BOLUDA TOWAGE

STRONG AMBITIONS PULLED TOGETHER

URS Nederland B.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Geldig van 01 januari 2024 t.e.m 31 december 2027

1 INHOUDSOPGAVE

2 ALGEMEEN 5
2.1 Definities 5
2.2 Werkingssfeer 5
3 Dienstverband 6
3.1 Dienstverband 6
3.2 Pensioen en uittredingsregelingen 6
4 Sociaal statuut 6
4.1 Integratie buitenlandse werknemers 6
4.2 Gelijke kansen voor mannen en vrouwen 6
4.3 Gehandicapten 6
4.4 Alcohol en drugsbeleid 7
5 Prijscompensatie en initiele loonstijging 7
6 Vakantie 7
6.1 Verlof door extra opkomsten 8
6.2 Compensatieverlof 8
6.3 Zorgverlof 9
7 Kort verzuim 9
8 Loondoorbetaling bij ziekte/Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen 10
8.1 Loonbetaling bij ziekte. 10
8.2 Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). 10
8.3 Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) 11
8.3.1 Arbeidsongeschiktheid minder dan 35% 11
8.3.2 WGA : arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%, meer dan 50% benuttingrestverdiencapaciteit. 11
8.3.3 WGA : Arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80%, minder dan 50% benutting restverdiencapaciteit. 12
8.3.4 IVA: arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% (loonverlies groter dan 80%) 12
9 Ziektekostenverzekering 13
9.1 Ziektekostenverzekering 13
9.2 ANW hiaat 13
9.3 WGA-hiaatverzekering 13
10 Collectieve ongevallenverzekering 13

Paraaf Werkgever

11 Werkgelegenheid en arbeidsplaatsenovereenkomst ... 13
12 Arbeidstijd en rooster ... 14
13 Bemanningssterkte ... 14
14 Uitvoeren van opdrachten ... 15
15 Salaris ... 15
16 Vakantietoeslag ... 15
17 Overwerk ... 15
18 Pomp- en bergingswerk ... 16
19 Opleidingen ... 16
20 Bijzondere vergoedingen ... 16
21 Kleding ... 17
22 Eindejaarsuitkering ... 17
23 Regelingen met de vakbond ... 17
23.1 Bijdrage scholing en vorming ... 17
23.2 Vakbondswerk ... 17
23.2.1 Vakbondsfaciliteiten en fiscale regeling van de vakbondsbijdragen ... 18
24 Geschillen ... 18
25 Arbeidsuur ... 18
26 Reiskosten ... 19
27 Looptijd ... 19
28 Overige afspraken ... 19
28.1 Oprichten werkgroep instroom CAO ... 19
28.2 Werkgroep eerder stoppen met werken ... 20
28.3 Mogelijkheden tot inzet van een alternatief werksysteem naast het huidige werksysteem ... 20
BIJLAGE I - VOORWAARDEN 24 UURS-DIENST URS NEDERLAND ... 22
1 Huisvesting en vervoer ... 22
1.1 Verblijf ... 22
1.2 Thuisslapen ... 22
1.3 Voeding ... 22
1.4 Verzamelen / aflossen ... 22
1.4.1 Voor werknemers die op locatie slapen ... 22
1.4.2 Voor werknemers die thuis slapen ... 23
2 Sleepboot & Bemanning ... 23
2.1 Rooster ... 23

Paraaf Werkgever

2.2 Aflos & werktijden 23
2.3 Toeslagen en vergoedingen 23
3 Veilig op- en afstappen 23
3.1 Aflossen 23
De aflos zal op de vaste wal gebeuren, op de gekende locaties in Zeebrugge en in Antwerpen. 23
3.2 Aflossen op nieuwe manieren 23
4 Gezondheidsrisico's 23
4.1 Gezondheidsrisico's 23
5 Verzekering 24
5.1 Reisbagageregeling 24
5.2 Collectieve en Individuele ongevallenverzekering 24
BIJLAGE II - SALARISSEN VOOR MEDEWERKERS INDIENST VOOR 1-1-2023 25
1 CAO Lonen per 01/01/2024 25
2 Bijzondere vergoedingen / fiscale bijtelling: 25
3 Zeereizen 25
3.1 In extra prestaties 25
3.2 In normale prestaties 25
BIJLAGE III - VERDELING BERGINGSGELDEN 26
1 Bemanning die daadwerkelijk aan de berging hebben deelgenomen 26
1.1 Volledig deel 26
1.2 Standby 26
1.3 Underway 26
1.4 Dokken – opslepen 26
1.5 Aan boord brengen van bemanning, expert, materiaal, enz 26
BIJLAGE IV - KAART BEGRENZING VAARGEBIED 27
BIJLAGE V - PENSIOENEN 2025 E.V. 28

Paraaf Werkgever

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de werknemers in dienst van

URS Nederland B.V.

periode 01-01-2024 tot 31-12-2027.

De ondergetekenden:

URS Nederland B.V. (verder URS BV),
gevestigd te Terneuzen, hierna te noemen werkgever

en

FNV Havens,
gevestigd te Utrecht, hierna te noemen vakorganisatie

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

2 ALGEMEEN

Indien in de volgende artikelen de werknemer met “hij” wordt aangeduid, dient dit verstaan te worden als “hij/zij” en idem “hem/haar”. De term “werknemer” is dientengevolge te verstaan als “werknemer/werkneemster”.

2.1 DEFINITIES

a. Basisloon: het in bijlage 1 vermelde maandloon x 12.
b. Toeslagen: voor het dienstensysteem 35% en voor de benodigde tijd voor het aflossen 6%, samen 41% van het basisloon.
c. Gegarandeerd bruto jaarinkomen: basisloon + toeslagen + vakantietoeslag.

2.2 WERKINGSSFEER

a. Deze overeenkomst is van toepassing op de bemanningen van sleepboten, waarmede assistentie wordt verricht in het vaargebied zoals vermeld in artikel 15 lid d en bijlage 3.Onder assistentie wordt verstaan: het verrichten van sleep-, duw- en bergingswerkzaamheden.
b. Het walpersoneel valt ook onder deze overeenkomst, voor zover de artikelen van toepassing zijn, m.u.v. specifieke bemanningartikelen.
c. Bij twijfel over de toepassing zullen de CAO-partijen nader in overleg met elkaar treden.

