% van de component "ervaringsfactor" op te tellen bij 75% van de component "loyaliteitsfactor", wordt het aantal jaren berekend gedurende welke de reistijdvergoeding nog wordt gecompenseerd. De peildatum voor de berekening is 31 december 2017.

Leeftijd in jaren	Ervaringsfactor (25%)	Duur van het dienst-verband in jaren	Loyaliteitsfactor (75%)
18-20	0	0-5	0
21-25	2,5	6-10	1
26-30	5	11-15	2
31-35	7,5	16-20	3
36-40	10	21-25	4
41-45	12,5	26-30	5
46-50	15	>30	6
51-55	17,5		
56-60	20		
>60	22,5		

Voorbeeld: Werknemer is 36 jaar oud en 10 jaar in dienst. (Ervaringsfactor 10 * 25%) + (Loyaliteitsfactor 1 * 75%) = 3,25 jaar recht op compensatie van de reistijdvergoeding.

De hoogte van het compensatiebedrag wordt als volgt berekend.
Compensatie van betaalde reistijdvergoeding 25 weken teruggerekend en uit te voeren binnen de te werken aantal van 23 weken.

Stappen:

1. De reistijdvergoeding conform cao KHTR 2015-2017 berekend voor 23 weken minus hetverschil tussen het BASISINSCHAALSAL en het naasthogere tredesalaris = de compensatietoeslag Rjaar per jaar
2. Het maandelijks uit te keren bedrag is de compensatietoeslag R per jaar /12 maanden = compensatietoeslag Rmaand
3. Eventuele tredeverhogingen worden in mindering gebracht op de compensatietoeslag Rjaar.
4. Het bedrag waarmee het basismaandsalaris stijgt als gevolg van initiële loonsverhogingen (waarbij de stijging als gevolg van de indexclausule conform artikel B7 buiten beschouwing wordt gelaten), wordt in mindering gebracht op compensatietoeslag Rjaar.
5. Hardheidsclausule voor afwijkingen:
   Als een werknemer in 2017, door een situatie die hem niet aan te rekenen valt, geen of een lagere reistijdvergoeding heeft ontvangen, dan wordt een correctie toegepast. Hiervan is in ieder geval sprake bij langdurige ziekte of bij het lopen van diensten buiten Nederland over een lange periode.
6. Indien de compensatietoeslag aan het eind van de conform de ervaringsfactor en loyaliteitsfactor berekende periode niet volledig is afgebouwd door het in mindering brengen van bedragen voortvloeiend uit tredeverhogingen en initiële

loonsverhogingen, behoudt de werknemer recht op de compensatietoeslag totdat deze wel volledig is afgebouwd.

Voorbeeld stap 4: Werknemer is kapitein en heeft een basismaandsalaris van € 3.977,22. De initiële loonsverhoging is 0,5%. Het bedrag dat in mindering wordt gebracht op de compensatietoeslag R is € 3.977,22*0,5% = € 19,89 per maand.

Artikel: Garantieregelingsbeloning

Indien de uitkomst van de omrekening als bedoeld in artikel D1 voor de werknemer tot een onbillijke uitkomst leidt, heeft de werknemer de mogelijkheid bij de werkgever bezwaar aan te tekenen tegen de nieuwe indeling. Tegen de omrekeningscriteria uit artikel D1 zelf, kan geen bezwaar worden aangetekend.
In dat geval zal een commissie, samengesteld uit twee vertegenwoordigers van de werkgever en twee vertegenwoordigers van vakbonden die partij zijn bij deze cao, zich over dit bezwaar buigen en eventueel tot een herziene indeling komen. Deze herziene indeling heeft in beginsel geen precedentwerking.
De beoordeling van het bezwaar zal beargumenteerd aan de indiener van het bezwaar worden meegedeeld.

Artikel: Afwikkeling 2017 en 2018

Het loon en overige arbeidsvoorwaarden voor de werknemer in dienst bij KHTR wordt in het jaar 2017 uitsluitend gebaseerd op de cao KHTR 2015 – 2017. De halfjaarbonus over het jaar 2017 (artikel 9b) is vastgesteld op grond van het bepaalde geldend voor het jaar 2016.

- Voor het jaar 2018 is overeengekomen dat het loon en overige arbeidsvoorwaarden worden gebaseerd op grond van de voormalige cao KHTR 2015 – 2017, aangevuld met enkele artikelen uit het A- en het B-deel, waarbij vervangend is overeengekomen:
- Dat de initiële loonsverhoging per 1 april 2018 (conform artikel A25) is geëffectueerd door middel van de inschaling in de nieuwe salaristabel per 1 januari 2019;
- Dat de prijscompensatie per 1 januari 2018 en 1 januari 2019 (conform artikel B7) is geëffectueerd in de nieuwe salaristabel.
- Dat de halfjaarbonussen over 2018 worden vervangen door de bonusbepaling (artikel B8) in het B-deel, die in 2019 (over 2018) tot uitkering kan komen;
- Dat in het jaar 2018 de regeling (artikel 9b) inzake performancetoeslag niet ten uitvoer wordt gebracht.
- Dat de berekeningsmethodiek voor de variabele assistentietoeslag per 1 augustus 2018 wordt aangepast door vanaf 1 augustus 2018 het gemiddelde feitelijke aantal ingezette operationele boten per maand te bepalen in plaats van per kwartaal;
- Dat aan een werknemer die in 2019 nog niet de hoogste salaristrede van zijn salarisschaal behorende bij zijn functie heeft bereikt per 1 januari 2019 een extra salaristrede wordt toegekend, aangezien in 2018 geen beoordelingsgesprekken hebben plaatsgevonden;

- Dat de uitvoering van het bepaalde in deze cao tot gevolg heeft dat de werkgever over 2018 geen bedragen zal terugvorderen, tenzij er sprake is van een administratieve fout.

