COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

ERTSOVERSLAGBEDRIJF EUROPOORT C.V.

te

EUROPOORT-RT

Looptijd van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026

Copyright

© 2024 CAO-PARTIJEN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

ERTSOVERSLAGBEDRIJF EUROPOORT C.V.

Collectieve Arbeidsovereenkomst, loon en arbeidsvoorwaarden geldig tot en met 31 december 2026 voor die werknemers van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V., wier werkzaamheden zijn omschreven in bijlagen A en B van aan deze CAO gehechte functielijsten.

De ondergetekenden:

I Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V., gevestigd te Rotterdam – Europoort.

ter ene zijde

en

II de FNV, gevestigd te Utrecht,

ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor bovengenoemde werknemers van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V. te zijn overeengekomen.

HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT **6**

DEFINITIES **8**

HOOFDSTUK 1: PLICHTBEPALINGEN **9**

Artikel 1: Vaststelling loon en arbeidsvoorwaarden *9*
Artikel 2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst *9*
Artikel 3: Verplichtingen van de werkgever *9*
Artikel 4: Verplichtingen van de werknemers *9*
Artikel 5: Veiligheid *9*
Artikel 6: Te werk te stellen werknemers *10*
Artikel 7: Uitgangspunten werkgelegenheid / arbeidsplaatsen *10*
Artikel 8: Minnelijke oplossing van geschillen *11*
Artikel 9: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode *11*
Artikel 10: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden *12*
Artikel 10b: Werkgeversbijdrage Stichting Veilige Haven *12*
Artikel 11: Reorganisatie van partijen *12*
Artikel 12: Terugopleiden *12*
Artikel 12a: O&O Fonds ..... ***Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.***
Artikel 12b: Veiligheids CAO *12*

HOOFDSTUK 2: LONEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN **13**

2.1 ALGEMEEN 13
Artikel 13: Aanvullingen en wijzigingen loon en arbeidsvoorwaarden *13*
2.2 WERKTIJDEN 13
Artikel 14: Werkschema's en arbeidsduur *13*
Artikel 15: Lunch- en rusttijden *14*
Artikel 16: Activiteiten waarvoor betaling in het vaste salaris is begrepen *15*
Artikel 17: Overwerk *15*
Artikel 18: Tewerkstelling op feestdagen en in het weekeinde *15*
Artikel 19: Tijd-voor-tijd-regeling *16*
2.3 SALARISSEN EN TEWERKSTELLING 16
Artikel 20: Salarisgebouw, functiegroepen, salarisschalen, consumenten-prijsindex *16*
Artikel 21: Ploegentoeslag en toeslag voor arbeid onder bezwarende omstandigheden *17*
Artikel 22: Afbouwregeling ploegentoeslag *17*
Artikel 23: Betaling van overuren en feestdagen *18*
2.4 BIJZONDERE BELONINGEN / VERGOEDINGEN 19
Artikel 24: Vakantietoeslag *19*
Artikel 25: 13e maand - uitsluitend voor beambten *19*
Artikel 26: Premiespaarregeling *19*
Artikel 27: Correctiedagen *19*
Artikel 28: Bijdrage werkgever in de premie zorgverzekering *20*
Artikel 29: BHV- en EHBO-vergoeding *20*
Artikel 30a: Extra vuil-werk toeslag *20*
Artikel 30b: Toeslag A0 ..... ***Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.***
Artikel 30c: Toeslag bediening sproei- of vacuumwagen terreinploeg *20*
Artikel 31: Jubileumuitkering *20*
Artikel 32: Bonusregeling *20*
Artikel 33: Uitkering bij overlijden *21*

HOOFDSTUK 3: VERLOF **22**

3.1 VAKANTIE 22
Artikel 34: Vakantieregeling *22*
Artikel 35: Verlof sparen en kopen verlofdagen *23*
Artikel 36: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd *23*
Artikel 37: Voorzieningen voor werknemers van 50 jaar en ouder *24*
Artikel 38: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers *25*
Artikel 39: Studietijd *25*
3.2 BIJZONDER VERLOF 25
Artikel 40: Organisatieverlof *25*
Artikel 41: Kort verzuim *26*

Artikel 42: Onbetaald verlof ... *27*

HOOFDSTUK 4: ARBEIDSONGESCHIKTHEID ... **28**

Artikel 43a: Arbeidsongeschiktheid, re-integratie en betaling ... *28*
Artikel 43b: WIA verzekeringen ... *28*
Artikel 43c: Gedifferentieerde WGA premie ... *28*

HOOFDSTUK 5: ONTSLAG ... **29**

Artikel 44: Einde dienstverband ... *29*

HOOFDSTUK 6: ALGEMENE REGELINGEN ... **30**

Artikel 45 Pensioenvoorzieningen ... *30*
Artikel 46: Vitaliteitsregeling - Senioren-FIT-regeling ... *31*
Artikel 47: AOW-reparatie ... *32*