Paraaf Werkgever

3 DIENSTVERBAND

3.1 DIENSTVERBAND

a. Arbeidscontracten kunnen voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd, dit overeenkomstig de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van 01-01-1999 worden afgesloten.
b. Er zullen geen zogenaamde min-max contracten worden afgesloten (arbeidscontracten waar arbeid op afroep met een gegarandeerd minimum aantal, dan wel een maximum aantal uren per week/maand is geregeld).

3.2 PENSIOEN EN UITTREDINGSREGELINGEN

URS Nederland blijft gedurende 2024 aangesloten bij het Pensioenfonds Rijn en Binnenvaart en volgt de regelingen.

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

4 SOCIAAL STATUUT

4.1 INTEGRATIE BUITENLANDSE WERKNEMERS

De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:

a. dit van werknemerszijde geschiedt op basis van vrijwilligheid;
b. deze integratie dient te geschieden onder respect van de eigen culturele achtergrond.

4.2 GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN

Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings-en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen CAO-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken. De werknemer kan conform het ter zake in deze CAO bepaalde een verzoek indienen voor onbetaald verlof ten behoeve van de verzorging van een kind, waarvoor de werknemer de feitelijke verzorging heeft.

4.3 GEHANDICAPTEN

Werkgever ziet het tot zijn taak om, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelneming aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de ter zake van toepassing zijnde wetgeving. De werkgever zal in overleg met de vakorganisatie en personeelsvertegenwoordiging (PVT) bovenstaande doelstelling nader preciseren naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

4.4 ALCOHOL EN DRUGSBELEID

De ISM-verbodsregels en de in het bedrijf uitgewerkte regels in verband met het alcohol- en drugsgebruik dienen strikt nageleefd te worden.

5 PRIJSCOMPENSATIE EN INITIELE LOONSTIJGING

De automatische prijscompensatie zal (conform oktober CPI afgeleid) per 1 januari van elk kalenderjaar automatisch worden uitbetaald. Voor de looptijd van deze CAO is onderstaande overeengekomen:

Jaargang	Overeengekomen	Uitkomst
2024	1% initieel – 2% APC	-1% (deze wordt verrekend met de APC van 2025)
2025	0% initieel + APC	APC - (1%) zie boven
2026	0% initieel + APC	APC + (0%)
2027	1% initieel + APC	APC + (1%)

6 VAKANTIE

a. Het aantal vakantiedagen bedraagt 25 dagen. Deze dagen zijn volledig ingeroosterd in het werkrooster. Ten aanzien van verlof aanvragen is afgesproken om de verlofaanvraag procedure van URS Belgie nv te volgen. Visie en bijhorende afspraken rond vakantie zullen behandeld worden door de PVT. De jaarlijkse roosters zullen op ten laatste 15 september van het voorgaande jaar worden toegestuurd.

b. Aan werknemers worden de volgende extra verlofuren toegekend op basis van duur van het dienstverband en op basis van leeftijd:

Dienstverband in jaren	Uren
10	14
20	28
30	42

Leeftijd in jaren	Uren verlof
45 t/m/ 49	14
50 t/m 54	21
55 t/m 59	35
60	49
61	70
62	84
63	84
64	98
65	98
66	112

De toekenning van extra verlof in het jaar dat een medewerker 67 jaar wordt zal naar rato geschieden.

Deze uren zijn, behalve de feestdagen, in nader overleg tussen werkgever en werknemers, opneembaar. Het opnemen zal geschieden in hele dagen tussen 16.00 uur en 16.00 uur.

Het aantal extra verlofuren op grond van het dienstverband en op grond van de leeftijd wordt opgeteld (=cumulatief). Deze extra uren worden per 1 januari toegekend in het jaar dat de leeftijd c.q. de duur van het dienstverband wordt bereikt. Deze uren worden toegewezen door de afdeling personeelszaken.

c. Men heeft 14 uur nodig om een werkdag van 24 uur te compenseren.
In afwijking van hetgeen wettelijk bepaald, zal de verjaringstermijn voor alle verlofdagen (voor zover niet in strijd met Artikel 5a Vakantie, zoals vastgelegd in de cao), 5 jaar blijven staan met in achtneming van hetgeen de Hoge raad in 1988 heeft bepaald: de oudste dagen worden geacht het eerste te worden opgenomen.

6.1 VERLOF DOOR EXTRA OPKOMSTEN

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om extra opkomsten op te nemen in tijd voor tijd of geld.

In geval een werknemer door zijn rooster op jaarbasis meer dan 1666 uur presteert kan hij of zij deze meer uren in tijd voor tijd omzetten of laten uitbetalen.

Werknemers kunnen maximaal 1 extra verlofweek opbouwen door een combinatie van de uren boven de 1666 uur per jaar en de tijd voor tijd uren opgebouwd door extra opkomsten. De uren kunnen in overleg met crewing worden ingepland.

Het extra opkomst verlof dient te worden opgenomen binnen 2 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin het verlof is opgebouwd. Niet opgenomen verlof wordt binnen deze periode wordt met de eindafrekening van december uitbetaald.

(voorbeeld: dagen opgebouwd in 2023 dienen opgenomen voor einde 2025)

(voorbeeld: dagen opgebouwd in 2024 dienen opgenomen voor einde 2026)

Indien een werknemer geen extra opkomsten maakt heeft hij of zij alleen, indien ingeroosterd, de uren boven de 1666 uur als extra verlof.

Opgebouwd verlof wordt opgenomen in overleg met de werkgever, aanvragen voor aansluitende weken dienen minimaal 3 maanden van te voren worden aangevraagd.

Mensen met schoolgaande kinderen gaan voor in de vakantieperiode (week 26 t/m week 36).

Mensen met partners die school gebonden werken (leerkracht) gaan ook voor.

6.2 COMPENSATIEVERLOF

Compensatieverlof wordt opgebouwd door de overuren die men tijdens de ingeroosterde werkweken presteert. Deze kunnen omgezet worden in tijd of geld.

