QTERMINALS
KRAMER ROTTERDAM

FNV HAVENS

DE BOND VOOR WERKZEKERHEID SCHOLING VEILIGHEID



Collectieve Arbeidsovereenkomst
Kramer Terminal Services B.V.

1 januari 2026 tot en met 31 december 2027

Inhoudsopgave

DEFINITIES 4

HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst 5
Artikel 1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden 5
Artikel 1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden 5
Artikel 1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode 5
Artikel 1.5 Reorganisatie van partijen 5
Artikel 1.6 Aantal CAO werknemers 6
Artikel 1.7 Halfjaarlijks overleg 6
Artikel 1.8 Geschillen 6

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN

Artikel 2.1 Verplichtingen werkgever 7
Artikel 2.2 Verplichtingen vakorganisatie 7
Artikel 2.3 Verplichtingen werknemers 7

HOOFDSTUK 3: IN- EN UITDIENSTTREDING

Artikel 3.1 Indiensttreding 9
Artikel 3.2 Einde dienstverband 9

HOOFDSTUK 4: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

Artikel 4.1 Dienstroosters 10
Artikel 4.2 Arbeidsduur 10
Artikel 4.3 Overwerk 11
Artikel 4.4 Zon- en feestdagen 11
Artikel 4.5 Vakantie en verlof 12
Artikel 4.6 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband 13
Artikel 4.7 Bijzonder verlof 13
Artikel 4.8 Vakantie uren kopen (vanaf mei 2026) 14

HOOFDSTUK 5: SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 5.1 Salarissen en overige betalingen 16
Artikel 5.2 Loonkostenontwikkeling 16
Artikel 5.3 Vakantietoeslag 17

Artikel 5.4 December-uitkering..... 17
Artikel 5.5 Schematoeslagen..... 17
Artikel 5.6 Overwerktoeslag..... 17
Artikel 5.7 Overige toeslagen..... 18

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID
Artikel 6.1 Ziekte..... 19
Artikel 6.2 Re-integratie..... 19

HOOFDSTUK 7: BIJZONDERE REGELINGEN
Artikel 7.1 Uitkering bij overlijden..... 21
Artikel 7.2 Pensioenen..... 21
Artikel 7.3 Vergoedingen..... 21
Artikel 7.4 WGA·Hiaat..... 21
Artikel 7.5 Jubileumuitkering..... 21
Artikel 7.6 Veiligheidscertificaat SVH..... 22
Artikel 7.7 Verhoging AOW leeftijd, zwaar werk en Periodiek Medisch Onderzoek 22

BIJLAGE I FUNCTIELIJSTEN..... 23
BIJLAGE II SALARISSCHALEN..... 24
BIJLAGE III VOORBEELD VOLCONTINUROOSTER PER 1 JANUARI 2026..... 26
BIJLAGE IV TOESLAGEN..... 27
BIJLAGE V COLLEGIALE IN- EN UITLEEN EN UITBESTEDEN..... 28
BIJLAGE VI PLAATSING IN HET LOONGEBOUW..... 29
BIJLAGE VII WERKGEVERSBIJDRAGE, SCHOLING, VORMING EN VOORLICHTING..... 30
BIJLAGE VIII ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO KTS 2026-2027..... 31
BIJLAGE IX REISKOSTENREGELING QTERMINALS KRAMER ROTTERDAM 36

DEFINITIES

Term	Omschrijving
Basismaandsalaris	Het voor de functie vastgestelde maandsalaris, exclusief schematoeslag
Deeltijdwerknemer	Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze arbeidsvoorwaardenregeling naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
Dienst	Duur waarvoor binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.
Functie	De taken, werkzaamheden en verantwoordelijkheden zoals beschreven in de (in de Arbeidsovereenkomst opgenomen) functiebeschrijving of schriftelijke bevestiging van de wijziging daarvan
Partijen	Werkgever enerzijds en Vakbond anderzijds
Partner	a. De gehuwde man/vrouw van de werknemer b. De ongehuwde man/vrouw, niet zijnde een bloed of aanverwant in de rechte lijn, wiens/wier partnerschap met de ongehuwde werknemer is geregistreerd, dan wel de ongehuwde man/vrouw met wie de ongehuwde werknemer een samenlevingscontract is aangegaan dat is vastgelegd in een notariële akte
Pensioenregeling	Vrijwillige aansluiting bij de bedrijfstakpensioenregeling Metalelectro PME
Rooster	Een overeengekomen vast patroon van arbeidstijdindeling
Schemamaandsalaris	Basismaandsalaris plus schematoeslag
Schematoeslag	Toeslag toe te kennen bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald rooster / werkschema
Werkgever	Kramer Terminal Services B.V. als onderdeel van QTerminals Kramer Rotterdam B.V.
Werknemer	De mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van werkgever van wie de functie is opgenomen in functielijst (bijlage I)
Vakbond	FNV (Sector Havens), gevestigd te Utrecht

HOOFDSTUK 1: DE OVEREENKOMST

Artikel 1.1 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van 2 jaar, te weten van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027. Deze overeenkomst vervangt alle afwijkende bepalingen in voorgaande (individuele) arbeidsovereenkomsten. De overeenkomst kan door elk der partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd, met inachtneming van een opzegtermijn van ten minste drie maanden, door middel van een aangetekende brief. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze overeenkomst overgaat, wordt deze stilzwijgend verlengd. Beëindiging van de overeenkomst kan ook dan niet anders worden verkregen dan met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.

Artikel 1.2 Vaststelling loon- en arbeidsvoorwaarden

De loon- en arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers zijn vastgesteld gelijk omschreven in de artikelen van deze overeenkomst, alsmede de aan deze overeenkomst gehechte en - overeenkomstig het bepaalde in artikel 1.3 - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 1.3 Aanvullingen en wijzigingen loon- en arbeidsvoorwaarden

Wanneer na ondertekening van deze overeenkomst, partijen bijzondere loon- en arbeidsvoorwaarden overeenkomen, zullen deze alsdan onderdeel uitmaken van deze overeenkomst.
Bij tussentijdse wijziging of aanvulling ten gevolge van gezamenlijk overleg over de in deze overeenkomst genoemde en door partijen gewaarmerkte loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden alsdan onderdeel uitmaken van deze overeenkomst.
Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

Artikel 1.4 Wijziging overeenkomst tijdens de contractperiode

Beide partijen zijn tijdens de looptijd van de overeenkomst -in geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering- gerechtigd eventuele wijzigingen, voortvloeiende uit deze veranderingen, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de, middels aangetekende brief, aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand na indiening van deze voorstellen tussen partijen over de wijziging geen overeenstemming is bereikt, is de indienende partij gerechtigd, de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van een maand op te zeggen. Partijen komen voorts overeen dat, indien en voor zover door overleg tussen regering en het georganiseerde bedrijfsleven tijdens de looptijd van de overeenkomst wijzigingen optreden in de, bij de totstandkoming van deze overeenkomst ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg wordt nagegaan of en op welke wijze hiertoe een voorziening moet worden getroffen. Hieruit voortvloeiende wijzigingen en/of aanvullingen worden aan deze overeenkomst gehecht.

Artikel 1.5 Reorganisatie van partijen

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

Artikel 1.6 Aantal cao werknemers

Werkgever streeft ernaar het aantal werknemers dat valt onder deze overeenkomst, te doen toenemen tot minimaal 45 per einddatum van deze overeenkomst (31 december 2027).

Artikel 1.7 Halfjaarlijks overleg

Partijen spreken af twee maal per jaar bijeen te komen om lopende zaken die rechtstreeks verband houden met deze overeenkomst, te bespreken.

Artikel 1.8 Geschillen

In geval van geschillen over de toepassing of uitlegging van deze overeenkomst of de daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden treden partijen met elkaar in overleg, teneinde te trachten tot een minnelijke oplossing te komen.
Indien partijen niet tot een minnelijke oplossing van het geschil komen, kunnen partijen afzonderlijk of gezamenlijk het geschil voorleggen aan de bevoegde rechter.

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN

De verplichtingen van werkgever, werknemer en vakorganisatie, zoals hieronder beschreven, laten onverlet alle verplichtingen die voor werkgever, werknemer en vakorganisatie voortvloeien uit de wet.

Artikel 2.1 Verplichtingen werkgever

- De arbeidsovereenkomst zal schriftelijk worden aangegaan.
- Werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.
- Werkgever is verplicht de benodigde informatie aan direct belanghebbenden te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
- Werkgever verstrekt aan de werknemer de benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen en/of draagt er zorg voor, dat deze in de directe omgeving aanwezig zijn. Werkschoenen en werkkleding worden jaarlijks verstrekt of vaker vervangen als slijtage door normaal gebruik dit nodig maakt. De veiligheidshelm wordt eenmalig verstrekt en alleen vervangen wanneer de helm onveilig geworden is.
- Werkgever zorgt voor de benodigde opleidingen, zulks ter beoordeling van werkgever.

