



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

personeel in de Stuwadoors en Technische Dienst bij

OVET B.V.

te

Terneuzen

Looptijd 1 januari 2025 tot en met 31 december 2028

Inhoudsopgave:

A	ALGEMENE ARTIKELN	5
ARTIKEL 1	ALGEMENE DEFINITIES	5
HOOFDSTUK I	DE OVEREENKOMST	6
ARTIKEL 2	DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST	6
ARTIKEL 3	VASTSTELLING DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN	6
ARTIKEL 4	WIJZIGING DER OVEREENKOMST TIJDENS DE CONTRACTPERIODE	6
HOOFDSTUK II	GESCHILLEN	7
ARTIKEL 5	MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN	7
HOOFDSTUK III	WERKNEMERSORGANISATIES	8
ARTIKEL 6	WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR SOCIALE DOELEINDEN	8
ARTIKEL 7	ORGANISATIEVERLOF	8
ARTIKEL 8	VAKBONDSFACILITEITEN	8
HOOFDSTUK IV	SOCIAAL BELEID	10
ARTIKEL 9	GELIJKE KANSN VOOR MANNEN EN VROUWEN / INTERNE SOLLICITATIEPROCEDURE / ONGEWENSTE INTIMITEITEN	10
ARTIKEL 10	VEILIGHEID	10
ARTIKEL 11	WERKGELEGENHEID/IMPRODUCTIVITEIT	11
ARTIKEL 12	REORGANISATIE EN TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN	11
ARTIKEL 13	MINDER VALIDE WERKNEMERS	11
HOOFDSTUK V	OVERIGE VOORZIENINGEN	13
ARTIKEL 14	BIJDRAGE WERKGEVER IN DE PREMIE VOOR DE VRIJWILLIGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	13
ARTIKEL 15	BETALINGSREGELING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REGELING VOOR MINDER VALIDE WERKNEMERS	13
ARTIKEL 16	VITALITEITSREGELING	15
ARTIKEL 17	PENSIOENVOORZIENING	15
ARTIKEL 18	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	17
ARTIKEL 18A	INKOMEN BIJ BEDRIJFSONGEVAL	17
HOOFDSTUK VI	DIENSTVERBAND	18
ARTIKEL 19	DE ARBEIDSOVEREENKOMST	18
HOOFDSTUK VII	VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN	19
ARTIKEL 20	VAKANTIEREGELING	19
ARTIKEL 21	ROOSTERVRIJE DAGEN I.V.M. LEEFTIJD OF DIENSTVERBAND	19
ARTIKEL 22	EERDER STOPPEN MET WERKEN (ESMW)	20
ARTIKEL 23	BIJZONDER VERLOF	21
ARTIKEL 24	FEESTDAGEN	22
HOOFDSTUK VIII	SALARISSEN EN TOESLAGEN	23
ARTIKEL 25	PRIJSCOMPENSATIE	23
ARTIKEL 26	VAKANTIETOESLAG	23
ARTIKEL 27	VERGOEDING E.H.B.O.-DIPLOMA	23
ARTIKEL 28	VERGOEDING PERSLUCHTMASKER	23
ARTIKEL 29	VERGOEDING INSTALLATIEVERANTWOORDELIJKE	23
ARTIKEL 30	VERHUISREGELING	24
B	SPECIFIEKE ARTIKELN	25
HOOFDSTUK I	ARBEIDSDUUR	25
ARTIKEL 1	ARBEIDSDUUR PER WEEK	25
ARTIKEL 2	ARBEIDSDUUR PER DAG	25

ARTIKEL 3	ARBEIDSTIJDEN	25
ARTIKEL 4	ARBEID OP ZATERDAGMORGEN OF ZONDAGNACHT	26
ARTIKEL 5	ARBEIDSDUURVERKORTING	26
ARTIKEL 6	SCHAFTTIJDEN EN RUSTTIJDEN	27
ARTIKEL 7	VERLENGING VAN DE ARBEIDSDUUR.....	27
ARTIKEL 8	ARBEID BUITEN DE ARBEIDSWEEK EN OP FEESTDAGEN.....	28
ARTIKEL 9	TIJD-VOOR-TIJD-REGELING	28
ARTIKEL 9A	ARBEIDSTIJDENWET	28
HOOFDSTUK II	ARBEIDSBELONING	29
ARTIKEL 10	JEUGDLONEN	29
ARTIKEL 11	MAAND- EN UURLOON.....	29
ARTIKEL 12	SCHEMATOESLAG, VUILWERKTOESLAG EN ANDERE TOESLAGEN.....	29
ARTIKEL 13	BETALING VOOR OVERWERK EN VOOR ARBEID OP FEESTDAGEN	30
ARTIKEL 14	BUITENGEWONE VERGOEDING	30
ARTIKEL 15	UITKERING BIJ DIENSTJUBILEA EN UITTREDING	31
HOOFDSTUK III	OVERIGE REGELINGEN	33
ARTIKEL 16	VERRICHTEN VAN ANDERE WERKZAAMHEDEN	33
ARTIKEL 17	BEDRIJFSKLEDING EN ANDERE UITRUSTING.....	33
ARTIKEL 18	PLOEGSTERKTE	33
ARTIKEL 19	5-PLOEGENDIENST	33
ARTIKEL 20	OM-, BIJ- EN HERSCHOLING	35
ARTIKEL 21	WINSTDELING	35
ARTIKEL 22	REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER	36
ARTIKEL 23	REPARATIE 3 ^E WW JAAR	36
ARTIKEL 24	PARITAIRE COMMISSIE	36
ARTIKEL 25	OUDEREN ONTLASTEN 3-PLOEGENDIENST	36
ARTIKEL 26	STUDIES.....	37
BIJLAGE I-I	SALARISSCHALEN	39
BIJLAGE I-IB	PROCEDURES	42
CATEGORIE A	EXPLOITATIEPERSONEEL.....	42
CATEGORIE B	VOORMAN/TOEZICHTHOUDER.....	43
CATEGORIE C	TECHNISCHE DIENST.....	44
CATEGORIE D	WALBAAS/INSPECTEUR EN PLOEGLEIDER	44
BIJLAGE I-II		45
AD. ARTIKEL B 5	ARBEIDSDUURVERKORTING	45
AD. ARTIKEL B 13	OVERWERKREGELING	45
AD. ARTIKEL B 14	BONUSREGELING	45
BIJLAGE I-III		46
BIJLAGE I-IV	ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO OVET 1 JAN 2025 T/M 31 DEC 2028.....	66
BIJLAGE I-V	PENSIOENVOORZIENING (TEKST UIT CAO 2013-2014)	70
BIJLAGE I-VI	MILIEUDIENST	72
BIJLAGE I-VII	CATEGORIE C TECHNISCHE DIENST	73
BIJLAGE I-VIII	AANBEVELINGEN N.A.V. DE BIJEENKOMSTEN V/D PARITAIRE WERKGROEP CAO	74
BIJLAGE I-IX	REGELS/INSTRUCTIES VOOR VERDELING EN INDELING WERKZAAMHEDEN:	75

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2025 tot en met 31 december 2028

De ondergetekenden:

1 Ovet B.V., gevestigd te Terneuzen

partij ter eenre zijde

en

2 F.N.V., gevestigd te Utrecht
HZC Het Zwarte Corps, gevestigd te Nieuwegein

partij ter andere zijde,

verklaren met elkaar een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten en komen de navolgende loon- en arbeidsvoorwaarden overeen voor de per definitie genoemde categorie van werknemers in dienst van Ovet B.V.

A ALGEMENE ARTIKELEN

Artikel 1 ALGEMENE DEFINITIES

In de Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever
OVET B.V.

Vakorganisaties
FNV en HZC Het Zwarte Corps.

Partijen
Werkgever en vakorganisatie.

Werknemer
De werknemer m/v in vaste dienst bij de werkgever, voor zover gehonoreerd op basis van een vastgesteld maandloon en per functie genoemd in de bijlagen van deze CAO.

Ondernemingsraad
De personeelsvertegenwoordiging, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Basis maandloon
Het in de bijlage I van deze CAO per functie vermelde maandloon zonder toeslag, vergoeding, premie of compensatie in welke vorm dan ook.

Schematoeslag
De toeslag, die wordt toegekend bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema.

Schemamaandloon
Het basis maandloon vermeerderd met de schematoeslag.

Uurloon
Het in de bijlage I van deze CAO per functie vermelde uurloon, zonder toeslag, vergoeding, premie of compensatie in welke vorm dan ook.

Werkweek
De tijd liggende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur en de tijden, dat arbeid wordt verricht volgens de kloszaterdag en de kloszondagnachtregeling.

De Kloszaterdag
De zaterdag, waarop verplicht arbeid wordt verricht volgens een voor de desbetreffende werknemer geldend rooster.

De Kloszondagnacht
De zondagnacht, waarin verplicht arbeid wordt verricht volgens een voor de desbetreffende werknemer geldend rooster.

Weekend
De tijd liggende tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur.

HOOFDSTUK I DE OVEREENKOMST

Artikel 2 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2028.

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende Ovet B.V. als door ondergetekende FNV en HZC tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste 3 maanden.

Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

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

Beëindiging der overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel 3 VASTSTELLING DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

De loon- en arbeidsvoorwaarden opgenomen in de bijlagen, maken deel uit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 WIJZIGING DER OVEREENKOMST TIJDENS DE CONTRACTPERIODE

In geval van buitengewone veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen binnen Nederland en/of wijzigingen in de algemene loon- en prijspolitiek der regering, waaronder tevens te verstaan algemene regeringsmaatregelen, verband houdende met de lonen, zijn partijen gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen, die met deze verhoudingen rechtstreeks in verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in dit geval verplicht aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

Indien binnen een maand, nadat deze voorstellen door een der partijen door middel van een aangetekende brief zijn ingediend, geen overeenstemming is bereikt, is de partij, die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand op te zeggen.

HOOFDSTUK II GESCHILLEN

Artikel 5 MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN

In geval van beweerde niet nakoming van een verplichting, voortvloeiende uit, òf van een verschil van opvatting omtrent de uitleg en/òf vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze CAO door één der partijen, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst die zich over zo een beweerde niet nakoming, onjuiste of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft, kennis aan de wederpartij, tegen wie de klacht is gericht.

De partijen treden dan met elkaar in overleg, teneinde te trachten tot een minnelijke oplossing te komen, die zo deze bereikt is, voor beide partijen bindend zal zijn.

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

Indien geen akkoord wordt bereikt, dan benoemt elke partij één arbiter. Wordt hierna nog geen akkoord bereikt, dan benoemen deze arbiters een derde arbiter.

In eerste instantie echter, zonder tekort te doen aan het recht van verweer op andere wijze, dient elke werknemer bij een geval als onder dit artikel bedoeld, de directie van de bij deze CAO betrokken onderneming op de hoogte te stellen van het bestaan van een geschil en er aan mee te werken een minnelijke oplossing te vinden binnen het betrokken bedrijf zelf.

Een en ander ter handhaving van de arbeidsrust in het bedrijf.

HOOFDSTUK III WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel 6 WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR SOCIALE DOELEINDEN

De werkgever stelt jaarlijks een bijdrage ter beschikking aan de vakbonden. Vanaf 1 januari 2014 zal dit een bijdrage ter grootte van 0,2 % zijn en vanaf 1 januari 2015 0,3% van de bruto loonsom. Deze bijdrage wordt beschikbaar gesteld ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten van de vakbonden die partij zijn bij deze cao voor werknemers die onder deze Cao vallen. Het door de sector Havens van FNV Bondgenoten vierjaarlijks te organiseren havenwerkerscongres wordt mede hieruit gefinancierd.

Bonden zullen desgevraagd aantonen dat de bijdrage ook daadwerkelijk is besteed aan bovengenoemde doelen. Als blijkt dat de bijdrage niet aan bovengenoemde doelen is besteed, zal het bedrag terug moeten worden betaald aan de werkgever. Indien de bijdrage niet wordt betaald danwel is teruggevorderd, omdat (een van de) bonden niet aan voormelde verplichtingen heeft voldaan, dan zal met de vakbondskaderleden in het bedrijf nader overleg plaatsvinden over de aanwending van de niet betaalde gelden. Uitgangspunt blijft daarbij dat deze beschikbaar blijven voor scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten binnen de sector Havens van bonden.

Artikel 7 ORGANISATIEVERLOF

1. Aan een werknemer die lid is van één der werknemersorganisaties, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:
 - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlof-dagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg tussen partijen en de werkgever worden verhoogd.
 - b. De werkgever zal vanaf 1 januari 2015 voor een organisatieverlofdag een vergoeding* van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% per 1-1-2015 van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
3. Onder salaris te verstaan het (schema)salaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

* De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2025: € 357,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

De aanvragen voor organisatieverlof worden door het bestuur van de werknemersorganisatie per brief aan de directie toegestuurd.

Artikel 8 VAKBONDSFACILITEITEN

1. Aan de vertegenwoordigers van de vakbond, die betrokken is bij deze CAO zal de gelegenheid worden gegeven hun functie met betrekking tot de leden binnen de onderneming uit te oefenen.
2. De werkgever zal een publicatiebord ter beschikking stellen van de contracterende werknemersorganisatie. Publicaties binnen het bedrijf zullen van tevoren ter kennis van de directie van OVET B.V. worden gebracht.

De werkgever behoudt zich het recht voor, met betrekking tot deze publicaties vooraf overleg te voeren met de betreffende werknemersorganisatie.

In beginsel dragen de vakbondsafdeling en de ledengroep binnen de onderneming de verantwoording ten aanzien van de eigen publicaties en activiteiten.

3. De werkgever stelt ruimte beschikbaar voor het houden van vergaderingen met het vakbondsafdelingsbestuur. Aankondigingen - de CAO betreffende - zullen vooraf ter kennis van de bedrijfsleiding worden gebracht.
Uitsluitend indien de werkzaamheden dit toelaten, één en ander ter beoordeling van de bedrijfsleiding, zal de vergadering van het vakbondsafdelingsbestuur in de bedrijfstijd worden gehouden. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de onderneming voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn leden die in de onderneming werkzaam zijn, ruimte beschikbaar zal stellen. De bedrijfsleiding dient hiertoe tijdig een verzoek te ontvangen van een daartoe door de vakorganisatie aangewezen medewerker, met vermelding van de activiteit waarvoor ruimte beschikbaar zal worden gesteld. Toestemming door de bedrijfsleiding is vereist.
4. Bij de bespreking met de bedrijfsleiding is het de bevoegde vakbondsvertegenwoordigers toegestaan om zich te laten vergezellen door één of meerdere kaderleden, die in het bedrijf werkzaam zijn, indien de werkzaamheden dit toelaten.
5. Bij stakingen worden de faciliteiten voor de duur van de stakingen opgeschort.

HOOFDSTUK IV SOCIAAL BELEID

Artikel 9 GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN / INTERNE SOLLICITATIEPROCEDURE / ONGEWENSTE INTIMITEITEN

1. Gelijke kansen voor mannen en vrouwen
Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te worden gebracht bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen CAO-partijen de voortgang van het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

2. Interne sollicitatieprocedure
Elke vacature binnen het bedrijf wordt gemeld aan en opengesteld voor alle in het bedrijf werkzame personen. Met inachtneming van de aanmeldingstijd, de functieomschrijving en de functie-eisen kan dan gesolliciteerd worden.

Selectie en beoordeling geschiedt op overeenkomstige wijze als bij een externe sollicitatieprocedure.

De directie heeft het eindbeslissingsrecht bij de definitieve aanstelling.

Aan de aanstelling voor deze functie gaat een proefperiode van 2 maanden vooraf. De voor de betrokken werknemer geldende arbeidsovereenkomst wordt hierbij niet aangetast.

Door middel van een aanstellingsbrief worden begindatum, salarissvaststelling, inhoud van de functie en alle overige gewijzigde condities vastgelegd. De aanstellingsbrief wordt door de aangestelde persoon voor akkoord ondertekend.

3. Ongewenst gedrag
Partijen bij deze CAO achten ongewenst gedrag onaanvaardbaar.

De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving om ongewenst gedrag te voorkomen. Eén en ander zal in overleg met de vakorganisatie en ondernemingsraad plaatsvinden.

De werkgever zal, zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der CAO-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven, een klachtenprocedure ontwikkelen in overleg met de vakorganisatie en de ondernemingsraad.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een klachtenprocedure zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van de klacht
- betrokkenheid van de werkgever en de werknemersorganisatie bij de klacht
- het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

Artikel 10 VEILIGHEID

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

Hij verstrekt aan de direct belanghebbenden de benodigde beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn.

De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies en voorschriften tot de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken en te onderhouden.

Artikel 11 WERKGELEGENHEID/IMPRODUCTIVITEIT

1. Werkgelegenheid

Minimale bezetting

Op basis van de volumes uit 2017 en klantenpakketten zal de minimale kern bestaan uit totaal 63 fte. Wanneer volumes met 20% of meer dalen ten opzichte van ijkjaar 2017 en klantenpakketten substantieel wijzigen, zullen partijen over de alsdan ontstane situatie in overleg treden.

Inhuur

Bij inhuur van extern personeel verplicht Ovet zich er zorg voor te dragen dat de beloning van dit personeel conform de Ovet Cao en functiegroepen plaatsvindt en zal Ovet toezien op de naleving van deze afspraak.

De werkgever verklaart zich bereid éénmaal per jaar met de bij deze CAO betrokken vakorganisatie overleg te plegen over de huidige en toekomstige werkgelegenheid.

2. Improductiviteitsregeling

Bij het ontbreken van voldoende werkaanbod, zullen werknemers in een improductiviteitsregeling worden ondergebracht.

Het maandloon zal gedurende zulke improductiviteitsperiodes volledig worden doorbetaald.

In de improductiviteitsregeling zal een meldingsplicht kunnen worden ingebouwd, waarbij men zich op tijdstippen die in overleg tussen bedrijfsleiding en ondernemingsraad worden vastgesteld, men zich voor arbeid dient aan te melden.

Overigens wordt de arbeidsovereenkomst door een dergelijke improductiviteitsregeling niet aangetast.

Artikel 12 REORGANISATIE EN TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

1. Partijen komen overeen, dat overleg plaats zal vinden met als doelstelling te komen tot een technologieovereenkomst. Tot aan deze datum zullen als gevolg van technologische ontwikkelingen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.
2. De ploegsterkte bepaling wordt gekoppeld aan de technologieovereenkomst.
3. De omschrijving van alle functies wordt in de bijlagen van de CAO opgenomen.
4. Overeenkomstig het SER-besluit, de fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden zal in voorkomend geval overleg plaatsvinden tussen de bij deze CAO betrokken partijen.

Artikel 13 MINDER VALIDE WERKNEMERS

1. Partijen hebben tot taak, voor zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.
2.
 - a Partijen achten het primair van belang er naar te streven om arbeidsongeschiktheid van de werknemers te voorkomen.
 - b De werkgever zal bij de aanschaf van nieuwe apparatuur en bij de inrichting van het arbeidsproces rekening houden met ergonomische en bruikbaarheids-/ inzetbaarheidaspecten.
 - c De werkgever zal periodiek aan werknemers de gelegenheid bieden zich medisch te laten keuren.

- d De vakvereniging zal al het mogelijke doen om de werkgever te steunen in zijn pogen de werknemer gegeden begrip voor een veilige sfeer van leven en werken bij te brengen en hem te leiden tot nauwkeurige en overtuigende nakoming van de in het bedrijf bestaande veiligheidsvoorschriften.
- 3. a Daarnaast is het de intentie van de werkgever een inspanning te leveren die aansluit op de bedoeling van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW), waaronder de plaatsing zoals bedoeld in artikel 3 WAGW.
- b Bij het nastreven van de doelstelling om gehandicapte werknemers in het arbeidsproces betrokken te laten blijven, zal de werkgever in voorkomende gevallen advies inwinnen bij de Uitvoeringsorganisatie Werknemers Verzekeringen (U.W.V.).
Maatregelen die als gevolg hiervan overwogen kunnen worden, betreffen de toegankelijkheid en bereikbaarheid van de werkplek, naast de omstandigheden en condities (bijv. werktijden en functie-inhoud), waaronder het werk wordt uitgevoerd. De maatregelen zullen tussen partijen worden besproken.
- c Ter ondersteuning van de taak om gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers te bevorderen, zal de werkgever binnen het personeelsbeleid terdege rekening houden met de doorstromings- en promotiemogelijkheden van gehandicapte werknemers.
- In scholingsplannen en bij het vervullen van vacatures zal hieraan zo nodig speciaal aandacht worden besteed.
- d Alvorens een ontslagvergunning aan te vragen voor een gehandicapte werknemer, zal de werkgever eerst advies inwinnen bij U.W.V. over herplaatsingsmogelijkheden in het eigen bedrijf volgens de wettelijke verplichting.
- 4. Binnen het periodiek overleg tussen werkgever en vakvereniging vormen het ziekteverzuim, de positie van de gehandicapte werknemer en de inspanningen die in dit verband zijn geleverd, een punt van bespreking.
- 5. Voor werknemers die een uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (W.A.O.) genieten en die kunnen worden te werk gesteld, wordt het salaris door partijen bij de CAO vastgesteld, rekening houdende met de mate van invaliditeit, de WAO-uitkering en het werk dat betrokkene gaat verrichten.

HOOFDSTUK V OVERIGE VOORZIENINGEN

Artikel 14 BIJDRAGE WERKGEVER IN DE PREMIE VOOR DE VRIJWILLIGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

De werkgever zal alle werknemers een collectieve verzekering aanbieden, bestaande uit een basisverzekering en aanvullende verzekeringen.

De werknemer die deelneemt aan de collectieve zorgverzekering inclusief het excellent aanvullend pakket (Ae-vitae) of top collectief (CZ) ontvangt maandelijks een bijdrage.

Met ingang van 2018 wordt deze als volgt berekend: 1,5% bruto loonsom voorafgaand kalenderjaar gedeeld door het aantal werknemers vallend onder de cao in het voorafgaande kalenderjaar.

Werknemers die om medische redenen bij een andere verzekeraar verzekerd zijn met een gelijkwaardig pakket komen ook in aanmerking voor de bijdrage.

Belgische werknemers komen in aanmerking voor de bijdrage wanneer ze een hospitalisatieverzekering hebben afgesloten en een basisverzekering bij een Nederlandse zorgverzekeraar.

Artikel 15 BETALINGSREGELING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REGELING VOOR MINDER VALIDE WERKNEMERS

1. Bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en ongeval

Tussen de bij de CAO betrokken partijen is overeengekomen dat voor de werknemers die arbeidsongeschikt zijn door ziekte of door een ongeval de volgende regelingen gelden;

1. Aan werknemers die arbeidsongeschikt zijn door ziekte of ongeval, zal de wettelijke ziekingelduitkering (maximaal 104 weken 70 % van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald voor de duur van één jaar en worden aangevuld tot het netto maandloon dat de werknemer laatstelijk bij arbeid verdiende. De werknemer ontvangt in het tweede ziektejaar een loondoorbetaling van 70 % en een aanvulling tot 100 % bij re-integratie.