HOOFDSTUK 7: PROCEDURES ... **34**

Artikel 48: Indiening van klacht bij het permanent scheidsgerecht ... *34*
Artikel 49: Permanent scheidsgerecht ... *34*
Artikel 50: Fusies en reorganisaties ... *34*

BIJLAGE I ... **36**

INHUUR VAN DERDEN ... 36

BIJLAGE II ... **37**

VAKBEWEGING EN ONDERNEMING ... 37

BIJLAGE III ... **38**

AFSPRAKEN UIT VORIGE CONTRACTEN ... 38
A) KOSTENNEUTRALE VERWERKING KERSTUITKERING ... 38
B) FUNCTIE- EN LOONGEBOUW ... 38
D) KOLENTERMINAL ... 39

BIJLAGE IV ... **40**

TECHNOLOGIE PROTOCOL ... 40

BIJLAGE V ... **41**

PROTOCOL ONDERZOEKEN EN WERKGROEPEN ... 41

BIJLAGE VI ... **42**

PERSONEELSSTERKTE ... 42

BIJLAGE VII ... **43**

VERKLARING GEBRUIKTE AFKORTINGEN ... 43

BIJLAGE VIII ... **44**

PROTOCOL EERDER STOPPEN MET WERKEN - ESMW. ... 44

GEBOORTEJAREN 1960 EN 1961 TOT OKTOBER: ESMW ... **45**

GEBOORTEJAREN 1960 EN 1961 TOT OKTOBER: FIT-REGELING VÓÓR ESMW MOGELIJK – 80/100/100 ... **45**

BIJLAGE A ... **46**

FUNCTIE-INDELING OPERATIONEEL PERSONEEL ... 46
FUNCTIE-INDELING BEMONSTERING ... 50
FUNCTIE-INDELING TECHNISCH PERSONEEL ... 52
FUNCTIE-INDELING TOEZICHTHOUDERS ... 55
FUNCTIE-INDELING TOEZICHTHOUDERS CONTROLEKAMER ... 55
FUNCTIE-INDELING TOEZICHTHOUDERS - BEMONSTERING ... 55
TOELICHTING OP ALLE SALARISGROEPEN ... 55

BIJLAGE B ... **57**

FUNCTIE-INDELING BEAMBTEN ... 57

BIJLAGE C.1 – SALARISGEBOUW OPERATIONEEL & TECHNIEK 58
BIJLAGE C.2 – SALARISGEBOUW BASIS 60
BIJLAGE C.3 – SALARISGEBOUW BEAMBTEN 62

Externe bijlagen

Deze bijlagen zijn onderdeel van de CAO, maar worden gedurende de looptijd van de CAO aangevuld met de meest actuele versie:

BIJLAGE A …….. Functiebenamingen en –indeling operationele medewerkers
BIJLAGE B …….. Functie-indeling beambten
BIJLAGE C …….. Salarisschalen voor beambten en operationele medewerkers

HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT

Directie EECV en FNV, zijnde CAO-partijen geven hieronder de hoofdlijnen van het naar hun opvatting in de onderneming te voeren beleid weer.

a. Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.
De werkgever voert een beleid, waarbij het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

b. Het sociaal beleid als wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid vindt zijn grondslag in de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens, hetgeen tot uitdrukking zal worden gebracht door de werknemer in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming zijn invloed uit te oefenen.

c. Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien in het belang van de onderneming en van zichzelf.

d. Bij de ontwikkeling van het bedrijf en medewerkers en de onderlinge samenwerking staan de volgende eigenschappen centraal:

1. Ken je kracht. Medewerkers en onderneming weten waar zij voor staan, komen voor zichzelf op en durven te staan voor hun mening, zonder te vervallen in arrogantie. Hierbij wordt uitgegaan van competenties en niet van pretenties. Medewerkers en onderneming staan open voor meningen van anderen, hebben geen vooroordelen, zijn gericht op samenwerking en creëren win-win situaties. Hierbij wordt uitgegaan van de eigen cirkel van invloed.

2. EECV en haar medewerkers weten wat ze vinden en willen. Een ieder heeft een vrijheid van keuze. Keuzes brengen verantwoording met zich mee en hebben consequenties voor zowel bedrijf als medewerker. Het creëren van een win-win is het doel.

3. Binnen EECV hebben medewerkers verschillende rollen en functies. Niet iedereen is in die zin gelijk. Als mens is echter sprake van gelijkwaardigheid. Zowel onderdanigheid als verhevenheid zijn eigenschappen die niet wenselijk zijn.

4. Bij EECV werken mensen. Mensen maken fouten. Mensen hebben positieve en mindere eigenschappen. Openheid daarover is gewenst en wordt gezien als kracht. Er is lef voor nodig om open te zijn. Mededogen is gewenst voor diegene die het betreft met zichzelf en bij de omgeving naar de betrokken medewerker. EECV en haar medewerkers hebben niets aan schuldgevoelens. Deze gevoelens werken belemmerend voor ontwikkeling. Indien er echter sprake is van opzet of grove nalatigheid of indien de openheid er niet is, zal n.a.v. het gedrag corrigerend worden opgetreden.