Artikel 2.2 Verplichtingen vakorganisatie

De vakbond zal bevorderen, dat haar leden voor het verrichten van arbeid aan werkgever geen andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel 1.2 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij de werkgever beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

Artikel 2.3 Verplichtingen werknemers

- Werkgever kan, voordat een nieuwe medewerker in dienst treedt, een voor rekening van werkgever functiegerichte keuring laten plaatsvinden bij een door de werkgever aan te wijzen geneeskundige c.q. Arbodienst, tenzij dit wettelijk niet is toegestaan.
- Werknemers die in het bezit zijn van de daarvoor vereiste kwalificaties, kunnen in principe binnen het bedrijf, of delen daarvan op alle voorkomende werkobjecten worden ingezet. Voor zover de bedrijfsvoering en de goede gang van zaken dit noodzakelijk maken, kunnen werknemer ook werkzaamheden worden opgedragen buiten zijn functie, mits in overeenstemming met redelijkheid en billijkheid.
- Werknemers zijn verplicht mee te werken aan op hun functie gerichte opleidingsprogramma's.
- Werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften, alsmede de bedrijfsinstructies met betrekking tot de veiligheid, gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen en eventueel verstrekte bedrijfskleding te dragen en/of te gebruiken. Voor de algemene veiligheidsregels wordt verwezen naar de “QTerminals Kramer Rotterdam Veiligheidsregels”. Deze regels gelden voor alle locaties van Kramer en zijn te vinden op het Intranet
- Werknemer is verplicht werkgever schriftelijk te informeren over het eventueel gaan verrichten van arbeid voor anderen, de zogenaamde nevenwerkzaamheden. Deze meldplicht geldt ook in het geval van wijziging in de aard en/of omvang van die werkzaamheden. De werkgever kan de betreffende nevenwerkzaamheden alleen verbieden indien daarvoor een objectieve reden is. Onder een objectieve reden kan worden verstaan de voltijdaanstelling van werknemer bij werkgever.
- Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen, waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden, dat hij deze geheim behoort te houden.

- Werknemer is verantwoordelijk voor de hem toevertrouwde apparatuur, bedrijfsmiddelen enz. en is gehouden deze oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming te gebruiken.
- Werknemer is gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn of tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op een juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.
- Werknemer zal, op verzoek van werkgever bij indiensttreding en nadien als dit van overheidswege wordt verlangd danwel door werkgever noodzakelijk wordt geoordeeld, een Verklaring omtrent Gedrag (VOG) en/of Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) overleggen. De daaraan verbonden kosten worden door werkgever vergoed. Werknemer is verplicht werkgever te informeren over situaties die van invloed kunnen zijn op het verkrijgen en/of behouden van zijn VOG/VGB.

HOOFDSTUK 3: IN- EN UITDIENSTTREDING

Artikel 3.1 Indiensttreding

Werknemer kan worden aangesteld op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De eerste twee maanden van het dienstverband voor onbepaalde tijd gelden als proeftijd. Bij het dienstverband voor bepaalde tijd geldt de eerste maand als proeftijd.

Artikel 3.2 Einde dienstverband

- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt op de einddatum vermeld in het contract.
- Bij opzegging geldt de wettelijke opzegtermijn. Voor werknemer één kalendermaand en voor werkgever ten minste één kalendermaand.
- Tenzij anders overeengekomen, eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de AOW-/pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.
- Bij overtreding van het bij werkgever geldende beleid ten aanzien van alcohol, drugs en medicijnen (ADM beleid) is Zero tolerance van toepassing.

HOOFDSTUK 4: DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

Artikel 4.1 Dienstroosters

1. Werkweek
De werkweek kan afhankelijk van het rooster alle dagen van de week van maandag tot en met zondag omvatten.

2. Werktijden (vanaf 1 januari 2026).
Volcontinudienst:
De begin en eindtijden zijn:
Dagdienst : 07.00 uur– 15.15 uur
Avonddienst : 15.00 uur - 23.15 uur
Nachtdienst : 23.00 uur - 07.15 uur

Niet-volcontinu diensten daar zijn locatie specifieke afspraken over.

3. Schaft
Werknemer heeft een dagelijkse standaardschaft: van een half uur in een roulatie op basis van draaiend overnemen:

- Dagdienst tussen 11.00 uur - 12.30 uur
- Avonddienst tussen 19.00 uur - 20.30 uur
- Nachtdienst tussen 03.00 uur - 04.30 uur.

4. Verlenging van dienst
Is het noodzakelijk de werktijden te verlengen teneinde de taak te voltooien, dan is verlenging met maximaal één, anderhalf of twee uur per dag mogelijk, mits afwerken in die tijd mogelijk is. De aanzegging hiervan dient anderhalf uur voor het einde van de dienst te hebben plaatsgevonden. Bij verlenging is onmiddellijk de overwerkvergoeding conform artikel 4.3 van toepassing.

5. Standplaats en werkplek (vanaf 1 januari 2026)
Indien medewerkers tijdens hun dienst eventueel van locatie 1 naar locatie 2 moeten verplaatsen, is er afgesproken dat werkgever dit tot een minimum zal beperken. Indien een verplaatsing tijdens een dienst toch plaatsvindt, komt de medewerker in aanmerking voor een maaltijdvergoeding (de hoogte zoals deze nu ook al is verwoord in het personeelshandboek om zo tegemoet te komen aan het ontstane ongemak.

6. Roosters

- Werknemer werkt volgens een, in overleg met de ondernemingsraad, vastgesteld rooster.
- Werknemer, tewerkgesteld in een (volcontinu) rooster waarin weekenddagen zijn opgenomen, is verplicht op die dagen arbeid te verrichten.
- Werkgever zal incidentele wijzigingen in het rooster zoveel mogelijk een maand, maar in ieder geval uiterlijk een week van tevoren aan werknemer mededelen.
- Werknemer ontvangt van werkgever mededeling van het rooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
- Omspillen op verzoek van de werkgever heeft voor werknemer geen salaris consequenties. Indien sprake is van omspillen naar “dure” uren dan vindt uitkering op basis van de in bijlage III genoemde vergoedingen.

Artikel 4.2 Arbeidsduur

- De op jaarbasis te werken normale arbeidstijd bedraagt 37,50 uur per week en 7,5 uur per dag en voor de werknemer werkzaam in het (nieuwe) volcontinurooster 32,55 uur per week en 7,75 uur per dag. Voorbeeld van het (nieuwe) volcontinurooster is opgenomen in bijlage III.

Artikel 4.3 Overwerk

1. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van 15 minuten of korter worden geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur, waarvoor geen vergoeding verschuldigd is.

2. Indien werknemer, op aangeven van werkgever, arbeid verricht waardoor de dagelijkse arbeidsduur, volgens het voor werknemer geldende rooster, wordt overschreden, is sprake van overwerk. In afwijking van het bepaalde in 4.3.1 is direct de overwerkvergoeding van toepassing, met dien verstande dat werknemer een pauze van 15 minuten geniet, welke in mindering wordt gebracht op de overwerkduur.

3. Gewerkte uren in overwerk worden maandelijks achteraf uitbetaald tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer wordt gekozen voor compensatie in vrije tijd.

4. *Tijd-voor-Tijd (TVT)*

   Hier gelden de volgende regels voor (ingangsdatum mei 2026):

   - Per kalenderjaar kan maximaal 2 keer de wekelijkse arbeidsduur als TVT worden gereserveerd;
   - Het overwerkpercentage wordt uitbetaald; het gewerkte uur zelf wordt als TVT gereserveerd;
   - De werknemen dient tijdig bij leidinggevende aan te geven (uiterlijk voor de 10e van de maand) of overuren als TVT moeten worden gereserveerd; indien dit niet tijdig wordt gemeld (uiterlijk voor de 10e van de maand) worden de overuren automatisch uitbetaald. TVT-uren kunnen, conform de geldende voorschriften, worden opgenomen na akkoord van de leidinggevende;
   - TVT dient uiterlijk voor het einde van het volgende kwartaal te zijn opgenomen, daarna vindt uitbetaling van eventueel resterende TVT uren plaats.

   Aangezien beide genoemde regelingen ‘algemene afspraken’ betreffen’ zullen beide regelingen van toepassing zijn op de gehele organisatie en ook worden opgenomen in het personeelshandboek. Het personeelshandboek zal samen met de OR in 2026 in het kader van harmonisatie worden uitgewerkt.

5. De geldende overwerkpercentages zijn opgenomen in bijlage IV.

Artikel 4.4 Zon- en feestdagen

Onder feestdagen wordt in deze regeling verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- Eerste en tweede pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag
- Nationale feestdag (vanaf 2014 27 april)
- Bevrijdingsdag (5 mei, in lustrumjaren)

Werken op feestdagen

- Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Werknemers zijn alsdan verplicht op deze dagen, die binnen het voor hen geldende rooster vallen, arbeid te verrichten.