Reeds opgespaarde compensatie uren blijven behouden en worden telkens meegenomen naar het volgend jaar.

Compensatieverlof wordt opgenomen in overleg met de werkgever.

6.3 ZORGVERLOF

Medewerkers kunnen hun loon tijdens eventueel zorgverlof (70%) aanvullen door het inleveren van 20 uur tijd voor tijd.

7 KORT VERZUIM

a. Bij buitengewoon verlof gaan de vrije uren in aan het eind van een blok.
b. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, extra verlof toegekend, teneinde de werknemer in de gelegenheid te stellen, de genoemde gebeurtenis bij te wonen.
c. De werknemer krijgt de volgende uren aaneengesloten vrijaf:

bevalling echtgenote	21 uur
huwelijk werknemer	42 uur
ondertrouw werknemer	21 uur
bij doop en communie kinderen	21 uur
overlijden echtgenote, kinderen	84 uur
overlijden grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen	21 uur
overlijden ouders, kinderen, schoonouders, incl. begrafenis	63 uur
huwelijk ouders, kinderen, grootouders, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters, schoonouders	21 uur
25-, 40-jarig huwelijk van de werknemer	21 uur
40-, 50-, 60-jarig huwelijk van ouders, schoonouders	21 uur
verhuizing van de werknemer	21 uur
afleggen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in belang van het bedrijf is	De benodigde tijd

d. De werknemer stelt de werkgever tijdig in kennis van te voorziene gebeurtenissen.
e. De beloning tijdens het kort verzuim is gelijk aan de beloning indien men daadwerkelijk had gewerkt.
f. Voor samenlevingsvormen, die als gelijkstaand aan het huwelijk worden beschouwd, is dit artikel overeenkomstig van toepassing. Voorwaarde hierbij is, dat bedoelde vorm bij de werkgever bekend moet zijn.
g. Men heeft 14 uur nodig om een werkdag van 24 uur te compenseren.

8 LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE/WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN

Gebruikte afkortingen en begrippen

WVP : Wet verbetering Poortwachter

WIA : Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

WAO : Wet op de Arbeidsongeschiktheid

WGA : Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

IVA : Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten

STAR : Stichting van de Arbeid

URS BV verplicht zich om zich in te spannen om de ziekte of arbeidsongeschikte medewerker te reïntegreren. In eerste instantie richt deze inspanning zich op interne herplaatsing. Daar waar daar geen mogelijkheden zijn, zal URS BV trachten de medewerker extern te reïntegreren.

Van de medewerker wordt verwacht dat hij zich zal inspannen om zijn herstel te bespoedigen en zijn reïntegratie te laten slagen. Ter bepaling van de op de medewerker rustende verplichtingen, gelden de verplichtingen zoals vermeld in de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).

De werkgever zal de werknemersbijdrage van de WGA-premie niet verhalen op het loon van de werknemer.

8.1 LOONBETALING BIJ ZIEKTE.

Wettelijk is vastgesteld dat de werkgever verplicht is om de medewerker bij ziekte gedurende 104 weken 70% te betalen.

In de STAR is afgesproken dat de aanvulling gemaximeerd wordt tot 170% over twee jaar.

De URS BV- medewerker zal recht hebben op 180% loonbetaling over de eerste twee ziektejaren volgens onderstaande percentages:

- 1e halfjaar 100%

- 2e halfjaar 95%

- 3e halfjaar 85%

- 4e halfjaar 80%

(Totaal = 180%)

8.2 WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN (WIA).

Deze WIA vervangt sinds 29 december 2005 de WAO. De wet kent twee onderdelen, te weten de WGA en de IVA.

De mate van arbeidsongeschiktheid bepaalt onder welk onderdeel een arbeidsongeschikte medewerker komt te vallen.

De bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid gebeurt in principe aan het einde van het tweede ziektejaar.

Onderstaande regeling geldt alléén voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden vanaf 1 januari 2004. Voor bestaande WAO'ers blijft de oude regeling van toepassing.

In het kader van de WIA is URS BV bereid om onder bepaalde voorwaarden aanvullende voorzieningen voor haar medewerkers te treffen.

De door URS BV in dit kader gegeven garanties gelden op basis van:

de wetgeving die op 1 januari 2006 van toepassing is . Eventuele wijzigingen in wetgeving komen niet ten laste van URS BV. Daar waar dit nadelig voor medewerkers uitpakt, zullen partijen in nader overleg met elkaar treden.

een pensioendatum op de richtleeftijd van de voor de medewerker geldende pensioenregeling.

medewerking van medewerker aan zijn (in -of externe) re-integratie, gebaseerd op de WVP.

8.3 Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA)

8.3.1 Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

In dit geval is de werknemer volgens de WIA niet arbeidsongeschikt, blijft hij in principe in dienst bij URS BV en heeft geen recht op een WGA-uitkering. Wanneer de medewerker in een functie wordt geplaatst, die een minder pakket aan arbeidsvoorwaarden kent, zullen de arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden bevroren op het voor medewerker geldende pakket op het moment van aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid. Dit tot het moment waarop het arbeidsvoorwaardenpakket behorend bij de nieuwe functie dit overstijgt.

Lukt het niet om een geschikte functie/werk te vinden, dan kan URS BV de arbeidsovereenkomst ontbinden al dan niet via het UWV, middels de daarvoor geldende wettelijke regels.

8.3.2 WGA : arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%, meer dan 50% benuttingrestverdiencapaciteit.

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ontvangt na 2 jaar ziekte eerst een loongerelateerde uitkering. De duur van deze uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden van de werknemer en bedraagt momenteel tussen de 6 maanden en 5 jaar. De hoogte van de loongerelateerde WGA- uitkering bedraagt 70% van het oude maximumdagloon.

Na afloop van de loongerelateerde uitkering ontvangt de werknemer die 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit invult, een loonaanvulling. Deze loonaanvulling bedraagt 70% van het verschil tussen het oude maximum dagloon en het nieuwe loon. Hoe meer de werknemer dus werkt, hoe hoger zijn totaalinkomen wordt. De werknemer heeft bij ongewijzigde omstandigheden tot zijn aaow gerechtigde leeftijd op de loonaanvulling.