5. Dienstbaarheid. Het bestaansrecht van EECV is gebaseerd op dienstbaarheid naar haar klanten. Deze dienstbaarheid is ook de basis voor de samenwerking binnen EECV.

6. Waardering. Het belang van medewerkers en bedrijf wordt gediend door goede onderlinge relaties. Waardering voor elkaar is daarbij essentieel. Respect, aandacht en interesse in elkaar is een belangrijke vorm van waardering.

7. Ruimte voor ideeën. Mensen zijn creatief en hebben ideeën. EECV wil ruimte geven aan deze creativiteit en wil blijven leren.

8. Iedere medewerker is belangrijk voor de organisatie. Echter niemand kan zich exclusief maken en afhankelijkheid creëren. Er is geen ruimte voor kliekvorming, heilige huisjes en privileges. Er is geen ruimte voor ongepast gedrag.

9. Verschillen en tegenstellingen worden zeer gewaardeerd, zolang deze worden omgezet in voor alle betrokkenen bevredigende oplossing (synergie). Betrekken van stellingen en uitoefenen van macht is niet wenselijk gedrag. Uitoefenen van invloed daarentegen wel

e. Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:

1. Het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemings-beleid mogelijk is;
2. Het bevorderen van een arbeidssfeer waarbij onder d. genoemde eigenschappen worden bevorderd;
3. Het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknerms. De voor de vacature benodige competenties en het door EECV gewenste gedrag zijn hierin mede maatgevend;
4. Het ontwikkelen van een loopbaanplanning, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
5. Het bevorderen van trainings- respectievelijk bij- en herscholingsprogramma's;
6. Een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de werknemers. Het is de intentie van EECV dit beleid ondermeer tot uiting te laten komen in een jaarlijks door het bedrijf op te stellen ARBO-plan, hierbij rekening houdend met het ter zake bepaalde in de ARBO-wet.
7. Het voeren van een adequaat santiebeleid bij structureel niet naleven van gedragsregels.

f. 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 o.m. tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loop-baanbegeleidingsbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen CAO-partijen de voortgang bij het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

g. Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, één en ander in overleg met de vakorganisaties en O.R., ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

Werkgever zal zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der CAO-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven in overleg met vakorganisaties en O.R. een klachtenprocedure ontwikkelen.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zullen zijn:
- onafhankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
- betrokkenheid werkgevers- en werknemersorganisaties;
- het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

h. Werkgever ziet het tot zijn taak om voorzover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.
Per bedrijf zal in overleg met de vakorganisaties en O.R. bovenstaande doelstelling nader gepreciseerd worden naar beleid en hieruit voortvloeiende maatregelen en overlegsituaties.

i. EECV spant zich in om medewerkers, binnen haar vermogen, te ondersteunen bij taal, financiële, drank, drugs- en andere sociale en gedragsproblemen. Het is de plicht van de medewerker om hieraan mee te werken voor zover dit van invloed is op de uitvoering van zijn of haar werkzaamheden bij EECV.

j. De werkgever zal zich inspannen om buitenlandse werknemers zo snel mogelijk te integreren binnen het arbeidsproces. Maatregelen in dit verband kunnen zijn het laten organiseren van een cursus Nederlands alsmede het begeleiden van buitenlandse werknemers die integratieproblemen ondervinden. Uitgangspunten bij deze inspanningen zijn, dat:
- dit van medewerkerszijde verplicht is;
- deze integratie dient te geschieden met respect voor de eigen culturele achtergrond.

DEFINITIES

a.	Arbeid	:	Onder arbeid in het bedrijf wordt verstaan alle - directe of indirecte - werkzaamheden ten behoeve van het overslagproces van ertsen en kolen.
b.	Werkgever	:	Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.
c.	Werknemersorganisatie	:	De ondergetekende, genoemd onder II.
d.	Werknemer	:	De mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst van de werkgever, van wie de functieaanduiding is opgenomen in bijlagen A en B van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
e.	Maand	:	Een kalendermaand
f.	Week	:	Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
g.	Arbeidsweek	:	Het overeengekomen aantal dagen of diensten, waarop binnen de week arbeid zal worden verricht.
h.	Werkschema	:	Een overeengekomen vast schema van arbeidstijdindeling.
i.	Dienst	:	Duur, waarover binnen een etmaal arbeid kan worden verlangd.
j.	Rooster	:	Een van tevoren vaststaand schema van momenten, waarop kan worden gewerkt.
k.	Roostervrije dag	:	Dag waarop volgens het rooster geen arbeid wordt verricht.
l.	ADV dag	:	Aangevraagde en door de directe chef, volgens de snipperdagensystematiek, goedgekeurde vrije dag.
m.	Correctiedag	:	Aangevraagde en door de directe chef goedgekeurde vrije dag volgens artikel 27 van deze CAO.
n.	Arbeidsduur	:	Het overeengekomen aantal uren, gedurende welke arbeid zal worden verricht en welk aantal is vastgesteld in deze overeenkomst.
o.	Schemamaandsalaris	:	het hierboven omschreven basismaandsalaris vermeerderd met de in artikel 21 (ploegentoeslag, toeslag voor bezwarende omstandigheden) vermelde toeslagen.
p.	Basismaandsalaris	:	Het overeengekomen, afhankelijk van functie, vastgestelde salaris per maand, neergelegd in bijlage C van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
q.	Kernfuncties	:	• Het bedieningspersoneel voor de A-, B- L- en MB-machines. • Het basisonderhoud en de storingsdienst van de afdeling Techniek • De bemonstering werkzaam vanuit het hoekstation