De eerste twee dagen gelden als wachtdagen. De wachtdagen worden door de werkgever doorbetaald.

2. Bij een ziekteverzuimpercentage voor de medewerkers vallend onder deze CAO gedurende het vorige kalenderjaar dat hoger is dan 7,5 % (1^e jaar is 2002) zullen partijen in onderhandeling treden over mogelijke maatregelen, ingaande 1 januari 2002, teneinde dit verzuim terug te dringen.

3. Indien werkgever en werknemer beslissen om in de wettelijke ziekingelduitkeringsperiode een aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, of de ingang van de WIA-uitkering gaat later in als gevolg van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, zal de aanvulling tot 100 % van het salaris worden verlengd met de duur van de vertraging.

2. Aanvulling WIA-uitkering inclusief WGA-hiaatuitkering

Bij arbeidsongeschiktheid zal na de periode van een jaar ziekingelduitkering, nog gedurende het eerste WIA-jaar de uitkering worden aangevuld tot 95 % en daaropvolgend gedurende maximaal een jaar tot 90 % van het netto basismaandsalaris c.q. schemamaandsalaris. Aanspraken op de WIA-suppletie worden pas toegekend indien de voorafgaande ziektewetuitkering is ingegaan na het eerste jaar van het dienstverband. Ter vervanging van de WAO-hiaat-verzekering zal Ovet een WGA-hiaat-verzekering aanbieden waaraan de werknemer kan deelnemen. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de uitkering aangevuld tot 70 % van het laatst verdiende loon (maximaal het sociale verzekeringsloon). Met ingang van 1 januari 2010 komt de WGA ge-differentieerde premie volledig voor rekening van de werkgever.

3. Herplaatsing binnen en buiten de onderneming

Herplaatsing

Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen.

Hierbij wordt onder meer rekening gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.

De werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV.

Indien de werknemer een schriftelijk aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou tot het oordeel komen dat deze weigering niet op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het loon alsnog inhouden. Dit is slechts van toepassing indien de werknemer binnen 30 dagen na de ontvangst van het schriftelijk aanbod de second opinion heeft aangevraagd.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, de betekenis van reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en eventuele aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad één of meer bedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. De reïntegratiediensten kunnen in geval van interne reïntegratie ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever.

Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal naast het hebben van het zogenaamde BOREA-keurmerk ook aandacht worden besteed aan zaken als een privacyreglement, het hebben van een beroepsprocedure, het leveren van maatwerk per werknemer en het beschikbaar zijn van een vaste vertrouwenspersoon voor de te reïntegreren werknemer.

Herplaatsing binnen de onderneming

In geval van herplaatsing in een andere functie binnen Ovet B.V. (reïntegratie) waarvoor een lagere beloning geldt is het volgende van toepassing:

Het inkomen van de nieuwe functie, plus eventuele WIA (of WGA)-uitkering, wordt volgens de in artikel 15.1 en artikel 15.2 genoemde perioden en percentages aangevuld.

Daarna wordt het lagere salaris plus eventuele WIA (of WGA)-uitkering als volgt aangevuld:

- werknemers met een dienstverband van 3 jaar of meer en minder dan 7 jaar ontvangen gedurende 52 weken een aanvulling tot 85 % netto op basis van het salaris van de oude functie;
- werknemers met een dienstverband van 7 jaar of meer en minder dan 10 jaar ontvangen gedurende 104 weken een aanvulling tot 85 % netto op basis van het salaris van de oude functie.
- werknemers met een dienstverband van 10 jaar of meer ontvangen een aanvulling gebaseerd op 3 % van het verschil per volledig dienstjaar met een maximum van 85 % netto op basis van het salaris van de oude functie.

In alle gevallen is de eerste dag van de ziekte de peildatum voor het bepalen van het salaris van de oude functie.

Herplaatsing buiten de onderneming

Wanneer voor een werknemer interne reïntegratie niet mogelijk is en tot externe reïntegratie wordt overgegaan zal de werknemer bij een andere onderneming worden gedetacheerd gedurende maximaal 104 weken arbeidsongeschiktheid, te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Gedurende de detachering behoudt de werknemer de aanvullingen volgens artikel A15.1 en A15.2.

Mocht voor een succesvolle reïntegratie de periode van 104 weken te kort blijken te zijn dan is verlenging van de detachering tot maximaal 156 weken mogelijk, als de nieuwe werkgever schriftelijk heeft aangegeven de werknemer te zijner tijd een dienstverband aan te zullen bieden.

Na 104 weken arbeidsongeschiktheid, of zoveel eerder als partijen overeenkomen, zal het dienstverband beëindigd worden.

Voor alle in het kader van herplaatsing buiten de onderneming genoemde situaties is het basismaandsalaris danwel schemamaandsalaris op de eerste dag van ziekte de grondslag voor de loondoorbetaling tijdens ziekte en de aanvullingen.

Artikel 16 VITALITEITSREGELING

Geboortejaren 1960 t/m 1969

Medewerkers geboren tussen 1960 en 1969 kunnen ervoor kiezen om na de leeftijd van 60 jaar en uiterlijk tot AOW-leeftijd maximaal 30 maanden gebruik te maken van een regeling 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw. Vanuit SVBPVH krijgt de werkgever per deelnemende werknemer een bijdrage. Bij deelname aan Eerder Stoppen Met Werken (ESMW zie artikel 22) is de deelname aan de 80/90/100-regeling maximaal 18 maanden en moet minimaal 6 maanden zijn.

Bij deelname aan de vitaliteitsregeling worden alle vakantiedagen pro rata (80 %) toegekend (art. A 20, A 21 en B 5 en bijlage I-II).

Artikel 17 PENSIOENVOORZIENING

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende werknemers is door de werkgever een pensioenregeling tot 1 april 2017 verzekerd bij OPTAS Pensioenen N.V. (100% dochteronderneming van Aegon N.V.) te Den Haag. Vanaf 1 april 2017 is deze pensioenregeling ondergebracht bij Nationale-Nederlanden Levensverzekering Maatschappij N.V. te Rotterdam.

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling zijn hieronder vermeld.

Periode vanaf 1 januari 2017 tot 1 januari 2018

- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 67 jaar
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2017: maximum € 103.317) minus de franchise
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2017: € 13.123)
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 100% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2014), namelijk:

20 – 24 jaar	8,00%
25 – 29 jaar	9,30%
30 – 34 jaar	10,80%
35 – 39 jaar	12,50%
40 – 44 jaar	14,60%
45 – 49 jaar	17,00%
50 – 54 jaar	19,80%
55 – 59 jaar	23,30%
60 – 64 jaar	27,70%
65 – 66 jaar	31,50%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2017: € 14.061)
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.
- Het risico-partnerpensioen wordt op eindloonbasis bepaald op basis van 1,16% van de pensioengrondslag per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998 inclusief 'knipbedrag 2015'. Het risico-wezenpensioen is 20% van het risico-partnerpensioen
- Het om fiscale redenen niet gebruikte pensioenbudget over de jaren 2015, 2016 en 2017 is bepaald en wordt voor zover fiscaal mogelijk per 31 december 2017 gestort in de pensioenregeling bij Nationale-Nederlanden. Mocht dit om fiscale redenen niet volledig mogelijk zijn, dan zal de resterende storting in 2018 plaatsvinden. Hiermee is dan het niet gebruikte pensioenbudget over de jaren 2015 t/m 2017 aangewend

Periode vanaf 1 januari 2018

Per 1 januari 2018 zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd, namelijk:

1. De pensioenrichtleeftijd is verhoogd van 67 jaar naar 68 jaar.

2. Het laatste cohort van de premiestaffel is daarom verlengd tot 68 jaar.
3. De risicodekkingen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden zijn aangepast aan het extra dienstjaar.
4. Het 'knipbedrag 2015' is om fiscale redenen per 31 december 2017 komen te vervallen.
5. Door de invoering van een marktrentestafel is er meer fiscale ruimte ontstaan. Om die reden hebben cao-partijen besloten met ingang van 1 januari 2018 de premiestaffel te verhogen, zodat direct maandelijks het pensioenbudget wordt besteed binnen de pensioenregeling bij Nationale-Nederlanden.

Dat geeft vanaf 1 januari 2018 de volgende regeling:

- Beschikbare premieregeling
- Toetredingsleeftijd 20 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris (2018: maximum € 105.075) minus de franchise
- Franchise is gelijk aan 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2018: € 13.344)
- De beschikbare netto premie is gebaseerd op 108,34% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2014), namelijk:
 - 20 – 24 jaar 8,67%
 - 25 – 29 jaar 10,08%
 - 30 – 34 jaar 11,70%
 - 35 – 39 jaar 13,54%
 - 40 – 44 jaar 15,82%
 - 45 – 49 jaar 18,41%
 - 50 – 54 jaar 21,45%
 - 55 – 59 jaar 25,24%
 - 60 – 64 jaar 30,01%
 - 65 – 67 jaar 34,13%
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 6% van een 'afgeleide' pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2018: € 14.297)
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever
- Het risico-partnerpensioen wordt op eindloonbasis bepaald van 1,16% van de pensioengrondslag per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998 exclusief 'knipbedrag 2015'. Het risico-wezenpensioen is 20% van het risico-partnerpensioen

ANW-hiaat verzekering

Voor alle onder deze cao vallende werknemers met een (huwelijks)partner is het mogelijk om facultatief te kiezen voor een ANW-hiaatverzekering. De hiervoor verschuldigde premie is voor rekening van de werknemer. Informatie over de dekking en de voorwaarden is verkrijgbaar bij de werkgever.

Algemeen

1. De volledige pensioenregelingen maken deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van deze regelingen gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven. De beschrijving van de pensioenregelingen uit de voorgaande cao is opgenomen als bijlage (IV) in deze cao. Voor de regelingen, die daaraan vooraf gingen, kunnen de oudere cao's worden geraadpleegd; deze zijn onder andere beschikbaar bij de werkgever.
2. De volledige regelingen zijn in detail in de pensioenreglementen en addenda omschreven en kunnen worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan de pensioenreglementen en de addenda kunnen rechten worden ontleend.
3. Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of gestaakt, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

Artikel 18 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

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

- a. de echtgenote/echtgenoot, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de echtgenote/echtgenoot, de minderjarige, wettige of erkende natuurlijke kinderen;
- c. bij ontbreken van de onder a) en b) bedoelde personen, diegene ten aanzien van wie de overledene groten-deels in de kosten van levensonderhoud voorzag of met wie hij/zij een duurzaam gemeenschappelijk huishouden voerde en waarvan bij leven schriftelijk mededeling aan de werkgever is gedaan.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de Z.W. of de WIA (WGA) of de oude WAO worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 18A INKOMEN BIJ BEDRIJFSONGEVAL

Met ingang van 1 juni 2002 zal een collectieve ongevallenverzekering afgesloten worden. De (aanvangs)premie is voor rekening van de werkgever.

HOOFDSTUK VI DIENSTVERBAND

Artikel 19 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De Arbeidsovereenkomst

Het dienstverband van de werknemer wordt op collectieve basis afgesloten.

Van de Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt aan de werknemer bij indiensttreding een exemplaar verstrekt.

1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Als regel wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.

2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

In voorkomende gevallen kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden overeengekomen. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan eenmalig met maximaal een jaar worden verlengd.

Halverwege de looptijd van het dienstverband voor bepaalde tijd zal de werkgever werknemer beoordelen. In deze beoordeling wordt een uitspraak gedaan over het voornemen om de werknemer wel of niet een vaste aanstelling aan te bieden aan het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Twee maanden voor het eind van het dienstverband voor bepaalde tijd zal de werkgever definitief aan werknemer melden of na afloop van de overeengekomen tijd het dienstverband wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, danwel van rechtswege zal eindigen.

Indien het dienstverband voor bepaalde tijd niet wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd kan de werknemer na melding hiervan gebruik maken van extra ondersteuning door een bemiddelingsbureau. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid dat bureau te bezoeken. Bij een overeenkomst voor een jaar of langer zal de werkgever proberen te bemiddelen bij het vinden van een andere baan of tot een afvloeiingsregeling proberen te komen.

Bij een overeenkomst van een jaar of langer heeft werknemer de keuze voor een afvloeiingspremie ter hoogte van 1 maandloon in plaats van bemiddeling. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan één jaar zal dit pro rata geschieden.

Alle meldingen worden mondeling besproken en schriftelijk vastgelegd.

2. Proeftijd

Bij indiensttreding geldt een proeftijd:

- 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- 1 maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door werkgever en werknemer met een opzegging van één dag beëindigd worden.

Na de proeftijd is de wettelijke opzeggingstermijn van toepassing.

3. Aanstellingsbrief

Door middel van een aanstellingsbrief wordt de aanvang van de dienstbetrekking en de functie vastgelegd. Een duplicaat van de aanstellingsbrief wordt door de werknemer voor akkoord getekend. Indien tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst een wijziging van functie plaatsvindt, wordt deze wijziging schriftelijk bevestigd.

4. Einde van het dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen - zoals bij deelname aan een vervroegde uitredingsregeling - eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de pensioenge-rechtigde leeftijd wordt bereikt.

HOOFDSTUK VII VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN

Artikel 20 VAKANTIEREGELING

1. Als vakantieperiode wordt aangemerkt de periode van 1 januari tot en met 31 december. Het aantal vakantiedagen waarop recht bestaat is 26. Werknemer werkzaam in de 5 ploegendienst heeft recht op 24 dagen (omdat hij alleen verlofdagen hoeft op te nemen op de volgens rooster te werken dagen, gemiddeld 32,1 uur per week). Bij een dienstverband korter dan 1 jaar geldt het pro rata gedeelte hiervan, volgens onderstaand schema. Voor een dienstverband, aangegaan vóór de 15e van de maand, wordt een hele maand gerekend.

Aantal maanden dienst- verband	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aantal dagen vakantie	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	26

2. Jaarlijks zal het vakantierooster in overleg met de Ondernemingsraad worden opgesteld. Voor vakantiedagen geldt dat opname mogelijk is zolang de werkzaamheden en de personeelsbezetting het toelaten. Van het totaal aantal dagen kunnen 15 c.q. 16 dagen indien hierin een kloszaterdag of zondagnacht valt, aaneengesloten in een vakantierooster worden opgenomen. De overige dagen kunnen als snipperdag worden opgenomen, ook op de kloszaterdag of de kloszondagnacht.
3. Voor de aanvraag van een snipperdag wordt een termijn van 10 werkdagen vastgesteld. De snipperdag wordt 10 dagen van tevoren aangevraagd bij de chef of walbaas, op het daarvoor bestemde verlofbriefje.

Uiterlijk drie dagen na de aanvraagdatum wordt de beslissing bekend gemaakt door de chef. Indien de snipperdag niet wordt toegewezen, wordt na een 2e weigering van de aanvraag, de voor de 3e keer opnieuw aangevraagde andere datum wel toegekend. De beslissing en de weigering worden op elk verlofbriefje aangekondigd.

De procedure wordt herhaald voor elke nieuw aan te vragen snipperdag. Deze regeling zal niet van toepassing zijn in de vakantieperiode (juli en augustus).

4. Met een maximum van **16** uren per jaar, wordt de mogelijkheid gegeven om in blokken van 2 aaneengesloten uren verlof op te nemen, afhankelijk van de werkdruk.
5. Over alle hier bedoelde vakantiedagen wordt het loon doorbetaald.
6. Vakantiedagen worden niet in geld uitgekeerd.
7. De verjaringstermijn van vakantiedagen (zowel wettelijke als bovenwettelijke*) wordt gesteld op 5 jaar.
8. Opbouw en opname vakantiedagen tijdens gedeeltelijke en volledige arbeidsongeschiktheid:
 - a. Opbouw: Tijdens gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid worden vakantiedagen (zowel wettelijke als bovenwettelijke*) volledig opgebouwd
 - b. Opname: Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (waarbij de werknemer op arbeid-therapeutische basis wordt ingezet of vervangende aangepaste werkzaamheden verricht), dan wel bij volledige arbeidsongeschiktheid, worden vakantiedagen afgeschreven wanneer, met instemming van de bedrijfsarts, vakantie wordt opgenomen.

* Bovenwettelijke vakantiedagen bestaan uit vakantiedagen, vakantie adv, tijd voor tijd

Artikel 21 ROOSTERVRIJE DAGEN I.V.M. LEEFTIJD OF DIENSTVERBAND

Met ingang van 1 januari 2022 heeft medewerker aanspraak op de volgende roostervrije tijd vanaf de maand waarin hij de leeftijd bereikt, gebaseerd op een AOW leeftijd van 67 jaar. Wanneer de AOW leeftijd verhoogd (of verlaagd) wordt, wordt de tabel aangepast op basis van de laatste 4 jaar voor AOW aanspraak op 30 roostervrije dagen en in het vijfde jaar voor AOW op 10 dagen.

leeftijd	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
dagen (100%)	4	4	4	4	4	7	7	7	7	10	10	10	10	30	30	30	30

De dagen boven de 10 kunnen niet meegenomen worden naar een volgend jaar en de niet opgenomen dagen worden niet uitbetaald. De dagen boven de 10 worden in overleg tussen werknemer en werkgever ingeroosterd.

óf

Bij een ononderbroken dienstverband van 15 en 20 jaar wordt extra roostervrije tijd gegeven volgens navolgend schema.

dienstverband	15 jaar	20 jaar
dagen (100%)	4	7

Voor de roostervrije tijd i.v.m dienstverband geldt, dat het tegoed aan extra dagen niet in geld wordt uitgekeerd.

De tijd waarin militaire dienstplicht vervuld wordt, geldt ten aanzien van het extra verlof onder dit artikel, als ononderbroken dienstverband.

Of de roostervrije tijd i.v.m. dienstverband óf i.v.m. leeftijd worden toegepast is afhankelijk van welke het eerst bereikt wordt en wat de meeste extra roostervrije tijd zijn (deze laatste wordt dan toegepast). Het is óf roostervrije tijd i.v.m. dienstverband óf i.v.m. leeftijd. Ze kunnen nooit gelijktijdig worden toegepast.

Samenloop met de 80/90/100 regeling

Medewerker kan maximaal 30 maanden gebruik maken van de 80/90/100 regeling. De dagen worden dan op basis van 80% toegekend.

Artikel 22 EERDER STOPPEN MET WERKEN (ESMW)

Cao-partijen hebben kennisgenomen van de afspraken zoals die vastgelegd zijn in “Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024”. Dat betekent dat ook na 2025 de ESMW regeling mogelijk blijft en dat medewerkers geboren in 1960 - 1969 kunnen deelnemen aan de ESMW regeling als ze voldoen aan de criteria van het ESMW model. Cao-partijen gaan er daarbij vanuit dat de fiscale vrijstelling van de RVU boete blijft bestaan en de SVBPVH de regeling blijft uitvoeren.

ESMW model¹

- De mate van zwaar werk wordt bepaald door de persoonlijke gegevens van de deelnemer in te vullen in het Eerder Stoppen Met Werken Model (ESMW-Model). De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;
- Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging vanaf 65 jaar tot aan de AOW leeftijd². Deelnemer kan ook voor een latere ingangsdatum dan 65 jaar kiezen, de uitkering is dan naar rato;
- Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur tussen 65 jaar en AOW gerechtigde leeftijd evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van de periode tussen 65 jaar en de aow gerechtigde leeftijd.
- Bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de ESMW-Regeling in combinatie met de Vitaliteitsregeling;
- Mocht een deelnemer voor toetreding tot de Vitaliteitsregeling op 64,5 jaar reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag (€ 27.276 per jaar niveau 2025) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro per jaar conform reglement van de SVBPVH) evenredig vastgesteld.

¹ Cao-partijen zullen toetsen of het ESMW-model voldoet aan de vereisten uit onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024 dan wel uitwerkingen daarvan en het laten valideren. Als aanpassingen nodig zijn zullen deze, in overleg tussen cao-partijen, worden doorgevoerd.

Indien een werknemer niet kan of wil deelnemen aan de combinatie ESMW Regeling kan de keuze worden gemaakt voor de bestaande Vitaliteitsregeling van 2,5 jaar voor AOW.

Overige voorwaarden

- De regelingen moeten voldoen aan de reglementen van SVBPVH.
- De bijdragen vanuit SVBPVH blijven bestaan zoals bekend op de ingangsdatum van de cao. Mocht de bijdrage(n) op enig moment veranderen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
- Mocht de fiscale wet- en regelgeving vervallen en/of wijzigingen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.

Praktisch:

- Het recht op uitkering eindigt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, als de werknemer onverhoopt overlijdt met ingang van de dag na de dag van het overlijden. Nabestaanden hoeven in geen geval geld van ESMW regeling terug te betalen tenzij zich opzettelijk niet aan het ESMW reglement hebben gehouden. Ovet stelt samen met de vakbonden een ESMW reglement op.
- Tussen werkgever en werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Dit is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt [onder andere de datum einde arbeidsovereenkomst en de volgens deze richtlijn voor hem geldende voorwaarden en uitkering(en)].
- Als en voor zover de werknemer in deeltijd werkt en of een uitkering heeft op basis van WGA en/of een IVA, zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden. Naar rato part time en/of arbeidsongeschiktheidspercentage.
- Partijen vinden het van belang dat de werknemer die deelneemt aan deze regeling zich bewust is van de (financiële) gevolgen. De werkgever faciliteert en financiert eenmalig bij keuze voor een ESMW-Regeling en/of een Vitaliteitsregeling een gesprek met een externe financieel adviseur, die een indicatie verstrekt van de toekomstige financiële situatie.
- Aangezien bij een beschikbare premiereregeling (pensioenregeling) bij onverhoopt overlijden van de medewerker tussen start ESMW-regeling en AOW-datum van de medewerker geen partnerpensioen is verzekerd, wordt aangeraden een deel van het pensioen al in te laten gaan bij de startdatum van de ESMW-regeling.

Financiering van de regeling:

- a. In de periode 2025 t/m 2034 zal OVET jaarlijks 2% van de loonsom reserveren voor ESMW regeling voor de geboortejaren 1960-1969.
- b. Werkgever betaalt uitsluitend een uitkering die nooit meer kan bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (voor 2025: € 2.273 bruto per maand c.q. € 27.276 voor twaalf maanden).

Additionele fiscale ruimte

Indien gebruik gemaakt kan worden van de “additionele fiscale ruimte voor mensen in knellende situaties” uit het onderhandelaarsakkoord, zullen cao-partijen daarover nadere afspraken maken.