URS BV garandeert 70% van het oude (maximum dag-)loon over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid tot aan de pensioenrechtleeftijd van de medewerker. URS BV garandeert dat

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

8.3.3 WGA : Arbeidsongeschiktheid van 35% tot 80%, minder dan 50% benutting restverdiencapaciteit.

De werknemer die met zijn nieuwe werk minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit invult, ontvangt na de loongerelateerde uitkering ook een vervolguitkering. Hij krijgt dan (bovenop het eventuele verdiende loon) een uitkering waarbij niet meer direct rekening wordt gehouden met wat hij vroeger verdiende. De uitkering bedraagt dan 70% van het minimumloon vermenigvuldigd met het percentage arbeidsongeschiktheid. De werknemer heeft bij ongewijzigde omstandigheden tot zijn aow gerechtigde leeftijd op de vervolguitkering.

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

- tot 5 jaar: 6 maanden
- 6-10 jaar: 1 jaar
- 10-15 jaar:1,5 jaar
- 16-20 jaar:2 jaar
- 20-25 jaar:3 jaar
- 26-30 jaar:4 jaar
- > 30 jaar: 5 jaar

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

8.3.4 IVA: arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% (loonverlies groter dan 80%)

De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is: ontvangt een IVA- uitkering. De hoogte hiervan bedraagt 75% van het maximum dagloon.

Bijzondere bepalingen:

- deelname aan de spaarloon -, of vakbondscontributieregeling heeft in geval van arbeidsongeschiktheid geen gevolgen ten aanzien van het hierboven bepaalde;

- het dienstverband met een arbeidsongeschikte medewerker waarvoor in- of extern geen mogelijkheden worden gevonden zal na twee jaar ziekte worden beëindigd, tenzij de werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van een ongeval overkomen tijdens de uitoefening van zijn werk in dienst van de werkgever of tijdens woon-werkverkeer. Het dienstverband zal dan blijven voortbestaan.

Voor de vaststelling van het loon wordt uitgegaan van het loon dat de werknemer op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid zou hebben genoten indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden, eventuele loonsverhogingen worden hierbij meegerekend.

9 ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

9.1 ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

De bijdrage in de ziektekostenverzekering bij deelname aan collectieve ziektekostenverzekering, via stichting Blend,is 2,25% van de totale loonsom van URS NL (inclusief Wal personeel). Dit bedrag wordt verdeeld over het aantal werknemers dat deelneemt en per maand als bruto toeslag op de loonstrook worden verwerkt.

In afwijking hierop is overeengekomen: Dat de ziektekosten vergoeding voor het jaar 2020 behouden blijft op het bedrag van 2019 zijnde €152,67 per bruto per aan de regeling deelnemende medewerker. Voor 2021 zal de werkgever de hierboven en in de cao beschreven systematiek onverkort toepassen. Werkgever zal de berekening voor toepassing met de PVT delen.

9.2 ANW HIAAT

Medewerkers kunnen zich aansluiten bij de collectieve ANW hiaat verzekering van Boluda indien mogelijk kosten zijn voor rekening van de medewerker.

9.3 WGA-HIAATVERZEKERING

De werkgever zal voor alle werknemers een WGA-hiaatverzekering afsluiten. De premie daarvoor komt geheel voor rekening van de werkgever.
De verzekering voorziet in een aanvulling van de uitkering die na afloop van de termijn waarin de loongerelateerde WGA-uitkering aan een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer wordt betaald. Deze WGA-vervolguitkering is gebaseerd op het minimumloon. Dankzij de verzekering wordt deze uitkering aangevuld tot 70% van het door UWV vastgestelde maximum WIA-maandloon.

10 COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING

Voor de werknemers wordt een collectieve ongevallenverzekering afgesloten met recht van uitkering bij overlijden, dan wel bij blijvende algehele invaliditeit van respectievelijk 2x of 3x het gegarandeerd bruto jaarinkomen. De uitkering vindt plaats overeenkomstig de polisvoorwaarden van het collectieve contract.

11 WERKGELEGENHEID EN ARBEIDSPLAATSENOVEREENKOMST

a. Partijen zijn voor het varende personeel een nominatieve arbeidsplaatsenovereenkomst aangegaan. Deze overeenkomst houdt in, dat het aantal varende werknemers in de functies van kapitein, machinist, officier en matroos samen minimaal 30 is. De werkgever zal overgaan tot het aannemen van werknemers, indien het aantal werknemers minder dan 30 wordt of dreigt te worden.
b. De werkgever garandeert de werkgelegenheid voor de looptijd van de cao, behalve in geval van disfunctioneren, voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben.

Paraaf Werkgever

In geval er toch sprake is van boventalligheid zal op dat moment overleg plaatsvinden met vakbonden over aanpak, consequenties en een sociaal plan.

c. Halfjaarlijks zullen aan de FNV Havens gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt met betrekking tot:
   - het personeelsbestand, naar aantal en functie
   - het totaal aan overuren
d. Indien een der partijen de wens te kennen geeft tot een nader gesprek over de gepresenteerde cijfers, verplicht de andere partij zich aan dit gesprek deel te nemen.
e. Een grote mate van overwerk kan aanleiding zijn tot het bijstellen van de arbeidsplaatsenovereenkomst.
f. Werkgever zal tijdig relevante informatie verstrekken met betrekking tot voorgenomen beslissingen, waarvan belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht, evenals bij voorgenomen fusies, reorganisaties, inkrimping, verkoop of sluiting van de onderneming waarbij beëindiging van het dienstverband het gevolg is.
g. Werkgever zal de Personeelsvertegenwoordiging van de vakorganisatie in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.
h. Vacaturemeldingen zullen in eerste instantie binnen de onderneming/het concern zelf plaatsvinden en daarna bij het UWV.