HOOFDSTUK 1: PLICHTBEPALINGEN

Artikel 1: Vaststelling loon en arbeidsvoorwaarden

Loon en arbeidsvoorwaarden voor de werknemers bij Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V. zijn vastgesteld zoals omschreven in de aan de akte gehechte en - overeenkomstig het in artikel 3 bepaalde - alsnog te hechten bijlagen, welke door partijen zijn gewaarmerkt.

Artikel 2: Duur, verlenging en beëindiging der overeenkomst

Deze overeenkomst is aangegaan van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026.

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende onder I als door ondergetekende onder II tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste drie maanden.
Eén en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

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

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

Artikel 3: Verplichtingen van de werkgever

De werkgever zal op geen andere voorwaarden arbeid laten verrichten of arbeidsovereenkomsten aangaan dan het in artikel 1 genoemde.
Deze cao is een standaard cao. Dat betekent dat op generlei wijze mag worden afgeweken van de bepalingen die in deze cao zijn opgenomen, tenzij dit expliciet in de cao is vermeld. Eventuele aanvullingen op of wijzigingen van deze cao gaan in zodra deze door all cao-partijen zijn ondertekend, aan de cao zijn gehecht en bekend zijn gemaakt aan de werknemers op wie de cao van toepassing is, c.q. aan de leden van de vakbond, die partij is bij de cao. In overleg met de VAB kan een positieve afwijking besproken worden en na instemming VAB kan het worden uitgevoerd. Voor medewerkers, die voor 1-1-2018 persoonlijke afspraken hebben, blijven deze gehandhaafd.

Artikel 4: Verplichtingen van de werknemers

De ondergetekende onder II zal bevorderen dat hun leden in de havenbedrijven in het havengebied van Rotterdam voor het verrichten van arbeid aan geen werkgever andere voorwaarden zullen stellen dan de hiervoor in artikel 1 genoemde en slechts op deze voorwaarden zich voor arbeid bij en voor die werkgevers beschikbaar zullen stellen en hun werkzaamheden zullen verrichten.

De ondergetekende onder II verbindt zich bovendien te bevorderen, dat bedoelde loon en arbeidsvoorwaarden ook worden nageleefd door andere werknemers in het bedrijf dan hun leden.
De werknemer mag uitsluitend met schriftelijke toestemming van zijn werkgever arbeid tegen betaling bij een derde verrichten.

Artikel 5: Veiligheid

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu.

Hij is verplicht desgevraagd 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.

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

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

Artikel 6: Te werk te stellen werknemers

EECV zal voor het verrichten van werkzaamheden, vallende onder deze collectieve arbeidsovereenkomst, uitsluitend gebruik maken van werknemers, die in haar eigen vaste dienst zijn.

Alle nieuwe medewerkers bij EECV zullen worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden. Na 5 maanden zal er een evaluatie plaatsvinden waarvan de uitkomst schriftelijk wordt vastgelegd en na 10 maanden wordt besloten of het dienstverband van de betreffende medewerker wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of wordt beëindigd. In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor de operationele medewerkers in het contract de passage opgenomen dat zij flexibel kunnen worden ingezet, waarbij de richtlijnen van de flexcontracten als uitgangspunt dienen.

Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken, indien hierover tussen partijen bij deze CAO overeenstemming is bereikt. In dit kader wordt verwezen naar bijlage I (Inhuur van derden) bij deze CAO.