- Een feestdag begint aan het einde van de avonddienst voorafgaand aan de feestdag en eindigt bij aanvang van de dagdienst volgend op de feestdag.
- Er behoeft niet te worden gewerkt van 24 december aanvang avonddienst tot 26 december aanvang dagdienst en van 31 december aanvang avonddienst tot 1 januari aanvang avonddienst. Werknemers zijn in voorkomende gevallen verplicht mee te werken aan de verlengde dagdienst conform artikel 4.1.3.
- Door de leiding van het bedrijf kan worden beslist, dat op een feestdag op gereduceerde sterkte wordt gewerkt. Indien niet op een feestdag behoeft te worden gewerkt, zal dat uiterlijk 24 uur van tevoren aan de betrokkenen worden medegedeeld.
- Wanneer op een feestdag wordt gewerkt, geldt het overwerktarief zoals opgenomen in bijlage IV.
- Voor werknemers die nodig zijn voor werkzaamheden die doorgang moeten vinden, zoals het monitoren van reefers en gevaarlijke stoffen, geldt het gestelde in lid 3 en 4 niet.
- Indien op zon- en feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur, de arbeidstijdindeling, de aanvang- en eindtijden, verlengen en overwerk, als op normale werkdagen.

Artikel 4.5 Vakantie en verlof

Vakantie

- Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- Werknemer heeft per vakantiejaar recht op 27 dagen. Deze kunnen in hele of halve dagen opgenomen worden.
- Werknemer in het (nieuwe) volcontinurooster heeft recht op 21 dagen per vakantiejaar.
- Indien het dienstverband in het vakantiejaar korter is dan 12 maanden, verwerft de betrokken werknemer aanspraken op een evenredig deel volgens onderstaand schema.

Aantal maanden dienstverband in enig jaar	Aantal dagen waarop vakantieaanspraak bestaat bij volcontinu	Aantal dagen waarop vakantieaanspraak bestaat bij niet-volcontinu
1	1,75	2,25
2	3,50	4,50
3	5,25	6,75
4	7,00	9,00
5	8,75	11,25
6	10,50	13,50
7	12,25	15,75
8	14,00	18,00
9	15,75	20,25
10	17,50	22,50
11	19,25	24,75
12	21,00	27,00

Opnemen jaarlijkse vakantie

- De vakantiedagen dienen zoveel mogelijk te worden opgenomen in het jaar waarin zij worden opgebouwd. De tijdstippen/het tijdstip waarop deze worden opgenomen, wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
- De wettelijke vakantiedagen (20 bij een voltijds dienstverband) dienen vóór 1 april van het volgende vakantiejaar te zijn opgenomen tenzij in overleg anders is bepaald. Indien geen afspraken hierover zijn gemaakt kan werkgever per 1 april overgaan tot het aanwijzen van de nog resterende dagen uit het vorige vakantiejaar.
- Een werknemer kan niet verplicht worden zijn vakantie in de opzegtermijn op te nemen.
- Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een verlofregeling op.

- Gedurende de vakantiedagen wordt het op dat moment voor de werknemer geldende basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris, doorbetaald.
- Dagen waarop de werknemer volledig arbeidsongeschikt is wegens ziekte, zullen niet als vakantiedagen gelden.
- Tijdens arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd en – indien mogelijk – opgenomen, zoveel mogelijk in het jaar van opbouw van het verlof.
- Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de nog niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald.
- Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden teveel genoten vakantiedagen verrekend met het salaris c.q. andere emolumenten.

Artikel 4.6 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband

Gezien de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand is afgesproken om de 3 dagen bij 30 jaar dienstverband terug te brengen naar 3 dagen bij 25 jaar dienstverband. Deze regeling is van toepassing vanaf januari 2026.

Werknemer die de navolgende perioden onafgebroken in dienst is geweest van werkgever heeft recht op extra vakantiedagen (7,5 uur of 7.75 uur):

- bij 10 dienstjaren totaal 1 dag;
- bij 20 dienstjaren totaal 2 dagen;
- bij 25 dienstjaren totaal 3 dagen.

Artikel 4.7 Bijzonder verlof

Kort verzuim

In de volgende gevallen wordt verlof met behoud van basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris, verleend voor zover werknemer op die dag zou moeten werken en de betreffende gelegenheid daadwerkelijk bijwoont respectievelijk benut:

Één dag bij:

- bevalling van de levenspartner;
- adoptie van een kind;
- 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
- huwelijk van een (stief) kind;
- overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van:
    - één van de grootouders van werknemer of de levenspartner;
    - een zuster en/of haar levenspartner; een broer en/of zijn levenspartner;
    - één van de ouders van de levenspartner; een zuster van de levenspartner;
    - een broer van de levenspartner; de levenspartner van een kind

Ten hoogste één dag in totaal per kalenderjaar bij:

- huwelijk van een broer, zuster of kleinkind, professie van een kind, broer of zuster, priesterwijding van een kind of broer.

Over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij:

- vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, tenzij deze het gevolg is van door werknemer begane strafrechtelijke feiten of het niet of niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen en voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen;

- het doen van een vak-examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is;
- ondertrouw.

Twee dagen bij:

- huwelijk van de werknemer of het aangaan van een notariële samenlevingsovereenkomst of voor registratie van het partnerschap;
- overlijden van een niet inwonend kind;
- overlijden van één van de ouders.

Vier dagen bij:

- overlijden van de levenspartner;
- overlijden van een inwonend kind.

Onder levenspartner als bedoeld in dit artikel wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) dan wel hij of zij met wie werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij werkgever bekend is gemaakt.

Bezoek aan specialist, tandarts, huisarts of fysiotherapeut dient in de eigen tijd te geschieden. In die gevallen waar dit niet mogelijk zal werkgever naar billijkheid en behoefte vrijaf geven, met behoud van basismaandsalaris dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris.

Heeft een overlijden tijdens de vakantie van de werknemer plaats, dan kan de werkgever, op een desbetreffend verzoek van de werknemer, zijn vakantie opschorten en de kort-verzuimdagen verlenen. De resterende vakantiedagen zal betrokkene alsnog op een later tijdstip kunnen opnemen.

Calamiteitenverlof

- Werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). Werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

Kortdurend zorgverlof

- Werknemer kan per kalenderjaar maximaal 10 dagen (naar rato wanneer werknemer parttime werkt) zorgverlof opnemen volgens de wettelijk vastgestelde regels om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer ten genoegen van de werkgever kan worden aangetoond dat de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. De werknemer heeft alsdan recht op doorbetaling van 70% van zijn basismaandsalaris, dan wel van 70% van het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris.

Wettelijke verlofregelingen

- Indien van toepassing zijnde regelgeving ter zake van onder meer zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, en ter zake van kort verzuimverlof en Geboorteverlof, enzovoort, zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek en de Wet Arbeid en Zorg, voorziet in een ruimere (verlof)regeling dan vermeld in dit Artikel 4.7 (Bijzonder verlof), treedt die wettelijke regeling daarvoor in de plaats.

Artikel 4.8. Vakantie uren kopen (vanaf mei 2026)

- Medewerkers krijgen de mogelijkheid om op jaarbasis maximaal 10 maal de dagelijkse arbeidsduur aan vakantie-uren bij te kopen (op basis van een fulltime dienstverband). Bij een akkoord zal deze regeling verder worden uitgewerkt in beleid en in de loop van het tweede kwartaal van 2026 worden ingevoerd.

- Aanvullende voorwaarden voor deze regeling zijn:
    - Gekochte uren dienen in het jaar van aankoop te zijn opgenomen; daarna vindt uitbetaling van eventueel resterende gekochte uren plaats.
    - Uren kunnen conform geldende voorschriften worden opgenomen na akkoord van leidinggevende.

HOOFDSTUK 5: SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 5.1 Salarissen en overige betalingen

1. Functies zijn ingedeeld in functiegroepen en bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. In bijlage I zijn de functielijsten opgenomen en in bijlage II de salarisschalen.

2. Tijdens deze cao onderhandelingen stond het thema harmonisatie met betrekking tot het loon centraal. Partijen zijn het volgende overeengekomen:

   - Voor de salarisontwikkeling binnen deze cao wordt de cao Metalektro gevolgd.
   - Naast dit uitgangspunt geldt de jaarlijkse prijscompensatie (APC) per 1 januari als aanvullende richtlijn voor salarisverhogingen. De APC wordt vastgesteld op basis van het door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vastgestelde oktober-op-oktober prijsindexcijfer “alle huishoudens afgeleid”.

   - Indien de APC in enig jaar hoger is dan de overeenkomstige salarisverhoging volgens de cao Metalektro, wordt het verschil op een “indexatiesaldo” (“op de lat”) gezet. Dit saldo kan in overleg worden besteed aan niet-monetaire maatregelen die ten gunste komen van medewerkers. We hanteren hiervoor een periode van de looptijd van de cao Metalektro plus 1 jaar. Dit zal als vast onderwerp op de agenda van het Periodiek Overleg terugkomen.
   - Indien de APC lager is dan de cao Metalektro-verhoging, groeit het bruto salaris op basis van de cao Metalaktro. Het verschil zal met het “indexatiesaldo” worden verrekend.
   - Salarisaanpassingen vinden plaats op de data zoals vastgesteld in de cao Metalektro.

Artikel 5.2 Loonontwikkeling:
De lonen van KTS zijn per 1 januari 2026 aangepast op basis van het CBS consument prijsindexcijfer van oktober 2024-oktober 2025 afgeleid, zijnde 3,01% (deze is in de januari 2026 salarisverwerking reeds uitbetaald.