Artikel 23 BIJZONDER VERLOF

In de volgende gevallen wordt over de binnen de werkweek vallende dagen verlof met behoud van loon verleend:
1 dag bij

- ondertrouw van de werknemer
- huwelijk van eigen, pleeg-, stief- of kleinkinderen van de werknemer
- huwelijk van broer, zuster, zwager, schoonzuster, één der ouders van de werknemer zelf of van zijn/haar echtgeno(o)t(e)
- het 25-, 40-, 50-, en 60-jarige huwelijksfeest van werknemer of zijn/haar grootouders, ouders of schoonouders^{*1}
- overlijden of tot het bijwonen van de begrafenis van één der grootouders, kleinkinderen, broer of zuster van zowel de werknemer als van zijn/haar echtgeno(o)t(e)
- verhuizing van de werknemer^{*2}

- *1 opmerking** a. Wanneer een huwelijksjubileum op een zon- of feestdag valt, behoudt de werknemer het recht op een vrije dag.
- b. Bij het 25-jarig huwelijksjubileum kan de vrije dag worden opgenomen naar keuze tijdens de bruidsdagen.

- *2 opmerking** De aanspraak van 1 dag betaald verlof bij verhuizing is beperkt tot een maximum van één dag per twee jaar.

- 2 dagen bij - huwelijk van de werknemer
-
- overlijden en bijwonen van de begrafenis van één der ouders of niet inwonende kinderen van zowel de werknemer als zijn/haar echtgeno(o)t(e)
- 4 dagen bij - overlijden van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of ongehuwde, minderjarige kinderen, al of niet inwonend.
- 5 dagen bij - bevalling van echtgenote/levenspartner

Vrijaf bij ziekte van echtgenote/echtgenoot/levenspartner en/of kinderen

Indien verzorging van bovengenoemde huisgenoten uitsluitend door de werknemer moet plaatsvinden kan in overleg met de bedrijfsleiding en afhankelijk van de situatie vrijaf worden gegeven.

Algemene opmerkingen:

Rechten op grond van de bijzonder verlofregeling die gelden voor gehuwden zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijk huishouden voeren.

Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Voor een geregistreerd partnerschap gelden dezelfde rechten en voorwaarden als bij een huwelijk.

Voor de wettelijke regelingen m.b.t. verlof zie de site van de rijksoverheid:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/welke-soorten-verlof-zijn-er>

Artikel 24 FEESTDAGEN

1. Als feestdagen worden aangemerkt:

- nieuwjaarsdag
- 1e paasdag
- 2e paasdag
- Koningsdag
- de nationale bevrijdingsdag
- hemelvaartsdag
- 1e pinksterdag
- 2e pinksterdag
- 1e kerstdag
- 2e kerstdag
- Elke nationale feestdag als zodanig door de overheid aangemerkt.

2. Op bovenstaande feestdagen, mits vallende in de werkweek, wordt verlof verleend met behoud van loon.

HOOFDSTUK VIII SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 25 PRIJSCOMPENSATIE

Met ingang van 2006 is de automatische prijscompensatie van kracht. Op basis van het december- december CBS index cijfer alle huishoudens afgeleid wordt jaarlijks in januari de prijscompensatie uitgekeerd.

Artikel 26 VAKANTIETOESLAG

Aan alle onder deze CAO ressorterende werknemers wordt een vakantietoeslag uitgekeerd, welke betaalbaar wordt gesteld aan het einde van de loonperiode, in de maand mei.

De vakantietoeslag is gelijk aan $100/108,33 \times$ één basismaandsalaris of schemamaandsalaris, zoals dit geldt in de maand van uitbetaling.

De vakantietoeslag zal een minimum niveau hebben van bruto € 2042,01 voor diegene die minimaal 3 jaren in dienst van het bedrijf is.

Voor parttimers wordt één en ander naar rato berekend.

Aan de op vakantietoeslag rechthebbenden, die niet gedurende een vol jaar in dienst der onderneming zijn geweest, wordt de toeslag in verhouding tot de werkelijke diensttijd uitgekeerd.

Artikel 27 VERGOEDING E.H.B.O.-DIPLOMA

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig E.H.B.O.-diploma, zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend. De vergoeding wordt met ingang van 1 januari 2010 geïndexeerd, conform art. 25. Deze vergoeding is per 1 januari 2025, na indexering, € 17,71.

Door middel van een bewijsstuk, zal dienen te worden aangetoond, dat de oefencursus, die de geldigheid van het diploma continueert, is gevolgd.

Wanneer om gemotiveerde redenen buiten de normale diensttijd niet de verplichte E.H.B.O.-oefening kan worden gevolgd tot behoud van het geldige diploma, zal het bedrijf de nodige voorzieningen treffen om hierin tegemoet te komen; een en ander met behoud van loon.

Artikel 28 VERGOEDING PERSLUCHTMASKER

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend. De vergoeding wordt met ingang van 1 januari 2010 geïndexeerd, conform art. 25. De vergoeding is per 1 januari 2025, na indexering, € 17,71.

Artikel 29 VERGOEDING INSTALLATIEVERANTWOORDELIJKE

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat installatieverantwoordelijke, zal een vergoeding worden toegekend. De vergoeding wordt geïndexeerd, conform art. 25. De vergoeding is per 1 januari 2025, na indexering, € 70,96.

Artikel 30 VERHUISREGELING

1. Doel van de regeling
De regeling beoogt een tegemoetkoming in de verhuis- en herinrichtingskosten voor de medewerker die op verzoek van het bedrijf en in verband met de aanvaarding en uitoefening van zijn functie naar een andere locatie dient te verhuizen.
2. Toepassingsgebied
De regeling is van toepassing op die medewerkers, die een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben bij OVET B.V.
3. Gebied van de tegemoetkoming
Onder kosten verband houdend met de verhuizing wordt verstaan:
 - a. de kosten van verhuizing van de inboedel
 - b. de kosten verbonden aan de herinrichting van de woning
 - c. overige kosten.

De kosten onder a. genoemd, komen direct ten laste van de werkgever. De verhuizing wordt door een door de werkgever aan te wijzen gerenommeerd verhuisbedrijf uitgevoerd.
Indien de medewerker een ander verhuisbedrijf verkiest, zullen eventuele meerkosten te zijnen laste komen.

Voor kosten genoemd onder b. en c., wordt een vergoeding verstrekt ter grootte van 1½ basismaandloon.

B SPECIFIEKE ARTIKELEN

HOOFDSTUK I ARBEIDSDUUR

Artikel 1 ARBEIDSDUUR PER WEEK

Met inachtneming van hetgeen hieromtrent staat vermeld in artikel B 5 en B 7 (verlenging/verkortings van de arbeidsduur) en B 4 (arbeid op zaterdagmorgen of zondagnacht) zal als regel per werkweek gedurende 37,5 uur effectieve arbeid worden verricht. De werkelijke arbeidstijd bedraagt 35 uur, hetgeen verkregen wordt door de in Bijlage I-II (ad artikel B 5) genoemde ADV-dagen.

De normale arbeidstijd ligt tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur. Indien de werknemer is ingeroosterd op een kloszaterdag c.q. kloszondagnacht dan behoort deze tijd tot de werkweek.

Voor werknemers werkzaam in 5 ploegendienst geldt een afwijkende werkelijke arbeidstijd, waardoor werknemers in de 5-ploegen geen ADV-dagen hebben. Ook wijken de normale arbeidstijden af, aangezien er in de weekenden volgens rooster gewerkt wordt. Deze bepalingen voor de 5-ploegendienst zijn te vinden in artikel B19.

Artikel 2 ARBEIDSDUUR PER DAG

Met inachtneming van hetgeen hieromtrent staat vermeld in artikel B 3, B 4 en B 7, zal als regel per dag gedurende 7½ uur effectieve arbeid worden verricht.

Artikel 3 ARBEIDSTIJDEN

1. 3-ploegendienst

Deze dienst geldt voor het personeel in de exploitatie en voor het technisch inspectiepersoneel. Het personeel ingedeeld in een 3-ploegendienst zal in het algemeen arbeid verrichten op maandag tot en met vrijdag in een dienst van 06.00 tot 14.00 uur of van 14.00 tot 22.00 uur of van 22.00 tot 06.00 uur. Buiten deze uren is de overwerkregeling van toepassing. De indeling geldt voor de gehele kalenderweek, terwijl in de daaropvolgende kalenderweek verwisseling naar de daarvoor liggende dienst plaatsvindt.

2. 2-ploegendienst

Deze dienst geldt voor de afdeling goederenbewerking en -verzending. Het personeel, ingedeeld in een 2-ploegendienst, zal in het algemeen arbeid verrichten op maandag tot en met vrijdag in een dienst van 06.00 tot 14.00 uur of van 14.00 tot 22.00 uur. Buiten deze uren is de overwerkregeling van toepassing. De indeling geldt voor de gehele kalenderweek, terwijl in de daaropvolgende week van dienst verwisseld wordt.

3. De wisseldienst milieupersoneel

Voor deze dienst is een arbeidstijdenregeling in bijlage I-III opgenomen.

4. Dagdienst

Het overige en hierboven niet ingedeelde personeel, zal in het algemeen arbeid verrichten op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 16.00 uur.

Buiten deze uren is de overwerkregeling van toepassing.

5. 5-ploegendienst:

Deze dienst geldt voor het personeel in de exploitatie.

Het personeel ingedeeld in de 5-ploegendienst zal arbeid verrichten op alle dagen van de week (maandag t/m zondag) per week in diensten van 06.00 tot 14.00 uur of van 14.00 tot 22.00 uur of van 22.00 tot 06.00 uur volgens rooster genoemd in artikel B19. In artikel B19 wordt ook de overwerkregeling van toepassing voor de 5-ploegendienst benoemd.

Artikel 4 ARBEID OP ZATERDAGMORGEN OF ZONDAGNACHT

Zonder dat de ploegentoeslag wordt aangepast, zal vanaf 1 januari 2011 de medewerker jaarlijks drie van de oorspronkelijke klosdiensten moeten vervullen. De medewerker is vrij in de keuze van welke van de 6 weekenddiensten hij wenst te vervullen. Opnemen van vakantiedagen om aan deze verplichting van drie diensten te voldoen is toegestaan.

1. 3-Ploegendienst

Vanaf 1 juli 1998 is de navolgende klosregeling van toepassing:

één klosdienst per zes weken met een maximum opkomst van zes klosdiensten per jaar. Deze klosdiensten zijn gesplitst in vier zaterdagochtenddiensten (06.00-14.00 uur) en twee zondagnachtdiensten (22.00-06.00 uur) per jaar. Eerder opkomen dan op genoemde aanvangstijden (wegens arbeid op een andere locatie) is op basis van vrijwilligheid.

Er zullen geen klosmaandagen op Pasen en Pinksteren meer worden ingeroosterd.

Arbeid gedurende de zaterdagochtenddiensten zal bestaan uit het behandelen van zeeschepen op rede en kade; gedurende de zondagnachtdiensten worden zeeschepen op de Schelde behandeld. Op feestdagen, volgens artikel A24, is arbeid volgens de klosregeling niet verplicht.

Laadschopchauffeurs, ingedeeld in de klos, worden hierbij als meerploeg aangewezen.

Bestelling voor deze dienst dient plaats te vinden tijdens de laatste aan het weekend voorafgaande dienst (vóór vrijdag, 14.00 uur), welke deel uitmaakt van de normale werkweek. Bij afbestelling na dit tijdstip wordt de dienst van de klos beschouwd als zijnde vervuld. Afbestelling heeft geen betalingsconsequenties. Wanneer afbestellen zich voordoet wordt werknemer zo spoedig mogelijk geïnformeerd. De te werken dienst wordt door de werkgever bepaald.

Bij opsplitsen van de klosploeg worden er voor één kraan 5 Ovet-mensen besteld. In geval van 2 kranen wordt de hele klosploeg besteld.

Met ingang van 1 januari 2010 zijn medewerkers tijdens een zaterdagklosdienst slechts inzetbaar in de havens van Vlissingen en Terneuzen op werkzaamheden bij zeeschepen.

2. 2-Ploegendienst

De 2-ploegendiensten, waarin men maximaal zes zaterdagmorgendiensten per kalenderjaar werd ingeroosterd, komen per 1 januari 2011 te vervallen. Deze worden nu toegepast conform het 3-ploegenbeurtsysteem.

3. Vrijstelling klosdiensten

Werknemer wordt met ingang van de maand waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt, vrijgesteld van klosdiensten.

Artikel 5 ARBEIDSDUURVERKORTING

In het kader van het streven naar een kortere arbeidsduur zullen een aantal extra verlofdagen worden verleend, de z.g. ADV-dagen.

Het aantal ADV-dagen is opgenomen onder bijlage I-II waarbij zij opgemerkt dat de in vroegere jaren toegekende voorschotdagen op arbeidsduurverkortung in het in de bijlage genoemde aantal dagen is inbegrepen.

De opname van de ADV-dagen is als volgt geregeld:

Begin november voorafgaande aan het betrokken kalenderjaar, wordt door de werknemer een lijst ingeleverd van data waarop hij ADV-dagen wenst op te nemen.

Deze lijst dient uiterlijk 15 december daaraanvolgend aan de werknemer te worden geretourneerd met akkoordbevinding door de bedrijfsleiding. Bij niet-akkoordbevinding door de bedrijfsleiding volgt overleg. Gedurende de maanden juli en augustus kunnen geen ADV-dagen worden opgenomen.

Vanaf 1998 worden er 8 dagen vooraf ingeroosterd door de werknemer, de overige 6 dagen kunnen in overleg met de werkgever worden opgenomen, conform de in artikel A20, lid 3 aangegeven systematiek. Indien door ziekte, ongeval of anderszins de opname van ingeroosterde ADV-dagen onmogelijk is, komt de aangevraagde dag te vervallen. Per maand zullen niet meer dan twee ADV-dagen worden toegekend.

Daarboven zijn vanaf 1991 nog 3 dagen per jaar toegevoegd voor scholing, gemiddeld per kalenderjaar gemeenten over het totale aantal CAO-werknemers. Van deze drie dagen zal er één bestemd worden voor scholing in het kader van het gestelde in de Arbo-wet. Voor de invulling van deze dag zullen partijen per jaar nadere afspraken maken.

Voor werknemers werkzaam in 5 ploegendienst gelden in afwijking van bovenstaande de bepalingen van artikel B 19.

Artikel 6 SCHAFTTIJDEN EN RUSTTIJDEN

1. De schafttijden zijn als volgt ingedeeld:

Dagdienst
van 12.00 tot 12.30 uur.

2-ploegen-, 3-ploegen-, 5-ploegen- en wisseldienst
In de morgendienst van 06.00-14.00 uur, wordt geschaft van 09.30-10.00 uur.
In de middagdienst van 14.00-22.00 uur, wordt geschaft van 17.30-18.00 uur.
In de nachtdienst van 22.00-06.00 uur, wordt geschaft van 01.30-02.00 uur.

2. Verschuiving van schafttijd

In bijzondere gevallen kunnen deze schafttijden met ten hoogste drie kwartier worden vervroegd of verlaat. De verschuiving van de schafttijd dient tenminste een kwartier vooraf in overleg met betrokkenen te worden geregeld.

Voor een aantal medewerkers kan de schafttijd, tijdens de campagne (1 september tot 1 mei van het daaropvolgende jaar) met een half uur, volgens een in overleg met de OR vast te stellen rooster, worden verschoven.

De schafttijden worden niet doorbetaald.

3. Rusttijden

De rusttijd tussen 2 diensten bedraagt tenminste 12 uren.

Met ingang van 1 januari 2023 geldt in geval van opleidingen en vergaderingen voor de rust de bepalingen van de arbeidstijdenwet. Dit is minimaal 11 uur aaneengesloten rust die eens in de 7 dagen bekort kan worden tot 8 uur.

De schaft zal op zater- en zondagen-, worden doorbetaald, met uitzondering voor medewerkers in de 5-ploegendienst, aangezien dit voor hen een normale dienst is conform het rooster in artikel B19. Wanneer er gewerkt wordt op feestdagen zal de schaft worden doorbetaald.

Artikel 7 VERLENGING VAN DE ARBEIDSDUUR

1. De leiding der onderneming is bevoegd de arbeidsduur per dag- of nachttaak met ten hoogste 1½ uur te verlengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is van:
 - a. een zee- of binnenschip
 - b. een partij, bestemd voor doorvoer met een op vertrek liggend schip
 - c. een ruim
 - d. een auto, wagon, complete trein of treingedeelte.

2. De leiding der onderneming is bevoegd de arbeidsduur per dag- of nachttaak met ten hoogste 1 uur te verlengen voor werknemers belast met:
 - a. het open- en dichtleggen der luiken
 - b. het gereedmaken en/of vervoeren van de voor werkzaamheden benodigde materialen
 - c. het afdekken van wagons ter bescherming van de lading
 - d. het ijken van schepen.
3. Verlenging van de arbeidstijd moet minimaal een kwartier vooraf in overleg geregeld worden.

Artikel 8 ARBEID BUITEN DE ARBEIDSWEEK EN OP FEESTDAGEN

1. Arbeid buiten de arbeidsweek
Arbeid buiten de arbeidsweek is mogelijk op basis van vrijwilligheid. De arbeidstijdindeling is als in de normale werkweek.
Voor de betaling wordt verwezen naar artikel B13 en bijlage I-II.
Voor werknemers werkzaam in 5 ploegendienst gelden in afwijking van bovenstaande de bepalingen van artikel B 19.
2. Arbeid op feestdagen
Het verrichten van arbeid op feestdagen is mogelijk op basis van vrijwilligheid.
3. De vrijwilligheid om arbeid te verrichten vangt aan om 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de 1^e kerstdag en nieuwjaarsdag en om 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de overige in artikel A24 genoemde feestdagen.
4. Het recht op betaling vangt in alle gevallen om 18.00 uur aan, zoals vermeld in artikel B13 en bijlage I-II.
5. Voor snipperen tijdens de avonddienst voorafgaande aan een feestdag zal er één dag worden afgeschreven, behalve op 24 en 31 december, op deze dagen zal het een halve snipperdag zijn.

Artikel 9 TIJD-VOOR-TIJD-REGELING

1. De volledig gewerkte dienst tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur kan – voor zover deze tijd buiten de normale arbeidstijd valt – in overleg met de bedrijfsleiding in vrije tijd worden opgenomen.
2. Het totaal aan overuren, voor zover gemaakt in de normale arbeidsweek van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur kan in vrije dagen worden omgezet, met dien verstande dat per vrije dag 7,5 overuren kunnen worden omgezet, met een maximum van twee vrije dagen per maand.
3. De op de overuren van toepassing zijnde toeslagen worden in geld uitgekeerd. Met ingang van 1 april 2006 kan de werknemer er voor kiezen om ook de toeslag om te zetten in tijd voor tijd. Dit tot er een definitieve oplossing voor het rooster in combinatie met het ouderenbeleid is.
4. Reisuren en/of verplaatsingstijd vallen vanaf 1 januari 2006 ook onder de werking van de tijd-voor-tijd-regeling.

Artikel 9A ARBEIDSTIJDENWET

1. Ovet wenst m.b.v. de OR een onderzoek te doen naar de voor- en nadelen van de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet. Aan de hand van dit onderzoek zal een aanbeveling over al dan niet laten vervallen van de overlegregeling aan de cao-partijen worden uitgebracht.
Betrokken cao-partijen zullen door Ovet over de voortgang worden geïnformeerd.

HOOFDSTUK II ARBEIDSBELONING

Artikel 10 JEUGDLONEN

Aan werknemers van 18 tot 21 jaar zal een loon worden betaald dat in percentages van de in bijlage I-I genoemde maandlonen is afgeleid.

Deze percentages zijn:

18 jaar	:	67 % van het basis maandloon
18½ jaar	:	67½ % van het basis maandloon
19 jaar	:	75 % van het basis maandloon
19½ jaar	:	82½ % van het basis maandloon
20 jaar	:	90 % van het basis maandloon
20½ jaar	:	95 % van het basis maandloon
21 jaar	:	100 % van het basis maandloon

In bijzondere gevallen waarin de werknemer aanspraak op het volwassen loon kan maken, kan van bovengenoemde regeling worden afgeweken, nadat door de OR een aanbeveling hiertoe is gedaan. Hierna vindt een beoordeling plaats, rekening houdend met het opleidingsbeleid.

Artikel 11 MAAND- EN UURLOON

Gedurende de looptijd van deze Cao, 1 januari 2025 tot 1 januari 2029, worden de salarissen als volgt verhoogd:

- Per 1-1-2025 1,5% naast APC
- Per 1-1-2026 1,5% naast APC
- Per 1-1-2027 1,5% naast APC*
- Per 1-1-2028 1,5% naast APC**

* Is de APC in de referteperiodes 2025 en 2026 bij elkaar opgeteld hoger dan 11% dan wordt de 1,5% per 1 januari 2027 niet uitbetaald.

** Is de APC in de referteperiodes 2026 en 2027 bij elkaar opgeteld hoger dan 11% dan wordt de 1,5% per 1 januari 2028 niet uitbetaald.

Onder het maand- en uurloon wordt verstaan de in geld uitgedrukte bedragen, zoals per functie vermeld in bijlage I-I.

Artikel 12 SCHEMATOESLAG, VUILWERKTOESLAG EN ANDERE TOESLAGEN

1. Schematoeslag 2-ploegendienst en wisseldienst
Buiten de onder artikel B11 genoemde lonen wordt aan de werknemer, die in een 2-ploegenschema is ingedeeld, een toeslag van 17 % over het basismaandloon betaald.
2. Schematoeslag 3-ploegendienst
Buiten de onder artikel B11 genoemde lonen wordt aan de werknemer, die in een 3-ploegenschema is ingedeeld een toeslag van 25,27 % over het basismaandloon betaald.
3. Schematoeslag 5-ploegendienst
Buiten de onder artikel B11 genoemde lonen wordt aan de werknemer, die in een 5-ploegenschema is ingedeeld een toeslag van 31,8% over het basismaandloon betaald.
4. Toeslag voor vuilwerk
Naast het basismaandloon wordt een toeslag voor vuilwerk betaald.
De toeslag is: 5 % x 100/108,33 van het basismaandloon.

Voor de medewerkers van de ETD en MTD geldt m.i.v. 1 januari 2025 een vuilwerktoeslag van 5% van het basismaandloon.

Artikel 13 BETALING VOOR OVERWERK EN VOOR ARBEID OP FEESTDAGEN

1. Betaling voor overwerk

De onder B11 en B12 bedoelde looncomponenten worden betaald over de normale arbeidstijd. Indien buiten de normale arbeidstijd werk wordt verricht, zal de overwerkregeling worden toegepast, zoals vermeld in bijlage I-II. Voor werknemers werkzaam in 5 ploegdienst gelden in afwijking van bovenstaande de bepalingen van artikel B 19.

2. Betaling voor arbeid op feestdagen

Bij het verrichten van arbeid op feestdagen wordt boven het behoud van loon 100 % van het uurloon extra betaald, verhoogd met een toeslag volgens de zondagregeling zoals vermeld in bijlage I-II.

Bij het verrichten van arbeid op feestdagen, niet vallende in de normale werkweek, wordt betaald volgens de zondagregeling zoals vermeld in bijlage I-II.

Het recht op betaling als zodanig vangt aan om 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en eindigt om 06.00 uur van de erop volgende dag.