Artikel 7: Uitgangspunten werkgelegenheid / arbeidsplaatsen

Er zullen geen gedwongen ontslagen op economische gronden zijn. Dit geldt voor alle medewerkers die op 1 januari 2018 of daarna een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij EECV hebben. Deze afspraak is van kracht tenzij de daling van het volume van EECV (uitgedrukt in aanbod tonnen overslag) meer dan 30% daalt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het voorafgaande boekjaar. In dat geval zal EECV trachten via collegiale uitleen (met bedrijven actief in de droge bulk op- en overslag) werkzekerheid te blijven bieden aan de EECV-medewerkers alvorens over te gaan tot andere maatregelen. In een dergelijk scenario zal er op basis van de alsdan ontstane situatie een op elkaar aansluitend pakket van maatregelen tussen partijen moeten worden overeengekomen. Bij ontslag op economische gronden zal aan de betrokken medewerkers een ontslagvergoeding, waarin de wettelijke transitievergoeding is verdisconteerd, van €8.500,- bruto per dienstjaar (eerder € 7.250 bruto per dienstjaar en nog eerder € 6.500 bruto per dienstjaar) worden uitgekeerd (bedrag 1 januari 2024[1]). Dit is exclusief scholing, mobiliteit en beheerskosten. In een eventueel sociaal plan zullen hierover verdere afspraken gemaakt worden. Met de verhoging van het bedrag voor de ontslagontslagvergoeding waarin de wettelijke transitievergoeding is verdisconteerd van € 6.500,- naar € 7.250,- en per 1-1-2024 €8.500,- bruto per dienstjaar, hebben partijen tevens de zogenaamde reparatie van het 3e WW-jaar gerealiseerd. Daar waar medewerkers vrijwillig verzekerd zijn voor de WGA Basis (35-80%), zal EECV het surplus van de WGA-loongerelateerde uitkering voor haar rekening nemen.
Als besloten wordt door de overheid tot het mogelijk maken van het in mindering brengen van kosten, door EECV gemaakt ten behoeve van wend- en weerbaarheid, scholing, ontwikkeling en persoonlijk budget c.q. uitgaven in meest brede zin ten behoeve van medewerkers, op komende ontslagvergoedingsbedragen, zal EECV in voorkomende gevallen geen gebruik maken van deze mogelijkheid en niet overgaan tot het in mindering brengen van kosten. Noch zal op enigerlei andere wijze met individuele medewerkers of Ondernemingsraad afspraken worden gemaakt over beperken van ontslagvergoedingen waaronder de wettelijke transitievergoedingen.

1. Halfjaarlijks zullen aan de ondernemingsraad en de erkende werknemersorganisaties gegevens van vertrouwelijke aard worden verstrekt van de totale personeelsbezetting en per functiegroep vallende onder deze CAO.
   Eventueel daaruit voortvloeiende kwantitatieve en kwalitatieve mutaties, respectievelijk verschuivingen zullen daarbij zo nodig worden toegelicht.

2. De ondernemingsraad en de erkende vakorganisaties zullen worden geïnformeerd omtrent het wervingsbeleid en maatregelen, die in dat verband zullen worden genomen.

3. Ten aanzien van gehandicapten en mogelijke andere zwakke groeperingen in de onderneming zal - mede op basis van adviezen van de bedrijfsgeneeskundige dienst - zoveel mogelijk worden getracht te bewerkstelligen, dat ook zij in het arbeidsproces betrokken zullen blijven.

1 De indexatie zoals beschreven onder Art. 20 lid 4 van deze cao is ook van toepassing op deze ontslagvergoeding.

4. Vacaturemeldingen zullen achtereenvolgens in eerste instantie binnen de onderneming zelf plaatshebben en vervolgens bij het Centrum voor Werk en Inkomen. In overleg met de ondernemingsraad worden over de interne en externe vervulling van voorkomende vakatures regelingen uitgewerkt. Bij het aanstellingsbeleid zullen kandidaten uit andere sectoren uit de haven voorrang krijgen boven derden. De bestaande selectiecriteria blijven echter onverkort van toepassing.

5. Partijen gaan ervan uit, dat in de onderneming het uiterste zal worden gedaan om gedwongen collectief ontslag te vermijden.

6. De onderneming zal zich conformeren aan tussen partijen in het kader van de gehele haven te treffen regelingen betreffende oplossingen van de werkgelegenheidsproblematiek.

7. Op verzoek van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties zal (éénmaal per jaar) met de erkende vakorganisaties over huidige en toekomstige werkgelegenheid overleg worden gepleegd.
   Partijen nemen als uitgangspunt het feit, dat een bedrijf een zich ontwikkelende organisatie is, welke door tal van factoren wordt bepaald.

   Eénmaal per jaar zal door partijen worden geëvalueerd hoe de werkgelegenheid zich heeft ontwikkeld. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld de onderneming te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.

8. Mocht om economische reden overgegaan moeten worden tot het beëindigen of niet verlengen van het dienstverband, dan zullen betreffende medewerkers als eerste weer worden aangenomen op het moment dat er vacatures ingevuld moeten worden, mits er een redelijke match is tussen de vaardigheden van de werknemer en de vereiste vaardigheden voor de functievervulling waarbij leeftijd geen selectiecriterium is.