12 ARBEIDSTIJD EN ROOSTER

a. Per werkdag van 24 uren zullen er 11 uren rust gegeven worden, waarvan 8 aaneengesloten uren als rustblok ingeroosterd worden. Het aflosuur wordt op dinsdag om 16.00 uur geplaatst.
   De rustblokken zijn: 08.00 – 16.00, 16.00 – 24.00, 00.00 – 08.00.
   De overige 3 rusturen (schaft/beschikbaarheid) zullen (in een aaneengesloten blok) op aangeven van de werkleiding op een ander moment worden genoten.
   Indien tijdens deze rusturen dient te worden doorgewerkt wordt dit aangemerkt als overwerk met een toeslag van 141% per gewerkt uur.
b. Er wordt een beschikbaarheidsuur ingevoerd als tegenprestatie voor artikel 12a. Het beschikbaarheidsuur en het schaftuur per dag telt mee voor het bepalen van de jaarlijkse arbeiduur.
c. Het rooster is gebaseerd op een gemiddelde arbeidsduur van 35,34 uur per week
d. Voor zover nodig stelt de werkgever tijdens aflosdagen tijdig vervoer beschikbaar van verzamelpunt (Terneuzen) naar de aflosplaats en vice versa.
e. Roosterwijzigingen worden vastgesteld in overleg tussen werkgever, PVT en vakbond. Alle drie partijen moeten akkoord gaan met de wijziging alvorens deze kan ingaan.
f. Indien er sprake is van het werken volgens een 24 uur regime zijn de voorwaarden in bijlage 1 van toepassing.

13 BEMANNINGSSTERKTE

De bemanning op sleepboten van URS BV zal bestaan uit 3 personen in de functie van respectievelijk kapitein, machinist en officier/matroos.

Paraaf Werkgever

14 UITVOEREN VAN OPDRACHTEN

a. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever gegeven opdrachten, niet in strijd met deze arbeidsvoorwaarden, uit te voeren.
b. Bij verschil van mening hierover is de werknemer niettemin verplicht de hem opgedragen orders uit te voeren, tenzij dit naar redelijkheid niet kan worden verlangd.
c. Alleen de werkgever of zijn gemachtigde kan deze opdrachten wijzigen of herroepen.
d. Te allen tijde bestaat de verplichting hulp aan in gevaar verkerende vaartuigen te verlenen.

15 SALARIS

De salarissen gespecificeerd naar functie zijn opgenomen in bijlage II.

a. Indien een matroos in aanmerking komt voor bevordering tot kapitein en hiervoor de vereiste diploma's heeft, dan zal tussen deze werknemer en werkgever een periode van ten hoogste 6 maanden overeengekomen worden, waarin de werknemer beoordeeld en/of definitief bevorderd wordt.
b. Gedurende deze periode zal aan hem het loon van officier worden betaald.
c. Indien een matroos in aanmerking komt voor bevordering tot machinist en hiervoor de vereiste diploma's heeft, dan zal tussen deze werknemer en werkgever een periode van ten hoogste 6 maanden overeengekomen worden, waarin de werknemer beoordeeld en/of definitief bevorderd wordt.
d. Het vaargebied, waar betaling voor naar zee gaan begint, is voorbij Rotterdam/Oostende. De juiste coördinaten hiervan worden weergegeven in bijlage 3.
e. Jubilea: Bij een 25-jarig dienstjubileum en bij pensionering wordt er een half maandsalaris (=basisloon + toeslag) (bruto=netto) uitbetaald.
f. Bij degradatie zal behoud van het loon in de vorige functie gedurende het aantal maanden overeenkomend met het aantal jaren dienst in die functie. Aansluitend zal terugstelling in het loon van de uitgeoefende functie volgen.

16 VAKANTIETOESLAG

a. De werknemer, die op 1 mei een geheel jaar in dienst is bij de werkgever, ontvangt 8,4% vakantietoeslag over 12x het basismaandsalaris plus de toeslag van 41% (De vakantietoeslag wordt in mei betaald).
b. De werknemer, die op 1 mei korter dan 1 jaar in dienst is bij de werkgever, ontvangt een vakantietoeslag naar evenredigheid van het dienstverband.

17 OVERWERK

a. Bij arbeid buiten het rooster wordt overwerk gerekend.
Overuren worden gewaardeerd op 141% van het basisuurloon.

b. Bij compensatie van overuren in vrije tijd zou dat impliceren dat voor elk gewerkt overuur 1 uur en 24,6 minuten (zijnde 24 minuten en 36 seconden) aan vrije tijd wordt verstrekt. Dit houdt in dat 5 uur overwerk aan vrije tijd 5 uur, 120 minuten en 180 seconden, zijnde 7 uur en 3 minuten, oplevert. Voor een hele vrije dag van 14 uur dienen er dus 9 uren en 56 minuten van het saldo te worden afgeschreven.

c. Overuren tijdens rustblokken worden uitbetaald, zodra bij het uitwisselen van rust het eerste half uur van het betreffende rustblok wordt overschreden. Dit eerste half uur wordt gecompenseerd door de 6%-regeling (zie blad 1, artikel 1 punt 1b).

d. Het gegarandeerde rustblok (8 uur) mag alleen omwille van onvoorziene omstandigheden en/of overmacht onderbroken worden. Alleen dringende omstandigheden kunnen het gegarandeerd rustblok doorbreken of verlaten.

   Indien het gegarandeerde rustblok (van 8 uur) met 2 uur vervroegd of verlaat wordt ten opzichte van het afgesproken rusttijden geldt: Alle verschoven uren zowel vooruit als achteruit zullen als overuren betaald worden.

   Indien het rustblok door onvoorziene omstandigheden en/of overmacht onderbroken wordt, zullen deze uren vergoed worden als overuren.

   Deze gepresteerde uren worden eveneens terug als rust gegeven, bij voorkeur aansluitend aan het onderbroken rustblok en ten laatste aansluitend voor het volgende rustblok. Indien de inhaalrust echter niet zou kunnen gegeven worden, zal deze extra vergoed worden aan 100 % van het uurloon. Deze regel is uitzonderlijk en zal na overleg met de werkleider en mits akkoord van de kapitein van de sleepboot toegepast worden. Bij onderbreking van het rustblok geeft elk aangevangen uur recht op één volledig uur te compenseren rust.

18 POMP- EN BERGINGSWERK

Deze regeling is opgenomen in de bijlage 2 van deze CAO.