Artikel 14 BUITENGEWONE VERGOEDING

1. Ploegwisseling

Aan de werknemers die in verband met een ploegwisseling naar huis worden gezonden, zullen als compensatie twee uurloonen worden uitbetaald. Deze regeling geldt slechts dan, indien hierdoor een normale arbeidsdag wordt onderbroken.

2. Arbeid op zaterdag/zondag

Indien op zaterdag of zondag arbeid wordt verricht, die verband houdt met spoedreparaties, zullen hiervoor minimaal 4½ uurloonen worden betaald. Procentuele verhogingen, die op dergelijke uren van toepassing zijn, worden betaald over de effectief gewerkte uren.

3. Vrijwillige tewerkstelling

Op zaterdag/zondag is tewerkstelling, buiten het voor werknemer geldende rooster, mogelijk op vrijwillige basis.

Ter stimulering is een bonusregeling van kracht zoals vermeld in de bijlage I-II B.

Met ingang van 1 augustus 2002 ontvangt een werknemer die zich vrijwillig voor weekend werk heeft aangemeld en wordt afbesteld een vergoeding van € 25,-- bruto per weekend. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad nadere regels vast met betrekking tot activiteiten en personele bezetting.

4. Regeling bestellen/afbestellen

Bij werkzaamheden tijdens het weekend, buiten het voor werknemer geldende rooster, geldt de volgende regeling:

Bestelling dient plaats te vinden tijdens de laatste aan het weekend voorafgaande dienst, die deel uitmaakt van de normale werkweek onder opgave voor hoelang wordt besteld.

Afbestelling

- tijdens de dienst als bedoeld onder 4
- niet opkomen, afbesteld thuis
- opkomen, niet werken en terug naar huis
- opkomen, gedeelte van bestelde tijd werken en naar huis
- opkomen, wachten langer dan 2 uur
- opkomen, wachten langer dan 3 uur

Vergoeding

- : geen vergoeding
- : 4 basis uurloonen
- : 4 basis uurloonen
- : volle bestelde tijd betalen inclusief toeslag
- : volle bestelde tijd betalen, zonder toeslag, verhoogd met 1 extra basis uurloon
- : volle bestelde tijd, zonder toeslag, verhoogd met 2 extra basis uurloonen

Bovengenoemde regeling zal separaat voor de zaterdag en voor de zondag worden toegepast. Dit artikel geldt niet voor de afmeerregeling conform artikel 14 lid 7.

5. Werkzaamheden in andere functie

Bij het verrichten van werkzaamheden die volgens de overeengekomen lonen hoger gehonoreerd worden dan de eigen functie, zal het verschil in loon, voor zover van toepassing, vermeerderd met de toeslagen, worden uitbetaald. Aan het verrichten van zulke werkzaamheden kan nimmer het recht op die functie worden ontleend.

Dit geldt ook voor de medewerker uit salarisgroep 7, die op vrijwillige basis op de laadschop te werk wordt gesteld. Deze medewerker heeft het recht op het loon uit salarisgroep 8.

6. Extra opkomst

Indien tijdens de normale werkweek volgens het voor de werknemer geldende rooster, buiten de normale arbeidstijd arbeid wordt verricht die verband houdt met spoedreparatiewerkzaamheden of stuwadoorswerkzaamheden, die tijdens de normale arbeidstijd niet konden worden voorzien en waarvoor extra opkomen noodzakelijk was, worden hiervoor 4½ uurlonen betaald. Indien het aantal effectieve uren meer bedraagt dan 4½ uur, wordt het werkelijk gemaakte aantal uren betaald.

De procentuele verhogingen worden betaald over het aantal gewerkte uren.

7. Afmeerregeling op basis van vrijwilligheid

Voor het afmeren van zeeschepen zal, indien hiervoor een extra reis dient te worden gemaakt, voor de Mas-sagoedhaven tenminste 4 uren worden uitbetaald en voor de Kaloothaven 6 uren. De gebruikelijke procentuele verhogingen zijn op deze regel van toepassing.

In geval van afbestellen na vrijdag 14.00 uur en als het zeeschip niet komt op de bestelde zaterdag (06.00 tot zondag 06.00 uur) of zondag (06.00 tot maandag 06.00 uur) dan 50 % vergoeding van bestelde normtijd in basis uurlonen.

Bij verschuiven in het weekend per etmaal (zaterdag 06.00 uur tot zondag 06.00 uur en zondag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur) van de bestelde afmeertijd blijft de hiervoor vermelde afmeerregeling van toepassing.

8. Mentorvergoeding

Met ingang van 1 april 2006 ontvangt een medewerker die mentor is, voor zover dit geen deel uitmaakt van de functie, een toeslag van € 100,- bruto per maand. De vergoeding wordt met ingang van 1 januari 2010 geïndexeerd, conform art. 25. Per 1 januari 2025 bedraagt de vergoeding voor een mentor door indexering € 143,32 per maand.

9. Milieu

Met ingang van 1 januari 2010 gelden de volgende vergoedingen wanneer een medewerker Milieu in de weekendconsignatie milieuwerkzaamheden verricht op de terminal:

- Voor de eerste opkomst per dag een vergoeding van 4,5 uur of wanneer de werkzaamheden langer duren de werkelijk gewerkte tijd
- Voor de tweede en volgende opkomsten een vergoeding van 1 uur of wanneer de werkzaamheden langer duren de werkelijk gewerkte tijd
- Over de werkelijk gewerkte uren ontvangt de medewerker de toeslag conform bijlage I-II artikel B 13
- Vergoeding van de reiskosten conform artikel B 22 van de cao

Artikel 15 UITKERING BIJ DIENSTJUBILEA EN UITTREDING

1. Bij het bereiken van een ononderbroken dienstverband van 25 en 35 jaar wordt respectievelijk 1 en 1½ maandloon als jubileumuitkering betaald.

De uitkering wordt betaalbaar gesteld in de maand, waarin de dag van het jubileum valt.

2. In de gevallen van vervroegd uittreden (VUT), ouderenregeling, ontslag uit de dienstbetrekking in verband met 2 jaar arbeidsongeschiktheid (WIA) en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (65 jaar), terwijl de jubileumdatum valt in de periode, die ligt tussen het 20- en 25-jarig dienstverband, respectievelijk het 30-

en 35-jarig dienstverband (genaamd de jubileumreferentieperioden) wordt de jubileumuitkering vervangen door een uittredingsuitkering.

De grootte van de uittredingsuitkering is gelijk aan de jubileumuitkering en bedraagt het aantal maanden dienstverband in de respectievelijke jubileumreferentieperiode, gedeeld door 60.

3. Vanaf de datum dat een werknemer 12½ jaar in dienst van de onderneming is, ontstaat recht op een jubileumuitkering van € 45,38 per vol dienstjaar. Uitkering vindt plaats op de dag van het 12½-jarig dienstjubileum en vervolgens op de 13^e tot en met de 24^{ste} verjaardag van de datum van indiensttreding tot een maximum van totaal € 589,94.
4. Voor zover wettelijke regelingen dit toelaten zullen over de uitkeringen, als in dit artikel bedoeld, geen loonbelasting en sociale lasten worden ingehouden.

HOOFDSTUK III OVERIGE REGELINGEN

Artikel 16 VERRICHTEN VAN ANDERE WERKZAAMHEDEN

1. Assistentie bij reparatie en onderhoud van bedrijfsuitrusting, w.o. kranen, laadschoppen en bewerkingsapparatuur, behoort tot de normale werkzaamheden in de eigen functie.
2. Op basis van vrijwilligheid blijven andere werkzaamheden mogelijk en toegestaan.
Als deze werkzaamheden hoger gehonoreerd worden dan die in de eigen functie, dan is artikel B14, lid 5 van toepassing.

Artikel 17 BEDRIJFSKLEDING EN ANDERE UITRUSTING

Als bedrijfskleding zullen worden verstrekt: overalls, regenkleding, veiligheidslaarzen en -schoenen. Het aantal en de periode voor hoelang deze verstrekkingen gelden, worden in overleg met de Ondernemingsraad geregeld.

Andere uitrustingsstukken ter bevordering van het veilig werken, zoals helmen, handschoenen, brillen, maskers, zwemvesten en speciaal schoeisel, zullen eveneens in overleg met de Ondernemingsraad worden verstrekt. Hierbij geldt, dat het gebruik ervan verplicht is en bij in gebreke blijven de werkgever geen verantwoording draagt voor de nadelige gevolgen hiervan.

Het gebruik van verstrekte bedrijfsuitrusting buiten de eigenlijke werksfeer is niet toegestaan.

Artikel 18 PLOEGSTERKTE

Met betrekking tot de ploegsterkte op de drijvende kranen wordt de getalsterkte in het algemeen bepaald door uitgangspunten, die ten aanzien van de veiligheid en arbeidsomstandigheden zijn vastgelegd in de stuwadoorswet, de Arbo-wet, het vaarreglement en eventuele reglementen in het betrokken havengebied.

Een numerieke vaststelling op grond van het bovenstaande is dan ook in afzonderlijke gevallen door partijen betrokken bij de CAO niet vast te leggen.

Bij gesprekken tussen partijen is de wenselijkheid vastgesteld om ten aanzien van de getalsterkte van de kraanploeg bij uitzending van één aparte kraan afspraken te maken.

Bij uitzending van één kraan zal de bemanning als regel uit 4 personen bestaan.
Overwegingen hierbij zijn:

1. een veilige passage van kunstwerken w.o. sluizen en bruggen
2. een veilige vaart op open water
3. een kwantitatief voldoende bemanning voor het veilig meren opzij van een zeeboot en voor het meren van andere vaartuigen opzij van de drijvende kraan.

Artikel 19 5-PLOEGENDIENST

Met ingang van 1 januari 2018 wordt de 5 ploegendienst opgenomen in de cao.

Na goedkeuring van de cao kunnen medewerkers zich opgeven voor de 5 ploegendienst. Medewerkers die twijfelen over de overstap naar de 5 ploegendienst, maar zich toch willen aanmelden kunnen kiezen voor een tijdelijke plaatsing in de 5 ploegendienst. Ze worden voor een periode van 12 maanden geplaatst in de 5 ploegendienst. Uiterlijk in de 9e maand van plaatsing geeft de medewerker aan of hij definitief het 5 ploegenrooster gaat lopen. Kiest de medewerker voor terugkeer in zijn oude rooster dan wordt hij uiterlijk na 12 maanden deelname teruggeplaatst. Gedurende zijn tijdelijke plaatsing blijft de oude plaats (functie en rooster) gereserveerd.

Als een werknemer op enig moment te kennen geeft uit de 5 ploegendienst te willen, zal OVET zich inspannen om de werknemer binnen een redelijke termijn elders te plaatsen. Wanneer de werknemer op eigen verzoek overstapt naar een ander rooster en/of functie wordt per direct de toeslag en/of het salaris aangepast.

Rooster

Roostercyclus: 5-ploegendienst

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Week 1	O	O	M	M	N	N	
Week 2				O	O	M	M
Week 3	N	N					O
Week 4	O	M	M	N	N		
Week 5			O	O	M	M	N
Week 6	N					O	O
Week 7	M	M	N	N			
Week 8		O	O	M	M	N	N
Week 9					O	O	M
Week 10	M	N	N				

Gem. werkweek	32,1
Vrij opneembaar adv-uren	0
Ploegentoeslag	31,8%

Voor de beoogde 5 ploegendienst zijn er 15 medewerkers nodig, 3 medewerkers per ploeg, een LG6, LG7 en LG8 per ploeg.

Voorwaarden:

- Ploegentoeslag is 31,8%
- Bij omspillen is artikel 14 lid 1 van toepassing
- Bij verlof opnemen op za/zo, kan maar 1 van de 3 personen verlof krijgen. Dit is in onderling overleg.
- Bij overwerk aansluitend aan een dienst geldt het gebruikelijke overwerktarief.
- Bij overwerk doordeweeks tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur geldt, op dagen dat de medewerker normaliter niet ingeroosterd is, voor de 5-ploegendienst het gebruikelijke overwerktarief van als ware het een zaterdag is van 50% en de zaterdagbonus.
- Bij overwerk op zaterdag tussen 06.00 en 18.00 uur geldt het gebruikelijke overwerktarief van 50% conform Bijlage I-II Ad. Artikel B13 Overwerkregeling.
- Bij overwerk tussen zaterdag 18.00 en maandag 06.00 uur geldt het gebruikelijke overwerktarief van 100% conform Bijlage I-II Ad. Artikel B13 Overwerkregeling.
- Het gebruikelijke verlof bij feestdagen conform artikel A 24 is ook op het 5-ploegenrooster van toepassing.
- Als er geen kraanwerk in het weekend is, kan zowel de LG6, LG7 als LG8 ingezet worden voor elk ander werk waar de planning prioriteit aan heeft gegeven of is het in overleg met de planning mogelijk om in dit geval wel alle drie verlof te kunnen krijgen.

Schafattijden:

In de morgendienst van 06.00-14.00 uur, wordt geschaft van 09.30-10.00 uur.

In de middagdienst van 14.00-22.00 uur, wordt geschaft van 17.30-18.00 uur.

In de nachtdienst van 22.00-06.00 uur, wordt geschaft van 01.30-02.00 uur.

Artikel 20 OM-, BIJ- EN HERSCHOLING

Met ingang van 1 januari 2025 wordt per werknemer € 600 gereserveerd voor om-, bij- en herscholing voor de employability van de medewerkers. Het gaat om opleidingen die een reëel uitzicht bieden op de externe arbeidsmarkt, maar ook van nut zijn voor het uitbreiden van de competenties van een medewerker binnen zijn/haar functie. Doel is de medewerker breder inzetbaar maken binnen de eigen functie, maar wel op een eigen interessegebied.

De aanvragen voor om-, bij- en herscholing worden beoordeeld door een commissie die bestaat uit 4 personen, 2 aan te wijzen door Ovet en 2 door de vakbonden.

Het budget van € 600 blijft 4 jaar staan. Besteed de werknemer het budget in enig jaar dan wordt het in het daaropvolgende jaar weer aangevuld tot € 600. Daarbij kan werknemer, gedurende de looptijd van deze cao een opleiding van totaal € 2.400 (4 keer € 600) als de opleiding in 2025 gestart wordt. Indien later een opleiding wordt gestart verloopt het geldbedrag van de voorgaande jaren. Indien het bedrag niet volledig wordt gebruikt dan blijft dit staan (tot einde looptijd cao). De kosten worden gefinancierd door de werkgever, de tijd is voor rekening van de werknemer.

Per 1 januari 2029 vervalt de aanspraak van de medewerkers en vervalt het budget als cao partijen het niet inzetten voor het doel waarvoor het bestemd is.

Artikel 21 WINSTDELING

Met ingang van 2025 wordt de winstuitkering voor iedereen een gelijk bedrag, namelijk het totaal bedrag beschikbaar voor de winstuitkering gedeeld door het aantal fte. Werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangen de uitkering naar rato. Hierbij wordt de huidige berekening aangehouden wat dan in gelijke nominale delen gesplitst wordt per fte.

Wanneer het netto resultaat hoger is dan 4 procent vindt er een winstuitkering plaats in december van het betreffende jaar en wordt deze als volgt berekend.

Winstpercentage

De winst is het netto resultaat van het betreffende boekjaar uitgedrukt in een percentage van de omzet (netto resultaat gedeeld door de omzet zoals opgenomen in de begroting/het meerjarenplan).

Berekeningsmethode beschikbaar bedrag voor winstuitkering

De bodem van de verhouding netto resultaat en omzet is 4% en voor de stap van 4% naar 5 % wordt 1% uitgekeerd.

De minimumuitkering per 1 januari 2025 bedraagt € 764,22. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd (conform artikel 25). In de berekeningsmethode wordt het winstpercentage minus 5% vermenigvuldigd met 0,5 en verhoogd (voor de stap van 4% naar 5%) met 1%. Het beschikbare bedrag aan winstuitkering is maximaal 4,3%. Het berekende bedrag is het budget voor de winstuitkering.

Berekening uitkering

Het beschikbare bedrag voor de winstuitkering wordt gedeeld door het aantal fte in de maand van uitbetaling. Het berekende bedrag per medewerker geldt voor een voltijd medewerker die het hele kalenderjaar werkzaam is geweest.

Uitbetaling

De winstuitkering wordt uitbetaald aan medewerkers die op 31 december in dienst zijn.

Werknemers die deeltijd werkzaam zijn ontvangen de uitkering naar rato.

Werknemers die in de loop van het jaar in dienst zijn getreden ontvangen de uitkering op basis van de volle maanden dat men in dienst is.

Werknemers die een WIA-uitkering krijgen op basis van een volledige arbeidsongeschiktheid ontvangen geen winstuitkering.

Artikel 22 REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER

Met ingang van 1 januari 2006 is de navolgende reiskostenvergoeding woon-werkverkeer van kracht:

- een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer van € 0,19 per kilometer met een maximum van 50 kilometer.

De vergoeding wordt betaald over de dagen dat de werknemer daadwerkelijk de woon-werkkilometers heeft gemaakt (tijdens ziekte, verlof en vakantie is er geen vergoeding).

Voor zover dat fiscaal is toegestaan kan de zogenaamde "praktische regeling" worden gehanteerd. Voor zover nodig zal de regeling in overleg met de ondernemingsraad verder praktisch uitgewerkt worden.

Toevoeging CAO 2011: Ovet wenst in overleg met de OR nader onderzoek te doen naar de mogelijkheden en beperkingen van aangepast woon-werkverkeer. Uitgangspunt voor Ovet is de beschikbaarheid van het personeel tijdens de volledige dienst.

Betrokken cao-partijen zullen door Ovet over de voortgang worden geïnformeerd.

Artikel 23 REPARATIE 3^e WW JAAR

Partijen hebben afgesproken de aansluiting bij Stichting PAWW ten behoeve van de "reparatie" van het 3^e WW jaar (en de WGA) te verlengen met ingang van 1 oktober 2022 voor de werknemers vallend onder de Cao OVET.

Artikel 24 PARITAIRE COMMISSIE

Cao partijen stellen een paritaire commissie. De taak van deze commissie is om de bestaande Cao tekst te actualiseren. Voor zover de tekstwijzigingen tot een inhoudelijke wijziging leiden van de arbeidsvoorwaarden worden deze ingebracht in de volgende cao-onderhandelingen. Daarnaast zal de commissie uitspraak doen ingeval van interpretatieverschillen van cao-bepalingen.

In CAO 2011 extra opgenomen:

Naast de afspraak uit de vorige cao om de volledige cao te toetsen willen we specifiek aandacht voor de volgende onderwerpen:

- 1 Begeleiding interne leerlingen door loongroep 6 en 7 in functieomschrijving op te nemen.
- 2 Regels bestellen en afbestellen
- 3 Bonusregeling art. 14, blijft ook voor de duur van deze cao van toepassing. Voorts zullen partijen de tekst toetsen aan de toegepaste praktijk.

Artikel 25 OUDEREN ONTLASTEN 3-PLOEGENDIENST

Cao-partijen constateren dat de nachtdiensten voor de medewerkers in de 3-ploegendienst te belastend worden naarmate de leeftijd vordert.

Op eigen verzoek kunnen deze medewerkers vanaf hun 58^{ste} verjaardag een voorkeur opgeven om over te gaan naar de 2 of 5 ploegendienst. Hierbij krijgen zij, vanaf 59 jaar, voorrang op vacatures in de 2 of 5 ploegendienst -mits zij hiervoor geschikt zijn (bv een loongroep 6 in de 3 ploegendienst kan over naar loongroep 6 in de 2 of 5 ploegendienst).

Bij 2 of meerdere kandidaten van 58+ jaar voor dezelfde functie, krijgt de oudste kandidaat prioriteit óf de collega met een medische indicatie die zwaarder weegt. Bij twijfel beslist de bedrijfsarts wie op medische/ leeftijdsgronden prioriteit krijgt om de vacature voor de 2 of 5 ploegendiensten in te vullen.

Artikel 26 STUDIES

1. Arbo-veiligheid:

Ovet zal per 1 januari 2013 deelnemen aan de Stichting Veilige Haven. Ovet zal als het bestuur van de Stichting daarom verzoekt een financiële bijdrage leveren.

2. Brede werkgroep (1 januari 2025 t/m 31 december 2028).

Ovet zal een brede werkgroep instellen die het volgende bekijkt:

1. De invulling van het totaalpakket aan functies binnen de exploitatie. Is de opbouw van de functies en het takenpakket oké of is er aanpassing nodig?
2. Waar loop je nu tegenaan in het werk? Wat kunnen we hier anders in doen?
 - Hoe kunnen we het werk beter organiseren om de motivatie te verhogen.
 - Hoe kunnen we beter samenwerken?
 - Wat is er nodig?

De werkgroep waar OVET aan denkt, is er een die bestaat uit een diversiteit aan functies, die hier allen iets over kunnen aangeven. Zowel medewerkers uit de exploitatie zelf (Ploegleider/Walbaas, Voorman, LG8, Kraanmachinist, Laadschopchauffeur, Milieu) als vertegenwoordigers vanuit Kantoor (bijvoorbeeld leiding exploitatie, TD, Planning).

Deze werkgroep rapporteert en geeft advies aan de directie en deze zal dan besluiten of en wat er met de adviezen gedaan kan worden.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2025 tot en met 31 december 2028

Ondertekening van de overeenkomst

De overeenkomst is aangegaan voor 4 jaar en heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2028.

Aldus overeengekomen te Terneuzen, op 8 mei 2025

OVET B.V.