Artikel 8: Minnelijke oplossing van geschillen

In geval van beweerde niet-nakoming van een verplichting voortvloeiende uit of bij verschil van opvatting omtrent de uitlegging en/of vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze overeenkomst of daarbij behorende loon en arbeidsvoorwaarden door één van de partijen en/of één of meer van haar leden, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden), die zich over zo'n beweerde niet-nakoming, onjuiste uitlegging of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft (hebben), kennis aan het bureau van de wederpartij, tegen wie of wel tegen welk lid (leden) de klacht gericht is.

De besturen van partijen treden alsdan met elkander in overleg, teneinde te trachten op deze wijze tot een minnelijke oplossing te geraken, welke, indien deze bereikt wordt, ook bindend zal zijn.

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

Artikel 9: Wijziging der overeenkomst tijdens contractperiode

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijziging in de loon- en prijspolitiek van de regering zijn zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst wijzigingen van de overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in deze gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

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

Onverminderd het voorgaande komen partijen voorts overeen, dat, indien en voorzover tijdens de duur van dit contract in overleg tussen de regering en het georganiseerde bedrijfsleven wijziging wordt gebracht in de bij de totstandkoming van dit contract ten aanzien van de loonvorming geldende gedragsregels of daarbij gehanteerde formules, in gezamenlijk overleg zal worden nagegaan of en op welke wijze een voorziening zal worden getroffen om één en ander, met inachtneming van de alsdan geldende spelregels, te realiseren.

Artikel 10: Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden

De werkgever zal jaarlijks een bijdrage ter grootte van 0,3% van de bruto loomsom beschikbaar stellen ten behoeve van scholing-, vorming-, kader- en voorlichtingsactiviteiten, als ook voor het 4 jaarlijks congres en handhaving 5 fte's haventeam, voor de werknemers die onder deze CAO vallen en eventueel gezamenlijk met andere bedrijven voor de sector havens.

Artikel 10b: Werkgeversbijdrage Stichting Veilige Haven

EECV zal jaarlijks € 100,- per werknemer bijdragen aan de Stichting Veilige Haven (298 FTE's per 1-1-2024).

EECV spant zich in dat alle operationele en technische medewerkers in dienst gedurende de looptijd van deze cao het VCH-certificaat halen. EECV kan hiervoor klassikale training aanbieden.

Artikel 11: Reorganisatie van partijen

In geval van reorganisatie van de bij deze overeenkomst betrokken partijen keuren ondergetekenden onder I en II deze bij voorbaat goed en staan er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende zullen mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 12: Terugopleiden

EECV heeft, in het kader van het vergroten van de flexibele inzet van haar medewerkers, het beleid om alle operationele medewerkers op te leiden en in te zetten voor alle operationele functies. Hiertoe dienen een aantal medewerkers alsnog te worden opgeleid voor een aantal operationele functies. In het kader van het terugopleiden zijn de volgende afspraken gemaakt:

- Alle operationele medewerkers hebben met ingang van 1 januari 2003 de verplichting om te kunnen worden opgeleid voor alle operationele functies;
- De medewerkers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, zijn vrijgesteld van de verplichting tot terug-opleiding; zij kunnen hieraan wel vrijwillig deelnemen;
- De medewerkers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, zijn wel verplicht om zich de aanpassingen/wijzigingen in hun huidige functies eigen te maken.

Artikel 12a: Veiligheids CAO

EECV is bereid om de looptijd van deze CAO te gebruiken om de doelstellingen en visie verder uit te werken over een veiligheids CAO Droge Bulk. Indien dit tot de gewenste uitwerking leidt, kan dit in de CAO worden geïmplementeerd.

HOOFDSTUK 2: LONEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 ALGEMEEN

Artikel 13: Aanvullingen en wijzigingen loon en arbeidsvoorwaarden

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere loon en arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van de akte tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze akte zullen worden gehecht.
Bij tussentijdse wijziging of aanvulling bij algemeen overleg in de aan deze akte gehechte, door de Stichting van de Arbeid goedgekeurde en door partijen gewaarmerkte loon en arbeidsvoorwaarden zullen deze gewijzigde of nieuwe loon en arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze akte worden gehecht en door partijen gewaarmerkt. Deze overeenkomst blijft overigens onveranderd van kracht.

2.2 WERKTIJDEN

Artikel 14: Werkschema's en arbeidsduur

1. Er bestaan de volgende werkschema's:

   a. Een dagdienstschema van maandag tot en met vrijdag met een arbeidsduur van 7½ uur per dag en 37½ uur per week.

      Werktijden dagelijks tussen 07.00 uur tot 15.00 uur voor operationele medewerkers.
      Lunchtijd 30 minuten, tussen 11.00 en 12.00 uur.[2]

      Werktijden dagelijks tussen 08.30 uur en 16.30 uur voor beambten.
      Lunchtijd 30 minuten, van 12.30 uur tot 13.00 uur.

      Aan de werknemers, die volgens deze werkschema’s werkzaam zijn, worden 9 ADV dagen per jaar toegekend. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt alsdan 36,2 uur.