19 OPLEIDINGEN

a. Kosten voor het volgen van een opleiding om diploma’s te behalen kunnen worden vergoed, met dien verstande dat gedurende de opleiding 50% van genoemde kosten wordt vergoed en na het behalen van het diploma de resterende 50%.
b. Het beschikbaar stellen van tijd zal zodanig begrensd worden, dat de bedrijfsvoering niet in gevaar komt.
c. Indien een medewerker een bijvoorbeeld een STCW-cursus volgt gedurende zijn vrije weken zullen de uren volledig (zijnde 10 uur per dag) worden gecompenseerd. Opleidingen zullen zoveel mogelijk tijdens niet ingeroosterde werktijd plaatsvinden.

20 BIJZONDERE VERGOEDINGEN

Voor de volgende werkzaamheden worden vergoedingen verstrekt:

- zeereis in torn
- zeereis in vrije torn.

Ingeval van werkzaamheden buiten torn, kan geen aanspraak op het loon Havendienst bestaan. Tevens wordt er een vergoeding gegeven voor transportkosten.

De inkoop en levering van benodigdheden voor de maaltijden aan boord worden verstrekt door URS BV.

Voor de aanwezigheidstijd aan boord zal er per nacht aan boord een bruto-vergoeding met ingang van 1 januari 2014 worden toegekend (bedrag per 2024 EUR 11,91 bruto). De vergoeding is per genoemde datum indexabel met de in artikel 5 genoemde prijscompensatie.

21 KLEDING

De werkgever stelt Persoonlijke Beschermings Middelen (PBM) ter beschikking. Elke werknemer krijgt jaarlijks een budget in punten (conform onderstaande tabel) ter besteding aan geselecteerde werkkleding. De waarde van de kledingstukken, uitgedrukt in punten, wordt jaarlijks in overleg met de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.

	Kledingbudget per twee jaar
Bemanningslid	580 punten

De werknemer is verplicht de beschermingsmiddelen en de werkkleding tijdens de werkzaamheden te gebruiken en zorg te dragen voor een representatieve uitstraling. In geval een werknemer in dienst komt ontvangt hij/zij een startpakket en geen punten voor dat jaar. Indien een medewerker uit dienst gaat in enig jaar ontvangt hij/zij na rato de punten.

22 EINDEJAARSUITKERING

De hoogte van de eindejaarsuitkering, wordt vastgesteld op € 1.000,= netto (WKR) en zal in december van enig jaar worden uitbetaald.

23 REGELINGEN MET DE VAKBOND

23.1 BIJDRAGE SCHOLING EN VORMING

Afgesproken is om de werkgeversbijdrage t.b.v. de vakbond te verhogen naar een niet index abel bedrag van € 50,00 per actieve medewerker

23.2 VAKBONDSWERK

Kaderleden zullen met ingang van de CAO onderhandelingen voor de CAO 2024 – 2027 hun uren vergoed krijgen in dagdelen van 4 uur.

Paraaf Werkgever

23.2.1 Vakbondsfaciliteiten en fiscale regeling van de vakbondsbijdragen

De leden van de Personeelsvertegenwoordiging zullen zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de vergaderingen van de PVT en ledenvergaderingen bij te wonen. Elk PVT-

lid kan daarbij aanspraak maken op zo nodig 4x per jaar van het werk vrijgesteld te worden om genoemde vergaderingen bij te wonen.

Leden van de vakbond krijgen de mogelijkheid gebruik te maken van de fiscale vrijstelling van de contributie. De vakbond(en) zullen jaarlijks medio november de nodige lijsten aan de werkgever bezorgen.

24 GESCHILLEN

a. Alle geschillen, welke tussen werkgever en werknemer, aangaande de uitleg, toepassing en uitvoering van deze CAO ontstaan, worden voorgelegd aan een commissie, die zal bestaan uit een lid, te benoemen door de werkgever en een lid, te benoemen door de vakorganisatie.
b. De 2 commissieleden kiezen tezamen een voorzitter.
c. De commissieleden doen uitspraak als goede lieden naar billijkheid.
d. Hun uitspraak is niet vatbaar voor verzet of hogere voorziening.
e. Een half jaar na datum waarop een partij een geschil aanhangig heeft gemaakt, hebben partijen het recht dit geschil bij de kantonrechter aanhangig te maken.
f. Indien er sprake is van een spoedeisend belang staat het partijen vrij de zaak bij de voorzieningen rechter aan te kaarten.

25 ARBEIDSUUR

De arbeidsuur op jaarbasis, uitgezonderd de 25 dagen vakantie, wordt uiterlijk vanaf 1 januari 2019 of zoveel eerder na overleg met de PVT naar 1666 uur gebracht wat een gemiddelde van 35,34 per week bedraagt.

Het saldo van het kalenderjaar (boven de 1.666 uur) wordt betaald aan 141 %.

De arbeid wordt op basis van 3 weken georganiseerd met dien verstande dat gedurende 7 kalenderdagen aan boord wordt verbleven (prestatiedagen) en een rustperiode aansluitend van 14 kalenderdagen is voorzien.

De prestatiedagen worden betaald aan 14 uur per dag.

Er wordt 11 uur per dag rust en 1 beschikbaarheidsuur voorzien waarvan een aaneengesloten rustperiode (aan boord) van 8 uur wordt gewaarborgd op een veilige ligplaats.

Gepresteerde uren in het gegarandeerde rustblok worden eveneens terug als rust gegeven, bij voorkeur aansluitend aan het onderbroken rustblok en ten laatste aansluitend voor het volgende rustblok. Indien de inhaalrust echter niet zou kunnen gegeven worden, zal deze extra vergoed worden aan 141 % van het uurloon. Deze regel is uitzonderlijk en zal na overleg met de werkleider en mits akkoord van de kapitein van de sleepboot toegepast worden. Wanneer het rustblok wordt onderbroken

voordat de helft van het rustblok voorbij is dan wordt geacht geen rust te hebben genoten en gaan overuren in op het moment dat het rustblok aanving.

26 REISKOSTEN

Reiskosten zullen vergoed worden op basis van de maximale toegelaten fiscale norm. Per verplaatsing (heen/ terug) thans € 0,23 per KM (per 1-1-2024 werd dit bedrag verhoogd naar € 0,23).
De tunnelvergoeding is hierbij inbegrepen.

