



Verbeterd eindbod

**Wijziging en verlenging CAO Shell Nederland Raffinaderij B.V. en Shell Nederland Chemie B.V.
1 maart 2025 – 29 februari 2028**

Tussen de onderhandelingsdelegaties van enerzijds **Shell Nederland Raffinaderij BV** en **Shell Nederland Chemie BV** (hierna: “Shell”) en anderzijds **Federatie Nederlandse Vakbeweging** (hierna: “FNV”) en **CNV** (hierna: “CNV”), hierna gezamenlijk “Partijen”, is gesproken over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (“CAO”). De verschillen van inzicht konden tijdens het overleg niet worden overbrugd. Dit heeft Shell doen besluiten om, op 1 april 2025 een eindbod vast te leggen. Shell heeft besloten om dit eindbod op 7 mei 2025 te verbeteren.

Algemene voorwaarde: *Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken (“Package deal”). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.*

1. Looptijd CAO

De looptijd bedraagt 3 jaar (ingang met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2025 tot en met 29 februari 2028).

2. Algemene salarisverhoging in deze CAO periode

Het percentage van de algemene verhoging per 1 maart 2025 bedraagt 4%.

Met de algemene verhoging verhoogt Shell per 1 maart 2025 (met terugwerkende kracht) de per 1 maart 2024 geldende salarisschalen zoals gepubliceerd op HR Online en het individuele Basissalaris van een medewerker.

Het individuele Basissalaris van een medewerker betreft het deel van het individuele salaris van een medewerker dat binnen de per 1 maart 2024 voor hem of haar geldende salarisschaal op HR Online valt. De medewerker ontvangt geen algemene verhoging over het persoonlijk toeslagdeel van het salaris, zoals overeengekomen in de overgangsregeling van 2022.

Hieronder de tabel met de nieuwe salarisschalen per 1 maart 2025 inclusief de algemene verhoging van 4%. Deze tabel zal in de nieuwe CAO tekst worden opgenomen:

Tabel 1

Salarisgroep	Basissalaris (bruto per maand)		Pensioenbasissalaris (bruto per jaar o.b.v. 14 maanden)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
7	€ 4.319	€ 6.154	€ 60.474	€ 86.169
8	€ 3.821	€ 5.297	€ 53.496	€ 74.167
9	€ 3.596	€ 4.898	€ 50.356	€ 68.572
10	€ 3.386	€ 4.511	€ 47.418	€ 63.139
11	€ 3.169	€ 4.088	€ 44.370	€ 57.239
12	€ 3.048	€ 3.834	€ 42.657	€ 53.660

De bedragen in de bovenstaande Tabel 1 zijn gebaseerd op een voltijds arbeidsduur. Als een medewerker in deeltijd werkt, dan heeft een medewerker recht op een bedrag naar verhouding van de arbeidsduur.

De algemene salarisverhoging per 1 maart 2026 en 1 maart 2027 wil Shell volgens de volgende methode vaststellen.

De in Tabel 1 opgenomen salarisschalen alsmede het individuele Basissalaris van een medewerker per 28 februari 2026, zullen per 1 maart 2026 worden verhoogd met een percentage gelijk aan het percentage van de CAO contractloonstijging over 2025 in de sector Chemie zoals opgenomen in het Eindevaluatie rapport van AWWN over 2025 met een minimum van 3.0%. Als het percentage van de CAO contractloonstijging over 2025 in de sector Chemie aan het einde van 2025 boven dit percentage uitkomt, zal van dit hogere percentage worden uitgegaan.

Per 1 maart 2027 zullen de per 1 maart 2026 vastgestelde salarisschalen en het individuele Basissalaris van een medewerker per 28 februari 2027, worden verhoogd met een percentage gelijk aan het percentage van de CAO contractloonstijging over 2026 in de sector Chemie zoals opgenomen in het Eindevaluatie rapport van AWWN over 2026.