FNV

HZC Het Zwarte Corps

handtekeningen

BIJLAGE I-I SALARISSCHALEN

2025

FUNCTIEOPBOUW MAANDSALARISSEN EN UURLONEN
CAO 01-01-2025 t/m 31-12-2028

Categorie A - EXPLOITATIEDIENST		start	1	2	3	4	5	6	7	8
loongroep										
Aantal stappen										
0		3.225,83	3.309,73	3.543,47	3.800,24	4.064,93	4.376,68	4.712,41	4.712,41	5.271,37
1		3.392,65	3.481,01	3.717,92	3.978,67	4.247,33	4.564,80	4.906,78	4.906,78	5.472,43
2		3.559,42	3.652,33	3.892,41	4.157,12	4.429,81	4.752,95	5.101,11	5.101,11	
3		3.726,20	3.823,61	4.066,85	4.335,57	4.612,20	4.941,07	5.295,51	5.295,51	
4		3.893,04	3.994,92	4.241,35	4.514,02	4.794,60	5.129,21			
5		4.059,83	4.166,22	4.415,85	4.692,46	4.977,07				
6		4.226,64	4.337,46	4.590,33	4.870,91					
7		4.393,47	4.508,80	4.764,77						
8		4.560,25	4.680,08							
Maximumloon		4.560,25	4.680,08	4.764,77	4.870,91	4.977,07	5.129,21	5.295,51	5.295,51	5.472,43

Salarisgroep	21 jaar en ouder	Basis maand- salaris	Uur- loon	Schemamaandsalaris				Vuilwerk toeslag	Schema toeslag
				2 plg	storingdi	3 plg	5 plg		
			1/161	17,00%	20,00%	25,27%	31,80%		
		€	€	€	€	€	€	€	
Start	Haven- en terreinwerker met maximum	4.560,25	28,32	5.335,49		5.712,63	6.010,41	210,68	1.152,38
Loongroep 1	Haven- en terreinwerker met ervaring met maximum	4.680,08	29,07	5.475,69		5.862,74	6.168,35	216,22	1.182,66
Loongroep 2	Laadschopchauffeur A met maximum	4.764,77	29,59	5.574,78		5.968,83	6.279,97	220,13	1.204,06
Loongroep 3	Laadschopchauffeur B met maximum	4.870,91	30,25	5.698,96		6.101,79	6.419,86	225,04	1.230,88
Loongroep 4	Laadschopchauffeur met maximum	4.977,07	30,91	5.823,17		6.234,78	6.559,78	229,94	1.257,71
Loongroep 5	Chauffeur/Machinist terreinmachines met maximum	5.129,21	31,86	6.001,18		6.425,36	6.760,30	236,97	1.296,15
Loongroep 6	Chauffeur/Aspirant Machinist met maximum	5.295,51	32,89	6.195,75		6.633,69	6.979,48	244,65	1.338,18
Loongroep 7	Machinist met maximum	5.295,51	32,89	6.195,75		6.633,69	6.979,48	244,65	1.338,18
Loongroep 8	Allround Machinist/Chauffeur met maximum	5.472,43	33,99	6.402,74		6.855,31	7.212,66	252,83	1.382,88

MEDEWERKER MILIEU									
GROEP 1	Aanvangsalaris	3.084,96	19,16	3.609,40	3.701,95	3.864,53	4.065,98	142,53	
	Heeft vaktechnische opleiding								
GROEP 2	Na 1 jaar dienstverband bedrijfsgerelateerde ervaring.	3.208,36	19,93	3.753,78	3.850,03	4.019,11	4.228,62	148,23	
GROEP 3	Na ten minste 1 jaar groep 2 en gevolgde cursussen uit opleidingsmatrix.	3.336,69	20,72	3.903,93	4.004,03	4.179,87	4.397,76	154,16	
GROEP 4	Na ten minste 1 jaar groep 3, gevolgde cursussen uit opleidingsmatrix en na goede beoordeling op functioneren en gedrag.	3.525,67	21,90	4.125,03	4.230,80	4.416,61	4.646,83	162,89	
GROEP 5	Na ten minste 1 jaar groep 4, gevolgde cursussen uit opleidingsmatrix en na goede beoordeling op functioneren en gedrag.	3.666,70	22,77	4.290,04	4.400,04	4.593,28	4.832,71	169,40	
GROEP 6	Allround medewerker Milieu	3.856,20	23,95	4.511,75	4.627,44	4.830,66	5.082,47	178,16	
GROEP 7	Medewerker met volledige vaktechnische opleiding en meerjarige praktijkervaring, die als (meewerkend) toezichthouder Milieu ingezet kan worden en tevens opleiding/instructie kan verzorgen m.b.t. Milieu aan andere medewerkers Milieu. E.e.a. na beoordeling Hoofd Exploitatie/HR/DIR.	4.186,73	26,00	4.898,47	5.024,08	5.244,72	5.518,11	193,43	
GROEP 8	In deze groep kan medewerker geplaatst worden na ten minste 1 jaar groep 7 en uitstekende beoordeling Hoofd Exploitatie/HR/DIR.	4.354,20	27,04	5.094,41	5.225,04	5.454,51	5.738,84	201,16	
GROEP 9	In deze groep kan medewerker geplaatst worden na ten minste 1 jaar groep 8 en uitstekende beoordeling Hoofd Exploitatie/HR/DIR.	4.571,91	28,40	5.349,13	5.486,29	5.727,23	6.025,78	211,22	
GROEP 10	In deze groep kan medewerker geplaatst worden na ten minste 1 jaar groep 9 en uitmuntende beoordeling Hoofd Exploitatie/HR/DIR.	4.891,64	30,38	5.723,22	5.869,97	6.127,76	6.447,18	225,99	

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2025 tot en met 31 december 2028

CATEGORIE B - VOORMAN / TOEZICHTHOUDER									
GROEP I	VOORMAN-TOEZICHTHOUDER met minder dan 1 jaar ervaring	5.185,92	32,21	6.067,53	6.496,40	6.835,04	239,59	1.310,48	
GROEP II	Idem, in bezit van certificaat	5.265,78	32,71	6.160,96	6.596,44	6.940,30	243,28	1.330,66	
GROEP III	Idem, met meer dan 1 jaar ervaring en in bezit van certificaat	5.355,68	33,27	6.266,15	6.709,06	7.058,79	247,43	1.353,38	
GROEP IV	Idem, met meer dan 1 jaar ervaring, in bezit van certificaat en in staat een schip met minder gecompliceerd werk te laden of te lossen, waarbij met drijvende kranen wordt gewerkt	5.458,84	33,91	6.386,84	6.838,29	7.194,75	252,20	1.379,45	
GROEP V	Idem, met meer dan 1 jaar ervaring, in bezit van certificaat en in staat één of meerdere schepen met meer gecompliceerd werk tegelijkertijd te laden of te lossen, waarbij met drijvende kranen wordt gewerkt	5.552,03	34,48	6.495,88	6.955,03	7.317,58	256,50	1.403,00	

CATEGORIE C - TECHNISCHE DIENST									
	JUNIOR TD MEDEWERKER								Vuilwerk toeslag 5,00%
GROEP 1	Aanvangssalaris	2.507,09	15,57	2.933,30	3.140,63	3.304,34	125,35		
	Heeft MBO vaktechnische opleiding en weinig tot geen ervaring in vakgebied.								
GROEP 2	Na 1 jaar dienstverband bedrijfsgerelateerde ervaring.	2.716,01	16,87	3.177,73	3.402,35	3.579,70	135,80		
GROEP 3	Na ten minste 1 jaar groep 2 en gevolgde cursussen uit opleidingsmatrix.	2.924,94	18,17	3.422,18	3.664,07	3.855,07	146,25		
GROEP 4	Na ten minste 1 jaar groep 3, gevolgde cursussen uit opleidingsmatrixen na goede beoordeling op functioneren en gedrag.	3.133,86	19,46	3.666,62	3.925,79	4.130,43	156,69		
GROEP 5	Na ten minste 1 jaar groep 4, gevolgde cursussen uit opleidingsmatrixen na goede beoordeling op functioneren en gedrag.	3.342,79	20,76	3.911,06	4.187,51	4.405,80	167,14		
	Na 5 jaar kan medewerker, indien medewerker door Hoofd TD en DIR geschikt wordt geacht doorstromen naar reguliere functie.								

	ELEKTRICIEN / MONTEUR								Vuilwerk toeslag 5,00%
GROEP I	Aanvangssalaris	3.656,17	22,71	4.277,72	4.580,08	4.818,83	182,81		
	Heeft aantal jaren ervaring op technisch gebied bij andere organisatie of stroomt door vanuit Junior TD Medewerker.								
GROEP II	Na 1 jaar dienstverband en bedrijfsgerelateerde ervaring.	3.976,09	24,70	4.652,03	4.980,85	5.240,49	198,80		
GROEP III	Na minstens 2 jaar dienstverband en bedrijfsgerelateerde ervaring.	4.786,80	29,73	5.600,56	5.996,42	6.309,00	239,34		
GROEP IV.0	Allround vakman, met ervaring op MBO-niveau, gevolgde cursussen vermeld in opleidingsmatrix, meerdere specialistische cursussen verschillende vakgebieden.	4.933,81	30,64	5.772,56	6.180,58	6.502,76	246,69		
IV.1	Na ten minste een jaar groep IV.0 en na goede beoordeling op functioneren en gedrag.	5.023,62	31,20	5.877,64	6.293,09	6.621,13	251,18		
GROEP V.0	Personeel met voltioide MBO vaktechnische opleiding of inmiddels door ervaring, MBO werk- en denkniveau (door Hoofd TD te bepalen) en aanvullende opleidingen vermeld in opleidingsmatrix.	5.113,47	31,76	5.982,76	6.405,64	6.739,55	255,67		
V.1	Na ten minste een jaar groep V.0 en na goede beoordeling op functioneren en gedrag.	5.199,23	32,29	6.083,10	6.513,08	6.852,59	259,96		
V.2	Na ten minste een jaar groep V.1 en na goede beoordeling op functioneren en gedrag.	5.284,95	32,83	6.183,39	6.620,46	6.965,56	264,25		
V.3	Na ten minste een jaar groep V.2 en na goede beoordeling op functioneren en gedrag.	5.370,72	33,36	6.283,74	6.727,90	7.078,61	268,54		
GROEP VI.0	Personeel met voltioide vaktechnische opleiding en cursus toezichthouder en meerjarige praktijkervaring, dat als meewerkend toezichthouder kan worden ingezet en als zodanig wordt tewerkgesteld en na beoordeling Hoofd TD/HR/DIR.	5.471,06	33,98	6.401,14	6.853,60	7.210,86	273,55		
VI.1	Na ten minste een jaar groep VI.0 en na goede beoordeling op functioneren en gedrag.	5.570,90	34,60	6.517,95	6.978,67	7.342,45	278,55		
GROEP VII.0	Personeel met voltioide vaktechnische opleiding en meerjarige praktijkervaring, dat als meewerkend toezichthouder ingezet kan worden tijdens onderhoudsperiodes verantwoordelijkheid kan dragen voor deelprojecten en na beoordeling Hoofd TD/HR/DIR.	5.646,23	35,07	6.606,09	7.073,03	7.441,73	282,31		
VII.1	Na ten minste een jaar groep VII.0 en na uitstekende beoordeling.	5.719,29	35,52	6.691,57	7.164,55	7.538,02	285,96		

									Vuilwerk toeslag 4,62%
MEDEWERKER INKOOP / MAGAZIJN									
I 1	Aanvangssalaris	2.924,94	18,17	3.422,18	3.664,07	3.855,07	135,13		
I 2	Na 1 jaar dienstverband	3.133,86	19,46	3.666,62	3.925,79	4.130,43	144,78		
I 3	Na minstens 1 jaar I2 en gespecialiseerde opleiding	3.447,25	21,41	4.033,28	4.318,37	4.543,48	159,26		
I 4	Na minstens 1 jaar I3 en positieve beoordeling	3.760,64	23,36	4.399,95	4.710,95	4.956,52	173,74		
I 5	Na minstens 1 jaar I4 en positieve beoordeling	4.533,33	28,16	5.304,00	5.678,90	5.974,93	209,44		
I 6	Na minstens 1 jaar I5, NEV/MIL en positieve beoordeling Hoofd Inkoop/HR/DIR	4.671,13	29,01	5.465,22	5.851,52	6.156,55	215,81		

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2025 tot en met 31 december 2028

CATEGORIE D - LEIDINGGEVEND PERSONEEL										
A. Exploitatie										
	Walbaas III	5.629,51	34,97	6.586,53		7.052,09	7.419,69	260,08	1.422,58	
	Walbaas II	5.729,30	35,59	6.703,28		7.177,09	7.551,22	264,69	1.447,79	
	Walbaas I	5.825,85	36,19	6.816,24		7.298,04	7.678,47	269,15	1.472,19	
	Assistent Chef Walbaas	6.126,35	38,05	7.167,83		7.674,48	8.074,53	283,04	1.548,13	
	Chef Walbaas	6.499,56	40,37	7.604,49		8.142,00	8.566,42	300,28	1.642,44	
B. Technische Dienst										
	Inspecteur III	5.629,51	34,97	6.586,53		7.052,09	7.419,69	260,08	1.422,58	
	Inspecteur II	5.729,30	35,59	6.703,28		7.177,09	7.551,22	264,69	1.447,79	
	Inspecteur I	5.825,85	36,19	6.816,24		7.298,04	7.678,47	269,15	1.472,19	
	Inspecteur Terreinen	5.646,58	35,07	6.606,50		7.073,47	7.442,19	260,87	1.426,89	
	Chef Elektro	5.884,75	36,55	6.885,16		7.371,83	7.756,10	271,88	1.487,08	
	Chef Garage / Chef Kranen	6.499,56	40,37	7.604,49		8.142,00	8.566,42	300,28	1.642,44	
C. Ploegleider										
	Ploegleider III, aanvangssalaris	6.541,14	40,63	7.653,13		8.194,09	8.621,22	302,20	1.652,95	
	Ploegleider II, na 1 jaar ervaring CIII	6.657,13	41,35	7.788,84		8.339,39	8.774,10	307,56	1.682,26	
	Ploegleider I, na 1 jaar ervaring CII	6.769,26	42,05	7.920,03		8.479,85	8.921,88	312,74	1.710,59	

BIJLAGE I-B PROCEDURES

Categorie A exploitatiepersoneel

Met ingang van 1 april 2006 is het nieuwe loongebouw van kracht

Loongroep start t/m 8

Voor de overgang van inloopschaal start naar loongroep 1 en verdere doorstroming naar loongroep 8 voor de categorie chauffeurs in de exploitatiedienst genoemd onder categorie A, is een procedure opgesteld met inachtneming van het opleidingsreglement.

1. Na aanstelling in inloopschaal start, zal de werknemer na proeftijd (1 maand) worden ingedeeld in loongroep 1 (haven- en terreinwerker met ervaring). In loongroep 1 wordt er met de opleiding tot laadschopchauffeur A aangevangen.
Zes maanden na aanvang van de opleiding vindt een terugkomdag met beoordeling plaats volgens het opleidingsreglement. Na het behalen van het certificaat laadschopchauffeur A zal de aanstelling tot laadschopchauffeur A plaatsvinden in loongroep 2.
2. Voor doorstroming naar groep 3 wordt de volgende procedure gevolgd.
In loongroep 2 wordt er met de opleiding tot laadschopchauffeur B aangevangen.
Zes maanden na aanvang van de opleiding vindt een terugkomdag met beoordeling plaats volgens het opleidingsreglement. Na het behalen van het certificaat laadschopchauffeur B zal de aanstelling tot laadschopchauffeur B plaatsvinden in loongroep 3.
3. Voor doorstroming naar groep 4 wordt de volgende procedure gevolgd.
In loongroep 3 wordt er met de opleiding tot laadschopchauffeur C aangevangen.
Zes maanden na aanvang van de opleiding vindt een terugkomdag met beoordeling plaats volgens het opleidingsreglement. Tevens zal er een extern examen worden afgelegd. Na het behalen van het certificaat laadschopchauffeur C zal de aanstelling tot laadschopchauffeur plaatsvinden in loongroep 4
4. Voor doorstroming naar groep 5 wordt de volgende procedure gevolgd.
In loongroep 4 wordt er met de opleiding tot machinist mobiele kraan aangevangen.
Zes maanden na aanvang van de opleiding vindt een terugkomdag met beoordeling plaats volgens het opleidingsreglement. Na het behalen van het certificaat machinist mobiele kraan zal de aanstelling tot chauffeur/machinist terreinmachines plaatsvinden in loongroep 5.
6. Doorstroming naar groep 6 is mogelijk na voltooiing van de opleiding tot kraanmachinist op drijvende kranen. Na 12 maanden interne opleiding, 200 draaiuren en het volgen van een externe opleiding van 3 modules theorie en het behalen van het certificaat, zal de aanstelling tot chauffeur/aspirant machinist plaatsvinden in loongroep 6. In deze functie kan, na akkoord van de directie, een opleiding tot allround chauffeur/machinist en/of specifieke vakopleiding een aanvang nemen
7. In groep 7 zullen maximaal 12 werknemers worden geplaatst, de indeling is ter beoordeling van de directie. Voorwaarde voor plaatsing is onder andere dat men gedurende tenminste twee jaar de functie in loongroep 6 heeft uitgeoefend en in het bezit is van het interne en externe certificaat voor machinist drijvende kraan.
8. Groep 8 zal een combifunctie zijn voor werknemers die bevoegd zijn om op de drijvende en mobiele kranen en op de laadschop te werken. Voorwaarde voor plaatsing is onder andere dat men gedurende tenminste twee jaar de functie in loongroep 6 heeft uitgeoefend en in het bezit is van het interne en externe certificaat voor machinist drijvende kraan.
In groep 8 zullen maximaal 12 werknemers worden geplaatst, de indeling is ter beoordeling van de directie.

Plaatsing

Alvorens de medewerkers in het nieuwe loongebouw geplaatst worden vindt er eerst een inventarisatie plaats. Op individuele basis is het mogelijk om afwijkende afspraken te maken over de plaatsingfunctie. Wanneer een

medewerker uit loongroep VII kiest voor een lagere plaatsingsfunctie (salarisgroep 6 of 7) wordt zijn salaris bevroren en wordt het verschil in de toekomst verrekend met de initiële verhogingen. Het bevroren salaris wordt wel geïndexeerd met de prijscompensatie.

Huidige medewerkers en het loongebouw

Doorloop medewerkers die nog niet in salarisgroep V (oud) zitten zoals nieuwe medewerkers.

Medewerker salarisgroep V (oud) zonder verdere opleiding kan in oude groep blijven. Wel zal de opleiding walkraan moeten worden gevolgd.

Medewerker salarisgroep V (oud) met drijfkraan- maar zonder mobiele kraanmachinistenopleiding kan pas na het behalen van het certificaat doorstromen naar loongroep 6

Medewerker salarisgroep V (oud) met afgeronde drijf- en mobiele kraanmachinistenopleiding kan naar loongroep 6.

Medewerker salarisgroep VI (oud) zonder verdere opleiding wordt in de nieuwe loongroep 7 ingedeeld. Wel zal de opleiding walkraan moeten worden gevolgd.

Medewerker salarisgroep VII (oud) zonder verdere opleiding kan in loongroep 8 blijven. Wel zal de opleiding walkraan moeten worden gevolgd evenals de opleiding allround Machinist/Chaufeur. Nieuwe instroom in loongroep 8 alleen na afronden alle benodigde certificaten. Opleiding allround Machinist/Chaufeur nog te ontwikkelen in 2006 (PM, door vertraagde invoer van het loongebouw, wordt dit 2007).

Voor de eerste instroom in 2006 zal de laatst genoemde opleiding in 2007 ingehaald worden. Het niet behalen van het certificaat, behoudens het ontbreken van redelijke inzet, leidt niet tot teruggang naar de oorspronkelijke loongroep (6 of 7).

Bij werkindeling op de productiemiddelen, niet zijnde de drijvende kraan, zal de exploitatieleiding (voorman/walbaas) de volgende volgorde respecteren:

1e- groep 8

2e groep 6

Aantal medewerkers per loongroep

Aantal vaste kraanmachinisten (nieuwe loongroep 7) 12 stuks, allen toegewezen aan een vaste kraan. Uitwisseling ter beoordeling Exploitatieleiding.

In de overgangssituatie zijn aantallen ter beoordeling van de directie met respecteren van de huidige individuele situatie.

Aantal medewerkers loongroep 8 (oud en nieuw) 12 stuks. Hiervoor wel te bepalen met hoeveel tijd er rekening dient te worden gehouden dat zowel (wal)kraan als laadschop bediend dienen te worden. Uitgangspunt = Ervaring dient behouden/gegarandeerd te worden, cyclus nader te bepalen in het BWO (per ploeg).

Medewerkers loongroep 6 (niet toegewezen aan kraan) zullen op regelmatige basis ingezet worden voor drijfkraanwerkzaamheden teneinde de ervaring te borgen (indicatie = 200 uur/jaar).

Nieuwe medewerkers

Doorloop via de loongroepen (rekening houdend met inloopschalen) - na behalen certificaten -.

Toelating tot opleiding drijfkraanmachinist ter beoordeling van de directie.

Beperking is aantal medewerkers in groep 7 en 8.

Categorie B voorman/toezichthouder

Loongroep I t/m V

1. De voorman/toezichthouder met minder dan één jaar ervaring wordt bij aanstelling geplaatst in loongroep I.
2. Plaatsing in loongroep II volgt na verkrijgen van het certificaat.

3. De voorman/toezichthouder met méér dan één jaar ervaring en in het bezit van het certificaat wordt geplaatst in loongroep III.
4. In groep IV wordt geplaatst de voorman/toezichthouder met meer dan één jaar ervaring in voorgaande groep, in het bezit van het certificaat, en die zelfstandig alle stuwadoorswerken kan begeleiden, ofwel bij het laden en lossen van zeeschepen, ofwel bij werkzaamheden op de opslagterreinen, w.o. voorraadopbouw en bewerkingen.
5. Doorstroming naar groep V vindt plaats, indien de voorman/toezichthouder met een jaar ervaring in voorgaande groep zelfstandig alle stuwadoorswerkzaamheden kan begeleiden, zowel bij het laden en lossen van zeeschepen als bij alle werkzaamheden op de opslagterreinen w.o. voorraadopbouw en bewerkingen. Hij vervangt de walbaas van de functiegroep III.

Categorie C Technische Dienst

Na aanstelling in groep I - aanvangsalaris, zal de werknemer na 12 maanden worden ingedeeld in groep II - na 1 jaar dienstverband en begripfgerelateerde ervaring. Na wederom 1 jaar kan medewerker na 2 jaar dienstverband en bedrijfsgerelateerde ervaring in groep III geplaatst worden.

Om in aanmerking te komen voor groep IV - allround vakman, dient men ervaring te hebben op MBO-niveau, cursussen te volgen vermeld in opleidingmatrix en deze met goed gevolg afgerond te hebben, meerdere specialistische cursussen op verschillende vakgebieden resulterend in allround vakmanschap. Dit ter beoordeling van het hoofd TD.

Om in aanmerking te komen voor groep V. moet men kunnen aantonen dat er een MBO-opleiding is voltooid of dat er MBO werk- en denkniveau aantoonbaar is (te beoordelen door Hoofd TD) en dat de cursussen vermeld in opleidingmatrix en de cursussen gevolgd in groep IV met goed gevolg zijn afgerond. In overleg met het hoofd TD zullen aanvullende vaktechnische cursussen worden gevolgd.

Men kan pas naar groep VI als alle cursussen genoemd onder groep V met goed gevolg zijn afgerond, aangevuld met een certificaat van een op toezicht gerichte cursus. Deze cursus is ter beoordeling van het hoofd TD. Tevens kan de medewerker als meewerkend toezichthouder worden ingezet (ter beoordeling door Hoofd TD/HR/DIR).

Men kan naar groep VII worden bevorderd, indien alle zaken genoemd onder VI zijn gerealiseerd én wanneer betrokken medewerker als meewerkend toezichthouder ingezet kan worden én tijdens onderhoudsperiodes verantwoordelijkheid kan dragen voor deelprojecten. Dit ter beoordeling door Hoofd TD/HR/DIR.