27 LOOPTIJD

a. Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2024.
b. Deze overeenkomst geldt tot en met 31 december 2027.
c. Wijzigingen/opzegging kunnen/kan slechts geschieden indien een der partijen dit schriftelijk te kennen geeft aan de andere partij, waarvoor een termijn van 1 maand in acht moet worden genomen.
d. Wanneer er geen voorstel tot wijziging/opzegging van deze overeenkomst wordt gedaan, dan wordt deze geacht ongewijzigd te zijn verlengd.

28 OVERIGE AFSPRAKEN

Reparatie WW en de loongerelateerde WGA: Partijen komen overeen dat zodra de contouren betreffende private aanvullende verzekeringen op cao-niveau meer duidelijkheid geven, partijen hierover nadere afspraken maken.

De verhoging van de AOW gerechtigde leeftijd leidt ertoe dat werknemers langer zullen moeten doorwerken. Het inkomen na pensionering bestaat immers uit de AOW uitkering en het aanvullende pensioen. Nu de AOW uitkering naar een later tijdstip wordt verschoven zal het pensioen alleen niet toereikend zijn om medewerkers in staat te stellen toch bij het bereiken van de 65^{e} verjaardag uit te treden.

CAO partijen zijn van mening dat het werken op een havensleepboot in wisselende diensten kan worden aangemerkt als intensief en belastend. Zij willen dan ook zoeken naar mogelijkheden om medewerkers op een verantwoorde wijze in staat te stellen om door te werken tot aan het moment van uittreden.

28.1 OPRICHTEN WERKGROEP INSTROOM CAO

Er zal een werkgroep worden opgericht, waarbij werkgever en leden van de FNV, samen een instroom CAO zullen uitwerken. De bedoeling is om binnen de huidige cao ruimte te creëren voor nieuwe instroom. met de mogelijkheid voor bestaande werknemers om over te stappen.

Vooruitlopend hierop voeren we per 1 januari 2023 voor nieuwe instroom, nieuwe loonschalen in. De start trede zal in principe voor 6 maanden van toepassing zijn. Onder genoemde salarissen zijn exclusief de in artikel 2.1 genoemde toeslagen.

Paraaf Werkgever

	Start trede	Trede 1	Trede 2	Trede 3
Master	€ 3.576,77	€ 3.765,02	€ 3.963,18	€ 4.171,76
CE	€ 3.515,00	€ 3.700,00	€ 3.894,73	€ 4.099,72
Mate/AB	€ 3.047,58	€ 3.207,98	€ 3.376,82	€ 3.554,54
AB	€ 2.970,21	€ 3.126,98	€ 3.291,09	€ 3.464,31

28.2 Werkgroep eerder stoppen met werken

Overeengekomen is om een werkgroep op te richten met als doel de mogelijkheden om eerder te stoppen met werken te verkennen.

28.3 Mogelijkheden tot inzet van een alternatief werksysteem naast het huidige werksysteem

Ondertekenende partijen komen overeen om samen in constructief overleg te treden, met als doel het opstellen van voorwaarden voor nieuwe instroom welke opgenomen worden in deze cao. De nieuwe voorwaarden dienen ten laatste in te gaan op 1-1-2024.

Als basis dienen volgende uitgangspunten:

- 38 urige werkweek
- Bestaand uurloon
- Arbeidsduur is gelijk aan betaalde arbeidstijd, (bijv. 12 uur is 12 uur betaald)) plus 1 uur schafttijd is 13 uur
- Er dienen afspraken gemaakt over verblijf en vervoer.
- 24 uurs boot opnemen als een van de standaard werksystemen.
- Rustblokken: in lijn met MLC (maximale ruimte)

De uitkomst van het overleg tussen werkgever en bonden zal vastgelegd worden in een aanvullende deel van deze cao. Medewerkers die voor 1-1-2023 in dienst treden blijven onder de huidige cao vallen.

Medewerkers welke in dienst treden in de periode tussen 1-1-2023 en 31-12-2023 komen als overgangsrecht in dienst op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. En vallen per 1-1-2024 onder de nieuw af te sluiten cao.

DATUM: 31 maart 2025

URS Nederland BV

FNV Havens

CEO

Bestuurder

Paraaf Werkgever

BIJLAGE I - VOORWAARDEN 24 UURS-DIENST URS NEDERLAND

1 HUISVESTING EN VERVOER

1.1 VERBLIJF

Uitgangspunt is dat we de ploegen dusdanig samenstellen dat medewerkers een overbrugbare woon-werk reis hebben. Boluda zal indien medewerkers niet thuis kunnen slapen zorgdragen voor huisvesting in een nabij gelegen locatie (binnen 30 minuten bereisbaar vanaf de aflosplaats). Voor de haven van Zeebrugge zullen we gebruikmaken van het IBIS Styles. Voor Antwerpen zullen we gebruikmaken van het Novotel Antwerpen te Ekeren.

1.2 THUISSLAPEN

Zoals boven aangegeven is het uitgangspunt dat medewerkers zoveel mogelijk thuis slapen. De keuze voor thuisslapen of op door werkgever voorziene locatie is aan de medewerker. Een medewerker kiest voor een periode van 6 maanden voor thuis slapen of op locatie zoals in 1.1 omschreven.

Indien een medewerker een nieuwe keuze wil maken, thuis slapen, dan wel op locatie, dient hij dit een maand van te voren schriftelijk aan te geven bij de afdeling Crewing.

De bemanning zal zoveel mogelijk zo samengesteld worden dat op een schip allemaal thuisslapers zijn ingedeeld. Voor zogenaamde aflossers geldt dat zij in overleg met de afdeling Crewing op wekelijkse basis een keuze kunnen maken.

1.3 VOEDING

Indien men kiest voor slapen op locatie zal Boluda zorgdragen voor gepaste en gevarieerde voeding.

Via de voedselleverancier zal een pakket vergelijkbaar met een weekdienst worden geleverd aan boord. De voeding wordt door de bemanning zelf besteld In de actieve dienstweek besteld men het eten voor hun eerstvolgende eigen dienstweek.

Het totale dagbedrag is vastgesteld voor de voeding aan boord op € 20.52 p.p.p.d.