Het individuele Basissalaris van een medewerker betreft het deel van het individuele salaris van een medewerker dat binnen de per 1 maart 2025 respectievelijk 1 maart 2026 voor hem of haar geldende salarisschaal (op HR Online) valt. De medewerker ontvangt geen algemene verhoging over het persoonlijk toeslagdeel van het salaris, zoals overeengekomen in de overgangsregeling van 2022.

Het Eindevaluatie rapport van AWWN wordt in de regel in januari / februari van een jaar gepubliceerd, zodat medewerkers vóór 1 maart 2026 respectievelijk 1 maart 2027 worden geïnformeerd over de Algemene verhoging voor het betreffende jaar.

Deze methodiek voor het bepalen van de algemene verhoging van de salarisschalen en het individuele Basissalaris van de medewerkers geldt uitsluitend voor de algemene salarisverhogingen gedurende de looptijd van deze CAO.

Deze afspraak heeft derhalve geen nawerking na expiratie van de looptijd van de CAO. Dit zal ook zo in de nieuwe CAO tekst worden opgenomen.

3. Doorgroei binnen de schalen

De bruto periodieke verhoging per 1 februari 2026 bedraagt :

Tabel 2

Salarisgroep	Periodieke verhoging (bruto per maand)	Periodieke verhoging (bruto per jaar)
7	€ 122	€ 1.713
8	€ 105	€ 1.477
9	€ 100	€ 1.401
10	€ 94	€ 1.310
11	€ 84	€ 1.170
12	€ 79	€ 1.100

Tabel 2 zal in de CAO tekst worden opgenomen.

De bedragen in de bovenstaande Tabel 2 zijn gebaseerd op een voltijds arbeidsduur. Als een medewerker in deeltijd werkt, dan heeft een medewerker recht op een bedrag naar verhouding van de arbeidsduur.

Medewerkers worden jaarlijks geïnformeerd over de wijzigingen in de periodieken. De periodiek die geldt per 1 februari 2027, respectievelijk 1 februari 2028 worden op HR Online gepubliceerd.

4. Prestatiebonus

Voor de berekening van de prestatiebonus blijft Shell gebruik maken van de formule zoals opgenomen in artikel 3.4.2 van de CAO:

Jouw prestatievermenigvuldiger x de BPF x het bonuspercentage x jouw pensioenbasissalaris

De BPF is tegenwoordig de GSO (Group Scorecard Outcome). De tekst van de CAO zal hierop worden aangepast.

P75-Botlek is voor Shell leidend voor het bepalen van de hoogte van het bonuspercentage in deze formule. Om die reden stelt Shell het volgende voor:

- Voor nieuwe medewerkers die vanaf 1 september 2025 in dienst treden, geldt een bonuspercentage van 5%.

- Voor medewerkers die vóór 1 september 2025 al in dienst waren van Shell geldt een overgangsregeling. Op basis van deze overgangsregeling beperken we de aanpassing van het bonuspercentage tot de looptijd van deze CAO:

Bonusmoment (bonusjaar)	Bonuspercentage
1 februari 2026 (2025)	8,5%
1 februari 2027 (2026)	8%
1 februari 2028 (2027)	7,25%

5. Opkomstdagen en verlof

Shell zal beter toezien op een waardevolle invulling van de opkomstdagen. Hierbij zullen voor medewerkers tot 55 jaar minimaal 2 opkomstdagen per jaar gebruikt worden voor trainingsdoeleinden. Voor medewerkers van 55 jaar en ouder zal minimaal 1 opkomstdag per jaar gebruikt worden voor trainingsdoeleinden.

Vanaf dit kalenderjaar (2025) zal voor medewerkers van 55 jaar en ouder in de vijfploegendienst 1 opkomstdag minder gelden. Zij hebben dus 4 opkomstdagen per jaar. Voor de collega's die in dagdienst werkzaam zijn of in 2-ploegendienst, geldt dat zij vanaf 55 jaar 1 vakantiedag extra zullen krijgen. Zij komen daarmee in totaal op 30 vakantiedagen.