Bijlage XIII Pensioenen 2025 e.v.

Per 1 januari 2025 moeten de actieve deelnemers van KHTR en SHTR over van Rijn en Binnenvaart pensioenfonds naar Koopvaardij. Het ministerie van Sociale zaken heeft de verplichtstelling voor Rijn en Binnenvaartpensioenfonds ingetrokken waarop Rijn en Binnenvaartpensioenfonds heeft besloten de opbouw van pensioen voor actieve deelnemers stop te zetten per 1 januari 2025.
Zowel vakbonden als werkgever kunnen hier geen verdere invloed op uitoefenen.
De voorwaarden voor de actieve deelnemers in het Rijn en Binnenvaart pensioenfonds zullen overgaan naar het Bedrijfspensioenfonds Koopvaardij pensioenfonds.

Overeengekomen is om het pensioengevend salaris binnen BPF Koopvaardij gelijk te stellen met de huidige pensioengrondslag van het Rijn en Binnenvaart pensioenfonds. De Franchise voor BC blijft ongewijzigd. Franchise blijft voor de werknemers van SHTR en KHTR deze CAO gelijk aan de franchise 2024 (€ 20.935,00) van Rijn en Binnenvaart pensioenfonds. Wanneer de franchise van het Koopvaardij pensioenfonds boven de bevroren franchise van Rijn en Binnenvaart uitkomt wordt de franchise van Koopvaardij gehanteerd.
Partijen zijn overeengekomen om de premieverdeling te wijzigen in het voordeel van de werknemer.

Overeengekomen is:

Jaargang	Boluda Crew	KHTR	SHTR
2024	De huidige regelingen blijven van kracht	Ongewijzigd	Ongewijzigd
2025	Pensioengevend salaris zoals regeling Rijn en Binnenvaartpensioen en premieverdeling naar 1/3-/2/3	Pensioengevend salaris zoals regeling Rijn en Binnenvaartpensioen en premieverdeling naar 20%|80%	Pensioengevend salaris zoals regeling Rijn en Binnenvaartpensioen en premieverdeling naar 20%|80%
2026	Pensioengevend salaris zoals regeling Rijn en Binnenvaartpensioen en premieverdeling 1/3-2/3	Pensioengevend salaris zoals regeling Rijn en Binnenvaartpensioen en premieverdeling 20%|80%	Pensioengevend salaris zoals regeling Rijn en Binnenvaartpensioen en premieverdeling 20%|80%

Wat is het 'pensioengevend loon'?

A. Pensioengevend loon is loon en (ko[illegible]oedingen waarover loonheffing wordt berekend

Maar niet:

Ontslag- of transitievergoedingen, loon in natura, bijtelling voor de auto van de zaak, onbelaste kostenvergoedingen, bruto reis[illegible]en, onbelaste jubileum uitkeringen, uitkeringen (vanuit de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de[illegible] werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Werkloosheidswet en de Toeslagen[illegible] en eventuele aanvullingen daarop), loon uit vroegere dienstbetrekking op grond van de loondoorbetalingsverplichting (bij ziekte of zwangerschap en de aanvulling daarop), uitbetaling van levenslooptegoed, loon uit vroegere dienstbetrekking (zoals[illegible] sioen aan een gewezen deelnemer, zijn echtgenote of kinderen).

B. Voorbeelden van looncomponenten en of zij wel of niet pensioengevend zijn

(De tekst in het pensioenreglement is bepalend voor wat wel en niet pensioengevend is!)

Voorbeelden pensioengevende[illegible]componenten

Bonus, winstuitkering, gratificatie, com[illegible]tiebemanning, continutoeslag, eindejaarsuitkering, feestdagentoeslag, jubileumu[illegible]ing, minderbemanningtoeslag, nabetaling eerdere jaren, overwerk, persoonlijke toeslag, schipperstoeslag, systeemtoeslagen, toeslag continuschip[illegible] uitbetaling vakantieuren, werkkostenvergoeding.

[illegible]

Beëindigingsvergoeding, bijtelling vrij wonen, ontsl[illegible]rgoeding, reiskosten bruto.

C. Nabetalingen

De nabetalingen die een deelnemer ontvangt na afloop van het dienstverband zijn pensioengevend en dienen dan ook opgegeven te worden als pensioengevend loon.

Bijlage XIV

ONTWERPAGENDA Halfjaarlijks overleg MEETING

Date :
Present :
Absent :
CC

-	*Formal gathering (coffee)*		
1.	Ontwikkeling Boluda, Markt,		
2.	Ontwikkeling CPI		
3.	A18 Bandbreedte, Pilot		
4.	Onderzoeken/werkafspraken uit Bijlage 7		
5.	Overzicht van het totaal ingezette uitzendkrachten		
-	*Break for lunch*		
6.			
7.			
8.			
9.			
-	*Closing*		