In het kader van de harmonisatie worden de lonen per 1 januari 2026 tussen KCR en KTS gelijkgetrokken. Een verdere loonstijging is afhankelijk van de uitkomst van de loononderhandelingen in de cao Metalektro. Eind januari 2026 is er een nieuwe cao Metalektro tot stand gekomen. De uitkomst van de loononderhandeling is structureel 2,0% per 1 januari 2026 en structurele nominale bruto verhoging van € 43,00.

Dit betekent dat voor het jaar 2026 de APC betaling gelijk is aan de totale structurele cao verhoging voor de cao Metalektro en is dus reeds verrekend.

Vanuit de Metalektro cao zal bij KTS als onderdeel van de compensatie voor de harmonisatie tevens de éénmalige van € 100,00 netto uitbetalen. Deze wordt in november 2026 uitbetaald aan de medewerkers vallend onder de KTS cao.

Compensatie in het kader van harmonisatie:
Eenmalige compensatie van 2%. De compensatie wordt berekend over het jaarloon gebaseerd op het bruto loon van december 2025 inclusief vakantiegeld en eventueel ploegentoeslag. De helft van de compensatie wordt bruto en de andere helft van de compensatie wordt netto uitgekeerd.

Indexatie van toeslagen:
Startend op 1 januari 2027 worden de toeslagen conform bijlage IV C met 3% geïndexeerd en daarna jaarlijks op basis van de cao Metalektro met een maximum van 3%.

Uitbetaling salaris

1. De uitbetaling van het salaris en eventuele toeslagen (met uitzondering van de vakantietoeslag) vindt maandelijks plaats in de laatste week van de maand, doch zodanig dat het salaris op de laatste werkdag van de maand ter beschikking van de werknemer staat.
2. De afrekening van het overwerk en eventuele andere emolumenten geschiedt, mits tijdig bij de salarisadministratie ingediend, bij de betaling in de deels lopende maand en de eerstvolgende maand.
3. De werkgever verstrekt maandelijks aan de werknemer een schriftelijke specificatie van het salaris en de inhoudingen daarop.

Artikel 5.3 Vakantietoeslag

- Werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8,33% van de aan hem uitbetaalde basismaandsalarissen, wanneer van toepassing vermeerderd met de schematoeslag, over de periode 1 juni afgelopen jaar tot en met 31 mei lopend jaar.
- De vakantietoeslag zal tegelijk met de salarisbetaling over de maand mei worden betaald.

Artikel 5.4 December-uitkering

Jaarlijks in de maand december ontvangen de werknemers een extra uitkering van tenminste 2% van twaalfmaal het basismaandsalaris, met een bodem van € 750,- bruto. Werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn, ontvangen deze uitkering pro rata.

Artikel 5.5 Schematoeslagen

Schematoeslag

- Werknemer die in een rooster werkt ontvangt, afhankelijk van het rooster, een toeslag op het basismaandsalaris. Deze toeslag is opgenomen in bijlage IV tabel A. Deze percentages gelden als een vaste toeslag, waarin afzonderlijke toeslagen voor avond -, nacht – en weekeindarbeid zijn opgenomen.

Afbouw schematoeslag
Voor werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, in een schema wordt geplaatst met een lagere of geen toeslag, geldt een afbouwperiode van:

- minimaal drie maanden wanneer werknemer zes maanden in het schema geplaatst is geweest
- drie maanden voor elk vol dienstjaar in het schema met een maximum van 60 maanden (vijf jaar)

Het af te bouwen bedrag zal gelijkmatig over de maanden worden verspreid.

Indien werknemer in het kader van re-integratie, zoals bedoeld in artikel 6.2, wordt herplaatst in een schema met een lagere of geen toeslag, is rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, de afbouwregeling op overeenkomstige wijze van toepassing.

Artikel 5.6 Overwerktoeslag

Het overwerk wordt beloond conform bijlage IV tabel B.

Artikel 5.7 Overige toeslagen

Werknemer in het bezit van de volgende geldige diploma's of certificaten en deze in stand houdt ontvangt daarvoor een toeslag conform bijlage IV tabel C:

- EHBO- of BHV-diploma
- certificaat persluchtmasker
- certificaat vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen
- certificaat gasmeting.
- certificaat verkeersbegeleider

De tegemoetkomingen zijn bruto vergoedingen en vallen niet onder de toepassing van artikel 5.1.2 en 5.1.3. Voor zover de fiscale wetgeving dit toestaat wordt de vergoeding (deels) netto verstrekt.

Toeslag mobiele kraan

- Werknemer in functiegroep IV die tevens inzetbaar is als kraanmeester mobiele kraan ontvangt daarvoor een toeslag.

Toeslag Shiftleader

- Werknemer in functiegroep IV die wordt ingezet als shiftleader ontvangt daarvoor een toeslag.

Toeslag Supervisor

- Werknemer in functiegroep IV die wordt ingezet als supervisor ontvangt daarvoor een toeslag.

Afbouw toeslag

Van werknemer die niet langer wordt ingezet als kraanmeester mobiele kraan, shiftleader of supervisor wordt de toeslag als volgt afgebouwd:

Periode toeslag	**Periode afbouw**	**Afbouw**
0-1 jaar	3 maanden	- 1 maand 100% - 1 maand 60% - 1 maand 40%
1-2 jaar	6 maanden	- 2 maand 100% - 2 maand 60% - 2 maand 40%
2 jaar of langer	9 maanden	- 3 maand 100% - 3 maand 60% - 3 maand 40%

De toeslagbedragen zijn opgenomen in bijlage IV tabel C.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 6.1 Ziekte

Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.
Bij arbeidsongeschiktheid dient werknemer ten spoedigste, en in ieder geval voor aanvang dienst, werkgever in kennis te (laten) stellen.

- In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval ontvangt de werknemer voor de duur van maximaal 52 weken zijn basismaandsalaris zoals dat gold op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
- Bovenop de hierboven genoemde betaling ontvangt de werknemer, gedurende de eerste 13 weken van zijn arbeidsongeschiktheid, zijn schematoeslag zoals dat gold op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Vanaf week 14 tot en met week 52 van arbeidsongeschiktheid ontvangt hij een toeslag van 50% van zijn schematoeslag zoals dat gold op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
- Gedurende de tweede 52 weken van arbeidsongeschiktheid zal werknemer 85% van zijn basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris worden doorbetaald.
- Indien de werknemer conform de Wet meewerkt aan zijn re-integratie ontvangt hij een aanvulling tot 100% van zijn basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris over de uren waarin actief aan de re-integratie is gewerkt.
- Werknemers, die duurzaam arbeidsongeschikt zijn en waarvan is vastgesteld dat re-integratie niet mogelijk is, ontvangen in het tweede ziektejaar een aanvulling tot 100% van hun basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris.
- Voor werknemers, die een uitkering ingevolge de WIA genieten en die kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld rekening houdend met de mate van validiteit voor het werk dat betrokkene gaat verrichten.
- Wanneer er sprake is van een arbeidsgeschiktheidspercentage van meer dan 65% ontvangt de werknemer, indien hij zijn volledige restcapaciteit benut, gedurende twee jaar na de eerste ziektedag minimaal het salaris dat hem zou zijn toegekomen als was hij volledig arbeidsgeschikt.

Artikel 6.2 Re-integratie

- Indien na afloop van de eerste 104 weken ziekte de WIA-uitkering niet of later ingaat doordat werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, of doordat de UWV werkgever een sanctie heeft opgelegd, dan behoudt de werknemer zijn op dat moment uitbetaalde inkomen tot het moment waarop de WIA uitkering ingaat.

Interne re-integratie

- Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- Wanneer intern geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen, en de werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie, dan zal de werknemer extern gere-integreerd worden.

Externe re-integratie

- Werknemer wordt bij een externe re-integratie begeleid door een re-integratiebedrijf.
- De eerste zes maanden van een re-integratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringbasis. De werknemer wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.
- Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt de werknemer, gerekend vanaf de eerste dag van ziekmelding bij de nieuwe werkgever, over maximaal 104 weken, een aanvulling tot het oude schemasalaris.

Passende arbeid

- 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. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op onterechte wijze gronden is geweigerd, dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat de UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is, zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loonbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.

Voorlichting

- Werkgever zorgt voor voorlichting aan werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, aanvraag Arbeidsongeschiktheidsuitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- Daarnaast specifieke informatie tijdens ziekte over verplichtingen.
- Er wordt van uitgegaan dat ook de werknemer zich maximaal inspant in het re-integratieproces (Wet Poortwachter).

HOOFDSTUK 7: BIJZONDERE REGELINGEN

Artikel 7.1 Uitkering bij overlijden

- Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrokkenen het salaris over de maand van overlijden, alsmede een uitkering ineens, verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- c.q. basismaandsalaris, dan wel het op werknemer van toepassing zijnde schemamaandsalaris.
- Uitkeringen terzake van het overlijden aan de nagelaten betrekkingen krachtens wettelijke sociale verzekeringen worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 7.2 Pensioenen

- Werknemer is verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling van werkgever.