Deze maatregel is onderdeel van het ouderenbeleid van Shell, dat gericht is op het ondersteunen van oudere werknemers en het bevorderen van hun welzijn en werkbalans (meer over het ouderenbeleid in punt 8).

Shell is bereid om in een gezamenlijke werkgroep te onderzoeken of het helpt om de planning van de opkomstdagen ten behoeve van het vakantierooster naar voren te halen (in november van het voorgaande jaar). Het doel is om de werkgroep voor 1 november 2025 en daarmee voor het vaststellen van de vakantieroosters van 2026 af te ronden (zie ook punt 9).

6. Meeruren

Shell zal per 1 maart 2025 de compensatie van meeruren (zoals opgenomen in tabel 2.4.2 van de CAO) gelijkstellen aan de compensatie voor overwerk.

7. Zeer frequent kortdurende volledige waarneming

Shell erkent dat wanneer collega's zeer frequent kortdurend, vaker dan bij een normale vakantiewaarneming, een hogere functie volledig moeten waarnemen en dit geen gebruikelijk onderdeel van hun baan is, dit extra beloond mag worden.

Aangezien Shell momenteel geen goed beeld heeft van waar dit allemaal voorkomt en hoe frequent deze waarneming plaatsvindt, wil Shell dit tijdens de komende CAO-periode gaan inventariseren. De bevindingen worden tijdens het periodieke overleg gedeeld met de

vakbonden. Een mogelijke oplossing met passende vergoeding kunnen we in Q1 2026 bespreken om vanaf Q2 2026 te laten gelden.

8. Ouderenbeleid

Shell erkent het belang van een goed ouderen-/vitaliteitsbeleid.

De kern van het ouderenbeleid bij Shell wordt gevormd door de uitstekende pensioenregelingen. Shell investeert hier veel in en voor de SNPS-regeling geldt dat Shell vanaf 1 januari 2026 nog meer zal investeren (10% extra premie-inleg).

Daarnaast is Shell trots op de mogelijkheden die er worden geboden rondom flexibel werken (al dan niet in combinatie met deeltijd pensioen).

Ook biedt Shell ruime mogelijkheden voor verlofsparen in combinatie met de ruimte om 10 dagen te kunnen kopen, de mogelijkheid om tijd-voor-tijd te sparen en extra verlof op basis van leeftijd.

Een ander aspect van het ouderen-/vitaliteitsbeleid zijn de gezondheidsprogramma's die door Shell Health worden aangeboden.

Voor de overgrote meerderheid van de medewerkers is hiermee een goede basis gelegd. Waar dat onverhoopt niet het geval is, zoekt Shell samen met de medewerker naar een individuele maatwerkoplossing. Shell zal een "Vitaliteitspanel" introduceren vergelijkbaar met de bestaande "Promotiepanels" voor dagdienst binnen en buiten operatie en de 5-ploegendienst.

Dit panel komt 3x per jaar bijeen om een betere coördinatie te krijgen op de mogelijkheden voor maatwerkoplossingen voor de collega's die tegen hun grenzen aan lopen.

Shell wil de informatievoorziening ten aanzien van het bestaande ouderen- / vitaliteitsbeleid op Pernis en Moerdijk verbeteren.

Daarnaast is Shell bereid om een Workshop "*Voorbereid op je carrière vanaf 55 jaar*" op te zetten. Met deze workshop wil Shell medewerkers van alle leeftijden voorbereiden op hun latere carrière vanaf 55 jaar. Door hen inzicht te geven in de keuzes die ze (nu al) kunnen maken en de ondersteuning die Shell daarbij kan bieden, zowel op financieel gebied maar ook op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Tot slot zal het ouderen- / vitaliteitsbeleid een terugkerend onderwerp worden op de agenda van het periodieke overleg met de vakbonden. Shell realiseert zich dat het belangrijk is om vitaliteit en duurzame inzetbaarheid gezamenlijk te blijven bespreken. De oplossingen en mogelijkheden van vandaag zijn wellicht niet de oplossingen en mogelijkheden die in de toekomst nodig zijn. Dit zullen we met elkaar moeten blijven bespreken. Shell zal hiervoor een speciale klankbordgroep inrichten waar de actieve dialoog mee wordt gezocht.