Categorie D walbaas/inspecteur en ploegleider

Met betrekking tot de doorstroming van walbaas/inspecteur wordt de volgende procedure gevolgd

1. Aanstelling vindt plaats in functiegroep III walbaas/inspecteur.
Na de inwerkperiode van 3 maanden en na beoordeling volgt de aanstelling in functiegroep II.
2. Na één jaar ervaring in functiegroep II volgt de aanstelling tot walbaas I respectievelijk inspecteur I.
3. De aanstelling tot assistent chef walbaas/inspecteur vindt plaats na beoordeling.
4. De assistent chef vervangt bij tijdelijke afwezigheid van de chef, zonder loonconsequenties.

Met betrekking tot de doostroming van ploegleider wordt de volgende procedure gevolgd

1. Aanstelling vindt plaats in functiegroep III.
2. Na één jaar ervaring volgt de aanstelling tot ploegleider II.
3. Na één jaar ervaring in functiegroep II volgt de aanstelling tot ploegleider I.

BIJLAGE I-II

Ad. Artikel B 5 Arbeidsduurverkorting

ADV-dagen

Het aantal roostervrije dagen die verband houden met de arbeidsduurverkorting, is als volgt vastgesteld:

- voor dag-, wissel-, en 2- en 3-ploegendienst: 14 dagen.

Scholingsdagen

Zie ook art B105.

Ad. artikel B 13 Overwerkregeling

De betaling voor overwerk bedraagt:

- overuren, gemaakt tussen maandag 06.00 en zaterdag 06.00 uur:
totaal : 134,06 % van het uurloon
toeslagdeel : 34,06 %
- overuren, gemaakt tussen zaterdag 06.00 en 18.00 uur:
totaal : 150 % van het uurloon
toeslagdeel : 50 %
- overuren, gemaakt tussen zaterdag 18.00 en maandag 06.00 uur:
totaal : 200 % van het uurloon
toeslagdeel : 100 %
- Na elke 120 uur incidenteel overwerk in het weekend zal er één extra dag worden toegekend.
Deze regeling is per 1 januari 2005 niet meer gebonden aan het kalenderjaar en zal bij het bereiken hiervan verrekend worden.

Voor overwerk is het uurloon 1/161 van het basis maandloon vermeerderd met de vuilwerktoeslag (met uitzondering van de reisen).

Ad. Artikel B 14 Bonusregeling

De bonusregeling bestaat uit de volgende vergoedingen:

- € 34,05 per gewerkte dienst op zaterdag van 06.00-14.00 uur, 14.00-22.00 uur, 22.00-06.00 uur;
- € 45,38 per gewerkte dienst op zondag of een feestdag van 06.00-14.00, 14.00-22.00 en 22.00-06.00 uur.

Tijdelijke regeling van 1 januari 2005 t/m 1 december 2006, of zoveel eerder wanneer partijen overeenstemming hebben over het nieuwe rooster; ook van toepassing van 2 december 2006 tot en met 31 december 2012:

- € 34,05 extra per gewerkte dienst op zaterdag van 06.00-14.00 uur, 14.00-22.00 uur, 22.00-06.00 uur;
- € 45,38 extra per gewerkte dienst op zondag of een feestdag van 06.00-14.00, 14.00-22.00 en 22.00-06.00 uur.

De vergoedingen worden niet betaald voor de klosdiensten op zaterdag en zondag.

Binnen de wettelijke mogelijkheden zal een deel onbelast worden uitbetaald.

De verrekening/uitbetaling vindt plaats over het eerste halfjaar in juli en over het tweede halfjaar in januari van het daaropvolgende jaar.

Bijlage I-III

Milieudienst

De milieudienst wordt uitgevoerd met 3 werknemers, de nrs. I, II en III in de 2-ploegendienst, de wisseldienst en de weekendconsignatie.

Hiervoor geldt het volgende schema:

diensten	6-14	14-22	6-14 2 ^e ochtend- dienst	weekendconsignatie
week 1	III	I	II	I
week 2	II	III	I	III
week 3	I	II	III	II

De werknemer ontvangt per 16 oktober 2006 het vastgestelde toeslagpercentage van 20 % voor de 2-ploegendienst, de 2^e ochtenddienst en de weekendconsignatie.

Wisseldienst

Tijdens de 2^e ochtenddienst loopt de normale werktijd van 06.00 tot 14.00 uur.

In deze 2^e ochtenddienst wordt de medewerker Milieu ingezet op de nazeef, tenzij er (gepland) milieuwerk is (riolen schoonmaken, onderhoud spuitwagens etc.) of tenzij er verlof/ziekte (middagdienst op vrijwillige basis) opgevangen moet worden. Bedrijfsleider Ovet Screening bepaalt deze inzet.

Indien de weersomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan de werknemer verzocht worden om nachtdienst te verrichten tussen maandag 22.00 u. en zaterdag 06.00 u. waarbij artikel B14.1 uit de CAO van toepassing is.

Wisseltoeslag: de wisseltoeslag voor springen van ochtend of middag naar dagdienst of omgekeerd zal worden gecompenseerd met 1 uur TVT.

Eenmaal in de 3 weken is men in het weekend geconsigneerd.

De normale werkweek is gelegen tussen maandag 06.00 u. en zaterdag 06.00 u.

Tijdens het weekend, waarin de consignatiedienst wordt gelopen en effectief werk wordt verricht is de overwerkregeling van toepassing.

Vervanging van een collega tijdens ziekte of vakantie gedurende de weekendconsignatie zal op zaterdag worden gecompenseerd door uitbetaling van 2 extra zaterdaguren en op zondag door uitbetaling van 2 extra zondaguren.

De roostervrije dagen op zaterdag zoals van toepassing in de stuwadoors en technische dienst komen te vervallen.

Bonusregeling

De bonusregeling zal overeenkomstig de effectief gewerkte uren, per 7½ uur, cumulatief, voor de milieudienst en voor de storingsdienst ETD van toepassing zijn.

Onderzoek

De werkgever studeert op verschillende mogelijkheden om de milieudienst te organiseren. Mocht dit invloed hebben op de arbeidsvoorwaarden dan zullen partijen met elkaar in overleg treden om waar nodig afspraken te maken.

Functieomschrijving

De functieomschrijving van de milieudienst zal geëvalueerd worden.

TD

De criteria voor de salarisgroepen zullen concreter worden omschreven vergelijkbaar met de exploitatiedienst.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

INSPECTEUR TD

in ploegendienstcategorie D
Leidinggevend Personeel
Technische Dienst

De inspecteur TD geeft leiding aan de door de exploitatiedienst vrijgemaakte mensen en/of ingehuurd personeel voor de uitvoering van reparatie en algemene onderhoudswerkzaamheden.
Het in goede staat houden van het bedrijfsmaterieel is zijn hoofdtaak. Hij werkt in 3-ploegendienst.
Hij vervangt de direct leidinggevende bij diens afwezigheid.

Verantwoordelijkheden:

- Hij is het eerste aanspreekpunt voor alle voorkomende technisch geaarde zaken, inclusief schadezaken zoals wordt beschreven in de onderhoudsprocedures van het MBS.
- Hij verzorgt/geeft leiding aan het hem ter beschikking gestelde personeel voor dagelijks- en preventief onderhoud van de bedrijfsmiddelen in het bijzonder de kranen. Kleine reparaties en preventieve onderhoudswerken voert hij zelfstandig uit.
- Hij rapporteert hierover op maandstaten, in logboek en geautomatiseerde systemen.
- Hij onderzoekt op regelmatige tijden de kraanconstructies en andere bedrijfsmiddelen op gebreken en meldt/verhelpt indien mogelijk storingen.
- Hij geeft leiding bij uitbesteed werk aan de bedrijfsmiddelen
- Hij coördineert met de walbaas van zijn ploeg de ter beschikkingstelling van personeel voor technisch reparatie/onderhoudswerk.
- Hij rapporteert periodiek over de toestand van de bedrijfsmiddelen.
- Hij heeft de verantwoording over het transport van de kranen van de ene werkplek naar de andere. Hiervoor onderhoudt hij contacten met de sleepdienst en beoordeelt de aangevoerde slepers op geschiktheid voor het werk.
- Hij treedt op als mentor voor het opleiden van kraanmachinisten en rapporteert hierover aan de bedrijfsleiding.
- Hij assisteert, indien nodig en mogelijk, de Exploitatiedienst.
- Hij bewaakt de veiligheidsaspecten t.a.v. personeel.
- Hij bewaakt de milieuaspecten.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

Hij werkt onder de dagelijkse leiding van de Coördinator Technische Dienst en ressorteert onder het Hoofd Technische Dienst.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

WALBAAS

categorie D

Leidinggevend Personeel

A. Exploitatiedienst

De walbaas geeft leiding aan het personeel van de exploitatiedienst. Dit personeel voert stuwadoorswerkzaamheden uit onder toezicht van de voorlieden aan boord van schepen en op de opslagterreinen.

Hiertoe krijgt hij instructie van het hoofd exploitatie .

Hij vervangt de exploitatieleiding bij afwezigheid.

Verantwoordelijkheden:

- Het in ploegendienst leiding geven aan en het in de shift indelen van het hem ter beschikking gestelde personeel met betrekking tot het uitvoeren van stuwadoorswerkzaamheden;
- Het toezien op de voortgang en het, waar nodig, bijsturen van met name de terreinwerkzaamheden zoals de verplaatsingen, de belading van auto's en treinen, de bewerkingsactiviteiten zoals zeef-, meng- en grizzly-werk en de sproeiwerkzaamheden, voor zover genoemde taken niet zijn toegewezen aan een voorman/toezichthouder terreinen;
- Het (laten) bijhouden van de dagstaten;
- Het, in overleg met de voorman/toezichthouder, schriftelijk rapporteren van schades aan eigen materiaal en aan materiaal van derden alsmede reparatieaanvragen;
- Het, in overleg met de inspecteur TD, regelen en bepalen van het tijdstip van verschuiven van de drijvende kranen en pontons;
- Het, in overleg met de inspecteur TD, ter beschikking houden van exploitatiepersoneel voor onderhoud van de bedrijfsmiddelen;
- Het bestellen/afbestellen van sleepboten voor vertrek of verschuiven van de kra(a)n(en), bij wijziging door onvoorziene omstandigheden buiten kantoortijd;
- Het toezien op de correcte manier van afmeren en ontmeren van schepen;
- Het, buiten kantoortijd, onderhouden van contacten met scheepsagenten m.b.t. de aankomst, de tussenstand van de belading/lossing en het vertrek van de schepen en met de havendienstregelaars v.w.b. de ligplaats van de schepen;
- Het ijken van binnenschepen en duwbakken en het verzorgen van de ijkattesten;
- Het vervaardigen/bijwerken van terrein-/situatietekeningen;
- Het schriftelijk rapporteren tijdens de werkoverdracht;
- Het schriftelijk rapporteren van ziektemeldingen en (bijna) ongevallen;
- Het bewaken van veiligheidsaspecten t.a.v. personeel;
- Het bewaken van de milieuaspecten.

Hij is verantwoordelijk voor een optimale behandeling van de producten van klanten en de kwaliteit van het werk van zijn ploeg.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De walbaas werkt onder de dagelijkse leiding van het hoofd exploitatie, die daarbij wordt geassisteerd door de planning, en ressorteert onder het hoofd exploitatie.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

PLOEGLEIDER

categorie D

Leidinggevend Personeel

A. Exploitatiedienst

De ploegleider functioneert als leider van de ploeg en draagt zorg voor de uitvoering en coördinatie van alle al dan niet geplande activiteiten. Ook verzorgt hij de efficiënte en kostenbewuste inzet van mensen en technische middelen en de werkoverdracht voor de volgende dienst. De ploegleider geeft leiding aan het personeel van de exploitatiedienst (waaronder de medewerkers Milieu), die alle voorkomende stuwadoorswerkzaamheden uitvoeren. Hiertoe krijgt hij instructie van de Operationeel Directeur als het Hoofd Exploitatie.

Verantwoordelijkheden:

- Algehele coördinatie van alle werkzaamheden gedurende de lopende dienst.
- Het leiding geven aan en het indelen van het hem ter beschikking gestelde personeel voor het uitvoeren van stuwadoorswerkzaamheden; Aanwezigheid op de werkvloer gedurende indicatief de helft van de tijd is vereist voor de begeleiding en coaching van zijn ploegleden.
- Verantwoordelijk voor verzuim(begeleiding) en functioneringsgesprekken binnen de eigen ploeg.
- Direct contact met de afdeling coördinatie en TD voor lopend werk.
- Het, in overleg met de inspecteur TD, ter beschikking stellen van exploitatiepersoneel voor onderhoud van de bedrijfsmiddelen.
- Afstemming van de operationele activiteiten met de verschillende toeleveranciers voor de exploitatiedienst (met name buiten kantooruren). Tevens coördinatie van de activiteiten van derden op onze terminal zoals surveyors e.d.
- Contact lichters buiten kantoortijd.
- Het, buiten kantoortijd, onderhouden van contacten met scheepsagenten m.b.t. de aankomst, de tussenstand van de belading/lossing en het vertrek van de schepen en met de havendienstregelaars v.w.b. de ligplaats van de schepen.
- Verwerken voortgang activiteiten, administratie, het TB ondersteunt de ploegleiders hierbij.
- Het vervaardigen/bijwerken van terrein-/situatietekeningen.
- Het schriftelijk rapporteren van de werkoverdracht en de werkoverdracht uitvoeren.
- Het schriftelijk rapporteren van ziekmeldingen en (bijna) ongevallen.
- Het bewaken van veiligheidsaspecten t.a.v. personeel. Deze aspecten vormen een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering.
- Het bewaken van de milieu- en kwaliteitsaspecten. Deze aspecten vormen een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering.
- Het laten uitvoeren van de door de milieuverantwoordelijke geplande milieuwerkzaamheden.
- Het periodiek organiseren van BWO in zijn ploeg en deelnemen aan het BWO voor de ploegleiders (eventueel gecombineerd met andere functies).

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De Ploegleider werkt onder de leiding van de Operationeel Directeur en het Hoofd Exploitatie, die daarbij wordt geassisteerd de Planning Manager. De Ploegleider valt organisatorisch onder het Hoofd Exploitatie.

Competenties:

- Plannen en organiseren
- Leiding geven inclusief stimuleren en enthousiasmeren
- Goede praktijkkennis en inzicht in allround werkzaamheden
- Delegeren
- Flexibiliteit

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2025 tot en met 31 december 2028

- Nautische kennis
- Goede communicatieve vaardigheden zowel mondeling (incl. Engelse taal) als schriftelijk
- Affiniteit met automatiseringsprocessen

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

VOORMAN

Categorie B

Voorman/toezichthouder

De voorman/toezichthouder geeft leiding, coördineert en houdt toezicht op de uitvoering van stuwadoorswerkzaamheden door het personeel van de exploitatiedienst aan boord van schepen.

Tevens assisteert hij de walbaas/ploegleider bij toezicht en coördinatie van werkzaamheden op de opslagterreinen.

In beide gevallen krijgt hij hiertoe instructie van de walbaas/ploegleider.

Op aanwijzing van het Hoofd Exploitatie vervangt hij de walbaas/ploegleider bij afwezigheid.

Verantwoordelijkheden:

Het in ploegendienst leiding geven en coördineren van de uitvoering van laad- en/of loswerkzaamheden aan de op de locatie aanwezige schepen, o.a. inhoudend:

- Het geven van aanwijzingen aan de ingeschakelde eigen- alsmede inhuurmedewerkers;
- Het voorbereiden van geplande stuwadoorsactiviteiten d.w.z. beschikbaarheid van de juiste grijper(s), stuwadoorsmaterialen en persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Het afstemmen van activiteiten met derden (scheepsleiding, schippers, dienstverlenende instanties); minimaliseren van tijdverliezen/vertragingen;
- Het rapporteren van afwijkingen in het voorziene tijdsplan;
Het, in overleg met de walbaas/ploegleider, schriftelijk rapporteren van schades aan eigen materiaal en aan materiaal van derden alsmede reparatieaanvragen;
- Het, met de scheepsleiding, schriftelijk afhandelen van diverse afspraken zoals meer/minder lichting, uitsluiting schadeverantwoordelijkheid, enz.;
- Het bijhouden van kraanstaten;
- Het geven van aanwijzingen aan de kraanmachinist over het gebruik van de juiste grijper alsmede het geven van aanwijzingen over de juiste laad-losmethode;
- Het geven van aanwijzingen en coördineren van de juiste wijze van tremmen;
- Het rapporteren van afwijkingen op de gegeven aanwijzingen;
- Het assisteren van de walbaas bij het ijken van binnenschepen en duwbakken en het verzorgen van de ijkattesten;
- Het bewaken van veiligheids-, kwaliteits- en milieuvoorschriften;
- Het mede-organiseren van werkoverleg binnen de ploeg;
- Het, in overleg met Hoofd Exploitatie, vervangen van de walbaas/ploegleider van dienst bij diens afwezigheid en het assisteren van de walbaas van dienst bij diens werkzaamheden tijdens periodes dat geen laad- en/of booractiviteiten van schepen plaatsvinden.

Hij is verantwoordelijk voor een optimale behandeling van de producten van klanten en de kwaliteit van het werk van zijn ploeg.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De voorman/toezichthouder werkt onder de dagelijkse leiding van de walbaas/ploegleider van dienst en ressorteert onder het hoofd exploitatie.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

1^e BEDRIJFSELEKTRICIEN

Categorie C

Dagdienst

Technische Dienst

De 1^e bedrijfselektricien stuurt de collega-elektriciens aan en is mede verantwoordelijk voor het beheer en de ontwikkeling van alle elektrotechnische bedrijfsmiddelen en het storingsvrij houden hiervan. Hij neemt deel aan de storingsdienst die buiten de normale werktijden per toerbeurt is geregeld.

Verantwoordelijkheden:

- Hij zorgt voor het in stand houden en doelmatig functioneren van alle elektrische systemen van de bedrijfsmiddelen in de ruimste zin van het woord op beide terminals.
Hieronder als belangrijkste te verstaan:
 - Productiemiddelen: kranen, laadschoppen, transportinstallatie, zeefinstallatie, gebouwen, aggregaten enz.
 - Hulpmiddelen: sproeiwagens, lichtmasten, trucks, terreininstallaties, gereedschappen, enz.
- Voor het handhaven van een goede technische staat van onderhoud organiseert hij het preventief en correctief onderhoud.
- Naast het zelf uitvoeren van genoemd onderhoud stuurt de bedrijfselektricien de collega-elektriciens aan.
- Indien noodzakelijk huurt hij (in overleg met het Hoofd Technische Dienst) personeel van derden in en stuurt deze aan.
- Hij rapporteert aan het Hoofd Technische Dienst.
- Om alert te kunnen reageren op storingen aan bedrijfsmiddelen heeft hij de beschikking over een afdelings mobiele telefoon.
- Om een redelijke werkbelasting ten aanzien van storingen te verkrijgen zet hij in samenspraak met de directe chef en de bedrijfselektricien(s) een storingsrooster op. Dit rooster wordt bekend gemaakt bij de staf Exploitatie en de staf Technische Dienst.
- Hij zorgt voor het bestellen en beheren van de voor onderhoud noodzakelijke reserveonderdelen en -materialen. Voor het bestellen en beheren maakt hij gebruik van het magazijn computerprogramma.
- Voor bestellingen boven € 2.500,- dient hij goedkeuring aan het Hoofd Technische Dienst te vragen.
- Tot zijn taak behoort ook het begeleiden c.q. mede begeleiden van projecten gericht op instandhouding en/of verbetering van de bestaande bedrijfsmiddelen. Eveneens is zijn elektrotechnische inbreng bij nieuwbouwprojecten voorzien.
- Hij dient ervoor te zorgen dat de elektriciens hem bij afwezigheid kunnen vervangen.
(Zie ook functieomschrijving bedrijfselektricien.)

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De 1^e bedrijfselektricien werkt onder de dagelijkse leiding van en ressorteert onder het Hoofd Technische Dienst. Categorie C.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

BEDRIJFSELEKTRICIEN

Categorie C

Dagdienst

Technische Dienst

De bedrijfselektricien is mede verantwoordelijk voor het beheer en de ontwikkeling van alle elektrotechnische bedrijfsmiddelen en het storingsvrij houden hiervan. De storingsdienst buiten de normale werktijden is per toerbeurt geregeld.

Verantwoordelijkheden:

- Mede verantwoordelijk voor het beheer en de ontwikkeling van alle elektrotechnische bedrijfsmiddelen, zowel op de bedrijfslocatie Vlissingen als in Terneuzen als op de locatie waar de drijfkranen zich bevinden.
- Mede verantwoordelijk voor het storingsvrij functioneren door o.m. preventief onderhoud van alle relevante bedrijfsmiddelen waaronder onze kranen, transportinstallaties etc.
- Direct aansturen en uitvoeren van de benodigde controle op ingehuurd personeel en uitbesteed werk.
- Overleg voeren over het uitbesteden van werk aan derden, het begeleiden van elektrotechnische projecten en adviseren bij de inkoop van technische verbruiks- of gebruiksgoederen.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

De bedrijfselektricien is bevoegd de activiteiten stil te leggen als hij technische gebreken constateert zodanig dat er gevaar dreigt voor mens en materieel.

Plaats in de organisatie:

De bedrijfselektricien werkt onder de dagelijkse leiding van de assistent Hoofd Technische Dienst en ressorteert onder het Hoofd Technische Dienst.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

MEDEWERKER MAGAZIJN/INKOOP

Categorie C

Dagdienst

Technische Dienst

De medewerker magazijn/inkoop zorgt voor het nauwkeurig bijhouden van voorraden binnen het magazijn of de als magazijn dienende opslagruimten, waaronder ook te rekenen de opslag van gasolie en smeerolie. Hij doet dit voor zowel de terminal in Terneuzen als in Vlissingen.

Het beheer van de opgeslagen goederen inclusief bestellingen, uitgifte en controle behoort tot de normale werkzaamheden die de medewerker magazijn/inkoop verricht binnen de Inkoop afdeling in dagdienst.

De werkzaamheden vinden plaats in dagdienst. Bereikbaarheid en oproepbaarheid buiten kantoortijden in geval van spoedeisende bedrijfssituatie.

Verantwoordelijkheden:

- Beheer van de opgeslagen goederen in de magazijnen. Hiervoor is een nette en ordelijke opslag van de betreffende stukken noodzakelijk.
- Het registreren van de aantallen goederen en het aanhouden van minimum voorraden.
- Inkopen van goederen bij standaard leveranciers volgens een goedgekeurde procedure.
- Het bestellen van goederen.
- Het signaleren van prijsverschillen, wijzigingen in leveringscondities, vervangende onderdelen enz.
- Het registreren van de magazijnadministratie volgens de vereiste procedures in het computersysteem.
- Controle van de facturen voor de betreffende leveranties aan de hand van de opdrachten.
- Het uitgeven van goederen aan het personeel van Ovet of inhuurpersoneel en het nauwkeurig toezicht houden op de uitgifte van gereedschappen (met registratie).
- Ontvangst en controle van goederen.
- Afroepen van afhaaldiensten m.b.t. afvalstromen.
- Het bedienen van de heftruck of andere mechanische hulpmiddelen voor het ordelijk en op de juiste plaats brengen van de betreffende goederen.
- Het schoonhouden van de magazijnen.
- Het opvragen van prijzen en onderhandelen van voorwaarden i.o.m. het Hoofd Inkoop.
- Het selecteren van leveranciers bij standaardartikelen uit het actuele leveranciersbestand.