Artikel 7.3 Vergoedingen

- Werknemers die aansluitend aan een dienst meer dan twee uur moeten overwerken hebben recht op een bruto maaltijdvergoeding van € 8,00.
- Werknemers ontvangen een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon - werkverkeer volgens onderstaande tabel: vanaf 1 juli nieuwe regeling (zie bijlage IX).

Afstand woon – werk Saldo heen en terugreis	**Vergoeding 2026 per gewerkte dag**
0 -10 kilometer	€ 2,00
11-20 kilometer	€ 4,50
21-30 kilometer	€ 7,00
31-40 kilometer	€ 9,50
41 kilometer of meer	€ 12,00

- De tegemoetkomingen zijn bruto vergoedingen en vallen niet onder de toepassing van artikel 5.1.2 en 5.1.3. Voor zover de fiscale wetgeving dit toestaat, wordt de vergoeding (deels) netto verstrekt.

Artikel 7.4 WGA·Hiaat

- Werkgever biedt werknemer een WGA-Hiaatverzekering aan. Deze dekt een periodieke uitkering ter aanvulling op de WGA-vervolguitkering tot uiterlijk de AOW gerechtigde leeftijd.
- De hoogte van de uitkering is gelijk aan 70% van het Ziektewet-dagloon tot het maximum Ziektewet dagloon, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheids-percentage, en verminderd met de WGA-vervolguitkering. De premie is voor rekening van werknemer.

Artikel 7.5 Jubileumuitkering

Bij een onafgebroken dienstverband van 12,5, 25 of 40 jaar heeft de werknemer recht op de onderstaande uitkering:

- bij een onafgebroken dienstverband van 12,5 jaar: één kwart bruto basismaandsalaris;
- bij een onafgebroken dienstverband van 25 jaar: één bruto basismaandsalaris;
- bij een onafgebroken dienstverband van 40 jaar: twee bruto basismaandsalarissen.

Voor zover de fiscale wetgeving dit toestaat wordt de uitkering (deels) netto verstrekt.

Artikel 7.6 Veiligheidscertificaat SVH

- Werkgever zal per werknemer per jaar een bedrag van € 70,- afdragen aan het daarvoor bestemde fonds van Stichting Veilige Haven (SVH) ten behoeve van het veiligheidscertificaat Havens, met dien verstande dat de jaarlijkse bijdrage van werkgever aan genoemd fonds tenminste € 3.000,- zal bedragen.

Artikel 7.7 Verhoging van de AOW-leeftijd, zwaar werk en Periodiek Medisch Onderzoek

- Werkgever verleent medewerking aan en draagt de kosten van de pilot Periodiek Medisch Onderzoek ten behoeve van de werknemers van werkgever, waartoe FNV Havens het initiatief zal nemen. De organisatie belast met de uitvoering zal een protocol opstellen waarin de privacy van de werknemer is gewaarborgd. De medewerking van de werknemer is vrijwillig en alleen met zijn/haar toestemming zullen de uitkomsten worden gedeeld met de betreffende huisarts. FNV Havens streeft ernaar jaarlijks een nieuwe groep van 15 werknemers te laten deelnemen aan de pilot. Eens per vijf jaar zullen de uitkomsten van alle onderzoeken geanonimiseerd met de deelnemers besproken worden en bekeken worden of aanpassing van het ‘Cao-beleid’ nodig is.

BIJLAGE I FUNCTIELIJSTEN aangepaste functielijst vanaf 1 januari 2026

Alle werknemers in dienst bij KTS zijn verplicht de werkzaamheden te verrichten die behoren bij de betreffende functie zoals deze in de cao is opgenomen in Bijlage1.

Terminalmedewerkers 1/2/3/4
Met de taken: Starter, Reachstacker, Terminaltrekker, Spoorkraan, Empty Handler, Kraanmachinist, Shiftleader.

Kantoormedewerker I,II,III
Met de taken: Balie, 2 disciplines en 3 disciplines.

Deze werkzaamheden, behorende bij de betreffende functie kunnen uitgevoerd worden op de volgende locaties: RCT, DCS, RTW2, HOME, KDD en RWG.

Remote Crane Operator is vanaf 1 februari 2026 niet meer onderdeel van ons dienstenpakket.

Werkgever behoudt de mogelijkheid dat bovengenoemde locaties kunnen wijzigen.

BIJLAGE II SALARISSCHALEN

Salaristabel Kantoor en Operatie volcontinu per 1 januari 2026

Kantoor					
Stap	0	I	II	III	IV
	Starter	Balie	2 disciplines	3 disciplines	Teamleider
0	2.690	2.876	3.034	3.202	3.202
1	2.740	2.931	3.110	3.289	3.289
2	2.806	3.001	3.187	3.380	3.380
3	2.864	3.063	3.269	3.466	3.466
4	2.921	3.123	3.349	3.556	3.556
5	2.985	3.192	3.432	3.644	3.644
6		3.263	3.511	3.732	3.732
7		3.334	3.592	3.821	3.821
8		3.400	3.672	3.904	3.904
9		3.466	3.755	3.997	3.997
10			3.834	4.085	4.085
11			3.916	4.177	4.177
12			3.997	4.261	4.261
13					4.407
14					4.566
15					4.677
16					4.800

Operatie							
Stap	0	I	II	II B	III	IV	V
	Starter	Terminal Trekker / MOL	Reachstacker Terminal Trekker	Reachstacker Terminal Trekker Spoorkraan	Reachstacker Terminal Trekker Empty Handler	Kraan	Shiftleader
0	2.690	2.876	3.444	3.537	3.623	3.853	4.004
1	2.740	2.916	3.529	3.658	3.785	3.959	4.108
2	2.806	2.981	3.607	3.746	3.885	4.061	4.212
3	2.863	3.045	3.685	3.834	3.979	4.167	4.317
4	2.921	3.108	3.766	3.921	4.075	4.269	4.419
5	2.985	3.173	3.850	4.012	4.176	4.377	4.522
6		3.240	3.928	4.099	4.267	4.482	4.628
7		3.315	4.008	4.187	4.367	4.588	4.733
8		3.378	4.090	4.275	4.464	4.692	4.833
9		3.444	4.171	4.367	4.560	4.798	4.940
10			4.253	4.456	4.659	4.904	5.045
11			4.334	4.543	4.753	5.011	5.150
12			4.414	4.633	4.848	5.112	5.262

Salaristabel Kantoor en Operatie NIET volcontinu per 1 januari 2026

Kantoor					
Stap	0	I	II	III	IV
	Starter	Balie	2 disciplines	3 disciplines	Teamleider
0	2.768	3.063	3.233	3.412	3.412
1	2.820	3.121	3.313	3.504	3.504
2	2.889	3.197	3.396	3.602	3.602
3	2.949	3.263	3.483	3.694	3.694
4	3.007	3.328	3.568	3.789	3.789
5	3.072	3.401	3.657	3.882	3.882
6		3.476	3.741	3.977	3.977
7		3.552	3.827	4.071	4.071
8		3.622	3.914	4.161	4.161
9		3.694	4.001	4.259	4.259
10			4.086	4.354	4.354
11			4.172	4.451	4.451
12			4.259	4.540	4.540
13					4.695
14					4.866
15					4.985
16					5.115

Operatie							
Stap	0	I	II	II B	III	IV	V
	Starter	Terminal Trekker / MOI	Reachstacker Terminal Trekker	Reachstacker Terminal Trekker Spoorkraan	Reachstacker Terminal Trekker Empty Handler	Kraan	Shiftleader
0	2.768	3.063	3.669	3.768	3.861	4.105	4.267
1	2.820	3.107	3.761	3.898	4.033	4.218	4.377
2	2.889	3.175	3.844	3.991	4.140	4.327	4.488
3	2.949	3.245	3.927	4.086	4.240	4.441	4.600
4	3.007	3.312	4.013	4.178	4.342	4.548	4.710
5	3.072	3.380	4.103	4.275	4.450	4.665	4.819
6		3.452	4.186	4.368	4.547	4.777	4.932
7		3.531	4.271	4.463	4.654	4.890	5.044
8		3.599	4.359	4.555	4.756	5.000	5.150
9		3.669	4.445	4.654	4.859	5.114	5.265
10			4.531	4.748	4.965	5.228	5.377
11			4.619	4.841	5.065	5.341	5.489
12			4.703	4.937	5.166	5.448	5.609

BIJLAGE III VOLCONTINUROOSTER PER 1 JANUARI 2026

Dag	Dienst
Maandag	Dag
Dinsdag	Dag
Woensdag	Avond
Donderdag	Avond
Vrijdag	Nacht
Zaterdag	Slaap
Zondag	Vrij
Maandag	Vrij
Dinsdag	Vrij
Woensdag	Dag
Donderdag	Dag
Vrijdag	Avond
Zaterdag	Nacht
Zondag	Nacht
Maandag	Slaap
Dinsdag	Vrij
Woensdag	Vrij
Donderdag	Vrij
Vrijdag	Dag
Zaterdag	Avond
Zondag	Avond
Maandag	Nacht
Dinsdag	Nacht
Woensdag	Slaap
Donderdag	Vrij
Vrijdag	Vrij
Zaterdag	Dag
Zondag	Dag
Maandag	Avond
Dinsdag	Avond
Woensdag	Nacht
Donderdag	Nacht
Vrijdag	Slaap
Zaterdag	Vrij
Zondag	Vrij