9. Werk / privé-balans: verlof

Shell stelt voor om een werkgroep te starten die zich richt op het realiseren van mogelijke verbeteringen rondom het plannen van verlof, waarbij zowel de “best practices” binnen het bedrijf maar ook van buiten het bedrijf worden meegenomen. Hierbij kan ook het eerder plannen van de opkomstdagen voor het vakantierooster worden meegenomen. De werkgroep zal zijn aanbevelingen vóór het vaststellen van de vakantieroosters van 2026 delen.

Shell zal zich inzetten op het beperken van het aantal verlofbeperkingen tijdens Turnarounds., onder meer door medewerkers van ander PE's of andere Shell locaties in te zetten ter ondersteuning. De eerder genoemde werkgroep zal ook om overige aanbevelingen op dit gebied worden gevraagd.

Shell realiseert zich dat het intrekken van verlof echt impact heeft op mensen. Dit moet uiteraard zoveel mogelijk worden vermeden, maar Shell begrijpt dat dit in de praktijk soms onvermijdelijk is. In dat geval wil Shell medewerkers de mogelijkheid bieden om naast een call-in vergoeding ook overwerk te kunnen schrijven, waarbij de verlofdag in het systeem (Workday) blijft staan.

10. Werk / privé-balans: werkdruk en werkstress & werkdrukmonitor

Het reduceren van werkdruk en werkstress heeft ook voor Shell prioriteit. Daarom is dit een van de speerpunten voor het werk dat wordt gedaan aan de nieuwe Operating Models.

Shell is bereid zich te committeren aan een maximale inspanning om werkdruk en werkstress - waar nodig - te reduceren en om werk/privé voor de collega's - waar nodig - te verbeteren. Ter ondersteuning van deze commitment wil Shell de huidige werkdrukafpraak (artikel 8.4.2 punt 1 en 2) in de CAO handhaven.

Shell zal werkdruk en werkstress actief gaan monitoren met behulp van de binnen Shell bekende tools en datapunten. Met hulp van de externe partij [Welliba](#) zal Shell het gebruik van de bestaande tool verder op Pernis en Moerdijk uitrollen. Deze tool richt zich niet alleen op werkdruk maar ook op vitaliteit en mentale gezondheid.

Tijdens het periodieke overleg zal Shell de vakbonden op de hoogte houden van de bevindingen. Dat geldt ook voor de ontwikkelingen rondom het werk aan de Operating Models.

11. POZB

Persoonlijke ontwikkeling is wellicht belangrijker dan ooit. Shell wil de werkgroep Leerambassadeurs actief houden. Deze werkgroep kan meedenken over het actief onder de aandacht brengen van persoonlijke ontwikkeling en het promoten van het gebruik van het POZB.

12. Stopregeling

Shell wil de bestaande Stopregeling uit van 24 september 2007 (zie HR Online) en de overwerkregeling voor afwijkende roosters voor dagdienst medewerkers (SG 15 t/m SG 7) (zie eveneens HR Online) vervangen door de in Bijlage 1 bij dit eindbod opgenomen tekst.

Deze nieuwe Stopregeling zal op HR-Online worden gepubliceerd en de verwijzing in artikel 2.1.4 van de CAO zal daarop worden aangepast.

13. Introductieochtenden

Shell is bereid om de introductieochtenden op beide sites met 20 minuten te verlengen zodat de kaderleden de nieuwe medewerkers die onder de CAO vallen kunnen informeren over het werk van de vakbonden.