      Flexibele werktijden
      Medewerkers behorend tot de beambten- of zij die dagdienstfuncties uitvoeren kunnen daar waar het werkproces dit toelaat een verzoek indienen om op basis van flexibele werktijden te werken binnen de volgende randvoorwaarden:
      - Handhaving van de huidige 5 daagse werkweek en de wekelijkse arbeidsduur van 37,5 uur;
      - Binnen de standaard bloktijden aanvang tussen 7.00 en 9.00 uur en einde tussen 15.00 en 17.00 (daar waar binnen een afdeling in uitzonderingsgevallen een vroegere aanvangstijd mogelijk is, kan de directie gevraagd worden een afwijkende bloktijd vast te stellen);
      - Wanneer een werknemer gebruik maakt van de flexibele werktijden mag dit niet tot meer kosten voor de werkgever leiden (bijvoorbeeld personeelsvervoer).

   b. Een dag- / avondschema (2-ploegendienst) van maandag tot en met vrijdag.

De werktijden zijn:	per dag	per week
1e en 2e week maandag t/m vrijdag 07:00-15:00 uur	7½ uur	37½ uur
3e week maandag t/m vrijdag 15:00-23:15 uur	7¾ uur	38¾ uur
Dit is gemiddeld per week		38 uur

      Aan de werknemers, die volgens dit werkschema werkzaam zijn, worden 12 ADV dagen per jaar toegekend. De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt alsdan 36,17 uur.

[2] Werktijden zijn structureel aangepast na stemming en een half uur vervroegd voor alle operationele medewerkers in dagdienst, middagdienst en volcontinu (07.00-15.00-23.00)

c. Een vol-continuschema (5-ploegendienst) met een arbeidsduur van gemiddeld 32,55 uur per week.
In dit vol-continuschema wordt gedurende 21 diensten per 5 weken arbeid verricht of wel gemiddeld 4,2 diensten per week.
Met ingang van 1 juli 2003 is besloten dat wanneer de directie EECV een rooster wil wijzigen (bijvoorbeeld een voorwaarts roterend rooster in plaats van een achterwaarts roterend rooster, een rooster met een langere cyclus) zal het nieuw voorgestelde rooster worden voorgelegd aan de werknemers waarop het rooster betrekking heeft. Wanneer er in meerderheid mee akkoord wordt gegaan (50% plus 1) wordt het ingevoerd.

d. De ADV dagen zullen worden behandeld als snipperdagen (zie in dit verband artikel 34, lid j en k).
Bij elke aaneengesloten periode van arbeidsongeschiktheid van 6 weken wordt één ADV dag afgeboekt, met dien verstande dat bij een aaneengesloten periode van arbeidsongeschiktheid van één jaar geen recht op ADV dagen over dat jaar meer bestaat.

e. Een werkschema voor de afdeling Planoffice met een arbeidsduur van gemiddeld 36,12 uur per week. In dit schema wordt gedurende 17 diensten van 8,5 uur per 4 weken arbeid verricht of wel 4,25 diensten per week.

2. Het werkschema geldt voor tenminste 3 maanden.
In een kalenderjaar kan het schema waarin een werknemer is tewerkgesteld éénmaal worden gewijzigd.
In geval van wijziging van het schema dient de wijziging een maand van te voren te worden medegedeeld.
De vaststelling vindt plaats na overleg met de werknemer.
In geval van inkomstenvermindering bij een cycluswijziging wordt verwezen naar artikel 22.

3. Bij indiensttreding wordt met iedere werknemer overeengekomen volgens welk werkschema hij zijn werkzaamheden zal verrichten.

4. De afdelingsleiding (team coördinatoren of coördinatoren) heeft de bevoegdheid om in geval van structurele arbeidsongeschiktheid (ter beoordeling van de bedrijfsarts) een medewerker in een andere spil te plaatsen. In geval van omspillen zal rekening kunnen worden gehouden met de huiselijke omstandigheden van betrokkene.

5. Met betrekking tot werkschema’s, arbeidsduur, arbeidstijden en lunch- en rusttijden is de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet en het bepaalde in de WOR van toepassing. Een en ander met inachtneming van de vigerende CAO-bepalingen.

6. Deeltijdarbeid

a) De behoefte aan c.q. de mogelijkheid tot deeltijdarbeid wordt vastgesteld per afdeling, door het betreffende afdelingshoofd in overleg met de Teamcoördinator Personeel & Organisatie.

b) Aanstelling in een deeltijddienstverband geschiedt op basis van vrijwilligheid.

c) Bij aanstelling in een deeltijddienstverband worden alle arbeidsvoorwaarden berekend en toegekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van de voor de functie geldende normale volledige arbeidsduur.

Artikel 15: Lunch- en rusttijden

a. De lunchtijd bedraagt een half uur, welke op zodanige tijdstippen zal worden opgenomen dat het werk normaal doorgang kan vinden, m.a.w. in het bedrijf is sprake van verschoven lunchtijden.
De leiding der onderneming is bevoegd de lunchtijd te verzetten naar een half uur vóór of een half uur na de gebruikelijke lunchtijd.