1.4 VERZAMELEN / AFLOSSEN

Vervoer vanaf en naar de rustlocatie vindt plaats via een taxi naar de aflosplek. Vergoeding reiskosten locatie en thuisslapers

1.4.1 Voor werknemers die op locatie slapen

Reiskosten zullen vergoed worden op basis van de maximale toegelaten fiscale norm. Per verplaatsing (heen/ terug) thans 0,23 Eurocent per KM. De tunnelvergoeding is hierbij inbegrepen.

Paraaf Werkgever

1.4.2 Voor werknemers die thuis slapen

Reiskosten zullen vergoed worden op basis van de maximale toegelaten fiscale norm. Per verplaatsing (heen/ terug) thans 0,23 Eurocent per KM. De tunnelvergoeding is hierbij inbegrepen.

2 SLEEPBOOT & BEMANNING

2.1 ROOSTER

Voor de opzet van het rooster is gekozen voor een jaarplanning.

2.2 AFLOS & WERKTIJDEN

Aflostijden worden in samenspraak met de syndicale afvaardiging per schip binnen een regio vastgesteld.

Afloslocaties zijn gelijk aan de rustlocaties.

2.3 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Toeslagen en vergoedingen zullen vergoed worden conform de CAO URS Nederland.

3 VEILIG OP- EN AFSTAPPEN

3.1 AFLOSSEN

De aflos zal op de vaste wal gebeuren, op de gekende locaties in Zeebrugge en in Antwerpen.

3.2 AFLOSSEN OP NIEUWE MANIEREN

Werkgever zal in samenspraak met het CPBW en de PVT de mogelijkheden voor alternatieve manieren van aflossen onderzoeken.

4 GEZONDHEIDSRISICO'S

4.1 GEZONDHEIDSRISICO'S

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

Paraaf Werkgever

5 VERZEKERING

5.1 REISBAGAGEREGELING

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

5.2 COLLECTIEVE EN INDIVIDUELE ONGEVALLENVERZEKERING

Voor medewerkers van Boluda is een collectieve en een individuele ongevallenverzekering van toepassing

BIJLAGE II - SALARISSEN VOOR MEDEWERKERS INDIENST VOOR 1-1-2023

1 CAO LONEN PER 01/01/2024

Functie	Basisloon	Toeslag
Kapitein	€4.172,84	€1.710,86
Machinist / WTK	€4.100,77	€1.681,31
Officier / Matroos	€3.555,45	€1.457,74
Matroos	€3.471,41	€1.423,28

2 BIJZONDERE VERGOEDINGEN / FISCALE BIJTELLING:

Vergoeding van transportkosten	Volgens wettelijke norm
Fiscale loonbijtelling i.v.m. voeding aan boord	Volgens wettelijke norm

3 ZEEREIZEN

3.1 IN EXTRA PRESTATIES

Kapitein	€392.78
Officier	€376.80
Machinist	€387.32
Matroos	€332.56

3.2 IN NORMALE PRESTATIES

Kapitein	€204.68
Officier	€188.42
Machinist	€199.16
Matroos	€149.65

Paraaf Werkgever

BIJLAGE III - VERDELING BERGINGSGELDEN

Na ontvangst van het hulploon wordt het nettobedrag verkregen na aftrek van alle bewijsbare kosten.

Het bedrag “jobgelden” wordt onder de vloot als volgt verdeeld:

- kapitein 5 delen
- officier 3 delen
- matroos 3 delen
- machinist 4 delen
- bootsman 3 delen

Elk tij (eb/vloed) is te beschouwen als een poging.

Diverse pogingen per tij zijn gelijk aan 1 poging.

1 BEMANNING DIE DAADWERKELIJK AAN DE BERGING HEBBEN DEELGENOMEN

1.1 VOLLEDIG DEEL

Bij brand blussen worden de delen verdubbeld voor de bemanningsleden die aan het blussen van de brand hebben deel genomen (delen maal 2)

1.2 STANDBY

1/3 deel van het volledige deel

1.3 UNDERWAY

4,96 EUR ,-- per deel

1.4 DOKKEN – OPSLEPEN

4,96 EUR,/ 12,39 EUR per deel (afhankelijk van de grootte van de berging)

1.5 AAN BOORD BRENGEN VAN BEMANNING, EXPERT, MATERIAAL, ENZ

4,96 EUR per deel

Paraaf Werkgever

BIJLAGE IV - KAART BEGRENZING VAARGEBIED

Paraaf Werkgever

BIJLAGE V - PENSIOENEN 2025 E.V.

Per 1 januari 2025 moeten de actieve deelnemers van URS Nederland B.V. over van Rijn en Binnenvaart pensioenfonds naar Koopvaardij. Het ministerie van Sociale zaken heeft de verplichtstelling voor Rijn en Binnenvaartpensioenfonds ingetrokken waarop Rijn en Binnenvaartpensioenfonds heeft besloten de opbouw van pensioen voor actieve deelnemers stop te zetten per 1 januari 2025.

Zowel vakbonden als werkgever kunnen hier geen verdere invloed op uitoefenen.

De voorwaarden voor de actieve deelnemers in het Rijn en Binnenvaart pensioenfonds zullen overgaan naar het Bedrijfspensioenfonds Koopvaardij pensioenfonds.

Overeengekomen is om het pensioengevend salaris binnen BPF Koopvaardij gelijk te stellen met de huidige pensioengrondslag van het Rijn en Binnenvaart pensioenfonds. De Franchise voor BC blijft ongewijzigd. Franchise blijft voor de werknemers van URS Nederland B.V. deze CAO gelijk aan de franchise 2024 (€ 20.935,00) van Rijn en Binnenvaart pensioenfonds. Wanneer de franchise van het Koopvaardij pensioenfonds boven de bevroren franchise van Rijn en Binnenvaart uitkomt wordt de franchise van Koopvaardij gehanteerd.

Partijen zijn overeengekomen om de premieverdeling te wijzigen in het voordeel van de werknemer.

Overeengekomen is:

Jaargang	
2024	Ongewijzigd
Vanaf 2025	Pensioengevend salaris zoals regeling Rijn en Binnenvaartpensioen en premieverdeling naar 20%|80%

Paraaf Werkgever