14. Gebruik interne ruimtes voor vakbondsactiviteiten

Shell wil het voor de vakbonden mogelijk maken om Shell ruimtes te gebruiken voor hun vakbondsactiviteiten, mits daar voorafgaande schriftelijke toestemming van de HR Manager voor wordt verkregen.

15. Aanpassing CAO teksten

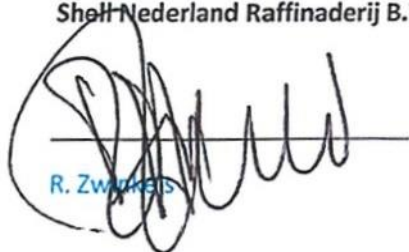
Een gezamenlijke CAO tekst commissie zal op basis van de CAO 2022-2025 tekst de nieuwe CAO tekst vaststellen. Daarbij zal de CAO 2022-2025 tekst worden aangepast aan de bovengenoemde afspraken en zal de tekst waar nodig worden geactualiseerd.

16. Werkgeversbijdrage

Shell verklaart zich voor de looptijd van de CAO bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

Aldus door Shell uitgesproken en vastgesteld op 7 mei 2025 en ondertekend:

Shell Nederland Raffinaderij B.V.

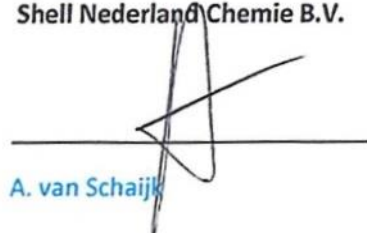


R. Zwinkels



E.W. Bultink

Shell Nederland Chemie B.V.



A. van Schaijk



W.K. Delissen

BIJLAGE 1:

Deze Stopregeling zal worden opgenomen op HR Online ter vervanging van de [huidige Stopregeling](#) en de [overwerkregeling voor afwijkende roosters voor dagdienst medewerkers](#) (SG 15 t/m SG 7)

Stopregeling

Tijdens en in de voorbereiding van fabriekstops is het gebruikelijk dat CAO medewerkers tijdelijk gaan werken volgens een voor hen afwijkend dagdienst-, ander ploegendienst- of ander volcontinudienstrooster, om op die manier een goede en veilige fabriekstop mogelijk te maken.

Een stoprooster, zoals bedoeld in artikel 2.1.4 van de CAO, is elk rooster dat afwijkt van het eigen normale (standaard) rooster van de medewerker en wordt opgesteld in het kader van een geplande stop of Turnaround, inclusief pre-TA periode (maximaal 2 weken voor feed-out), stop-decon periode tot PIT van de laatste unit.

Deze stopregeling geldt voor de hele periode dat een medewerker werkt volgens een stoprooster.

De totale geplande duur van een stoprooster bedraagt maximaal 4 maanden.

De stopregeling geldt niet bij een revamp of een nieuw constructie project dat los staat van een fabriekstop.

Deze stopregeling behandelt de volgende aspecten:

- Werktijden/stoprooster en wettelijk kader
- Hoofdlijnen stopregeling
- Details stopregeling
- Opgave extra gewerkte uren tijdens stops

Werktijden/stoprooster en wettelijk kader

De stopleiding dient ervoor te zorgen dat de werktijden/ roosters die bij de stop gelden, passen in het wettelijk kader van de Arbeidstijdenwet.

De stoproosters worden vastgesteld in samenspraak met de ondernemingsraad van SNR of SNC. De standaard stoproosters vereisen instemming van de ondernemingsraad en zijn [hier](#) <link toevoegen> te vinden.

Indien de stopleiding gebruik maakt van één van de standaard stoproosters waar al instemming van de Ondernemingsraad voor is verkregen, zal de stopleiding de ondernemingsraad daarover informeren.

Indien de stopleiding van een ander niet-standaard rooster gebruik wil maken, is voorafgaande instemming van de Ondernemingsraad nodig. Het staat de Ondernemingsraad vrij om daarvoor raamwerkafspraken met de stopleiding te maken mits de inhoud van deze stopregeling daarbij in acht wordt genomen.