BIJLAGE IV TOESLAGEN

A. Schematoeslagen

Rooster	*Toeslag*	*Voorwaarde*
Volcontinurooster	30%	
Semicontinurooster	14%	Werken op zaterdag betekent maandag roostervrij
Semicontinurooster *1 keer per 8 weken nacht plus zaterdag*	17%	Werken op zaterdag betekent maandag roostervrij

B. Overwerktoeslagen

Dag	*Overwerkvergoeding*	*Voorwaarde*
Maandag t/m vrijdag	150%	Eerste 2 uur
Maandag t/m vrijdag	160%	Meer dan 2 uur
Zaterdag	160%	
Zondag	200%	
Feestdag	200%	

C. Overige toeslagen

Soort toeslag	*Toeslag per jaar*	*Toeslag per maand*
EHBO- en/of BHV-diploma	€ 120	€ 10
Certificaat persluchtmasker	€ 240	€ 20
Certificaat VBGS	€ 240	€ 20
Certificaat gasmeting	€ 240	€ 20
Mobiele kraan	€ 1.800	€ 150
Shiftleader	€ 4.800	€ 400
Supervisor	€ 7.200	€ 600
Teamleider	€ 4.800	€ 400
Paceco	€ 1.440	€ 120
Verkeersbegeleider	€ 360	€ 30

Startend op 1 januari 2027 worden de toeslagen conform bijlage IV C met 3% geïndexeerd en daarna jaarlijks op basis van de cao Metalektro met een maximum van 3%.

BIJLAGE V COLLEGIALE IN- EN UITLEEN EN UITBESTEDEN

Collegiale inleen

- In het geval van pieken in het werkaanbod zal werkgever voor de inzet van extra personeel gebruik maken van Matrans en ILS, zonder dat dit KTS op enigerlei wijze zal beperken in het in opleiding nemen, in dienst nemen (vast of tijdelijk) en te werk stellen van werknemers. Voorwaarde voor deze inleen of inhuur is dat genoemde bedrijven, die behoren tot MILS Holding B.V., redelijke en marktconforme tarieven zullen hanteren en geen misbruik maken van hun monopolie in de Rotterdamse Haven. Indien deze bedrijven geen of geen gekwalificeerd personeel kunnen leveren, zullen partijen in goed overleg streven naar een passende oplossing.

Uitbesteden van werk

- Het overdragen van werk (uitbesteden) blijft te allen tijde mogelijk.

BIJLAGE VI PLAATSING IN HET LOONGEBOUW

Werknemer wordt geplaatst in het loongebouw op basis van de volgende procedure:

- Werknemer wordt geplaatst in de bij zijn/haar functie horende salarisschaal.
- Werknemer wordt jaarlijks in de volgende salaristrede van zijn/haar salarisschaal geplaatst (en ontvangt hier een schriftelijke bevestiging van) tenzij er sprake is van indiensttreding na 1 juli of een onvoldoende beoordeling.

BIJLAGE VII WERKGEVERSBIJDRAGE, SCHOLING, VORMING EN VOORLICHTING

- Gedurende de looptijd van de cao zal werkgever aan vakbond jaarlijks een bijdrage van 0,3% van de loonsom afdragen ten behoeve van scholing-, vorming- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze CAO. Indien werkgever, op verzoek van vakbond werknemer, verlof met behoud van (schema) maandsalaris toekent voor de deelname aan een congres, cursus of daarmee gelijkgestelde bijeenkomst georganiseerd door de vakbond, zal werkgever voor deze organisatieverlofdag een vergoeding van de vakbond ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3 % van de loonsom ten behoeve van scholing-, vorming- en voorlichtingsactiviteiten. *)

. *) de hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2026 Euro 365,00 per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld

BIJLAGE VIII ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO KTS 2026-2027

Op 10 en 25 november, 8 december 2025, 22 januari 2026 en 3 februari 2026 is onderhandeld met FNV Havens en de werkgeversdelegatie van QTerminals Kramer Rotterdam voor een nieuwe cao bij Kramer Terminal Services B.V. (KTS). Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een Onderhandelingsresultaat. Dit resultaat zal neutraal worden voorgelegd aan de leden van FNV Havens.

De inhoud van het onderhandelingsresultaat is als volgt:

Looptijd cao
Een nieuwe cao met een looptijd van 24 maanden van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

Werkingssfeer
Alle werknemers in dienst van KTS zijn verplicht de werkzaamheden te verrichten die behoren bij de betreffende functie zoals deze in de cao is opgenomen in Bijlage I (zie aangepaste Bijlage I).

Deze werkzaamheden, behorende bij de betreffende functie kunnen uitgevoerd worden op de volgende locaties: RCT, DCS, RTW2, HOME, KDD en RWG.

Waarbij werkgever de mogelijkheid voorbehoudt dat deze benoemde locaties kunnen wijzigen.

Standplaats en werkplek
Indien medewerkers tijdens hun dienst eventueel van locatie 1 naar locatie 2 moeten verplaatsen, is er afgesproken dat werkgever dit tot een minimum zal beperken. Indien een verplaatsing tijdens een dienst toch plaatsvindt, komt de medewerker in aanmerking voor een maaltijdvergoeding (de hoogte zoals deze nu ook al is verwoord in het personeelshandboek om zo tegemoet te komen aan het ontstane ongemak.

Loonruimte
Tijdens deze cao onderhandelingen stond het thema harmonisatie met betrekking tot het loon centraal. Partijen zijn overeengekomen dat in het kader van de harmonisatie in het vervolg de loonafspraken van de cao Metalektro leidend zijn.

Prijscompensatie
De tekst conform artikel 5.1.1 blijft in stand maar zal worden aangepast/uitgebreid naar A en B:ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de brutosalarissen gedurende de looptijd van deze cao jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van het door het CBS vastgestelde oktober-oktober prijsindexcijfer ‘alle huishoudens afgeleid’. Partijen kunnen overeenkomen aan een verhoging een andere bestemming te geven.

A. Indien de loonstijging van de Metalektro cao hoger is dan de APC, zoals hiervoor omschreven, dan zal de APC worden uitbetaald en het verschil tussen de loonstijging Metalektro minus APC betaald worden bij KTS als initiële loonverhoging. Het totaal van APC en initiële bij KTS is gelijk aan initiële loonsverhoging bij Metalektro cao.

B. Indien de APC per 1 januari in enig jaar hoger is dan de initiële loonstijging cao Metalektro dan zullen partijen gebruik maken van de afspraak dat partijen kunnen overeenkomen om

aan de resterende verhoging een andere bestemming te geven (APC minus initiële loonsverhoging cao Metalektro). We hanteren hiervoor een periode van de looptijd van de cao Metalektro plus 1 jaar. Dit zal als vast onderwerp op de agenda van het Periodiek Overleg terugkomen.

Echter, primair zal bij een eventuele plus dit surplus besteed worden aan loonontwikkelingen waarbij de harmonisatie op loongebied met cao Metalektro in stand wordt gehouden, echter in overleg is een andere bestemming in de KTS cao ook mogelijk.

Bij een eventueel verschil wordt er een “indexatie saldo” gecreëerd, we noemen dit ook wel “op de lat zetten”. Bij een negatieve indexatie zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris niet worden toegepast, maar worden verrekend met het indexatiesaldo.

Loonontwikkeling
De lonen van KTS zijn per 1 januari 2026 aangepast op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer van oktober 2024 – oktober 2025 afgeleid, zijnde 3,01%. (deze is in de januari 2026 salarisverwerking reeds uitbetaald).

In het kader van de harmonisatie worden de lonen per 1 januari 2026 tussen KCR en KTS gelijkgetrokken. Een verdere loonstijging is afhankelijk zijn van de uitkomst van de loononderhandelingen in de cao Metalektro. Eind januari 2026 is er een nieuwe cao Metalektro tot stand gekomen. De uitkomst van de loononderhandeling is structureel 2,0% per 1 januari 2026 en een structurele nominale bruto verhoging van €43,00.

Dit betekent dat voor het jaar 2026 de APC betaling gelijk is aan de totale structurele cao verhoging voor de cao Metalektro en dus reeds is verrekend.

Vanuit de Metalektro cao zal bij KTS als onderdeel van de compensatie voor de harmonisatie tevens de éénmalige van €100,00 netto uitbetalen. Deze wordt in november 2026 uitbetaald aan de medewerkers vallend onder de KTS cao.

Compensatie in kader van de harmonisatie
Eenmalige compensatie van 2%. De compensatie wordt berekend over het jaarloon gebaseerd op het bruto loon van december 2025 inclusief vakantiegeld en eventueel ploegentoeslag. De helft van de compensatie wordt bruto en de andere helft van de compensatie wordt netto uitgekeerd.

Berekeningsmethodiek:
Het betreft een compensatie naar rato van 19 maanden. Vanaf 1 juni 2024 zijn namelijk de loonverschillen ontstaan. Dus een werknemer die na 1 juni 2024 in dienst is gekomen, krijgt een compensatie naar rato; Uitbetaling in de maand volgend op de maand dat de cao tot stand is gekomen.