Bevoegdheden:

- Het inkopen van goederen volgens voorgeschreven richtlijnen vastgelegd in een procedure.
- Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De medewerker magazijn/inkoop werkt onder leiding van het Hoofd Inkoop.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

MONTEUR

Categorie C

Dagdienst

Technische Dienst

Functiegebied:

De monteur zorgt voor preventief onderhoud, onderhoud en reparatie van alle bij Ovet in gebruik zijnde bedrijfsmiddelen. Hieronder vallen o.a.:

- productiemiddelen: kranen, terreinen en gebouwen, loaders, enz.
 - hulpmiddelen: lichtmasten, gereedschappen en andere hulpmiddelen
 - alle voorkomende reparatiewerkzaamheden, waaronder het repareren van stuwadoorschades
- De storingsdienst buiten de normale werktijden is onderdeel van de functieconsignatiedienst.

Verantwoordelijkheden:

- In samenwerking met de dienstdoende inspecteur toezicht uitoefenen op de technische staat van de bedrijfsmiddelen en het uitvoeren van alle voorkomende reparaties hieraan.
- Deelname aan intern en extern overleg met betrekking tot het uit te voeren onderhouds- en reparatiewerk.
- Direct aansturen en uitvoeren van de benodigde controle op ingehuurd personeel en uitbesteed werk.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De monteur werkt onder de dagelijkse leiding van de assistent Hoofd Technische Dienst en ressorteert onder het Hoofd Technische Dienst.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

MEDEWERKER MILIEU **Categorie A Exploitatie**

De medewerker Milieu werkt aan het beschermen van het bedrijf tegen de negatieve gevolgen van (ongewenste) emissie van stof, mors in bodem en/of water. Dit met inachtneming van de door het bedrijf opgestelde procedures.

De medewerker Milieu zorgt ervoor dat de diverse milieu-installaties op de terminals goed functioneren. Dit betreft o.a. zorg voor de waterwagens, nevelkanonnen en filterinstallaties. Tevens hoort hierbij het aftanken, vorstvrijhouden en het eerstelijnsonderhoud en verhelpen van storingen.

Bovenstaande met als leidraad de primaire eisen uit de milieuvergunning, het netjes houden van opslagterreinen en kades (veegwerk) en het onderhouden van opgeslagen partijen om zo optimaal aan de milieueisen te voldoen.

Voert de primaire- (preventie en bestrijding) en secundaire (good housekeeping) milieuopdrachten uit waarbij de voorgeschreven HSSEQ aspecten, werkinstructies en -procedures maatgevend zijn.

Verantwoordelijkheden:

- Werkt in 2-ploegendienst, een en ander volgens de geldende CAO. Draait mee in weekenddienstschem Milieu.
- Sproeit met een sproeiwagen de partijen, wegen en andere oppervlakken om stof te onderdrukken of verspreiding van stof te voorkomen. Veegt het terrein met de veeginstallatie.
- Volgt samen met de collega's de weersvoorspelling en neemt in overleg met Walbaas/Ploegleider alle maatregelen om te verwachten slechte situaties te voorkomen en beheersen.
- Draagt zorg voor het in goede staat houden van de nevelkanonnen, waterwagens en veegwagens. Voert daartoe oliepeilcontroles en klein technisch onderhoud uit, echter met dien verstande dat het milieuwerk altijd voor gaat.
- Voert naar behoefte aanvullende maatregelen uit zoals het besproeien van de partijen met korstvormer en zorgt voor voldoende voorraden van korstvormer.
- Heeft gedegen en actuele kennis van de waterbeheersing en waterinstallaties (bijv. zandfilter) en staat in voor storing- en probleemanalyse van deze infrastructuur en zorgt voor een ongestoord filterproces.
- Houdt bij welke rioleringen kritisch zijn voor/door aanslibbing en zorgt voor een tijdige verwijdering van slib.
- Beheert samen met de collega's en i.o.m. de afdeling Exploitatie de slibbassins en de voorraden terug te voeren slib.
- Zorgt samen met afdeling Exploitatie en TD voor de inzameling en het beheer van het bedrijfsafval en het gevaarlijk afval.
- Voert na uitdrukkelijke toestemming door Manager Operaties diensten uit voor Exploitatie en TD zoals het fatsoeneren van terreinen/partijen en/of bedienen nazeef.
- Bijhouden van het logboek.
- Indien de medewerker hiertoe geschikt wordt geacht door leiding Exploitatie, verzorgt hij de opleiding en opfris van (inhuur) medewerkers m.b.t. de milieuwerkzaamheden.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie

De medewerker werkt onder de dagelijkse leiding van de Walbaas/Ploegleider, waaronder hij tevens ressorteert.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

HAVEN- EN TERREINWERKER MET ERVARING

Loongroep 1

De Haven- en terreinwerker verricht zijn werkzaamheden op de terreinen. Hij assisteert bij zowel de verplaatsings- en bewerkingsactiviteiten van goederen als bij het laden en lossen. In deze functie vindt tevens opleiding tot laadschopchauffeur A plaats en zal de bediening van de laadschop dus reeds een wezenlijk onderdeel van de functie vormen.

Verantwoordelijkheden:

- Het nauwgezet uitvoeren van opdrachten m.b.t. de aan hem opgedragen werkzaamheden waarbij de voorgeschreven Kwaliteits- Arbo- en Milieuaspecten en -procedures maatgevend zijn.
- Het uitvoeren van het voorgeschreven dagelijkse onderhoud van de installatie(s) waarop men ingedeeld is, alsmede het assisteren bij kleine reparaties/onderhoudswerkzaamheden.
- Het schoonhouden van de cabine van de machine(s) waarop men de werkzaamheden verricht en het schoonmaken van de machine(s) zelf na het beëindigen van de opgedragen taken.
- Het direct rapporteren van schade aan apparatuur en installaties waarop men opleiding volgt c.q. die men reeds zelfstandig bedient.
- Het verrichten van assistentie bij het rangeren van wagons.
- Het assisteren bij het opstellen/verplaatsen van mobiele band- , stacker- en overige bewerkingsinstallaties.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De Haven- en terreinwerker ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van ploegleider/walbaas/voorman.
Tevens wordt een mentor toegewezen.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding laadschopchauffeur A, middels certificaat.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

LAADSCHOPCHAUFFEUR A

Loongroep 2

De laadschopchauffeur A verricht zijn werkzaamheden op de terreinen en met de laadschop ook in scheepsruien.

Hij draagt t.o.v. loongroep 1, in toenemende mate van zelfstandigheid, zorg voor zowel de belading, de verplaatsing als de bewerkingsactiviteiten van goederen.

In deze functie vindt tevens de opleiding tot laadschopchauffeur B plaats.

Verantwoordelijkheden:

- Alle taken vermeld onder verantwoordelijkheden in loongroep 1.
- Het rapporteren van verplaatste/geladen/geloste tonnages alsmede draaiuren m.b.t. de uitgevoerde werkzaamheden.
-

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De laadschopchauffeur A ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van ploegleider/walbaas/voorman.

Tevens wordt een mentor toegewezen.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding laadschopchauffeur B, middels certificaat.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

LAADSCHOPCHAUFFEUR B

Loongroep 3

De laadschopchauffeur B verricht zijn werkzaamheden op de terreinen en met de laadschop ook in scheepsruien.

Hij draagt t.o.v. loongroep 2, in toenemende mate van zelfstandigheid, zorg voor zowel de belading, de verplaatsing als de bewerkinsactiviteiten van goederen.

In deze functie vindt tevens de eindopleiding tot laadschopchauffeur plaats.

Verantwoordelijkheden:

- Alle taken vermeld onder verantwoordelijkheden in loongroep 1 en 2.
- Het verrichten van assistentie bij het verhalen van pontons c.q. drijvende kranen met behulp van de laadschop.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De laadschopchauffeur B ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van ploegleider/walbaas/voorman.

Tevens wordt een mentor toegewezen.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding laadschopchauffeur C, middels certificaat en ROC-certificaat.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

LAADSCHOPCHAUFFEUR

Loongroep 4

De laadschopchauffeur verricht zijn werkzaamheden op de terreinen en met de laadschop ook in scheepsruimen.

Hij draagt zelf zorg voor zowel de belading, de verplaatsing als de bewerkingsactiviteiten van goederen. In deze functie vindt tevens de opleiding tot machinist mobiele kraan plaats.

Verantwoordelijkheden:

Alle taken en verantwoordelijkheden genoemd in loongroep 1, 2 en 3.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De laadschopchauffeur ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van ploegleider/walbaas/voorman.

Tevens wordt een mentor toegewezen.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding machinist mobiele kraan, middels certificaat.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

CHAUFFEUR/MACHINIST TERREINMACHINES

Loongroep 5

De chauffeur/machinist terreinmachines verricht zijn werkzaamheden op de terreinen en met de ter beschikking gestelde productiemiddelen ook in scheepsruimen.

Hij draagt zelf zorg voor zowel de verplaatsing en bewerkingen van goederen als voor het laden en lossen met behulp van de ter beschikking gestelde productiemiddelen waaronder de mobiele kraan.

In deze functie vindt, na akkoord Directie, tevens de opleiding tot machinist drijvende kraan plaats.

Verantwoordelijkheden:

Alle taken en verantwoordelijkheden genoemd in loongroep 1, 2, 3 en 4.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De chauffeur/machinist ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van ploeg-leider/walbaas/voorman.

Tevens wordt een mentor toegewezen.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding machinist drijvende kraan, middels certificaat.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

CHAUFFEUR/ASPIRANT MACHINIST

Loongroep 6

De chauffeur/aspirant machinist verricht zijn werkzaamheden op alle bedrijfsmiddelen en assisteert bij de diverse overige terminalwerkzaamheden.

In deze functie kan, na akkoord Directie, een opleiding tot allround chauffeur/machinist en/of specifieke vakopleiding(en) een aanvang nemen zodat ook diverse additionele taken uitgevoerd kunnen worden.

Verantwoordelijkheden:

- Alle taken en verantwoordelijkheden genoemd in loongroep 1, 2 , 3 , 4 en 5.
- De bediening van de drijvende kranen.
- Het schoonhouden van de ruimtes van de kra(a)n(en), kraandekken en pontons.
- Het verrichten van, en assistentie geven bij, het verhalen en afmeren van drijvende kranen en pontons.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De chauffeur/aspirant machinist ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt bij het uitvoeren van exploitatiewerkzaamheden onder de dagelijkse leiding van ploegleider/walbaas/voorman. Buitenom de periodes dat exploitatiewerkzaamheden uitgevoerd worden, werkt de machinist onder leiding van de Inspecteur TD of direct leidinggevende.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding senior chauffeur/machinist, middels certificaat.

FUNKTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

MACHINIST

Loongroep 7

De machinist verricht zijn werkzaamheden primair aan boord van de drijvende kranen.

Verantwoordelijkheden:

- De bediening van de drijvende kraan, alsmede de mobiele kraan.
- Het nauwgezet uitvoeren van opdrachten m.b.t. de aan hem opgedragen werkzaamheden waarbij de voorgeschreven Kwaliteits- Arbo- en Milieuaspecten en werkinstructies en -procedures maatgevend zijn.
- Het uitvoeren van de voorgeschreven dagelijkse onderhoudswerkzaamheden en de technische controles aan de machine(s) waarop men ingedeeld is, alsmede het assisteren bij reparaties en onderhoudswerkzaamheden.
- Het schoonhouden van de ruimtes van de kra(a)n(en) en bedieningsruimtes.
- Het schoonmaken van kraandekken en fenderpontons en materieel waarop men ingedeeld is.
- Het direct rapporteren van schade aan materieel, schepen en lading en het zonodig noteren en schriftelijk rapporteren van verplaatste/geladen/geloste tonnages, draaiuren en uitgevoerde onderhoudswerkzaamheden.
- Het verrichten van, en assistentie geven bij, het verhalen en afmeren van drijvende kranen en fenderbakken.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De machinist ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt bij het uitvoeren van exploitatiewerkzaamheden onder de dagelijkse leiding van ploegleider/walbaas/voorman. Buitenom de periodes dat exploitatiewerkzaamheden uitgevoerd worden, werkt de machinist onder leiding van de Inspecteur TD of direct leidinggevende.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

ALLROUND MACHINIST/CHAUFFEUR

Loongroep 8

De allround machinist/chauffeur verricht zijn werkzaamheden op alle bedrijfsmiddelen en assisteert bij de diverse overige terminalwerkzaamheden.

Verantwoordelijkheden:

- Alle taken en verantwoordelijkheden genoemd in loongroep 1, 2, 3, 4, 5, 6 en 7.
- In principe worden de voormannen uit loongroep 8 gerekruteerd.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De allround machinist/chauffeur ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt bij het uitvoeren van exploitatiewerkzaamheden onder de dagelijkse leiding van ploegleider/walbaas/voorman. Buitenom de periodes dat exploitatiewerkzaamheden uitgevoerd worden of op verzoek werkt de functionaris onder leiding van de Inspecteur TD of direct leidinggevende.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

LOODSBAAS

De loodsbaas verricht zijn werkzaamheden in en om en in relatie tot de loods.

De loodsbaas geeft leiding, coördineert en houdt toezicht op de uitvoering van werkzaamheden in de loods. Hiertoe krijgt hij instructie van de assistent hoofd exploitatie.

Hij assisteert bij zowel de verplaatsings- en bewerkingsactiviteiten van goederen als bij het laden en lossen.

Verantwoordelijkheden:

- Voor de inslag van product in de loods, bediening van beladinginstallaties.
- Ingangscntrole van product behorende bij de inslag van de producten in de loods.
- Behandelen van auto's voor afslag (wegen, beladen, etc.).
- Toezicht op afslag uit de loods in het algemeen.
- Beheer van de producten in de loods, periodieke controles, rapportage etc.
- Contact met de klant t.b.v. de coördinatie van de afslag per as (EPZ).
- Reinigen van de loods en omgeving.
- Basis onderhoud van de loods en bijbehorende installaties.
- Het nauwgezet uitvoeren van opdrachten m.b.t. de aan hem opgedragen werkzaamheden waarbij de voorgeschreven Kwaliteits- Arbo- en Milieuaspecten en -procedures maatgevend zijn.
- Het uitvoeren van het voorgeschreven dagelijkse onderhoud van de installatie(s) waarop men ingedeeld is, alsmede het assisteren bij kleine reparaties/onderhoudswerkzaamheden.
- Het schoonhouden van de cabine van de machine(s) waarop men de werkzaamheden verricht en het schoonmaken van de machine(s) zelf na het beëindigen van de opgedragen taken.
- Het direct rapporteren van schade aan apparatuur en installaties waarop men opleiding volgt c.q. die men reeds zelfstandig bedient.
- Het verrichten van assistentie bij het rangeren van wagons.
- Het assisteren bij het opstellen/verplaatsen van mobiele band- , stacker- en overige bewerkingsinstallaties.
- Werken vanuit een klantgerichte instelling.
- Open communicatie op basis van bedrijfsbrede competenties.
- Alle taken en verantwoordelijkheden genoemd in loongroep 1, 2, 3, 4 en 5.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van gezond en veilig werken, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De loodsbaas ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van de assistent hoofd exploitatie.

Functie-eisen

- In bezit van geldig persluchtcertificaat
- computervaardigheden

BIJLAGE I-IV Onderhandelingsresultaat cao OVET 1 januari 2025 t/m 31 december 2028

1. Looptijd

De nieuwe looptijd van de cao is 4 jaar van 1 januari 2025 tot 31 december 2028.

2. Eerder Stoppen Met Werken (ESMW, artikel 22)

Cao-partijen hebben kennisgenomen van de afspraken zoals die vastgelegd zijn in “Gezond naar het pensioen – onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024”. Dat betekent dat ook na 2025 de ESMW regeling mogelijk blijft en dat medewerkers geboren in 1960 tot en met 1969 kunnen deelnemen aan de ESMW regeling als ze voldoen aan de criteria van het ESMW model (zie Bijlage XXX) . Cao-partijen gaan er daarbij vanuit dat de fiscale vrijstelling van de RVU boete blijft bestaan en de SVBPVH de regeling blijft uitvoeren.

ESMW model¹

- a. De mate van zwaar werk wordt bepaald door de persoonlijke gegevens van de deelnemer in te vullen in het Eerder Stoppen Met Werken Model (ESMW Model). De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;
- b. Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging vanaf 65 jaar tot aan de AOW leeftijd³. Deelnemer kan ook voor een latere ingangsdatum dan 65 jaar kiezen, de uitkering is dan naar rato.
- c. Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur tussen 65 jaar en AOW gerechtigde leeftijd evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van de periode tussen 65 jaar en de aow gerechtigde leeftijd.
- d. En bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de ESMW-Regeling in combinatie met de Vitaliteitsregeling;
- e. Mocht een deelnemer voor toetreding tot de Vitaliteitsregeling op 64,5 jaar reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag (€ 26.184 per jaar niveau 2024) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro per jaar conform reglement van de SVBPVH) evenredig vastgesteld.

Indien een werknemer niet kan of wil deelnemen aan de combinatie ESMW Regeling kan de keuze worden gemaakt voor de bestaande Vitaliteitsregeling van 2,5 jaar voor AOW.

Overige voorwaarden

- a. De regelingen moeten voldoen aan de reglementen van SVBPVH en STIVU.
- b. De bijdragen vanuit SVBPVH en STIVU blijven bestaan zoals bekend op de ingangsdatum van de cao. Mocht de bijdrage(n) op enig moment veranderen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
- c. Mocht de fiscale wet- en regelgeving vervallen en/of wijzigingen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.

Praktisch:

- a. Het recht op uitkering eindigt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, als de werknemer onverhoopt overlijdt met ingang van de dag na de dag van het overlijden. Nabestaanden hoeven in geen geval geld van ESMW regeling terug te betalen tenzij zich opzettelijk niet aan het ESMW reglement hebben gehouden. Oveto stelt samen met de vakbonden een ESMW reglement op.
- b. Tussen werkgever en werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Dit is een

¹ ¹ Cao-partijen zullen toetsen of het ESMW-model voldoet aan de vereisten uit onderhandelaarsakkoord 18 oktober 2024 dan wel uitwerkingen daarvan en het laten valideren. Als aanpassingen nodig zijn zullen deze, in overleg tussen cao-partijen, worden doorgevoerd.

overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt [onder andere de datum einde arbeidsovereenkomst en de volgens deze richtlijn voor hem geldende voorwaarden en uitkering(en)].

c. Als en voor zover de werknemer in deeltijd werkt en of een uitkering heeft op basis van WGA en/of een IVA, zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden. Naar rato part time en/of arbeidsongeschiktheidspercentage.

d. Partijen vinden het van belang dat de werknemer die deelneemt aan deze regeling zich bewust is van de (financiële) gevolgen. De werkgever faciliteert en financiert eenmalig bij keuze voor een ESMW-Regeling en/of een Vitaliteitsregeling een gesprek met een externe financieel adviseur, die een indicatie verstrekt van de toekomstige financiële situatie..

Financiering van de regeling:

- c. In de periode 2025 t/m 2034 zal OVET jaarlijks 2% van de loonsom reserveren voor ESMW regeling voor de geboortejaren 1960-1969.
- d. Werkgever betaalt uitsluitend een uitkering die nooit meer kan bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (voor 2024: € 2.182 bruto per maand c.q. € 26.184)

Additionele fiscale ruimte

Indien gebruik gemaakt kan worden van de "additionele fiscale ruimte voor mensen in knellende situaties" uit het onderhandelaarsakkoord, zullen cao-partijen daarover nadere afspraken maken.

3. Vitaliteitsregeling (artikel 16)

De bestaande vitaliteitsregeling voor de geboortejaren 1960 t/m 1969 wordt verlengd van 24 naar 30 maanden.

Geboortejaren 1960 t/m 1969

Medewerkers geboren tussen 1960 en 1969 kunnen ervoor kiezen om na de leeftijd van 60 jaar en uiterlijk tot AOW-leeftijd maximaal 30 maanden gebruik te maken van een regeling 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw. Vanuit SVBPVH krijgt de werkgever per deelnemende werknemer een bijdrage. Bij deelname aan Eerder Stoppen Met Werken (ESMW zie artikel 22) is de deelname aan de 80/90/100-regeling maximaal 18 maanden.

4. Loon

APC

Het systeem van automatische prijscompensatie wordt ongewijzigd voorgezet.

Loonruimte

Gedurende de looptijd van deze cao worden de salarissen als volgt verhoogd:

Per 1-1-2025 1,5% naast APC

Per 1-1-2026 1,5% naast APC

Per 1-1-2027 1,5% naast APC*

Per 1-1-2028 1,5% naast APC**

* Is de APC in de referteperiodes 2025 en 2026 bij elkaar opgeteld hoger dan 11% dan wordt de 1,5% per 1 januari 2027 niet uitbetaald.

** Zijn de APC inde referteperiodes 2026 en 2027 bij elkaar opgeteld hoger dan 11% dan wordt de 1,5% per 1 januari 2028 niet uitbetaald.

5. Winstdeling (artikel 21)

Met ingang van 2025 wordt de winstuitkering voor iedereen een gelijk bedrag, namelijk het totaal bedrag beschikbaar voor de winstuitkering gedeeld door het aantal fte. Werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangen de uitkering naar rato. Hierbij wordt de huidige berekening aangehouden wat dan in gelijke nominale delen gesplitst wordt per fte.

Wanneer het netto resultaat hoger is dan 5 procent vindt er een winstuitkering plaats in december van het betreffende jaar en wordt deze als volgt berekend.

Winstpercentage

De winst is het netto resultaat van het betreffende boekjaar uitgedrukt in een percentage van de omzet (netto resultaat gedeeld door de omzet zoals opgenomen in de begroting/het meerjarenplan).

Berekeningsmethode budget

De bodem van de verhouding netto resultaat en omzet is 4% en voor de stap van 4% naar 5 % wordt 1% uitgekeerd.

De minimumuitkering bedraagt per 1 januari 2025 bedraagt € 527,47³ geïndexeerd vanaf 2014³. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd (conform artikel 25). In de berekeningsmethode wordt het winstpercentage minus 5% vermenigvuldigd met 0,5 en verhogen (voor de stap van 4% naar 5%) met 1%. Het maximum is 4,3%. Het berekende bedrag is het budget voor de winstuitkering.

Berekening uitkering

Het budget wordt gedeeld door het aantal fte in de maand van uitbetaling. Het berekende bedrag per medewerker geldt voor een voltijd medewerker die het hele kalenderjaar werkzaam is geweest.

Uitbetaling

De winstuitkering wordt uitbetaald aan medewerkers die op 31 december in dienst zijn.

Werknemers die deeltijd werkzaam zijn ontvangen de uitkering naar rato.