Bij het vaststellen van de stoprooster wordt de inzet van 12-uursdiensten tot het hoogstnoodzakelijke beperkt. In geval van 12-uursdiensten zullen niet meer dan drie nachtdiensten achter elkaar worden gepland.

Een stoprooster wordt minimaal 3 maanden voor de ingangsdatum met de betrokken medewerkers gedeeld.

Wijzigingen van het stoprooster binnen 3 maanden voor de ingangsdatum of tijdens de periode van het stoprooster worden zoveel als mogelijk in overleg met de medewerker doorgevoerd.

Mocht een fabrieksstop binnen een periode van 3 maanden nodig zijn, dan kan deze stopregeling ook worden toegepast waarbij het stoprooster zoveel als mogelijk in overleg met de betrokken medewerkers wordt vastgesteld.

Daar waar de werkzaamheden dat toelaten, wordt gebruik gemaakt van de flexibiliteit om minder uren te roosteren en meer ruimte te geven voor roostervrije dagen en verlof. Hier wordt gebruik gemaakt van pieken en dalen in werk voor operatie en onderhoud tijdens stops.

Voorafgaand aan het vaststellen van het stoprooster wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld om zijn of haar persoonlijke voorkeuren ten aanzien van het rooster te delen (hierbij kan worden gedacht aan ochtend- of middagdiensten, specifieke dagen vrij etc.). Bij het vaststellen van het stoprooster wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met deze voorkeuren.

Hoofdpijnen stopregeling

Deze stopregeling geldt voor alle medewerkers van SNR en SNC in SG 12 t/m 7 die tijdelijk werkzaam zijn in een stoprooster.

De basis voor de stopregeling is dat medewerkers alle uren die zij in het stoprooster extra werken t.o.v. hun eigen normale (standaard) rooster gecompenseerd krijgen als overwerk.

Details stopregeling

Tijdens de periode dat het stoprooster van toepassing is, gelden de volgende voorwaarden voor alle medewerkers die onder het stoprooster werkzaam zijn:

- Voor de berekening van extra gewerkte uren wordt uitgegaan van het eigen normale (standaard) rooster van de medewerker. Dit houdt in dat alle uren die de medewerker in de periode van het stoprooster maakt boven de uren van het eigen gebruikelijke rooster als overwerk wordt vergoed. Hierbij wordt gekeken naar de gehele periode van het stoprooster;
- Vergoeding voor extra gewerkte uren vindt plaats op basis van de geldende overwerktarieven, waarbij voor de uitbetaling van de overuren eerst wordt gekeken naar de overuren op zondag, die worden tegen een hoger tarief uitbetaald en de resterende overuren tegen het tarief dat geldt van maandag t/m zaterdag. Ook wordt, waar van toepassing op basis van het stoprooster, de feestdagtoeslag toegekend;
- Vergoeding voor call-in (type 2) en reiskostenvergoeding voor extra opkomst mag worden geschreven indien de medewerker in de periode van het stoprooster vaker opkomt dan gebruikelijk op basis van het eigen gebruikelijke (standaard) rooster. Hierbij wordt gekeken naar de gehele periode van het stoprooster;
- Een pauze tijdens de periode van het stoprooster is zoveel mogelijk een niet-geconsigneerde pauze. Wanneer sprake is van een geconsigneerde pauze, waarbij de medewerker direct oproepbaar is, zal dit vooraf duidelijk aan de medewerker kenbaar worden gemaakt.