Voorbeeld berekening
- Loon december 2025: €3.979,00
- Inclusief ploegentoeslag en vakantiegeld: €5.603,59
- Jaarinkomen: €67.243,03
- Compensatie 2%: €1.344,86
- Bruto: €672,43
- Netto: €672,43

Vakbondscontributie
Werknemers die op 1 januari 2026 lid zijn van een vakbond en in dienst bij een werkgever zijn, ontvangen de volledige vakbondscontributie 2026 netto vergoed door de werkgever. Werknemers die geen recht hebben op deze netto vergoeding, hebben het recht om in 2026 de vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de werkkostenregeling.

Indexatie van toeslagen
Startend op 1 januari 2027 worden de toeslagen conform bijlage IV C met 3% geïndexeerd en daarna jaarlijks op basis van de cao Metalektro met een maximum van 3%.

Keuze voor meer vrije tijd

- Vakantie uren kopen
  Medewerkers krijgen de mogelijkheid om op jaarbasis maximaal 10 maal de dagelijkse arbeidsduur aan vakantie-uren bij te kopen (op basis van een fulltime dienstverband). Bij een akkoord zal deze regeling verder worden uitgewerkt in beleid en in de loop van de tweede kwartaal van 2026 worden ingevoerd.

  Aanvullende voorwaarden voor deze regeling zijn:
  - Gekochte uren dienen in het jaar van aankoop te zijn opgenomen; daarna vindt uitbetaling van eventuele resterende gekochte vakantie uren plaats.
  - Uren kunnen conform geldende voorschriften worden opgenomen na akkoord van QKTR leidinggevende.

- Tijd-voor-Tijd (TVT)
  Het wordt voor medewerkers ook mogelijk om Tijd voor Tijd (TVT) te sparen. Hier gelden de volgende regels voor:
  - Per kalenderjaar kan maximaal 2 keer de wekelijkse arbeidsduur als TVT worden gereserveerd;
  - Het overwerkpercentage wordt uitbetaald; het gewerkte uur zelf wordt als TVT gereserveerd;
  - De werknemer dient tijdig bij de QKTR leidinggevende aan te geven (uiterlijk voor de 10e van de maand) of overuren als TVT moeten worden gereserveerd; indien dit niet tijdig wordt gemeld (uiterlijk voor de 10e van de maand) worden de overuren automatisch uitbetaald. TVT-uren kunnen, conform de geldende voorschriften, worden opgenomen na akkoord van de QKTR leidinggevende.
  - TVT dient uiterlijk voor het einde van het volgende kwartaal te zijn opgenomen, daarna vindt uitbetaling van eventuele resterende TVT uren plaats.

  Aangezien beide genoemde regelingen ‘algemene afspraken’ betreffen, zullen beide regelingen van toepassing zijn op de gehele QKTR organisatie en ook worden opgenomen in het QKTR personeelshandboek. Het personeelshandboek zal samen met de OR in 2026 in kader van harmonisatie worden uitgewerkt.

  Remote Crane Operator
  Deze taak is vanaf 1 februari 2026 niet meer onderdeel van ons dienstenpakket.

- Extra vakantiedagen
  Gezien de gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand is afgesproken om de 3 dagen bij 30 jaar dienstverband terug te brengen naar 3 dagen bij 25 jaar dienstverband. Deze regeling is van toepassing vanaf januari 2026.

- Reiskostenregeling
  Als onderdeel van de harmonisatie binnen de gehele organisatie naar één uniforme reiskostenregeling zal QKTR de vergoeding verhogen naar €0,23 per kilometer, voor maximaal 40 kilometer enkele reis. De definitieve regeling zal worden opgenomen in het Personeelshandboek en verder worden afgestemd met de Ondernemingsraad.

  In september 2026 is de uniforme reiskostenregeling (Qterminals Kramer Rotterdam) tot stand gekomen. Deze regeling wijkt af van de afgesproken reiskostenregeling uit het onderhandelingsresultaat voor de cao KTS d.d. 3 februari 2026.

  Wijziging cao tekst: oktober 2026:

  - Werknemers die aansluitend aan een dienst meer dan twee uur moeten overwerken hebben recht op een bruto maaltijdvergoeding van € 8,00.
  - Voor werknemers geldt vanaf 1 juli 2026 de nieuwe bedrijfsbrede Reiskostenregeling van werkgever. Deze nieuwe regeling is van toepassing op alle werknemers waarop deze cao van toepassing is. In hoofdlijnen bedraagt de tegemoetkoming per 1 juli 2026 bij een enkele reisafstand.
    € 0,25 per kilometer tot een maximum van 30 kilometer enkele reis. De vergoeding wordt berekend op basis van een vast aantal werkdagen per jaar en wordt maandelijks uitbetaald. De reiskostenvergoeding wordt gebaseerd op de formele standplaats zoals schriftelijk is vastgelegd door werkgever. De reisafstand wordt bepaald met behulp van de ANWB Routeplanner.
  - Daarbij wordt het gemiddelde van de kortste route en de snelste route genomen. De reisafstand wordt afgerond op 2 decimalen. Bij de berekening wordt geen rekening gehouden met het tijdstip van de dag. De gemiddelde reisafstand wordt gebruikt voor de berekening van de vaste maandelijkse reiskostenvergoeding. Hierbij wordt uitgegaan van het woonadres dat bij HR geregistreerd staat.
  - De Reiskostenregeling is als afzonderlijk bedrijfsreglement vastgesteld en wordt aan werknemers beschikbaar gesteld. In het bedrijfsreglement staan de volledige afspraken omtrent de reiskostenregeling (zie bijlage IX)
  - Bovenstaand is in afwijking op de gemaakte afspraak over de reiskostenregeling benoemd in bijlage 8.
  - De Reiskostenregeling wordt afgesproken voor de looptijd van deze cao.

  Zie bijlage IX: QTterminals Reiskostenregeling QTerminals Kramer Rotterdam (ter informatie).

- Duurzame inzetbaarheid
  De afspraak is dat cao partijen blijven werken aan een passende RVU regeling in het kader van Duurzame Inzetbaarheid.

Protocollaire afspraken gedurende de looptijd van deze cao (1 januari 2026 tot en met 31 december 2027).

Cao tekst

De HR afdeling zal de huidige cao tekst zorgvuldig doornemen en een overzicht opstellen van onvolkomenheden en onduidelijkheden in de huidige cao tekst. Tijdens het eerstvolgende Periodiek Overleg in het derde kwartaal van 2026 zal QTerminals Kramer Rotterdam dit overzicht presenteren en met partijen bespreken. Doelstelling is te komen tot een duidelijker, beter leesbare en inhoudelijk correcte cao tekst.

Periodiek Overleg

Om gedurende de looptijd van deze cao met elkaar in contact te blijven. We zullen tweemaal per jaar een Periodiek Overleg voeren. Voor 2026 zullen we dit in de maand juni en in de maand november te laten plaatsvinden. Voor 2027 zullen we dit in november plannen.

Duurzame inzetbaarheid

Vanaf 1 januari 2026 geldt er een nieuwe RVU regeling, voortkomend uit het Pensioenakkoord van 18 oktober 2024. Aan veel cao tafels worden hier afspraken over gemaakt. Er is momenteel voor de medewerkers, vallend onder KTS-cao géén RVU regeling van toepassing. HR heeft de lijst met medewerkers bekeken en er zijn geen medewerkers die, gedurende de looptijd van de nieuwe cao, in aanmerking komen voor de nieuwe RVU regeling (medewerkers geboren na 1961). Wij blijven de ontwikkelingen met betrekking tot de nieuwe RVU volgen, en met name die binnen de cao Metalektro. Dit onderwerp staat op de agenda van elk Periodiek Overleg in 2026 en 2027.

BIJLAGE IX Reiskostenregeling QTerminals Kramer Rotterdam per september 2026

Tegemoetkoming in de reiskosten voor medewerkers van QTerminals Kramer Rotterdam

1. Doel van de regeling

   QTerminals Kramer Rotterdam (QTKR) biedt medewerkers een tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer.

   In deze regeling lees je hoe de reiskostenvergoeding wordt vastgesteld, berekend en uitbetaald. Met deze regeling zorgen we voor een duidelijke, uniforme en praktisch uitvoerbare aanpak voor alle medewerkers.

   Deze regeling vervangt alle bestaande reiskostenregelingen, met uitzondering van de overgangsafspraken die staan beschreven in paragraaf 11 en 12.

2. Werkingssfeer

   Deze regeling geldt voor alle medewerkers van QTerminals Kramer Rotterdam.

   Het maakt voor de vergoeding niet uit hoe je reist. Of je nu met de auto, fiets, motor of het openbaar vervoer reist: de vergoeding wordt op dezelfde manier berekend.

   Deze regeling treedt in werking op 1 oktober 2026. Voor medewerkers van KTS geldt een ingangsdatum van 1 juli 2026, overeenkomstig de eerder gemaakte CAO afspraken.

   Medewerkers die gebruikmaken van de autoregeling komen niet in aanmerking voor deze reiskostenvergoeding.

3. Hoogte van de vergoeding

   Je ontvangt een vaste maandelijkse vergoeding. De hoogte van deze vergoeding wordt berekend op basis van € 0,25 per kilometer, met een maximale woon-werkafstand van 30 km enkele reis.