Werknemers die in de loop van het jaar in dienst zijn getreden ontvangen de uitkering op basis van de volle maanden dat men in dienst is.

Werknemers die een WIA-uitkering krijgen op basis van een volledige arbeidsongeschiktheid ontvangen geen winstuitkering.

6. Vuilwerkvergoeding (artikel 12)

De vuilwerktoeslag voor de medewerkers van de ETD en MTD wordt verhoogd van 4,62% naar 5%.

7. OM-, BIJ- EN HERSCHOLING (artikel 20)

De bestaande regeling wordt voor de looptijd van deze cao voortgezet, waarbij het gaat om opleidingen die een reëel uitzicht bieden op de externe arbeidsmarkt, maar ook van nut zijn voor het uitbreiden van de competenties van een medewerker binnen zijn/haar functie. Doel is de medewerker breder inzetbaar maken binnen de eigen functie, maar wel op een eigen interessegebied.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt per werknemer € 600 gereserveerd voor om-, bij- en herscholing voor de employability van de medewerkers. Het gaat om opleidingen die een reëel uitzicht bieden op de externe arbeidsmarkt, maar ook van nut zijn voor het uitbreiden van de competenties van een medewerker binnen zijn/haar functie. Doel is de medewerker breder inzetbaar maken binnen de eigen functie, maar wel op een eigen interessegebied.

De aanvragen voor om-, bij- en herscholing worden beoordeeld door een commissie die bestaat uit 4 personen, 2 aan te wijzen door Ovet en 2 door de vakbonden.

Het budget van € 600 blijft 4 jaar staan. Besteed de werknemer het budget in enig jaar dan wordt het in het daaropvolgende jaar weer aangevuld tot € 600. Daarbij kan werknemer, gedurende de looptijd van deze cao een opleiding van totaal € 2.400 (4 keer € 600) als de opleiding in 2025 gestart wordt. Indien later een opleiding wordt gestart verloopt het geldbedrag van de voorgaande jaren. Indien het bedrag niet volledig

³ Dit bedrag dateert uit 2014 en wordt nog geïndexeerd.

wordt gebruikt dan blijft dit staan (tot einde looptijd cao). De kosten worden gefinancierd door de werkgever, de tijd is voor rekening van de werknemer

Per 1 januari 2029 vervalt de aanspraak van de medewerkers en vervalt het budget als cao partijen het niet inzetten voor het doel waarvoor het bestemd is.

8. Ouderen ontlasten 3-ploegendienst

Cao-partijen constateren dat de nachtdiensten voor de medewerkers in de 3-ploegendienst te belastend worden naarmate de leeftijd vordert. Op eigen verzoek kunnen deze medewerkers vanaf hun 58^{ste} verjaardag een voorkeur opgeven om over te gaan naar de 2 of 5 ploegendienst. Hierbij krijgen zij, vanaf 59 jaar, voorrang op vacatures in de 2 of 5 ploegendienst -mits zij hiervoor geschikt zijn (bv een loongroep 6 in de 3 ploegendienst kan over naar loongroep 6 in de 2 of 5 ploegendienst). Bij 2 of meerdere kandidaten van 58+ jaar voor dezelfde functie, krijgt de oudste kandidaat prioriteit óf de collega met een medische indicatie die zwaarder weegt. Bij twijfel beslist de bedrijfsarts wie op medische/ leeftijdsgronden prioriteit krijgt om de vacature voor de 2 of 5 ploegendiensten in te vullen.

9. Geboorteverlof (artikel 23)

Het wettelijk geboorteverlof van 1 werkweek opnemen in artikel 23. In de cao wordt een link geplaatst van de tekst uit de wazo op intranet.

10. Gewenst gedrag

Aanpassen 'intimiteiten' naar 'gedrag' in art 9 cao.

11. Medewerker Milieu

Zie bijlage I.

12. Brede werkgroep

Ovet zal een brede werkgroep instellen die het volgende bekijkt:

1. De invulling van het totaalpakket aan functies binnen de exploitatie. Is de opbouw van de functies en het takenpakket oké of is er aanpassing nodig?
2. Waar loop je nu tegenaan in het werk? Wat kunnen we hier anders in doen?
 - Hoe kunnen we het werk beter organiseren om de motivatie te verhogen.
 - Hoe kunnen we beter samenwerken?
 - Wat is er nodig?

De werkgroep waar OVET aan denkt, is er een die bestaat uit een diversiteit aan functies, die hier allen iets over kunnen aangeven. Zowel medewerkers uit de exploitatie zelf (Ploegleider/Walbaas, Voorman, LG8, Kraanmachinist, Laadschopchauffeur, Milieu) als vertegenwoordigers vanuit Kantoor (bijvoorbeeld leiding exploitatie, TD, Planning).

Deze werkgroep rapporteert en geeft advies aan de directie en deze zal dan besluiten of en wat er met de adviezen gedaan kan worden.

BIJLAGE I-V Pensioenvoorziening (tekst uit Cao 2013-2014)

1. Voor werknemers onder deze CAO, die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in het pensioenreglement, wordt door de werkgever een pensioenverzekering afgesloten.
2. De deelnemers aan de pensioenverzekering zijn verplicht een werknemersaandeel in de pensioenpremie te betalen. De premie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag (vast jaarloon verminderd met de franchise) en is in het toepasselijke pensioenreglement opgenomen.
3. De pensioenverzekering is voor het operationeel personeel vanaf 1 januari 1994 ondergebracht bij OPTAS N.V. te Rotterdam.
4. Voor werknemers die in of na 1997 in dienst treden geldt de standaardpensioenregeling met pensioenrichtdatum 60 jaar, zoals omschreven in het pensioenreglement A van OPTAS Pensioenen B.V. Pensioenreglement A is ook van toepassing op werknemers die in 1997 reeds in dienst waren, maar op grond van hun leeftijd nog niet als deelnemer waren opgenomen.

De basispremie voor het pensioen bij 65 jaar bedroeg tot en met 31 december 2005 8 % van de pensioengrondslag en wordt betaald door de werkgever. De hierbij horende premie voor de vervroeging van 5 % excl. WGAI-hiaatverzekering, was voor rekening van de werknemer.
Per 1 januari 2006 zal 90 % van de wettelijke staffel II worden ingelegd. De inhouding blijft gehandhaafd op 5 % voor het pensioen.
Om het nabestaandenpensioen van 28 % naar 49 % te verhogen wordt het gebruik van de fiscale staffel per 1 januari 2007 naar 87,5 % van staffel III gebracht.

Met ingang van 1 januari 2012 wordt een nieuwe pensioenregeling voor zowel Optas A als Optas B bij Aegon afgesloten. Hierbij van toepassing zijnde uitgangspunten zijn:

- Pensioendatum 65 jaar.
 - Inleg 86,5% van nettostaffel II, 2009 (3%).
 - Eigen bijdrage van de deelnemer wordt 6% van de pensioengrondslag.
 - Nabestaandenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum wordt gesteld op 1,225% van de pensioengrondslag per dienstjaar tot aan de pensioendatum.
5. Voor werknemers geboren in de periode vanaf 1 januari 1950 tot en met 31 december 1976, die op 31 december 1997 deelnemer waren in het PVH en niet vallen onder pensioenreglement A geldt het pensioenreglement B van OPTAS Pensioenen B.V. met pensioenrichtdatum 61 jaar.

Voor de “maatman” zoals hieronder gedefinieerd wordt voor de periode vanaf 61 jaar een pensioen opgebouwd, gebaseerd op een ambitieniveau van 80 % netto op basis van de in 1996 geldende belastingdruk en sociale premies (en salarisniveau).

Maatman:

- Deelneming vanaf 20 jaar
- Salarisontwikkeling: van € 15.837,- (f 35.000,-) op 20 jaar
 via € 27.149,- (f 60.000,-) op 25 jaar
 naar € 36.199,- (f 80.000,-) vanaf 35 jaar
- Gehuwd alleenverdiener

Voorname “maatman” bereikt op basis van huidige belastingdruk en sociale premies een netto pensioeninkomen (inclusief tweemaal gehuwden AOW) van circa 80 % van zijn netto laatstverdiende loon. De alleenstaande en de tweeverdiener die zijn nabestaandenpensioen aanpast aan het inkomen van zijn partner komen hoger uit dan de gehuwde alleenverdiener.

Voor de periode na 65 jaar is rekening gehouden met tweemaal de gehuwden AOW, wederom op basis van de in 1996 geldende bedragen. De alleenstaande en de tweeverdiener die zijn nabestaandenpensioen aanpast aan het inkomen van zijn partner komen hoger uit dan de gehuwde alleenverdiener.
De premie bestaat uit de standaardpremie van 8 % van de pensioengrondslag, een vervroegingspremie van 4,44 %, een WAO-hiaatpremie (zie lid 8 van dit artikel) en een opslagpremie overgangsregeling.

Deze opslag varieert per geboortjaar en is hoger naarmate het geboortjaar verder in het verleden ligt. Van de totale premie komt thans 5,39 % voor rekening van de werknemer.

Per 1 januari 2006 zal 90 % van de wettelijke staffel II worden ingelegd (= 83,7 % van staffel III). De inhouding blijft ongewijzigd op 5,39 %.

Om het nabestaandenpensioen van 28 % naar 49 % te verhogen wordt het gebruik van de fiscale staffel per 1 januari 2007 naar 89 % van staffel III gebracht.

Met ingang van 1 januari 2012 wordt een nieuwe pensioenregeling voor zowel Optas A als Optas B bij Aegon afgesloten. Hierbij van toepassing zijnde uitgangspunten zijn:

- Pensioendatum 65 jaar.
- Inleg 86,5% van nettostaffel II, 2009 (3%).
- Eigen bijdrage van de deelnemer wordt 6% van de pensioengrondslag.
- Nabestaandenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum wordt gesteld op 1,225% van de pensioengrondslag per dienstjaar tot aan de pensioendatum.

6. Indexatie van bij Nationale Nederlanden opgebouwde pensioenrechten zal ook na 1 januari 2000 worden gecontinueerd. De kosten hiervan zullen door de werkgever en werknemer worden gedragen; werknemer betaalt premie op basis van een percentage van de loonsom van alle medewerkers: per 1 januari 2000 0,7 % en per 1 april 2002 0,2%.

Deze heffing zal, indien de fiscus dit toestaat, als pensioenpremie worden behandeld (het netto effect is dan voor werknemers dan voordeliger).

Deze eigen bijdrage van 0,2% is vervallen met ingang van 1 januari 2012.

7. In de Optas A en B regeling wordt het nabestaandenpensioen verbeterd van 28 % tot 49 %. Voor 2006 zal dit middels een tijdelijke dekking voor rekening van de werkgever gebeuren.
8. In overleg met de pensioenverzekeraar zal de termijn waarbinnen de medewerker zijn wensen kenbaar dient te maken voor wat betreft de pensioendatum verkort worden van 1 jaar naar 6 maanden.
9. Om op een kostenneutrale manier invulling te geven aan de wettelijke wijzigingen per 1 januari 2015, zullen partijen in een werkgroep nog in 2014 nadere afspraken maken. De externe ondersteuning vanuit AonHewitt is hierbij voorzien.

BIJLAGE I-VI Milieudienst

Voor de ploegentoeslag geldt per 16 oktober 2006 een toeslag van 34,06 % bovenop uren die vallen buiten de periode van 08.00 uur tot 16.00 uur. Er wordt in het huidige rooster van de milieumedewerker de laatste week dagdienst gelopen, in het nieuwe rooster wordt dit ochtenddienst (de zogenoemde "2^e ochtenddienst"). Hierdoor zijn er 2 uren meer buiten de periode van 08.00 tot 16.00 uur, hetgeen resulteert in een stijging van de ploegentoeslag van 17 naar 20 %.

De huidige ploegentoeslag van 17 % is als volgt tot stand gekomen:

- 11,35 % berekend voor uren die vallen buiten de periode van 08.00 tot 16.00 uur.
- 5,65 % extra als "vergoeding" voor consignatie.

De nieuwe ploegentoeslag komt uit op 14,38 % berekend voor uren die vallen buiten de periode van 08.00 tot 16.00 uur en 5,65 % vergoeding voor consignatie, hetgeen opgeteld afgerond op 20 % terecht komt.

- 1) De wisseltoeslag ("sprongtoeslag") geldt voor iedere springdag, zowel voor springen van ochtend naar middag als omgekeerd en is als volgt tot stand gekomen:
Een sprong van ochtend- naar middagdienst resulteert in 3,5 uren meer (5,5 in plaats van 2 uren) buiten de periode van 08.00 tot 16.00 uur, hetgeen resulteert in een wisseltoeslag van 15,89 % per dag financieel of 1,2 uur TVT.
De wisseltoeslag goed vastleggen in de urenregistratie.
- 2) Voor het optimaliseren van de arbo omstandigheden op de nazeef (geluid, stof, klimaat en ergonomie) vragen de milieumedewerkers om de gepaste prioriteit, en niet enkel voor hen maar ook voor de andere nazeefbedieners van de Schepper en van Exploitatie. MvdE doet z.s.m. een projectaanvraag voor het project optimalisatie arbo omstandigheden nazeef
- 3) De procedure nog even ter verduidelijking:
 - Het CAO-voorstel is nu een aantal maal onderling besproken.
 - Op een aantal punten zijn aanpassingen doorgevoerd.
 - Vervolgstep is hierover praten met de vakbond (15 september a.s.) en liefst als hamerstuk dan te behandelen. Er wordt nogmaals gevraagd of er nog "nieuwe"elementen zijn, wat ontkend wordt door de aanwezigen.
 - Ingangsdatum CAO-aanpassingen en overgang operationele aansturing van KAM-medewerkers van Hoofd KAM naar Bedrijfsleider Ovet Screening op 16 oktober 2006.

BIJLAGE I-VII Categorie C Technische Dienst

Na aanstelling in groep I - aanvangsalaris, zal de werknemer na 6 maanden worden ingedeeld in groep II - na 6 maanden dienst of groep III - 6 maanden bedrijfsgerelateerde ervaring.

Om in aanmerking te komen voor groep IV - allround vakman, dient men ervaring te hebben op MBO-niveau, cursussen te volgen vermeld in de opleidingmatrix en deze met goed gevolg afgerond te hebben, meerdere specialistische cursussen op verschillende vakgebieden resulterend in allround vakmanschap. Dit ter beoordeling van het hoofd TD.

Om in aanmerking te komen voor groep V. Moet men kunnen aantonen dat er een MBO-opleiding is voltooid, dat de cursussen vermeld in opleidingsmatrix en de cursussen gevolgd in groep IV met goed gevolg zijn afgerond. In overleg met het hoofd TD zullen aanvullende vaktechnische cursussen worden gevolgd.

Met kan pas naar groep VI als alle cursussen genoemd onder groep V met goed gevolg zijn afgerond en aangevuld met een certificaat van een op toezicht gerichte cursus. Deze cursus is ter beoordeling van het hoofd TD.

Functieomschrijvingen

De functieomschrijvingen worden op de volgende manier aangepast.

Inspecteur:

- Chef onderhoud direct leidinggevende
- Plaats in organisatie Coördinator TD
- Verantwoordelijkheden toevoegen:
Hij is eerste aanspreekpunt voor alle voorkomende technisch geaarde zaken inclusief schadezaken zoals wordt beschreven in de onderhoudsprocedures van het MBS.

Bedrijfselektricien:

- Per toerbeurt geregeld op basis van consignatiedienst
- Vier diesel elektrische vervallen
- Laadschoppen vervallen
- Chef electro assistent HTD

Monteur:

- Per toerbeurt geregeld op basis van consignatiedienst
- Verantwoordelijkheid 3 vervallen
- Hierbij tevens uitoefenen vervallen

PROCEDURE

De procedure start met overleg betrokkenen.

Het resultaat wordt geaccordeerd door directie Ovet en betrokken TD-personeel

Hierna zal het worden voorgelegd aan de CAO-partijen

BIJLAGE I-VIII Aanbevelingen naar aanleiding van de bijeenkomsten van de paritaire werkgroep CAO

Werkoverdracht:

Problemen worden onderkend in de communicatie tussen de walbazen onderling en van de walbazen naar het exploitatiepersoneel. Hier is een rol weggelegd voor het hoofd exploitatie alsmede voor het hoofd KAM. Van het personeel wordt een meer actieve rol gevraagd om de onvolkomenheden te melden. Zo nodig kan scholing hier een oplossing bieden.

Planning:

Met name in geval van drukte wordt het personeel veelvuldig verzocht andere activiteiten uit te voeren. Met name toelichting over het waarom kan het draagvlak voor deze beslissingen positief beïnvloeden. Actiepunt voor de leidinggevenden.

Snipperen:

De ATV-inroostering en de daaraan gekoppelde personeelsbezetting maken snipperen moeilijk. Reeds toegekende verlofaanvragen c.q. aanwezigheid van personeel worden inzichtelijk gemaakt. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het toekennen en afwijzen van aanvragen. Ook het eventueel intrekken van reeds toegekende dagen in geval van bijzondere omstandigheden behoort tot de taak van de leidinggevende, daartoe zal goed overleg met betrokkene worden gepleegd.

Algemene organisatie/aflos/schaft:

Vele kleine en ook grotere frustraties leiden tot ongenoegen.

Meer communicatie alsmede een meer actieve opstelling van de zijde van het personeel inzake het aankaarten van deze problematiek gevoegd bij een passende reactie van het kader kunnen goed uitpakken. De beschikbare werktijd goed te gebruiken door het respecteren van de tijden voor schaft, aflos en koffiedrinken.

Weekendgebeuren/klos/bestellen/afbestellen:

Rekening houdend met de beperkingen die nu eenmaal bij ons werk horen moet de communicatie op dit punt meer inhoud krijgen. Het tijdstip van bestellen en afbestellen moet rekening houdend met de bekende beperkingen zo vlug mogelijk zijn.

BIJLAGE I-IX Regels/instructies voor verdeling en indeling werkzaamheden:

- 1) Werkzaamheden op de kraan zijn onderverdeeld in Exploitatie- en Technisch werk. Indeling en planning ervan vindt plaats in onderling overleg tussen Hoofd Exploitatie/Logistiek Planner en Hoofd Technische dienst/Technisch Coördinator.
- 2) Exploitatiewerkzaamheden vinden plaats in opdracht van en onder leiding van walbaas/voorman, aangestuurd door Hoofd Exploitatie/Logistiek Planner.
- 3) De door de kraanmachinist(en) uit te voeren periodieke onderhoudswerkzaamheden worden aangegeven middels een tabel. Alle overige onderhoudswerkzaamheden worden uitgevoerd i.o.v. of o.l.v. de Technisch Inspecteur, aangestuurd door Hfd. Technische dienst/Technisch coördinator.
- 4) Per drijvende kraan zijn er 2 machinisten toegewezen waarvan 1 vaste lgr. 7 machinist. Tot het tijdstip dat de "ideaalsituatie" (12 personen in loongroep 7 en 12 personen in lgr. 6) bereikt is zullen de boventallige lgr. 7 functionarissen waar mogelijk (ter beoordeling exploitatieleiding) ingedeeld worden op de hun toegewezen kraan. Bovenop het aantal lgr. 7 functionarissen worden er aanvullend (tot een totaal van 24 voor alle kranen gezamenlijk) lgr. 6 functionarissen toegewezen aan de kranen. Deze worden tevens waar mogelijk ingedeeld op de hun toegewezen kraan. Er wordt, als uitgangspunt, een verdeling gemaakt welke functionarissen er op kraan 8 (standplaats Terneuzen) en op kraan 7, 9 en 10 (standplaats Vlissingen) worden geplaatst. Afhankelijk van de actuele positie van de kraan blijft afwijking hiervan mogelijk (zie tevens punt 13 hieronder).
- 5) De onder punt 4 in de eerste zin genoemde vaste machinist is "verantwoordelijk voor zijn kraan".
- 6) De genoemde "verantwoordelijkheid" heeft betrekking op de zorg ("goed huisvaderschap") voor de kraan en uit te voeren TD- en Exploitatieopdrachten incl. de benodigde en gewenste administratie.
- 7) Tevens zal de vaste machinist assistentie verlenen bij een goede begeleiding van de leerling-kraanmachinisten.
- 8) Bij vervanging (vrij/ziekte) neemt de vervangende machinist de taken en verantwoordelijkheden van zijn collega over. De betreffende kraanmachinisten dragen, indien mogelijk, zorg voor een goede overdracht van alle benodigde informatie teneinde hun vervanger(s) in staat te stellen hun taak naar behoren over te kunnen nemen.
- 9) De exploitatieleiding zorgt dat de niet vaste kraanmachinisten (lgr. 6 en 8) aan hun vereiste aantal uren op de kraan op jaarbasis komen. Hiervoor kan dus afgeweken worden van de primair vastgestelde volgorde.
- 10) Bij het uitvoeren van Technische werkzaamheden zal het aantal benodigde functionarissen bepaald worden door de TD (zie 2) en, na overleg met de Logistiek Planner, indien benodigd, in dezelfde volgorde als hierboven genoemd, uitgebreid worden.
- 11) De indeling van de genoemde vaste kraanmachinist (zie 4) zal zoveel mogelijk gehandhaafd worden op de "vaste" kraan maar zal/kan vanwege bijzondere omstandigheden (ligplaats kraan, werkzaamheden op andere kranen enz.) gewijzigd/aangepast worden (zie 4).
- 12) Bij het uitvoeren van weekendwerkzaamheden kan van de volgorde zoals genoemd onder punt 11 worden afgeweken en wordt de volgorde (tijdstip) van aanmelding (volgens de geldende instructie) gehandhaafd.
- 13) Werkzaamheden op de mobiele kraan te Vlissingen worden uitgevoerd door functionarissen vanuit loongroep 5, 8, 6, 7, daarna inhuur, met dien verstande dat eerst functionarissen met standplaats Vlissingen ingezet worden. Het borgen van de vaardigheid vindt plaats door een aantal draaiuren op jaarbasis toe te wijzen.
- 14) Werkzaamheden op de nazeef te Terneuzen worden (buitenom de afspraken met Milieudienst m.b.t. invulling vanuit de ochtenddienst) uitgevoerd door functionarissen vanuit de (loongroep)volgorde: 8-6-5(4, 3, 2) daarna inhuur, met dien verstande dat eerst (de volledige volgorde) functionarissen met standplaats Terneuzen ingezet worden. Vanwege reïntegratie ingedeelde medewerkers gaan, ter beoordeling exploitatieleiding, eerst op de nazeef.
- 15) Werkzaamheden op de loader worden uitgevoerd door functionarissen vanuit de (loongroep)volgorde: 5 (4, 3, 2)-8-6 inhuur, met dien verstande dat eerst invulling (de volledige volgorde) met functionarissen vanuit de standplaats waar de werkzaamheden plaatsvinden geschiedt.
- 16) Werkinstructies bij opkomst: in de kantine van de betreffende standplaats worden, bij opkomst, de definitieve indelingen en werkzaamheden bekendgemaakt. MR/JK/OR 30-10-2006