Voor medewerkers die normaal in de 5-ploegendienst werken gelden de volgende aanvullende afspraken tijdens de periode dat het stoprooster op hen van toepassing is:

- De medewerkers behouden hun ploegentoeslag (ook wanneer zij volledig dagdienst lopen);
- Toekenning van ADV is niet van toepassing;
- Als de uren in het stoprooster anders zijn dan de uren op basis van het eigen gebruikelijke (standaard) rooster is er geen sprake van verschoven uren. Alleen als er wordt geschoven ten opzichte het afgesproken stoprooster en deze verschuiving minder dan 30 dagen van tevoren is aangekondigd, is er sprake van verschoven uren waarvoor een toeslag geldt. Deze toeslag kan niet samenlopen met een vergoeding voor overuren.
- Alle extra gewerkte uren (overuren) opgebouwd in de periode voor het bereiken van de TA status en na het Mechanical Compleet opleveren van het laatste systeem kunnen naar keuze van de medewerker in tijd of in geld worden uitgekeerd.
- Alle extra gewerkte uren opgebouwd tussen het bereiken van TA status en het Mechanical Compleet opleveren van het laatste systeem kunnen tot een maximum van 100 uur naar keuze van de medewerker in tijd of in geld worden uitgekeerd. De uren boven dit maximum van 100 uur kunnen enkel in geld worden uitgekeerd.
- Bij de keuze voor uitbetaling van extra gewerkte uren wordt de ploegentoeslag meegenomen in de berekeningsgrondslag. Dit geldt zowel voor de uren boven het hierboven genoemde maximum van 100 uur als voor de andere extra gewerkte uren tijdens de periode van het stoprooster, indien de medewerker ervoor kiest deze direct in geld te laten uitkeren.

Voor medewerkers die normaal in dagdienst of de 2/3-ploegendienst werken gelden de volgende aanvullende afspraken tijdens de periode dat het stoprooster op hen van toepassing is:

- Tijdens de periode van het stoprooster wordt geen ploegentoeslag toegekend. Medewerkers die met behoud van de ploegentoeslag in de dagdienst werken, of in de 2/3- ploegendienst zitten, behouden de gebruikelijke ploegentoeslag ook tijdens de periode van het stoprooster.
- Voor medewerkers die gebruikelijk zonder behoud van ploegentoeslag in dagdienst werken geldt dat alle uren die niet op maandag t/m vrijdag tussen 06.45 en 17.45 uur zijn gewerkt worden aangemerkt als verschoven uren waarvoor een toeslag geldt. Deze toeslag kan niet samenlopen met een vergoeding voor overuren.
- Voor medewerkers die gebruikelijk in dagdienst werken met behoud van ploegentoeslag, geldt dat ze alleen verschoven uren mogen schrijven als er wordt afgeweken van het vooraf afgesproken stoprooster en deze wijziging minder dan 30 dagen van tevoren is aangekondigd. Deze toeslag voor eventuele verschoven uren kan niet samenlopen met een vergoeding voor overuren.
- Voor medewerkers die gebruikelijk in 2/3-ploegendienst werken maar tijdens de periode van het stoprooster in een nachtdienst werkzaam zijn, geldt dat de uren na 22.45 uur als verschoven uren worden aangemerkt waarvoor een toeslag geldt. Deze toeslag kan niet samenlopen met een vergoeding voor overuren.

Opgave extra gewerkte uren (overuren) tijdens de periode van het stoprooster

Extra gewerkte uren tijdens de periode van het stoprooster worden niet door de medewerkers geregistreerd in Workday. Er dient uitsluitend gebruikt gemaakt te worden van het van toepassing zijnde declaratieformulier Overuren Stops dat op HR Online beschikbaar is (zie de links hieronder).

Als een stoprooster over meerdere kalendermaanden loopt moet er, na afloop van de periode van het stoprooster, één declaratieformulier over de gehele periode worden ingediend.

De medewerker en supervisor zijn samen verantwoordelijk om dit formulier correct in te vullen en het juiste aantal overuren of verschoven uren te bepalen. Dit doen zij door het gebruikelijke standaard rooster van de medewerker te vergelijken met en het gelopen stoprooster.

De overige regels en instructies voor verlofregistratie en de regels met betrekking tot opname van tijd-voor-tijd blijven van kracht.

[*<links naar de formulieren toevoegen>*](#)