   De vergoeding wordt berekend op basis van een vast aantal werkdagen per jaar en wordt maandelijks uitbetaald. Hierdoor ontvang je iedere maand hetzelfde bedrag , ook wanneer je bijvoorbeeld vakantie opneemt.

   De maximale vergoeding wordt derhalve berekend over:

   - Maximaal 30 kilometer enkele reis;
   - Maximaal 60 kilometer retour per werkdag.

   Woon je verder dan 30 km van je werk, dan blijft de vergoeding gemaximeerd op 30 kilometer enkele reis.

4. Vaststelling reisafstand

   De reiskostenvergoeding wordt gebaseerd op je formele standplaats zoals schriftelijk is vastgelegd door QTKR.

De reisafstand wordt bepaald met behulp van de ANWB Routeplanner. Daarbij nemen we het gemiddelde van:

- de kortste route;
- de snelste route.

De reisafstand wordt afgerond op 2 decimalen.Bij de berekening wordt geen rekening gehouden met het tijdstip van de dag.

De gemiddelde reisafstand wordt gebruikt voor de berekening van de vaste maandelijkse reiskostenvergoeding. We gaan hierbij uit van het woonadres dat bij HR geregistreerd staat.

Verhuis je? Geef dit dan tijdig door aan HR. De vergoeding wordt vervolgens opnieuw berekend. Ook bij een wijziging van je standplaats of dienstrooster wordt de reiskostenvergoeding opnieuw vastgesteld.

4.1. Blankenburg tunnel

Loopt de snelste route vanaf je woonadres naar je standplaats via de Blankenburgtunnel Dan wordt voor de berekening van de reiskostenvergoeding per enkele reis 6 kilometer extra meegenomen.

We doen dit omdat je als medewerker zelf kunt kiezen welke route je rijdt. Je kunt gebruikmaken van de Blankenburgtunnel en tol betalen, of kiezen voor een route zonder tol, die meestal iets langer is. Op deze manier hoef je je keuze niet te laten afhangen van de hoogte van je reiskostenvergoeding.

Voor een fulltime dienstverband betekent dit een aanvullende vergoeding van:

- Volcontinu rooster: € 49,50 per maand
- Dagdienst en semicontinu rooster: € 53,50 per maand

Deze aanvullende vergoeding wordt niet apart uitbetaald, maar is verwerkt in je totale maandelijkse reiskostenvergoeding. Op je loonstrook zie je daarom één totaalbedrag aan reiskostenvergoeding.

4.2. Werkzaam op RWG of City/RST locatie

Werk je op de RWG of City/RST locatie Dan ontvang je een aanvullende maandelijkse vergoeding voor de extra reisafstand op de werklocatie naar je daadwerkelijke werkplek.

Voor een fulltime dienstverband bedraagt deze aanvullende vergoeding:

- Volcontinu rooster: € 14,03 per maand
- Dagdienst en semicontinu rooster: € 15,16 per maand

Deze aanvullende vergoeding wordt niet apart uitbetaald, maar is verwerkt in je totale maandelijkse reiskostenvergoeding. Op je loonstrook zie je daarom één totaalbedrag aan reiskostenvergoeding.

5. Berekening van de vaste maandelijkse vergoeding

5.1. Medewerkers in dagdienst en semi-continu dienst

Voor medewerkers in dagdienst en in een semi-continu dienstroosters (2-ploegendienst) wordt de fulltime vergoeding berekend op basis van 214 werkdagen per kalenderjaar. De maximale maandelijkse reiskostenvergoeding bedraagt € 267,50.

5.2. Medewerkers in de volcontinu ploegendienst.

Voor medewerkers in een volcontinu dienstrooster wordt de vergoeding berekend op basis van 198 werkdagen per kalenderjaar. Dit sluit aan bij het rooster en het gemiddeld aantal reisdagen per jaar. De maximale maandelijkse reiskostenvergoeding bedraagt € 247,50.

5.3. Rekenvoorbeeld.

Hieronder zie je een rekenvoorbeeld voor een fulltime medewerker op basis van het maximale aantal kilometers.

Voorbeeld berekening	Dagdienst en Semi continue		Volcontinue	
Enkele reis woon- werkverkeer	30	km	30	km
Kilometers per dag	60	km	60	km
		maal € 0,25		maal € 0,25
Vergoeding per dag	€ 15,00	maal 214 dagen	€ 15,00	maal 198 dagen
Vergoeding per jaar	€ 3.210,00	gedeeld door 12 maanden	€ 2.970,00	gedeeld door 12 maanden
Reiskosten vergoeding per maand	**€ 267,50**		**€ 247,50**	

5.4. Parttime medewerkers

Voor parttime medewerkers wordt de vergoeding berekend op basis van het contractueel overeengekomen aantal werkdagen per week.

Voorbeeld:

- Werk je 5 halve dagen per week? Dan ontvang je een vergoeding voor 5 reisdagen.
- Werk je gemiddeld 3 dagen per week? Dan wordt de vergoeding berekend op basis van 3 reisdagen per week.

6. Reiskostenvergoeding bij overwerk

Moet je buiten je normale werkrooster extra naar het werk komen voor overwerk? Dan heb je recht op een aanvullende reiskostenvergoeding. De vergoeding wordt berekend op basis van de gebruikelijke woon-werkafstand volgens deze regeling en bedraagt € 0,25 per kilometer. De gegevens voor de aanvullende reiskosten halen we uit de Kelio of Intranet registratie.

7. Zakelijke reiskosten

   Moet je voor je werk of een opleiding reizen naar een andere locatie dan je gebruikelijke werklocatie? Dan kun je de extra kilometers bovenop je normale woon-werkverkeer declareren als zakelijke kilometers tegen € 0,25 per kilometer.

   Medewerkers van Seamark Monitoring Service (SMS), Seamark Reefer Service (SRS) en Seamark Trading (ST) kunnen deze kilometers verwerken via de intranetomgeving.

   Medewerkers van Kramer Container Repairs (KCR) en de Kramer Terminal Services (KTS) kunnen de kilometers via een declaratie indienen.

8. Reiskostenvergoeding bij arbeidsongeschiktheid.

   Wanneer je langdurig arbeidsongeschikt bent, wordt de reiskostenvergoeding na 1 maand tijdelijk stopgezet.

   Tijdens de re-integratie ontvang je een reiskostenvergoeding voor de dagen waarop je daadwerkelijk werkzaamheden verricht of aanwezig bent op de werkplek in het kader van je re- integratie.

   Ben je weer volledig hersteld en hervat je je werkzaamheden volledig? Dan wordt de volledige reiskostenvergoeding opnieuw betaalbaar gesteld.

9. Uitbetaling

   De reiskostenvergoeding, inclusief eventuele aanvullende vergoedingen in verband met de Blankenburgtunnel en de RWG/City/RST locatie, wordt maandelijks samen met het salaris uitbetaald en staat vermeld op je loonstrook.

   Je ontvangt de reiskostenvergoeding direct bij de betaling van je eerste maandsalaris. Eventuele correcties, bijvoorbeeld vanwege overwerk, ziekte of een wijziging in het aantal reisdagen, worden verwerkt in de salarisbetaling van de daaropvolgende maand.

   Voor zover dit fiscaal is toegestaan, wordt de vergoeding netto uitbetaald.

10. Tijdelijke stopzetting van de reiskostenvergoeding

    De reiskostenvergoeding stopt tijdelijk:

- na 1 maand arbeidsongeschiktheid;
- tijdens verlofperioden of andere perioden van afwezigheid waarin geen woon-werkverkeer plaatsvindt zoals onder andere: zwangerschapsverlof, onbetaald ouderschapsverlof, onbetaald verlof, onbetaald zorgverlof, generatiepact, schorsing of stakingsverlof.

  Tijdens geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof loopt de vergoeding door.

11. Overgangsregeling medewerkers SMS in volcontinue diensten

    Voor medewerkers van SMS die voor 1 oktober 2026 in dienst waren en die op die datum werkzaam zijn in een volcontinu dienstrooster, blijft de vergoeding gebaseerd op 214 werkdagen per kalenderjaar. Ook de eventuele extra vergoeding voor het werken op de locatie RWG of City/RST locatie blijft op 214 werkdagen gebaseerd.

Deze overgangsregeling blijft van kracht zolang de medewerker ononderbroken in dienst blijft binnen het huidige dienstverband en rooster. Bij verandering van rooster wordt de op dat moment geldende reiskostenvergoeding toegepast.

12. Overgangsregeling medewerkers SRS en ST voorheen werkzaam in Hoogvliet

    Voor medewerkers van SRS en ST die voorheen werkzaam waren op de locatie Hoogvliet blijft de reeds overeengekomen overgangsregeling onverminderd van toepassing. Is deze overgangsregeling op jou van toepassing? Dan ontvang je hiervan opnieuw een schriftelijke bevestiging.

13. Overige bepalingen

    In situaties waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

    QTerminals Kramer Rotterdam behoudt zich het recht voor deze regeling te wijzigen indien wet- en regelgeving of organisatorische omstandigheden daartoe aanleiding geven.