Aanzegging dient een half uur van tevoren plaats te vinden.
Na vijf uur arbeid achtereen zal evenwel gelegenheid tot lunchen worden gegeven.

b. Tussen het einde van een dienst en de aanvang van de daaropvolgende dienst dient te worden uitgegaan van een rusttijd van minimaal 12 uur met één keer per arbeidsweek een minimum duur van 10 uur.

c. Lunchtijd 30 minuten (uiterlijk na 5 uur arbeid).

Artikel 16: Activiteiten waarvoor betaling in het vaste salaris is begrepen

Elke medewerker, werkzaam volgens een meer-ploegendienst, is ongeacht rang of functie, gehouden op een zodanig tijdstip aanwezig te zijn en tot een zodanig tijdstip aanwezig te blijven, dat de werkzaamheden, op de juiste wijze voorbereid, stipt op tijd kunnen worden aangevangen, overgedragen of afgesloten, ongeacht waar het werkobject zich binnen het bedrijf of delen daarvan bevindt.

De overdracht van de werkzaamheden vindt plaats in de periode van één kwartier voor aanvang van de dienst tot en met één kwartier na einde van de dienst. Het bovenstaande includeert dat bij overgang op het volgende spil alle werkzaamheden ononderbroken voortgang zullen vinden.

Artikel 17: Overwerk

a. Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, is de werknemer gehouden, rekening houdende met de wettelijke bepalingen, aansluitend aan de dagelijkse arbeid maximaal 2 uur overwerk te verrichten. Overwerk van meer dan 2 uur per dag zal in overleg met de ondernemingsraad worden geregeld.

b. Alle toezichthouders (Operationele Afdeling) worden op basis van vrijwilligheid in de gelegenheid gesteld om over te werken. Zij kunnen, mits opgeleid en ervaren, worden ingezet voor alle operationele functies.

Artikel 18: Tewerkstelling op feestdagen en in het weekeinde

Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:
Nieuwjaarsdag;
1e en 2e Paasdag;
Hemelvaartsdag;
1e en 2e Pinksterdag;
1e en 2e Kerstdag;
Koningsdag (27 april)*;
5 mei; 1x per 5 jaar ingaande 1995.

* Als Koningsdag (27 april) op een zondag valt, dan zal de officiële feestdag voor EECV op de zaterdag daaraan voorafgaand (26 april) gelden. EECV volgt hierin de landelijke richtlijnen over de feestdagen van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (O.C.W.)

Arbeid op deze dagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.
Indien op feestdagen wordt gewerkt, gelden de arbeidsduur en de arbeidstijdindeling als op gewone werkdagen.
De leidinggevende bepaalt naar gelang het werkaanbod de minimale bezetting, die nodig is.

Er wordt geen compenserend verlof toegekend indien de feestdag valt op een dag waarop de medewerker reeds vrijaf heeft.

Toepassing bij arbeid in een niet-continusysteem
De feestdagen worden geacht in te gaan te 17.30 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen op de dag na de feestdag bij de aanvang van de ochtenddienst.

Toepassing bij arbeid in een vol-continusysteem
De feestdagen worden geacht in te gaan te 23.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen op de dag bij de aanvang van de ochtenddienst volgende op de feestdag.

Van 24 december 15.00 uur tot 27 december 07.00 uur en van 31 december 15.00 uur tot 2 januari 07.00 uur zal, behalve in zeer urgente gevallen na onderling overleg, geen arbeid worden verricht.

Artikel 19: Tijd-voor-tijd-regeling

Per gewerkt overuur mag 1 uur compenserende vrije tijd worden opgenomen onder inhouding van 0,52% van het basismaandsalaris per uur voor operationele medewerkers en 0,56% van het basismaandsalaris per uur voor beambten.

Voor alle medewerkers geldt dat alle overwerk in de periode van zaterdag 07.30 uur tot maandag 07.30 uur (dagdienst en 2-ploegendienst) en op roostervrije dagen (volcontinudienst) kan worden omgezet in vrije dagen onder inhouding van 0,52% van het basismaandsalaris per uur voor operationele medewerkers en 0,56% van het basismaandsalaris per uur voor beambten.

Voor overuren die zijn gemaakt in het weekend of nachtdienst kan de Tijd voor Tijd alleen worden opgenomen in het weekend of in de nachtdienst. Voor overuren die zijn gemaakt in de dag- of middagdienst kan de Tijd voor Tijd alleen worden opgenomen in een dag- of middagdienst.

2.3 SALARISSEN EN TEWERKSTELLING

Artikel 20: Salarisgebouw, functiegroepen, salarisschalen, consumenten-prijsindex

1. Met ingang van 1 januari 2002 is het salarisgebouw voor beambten in werking getreden en worden de medewerkers hierin ingedeeld. De standaard ORBA-systematiek (functiebeschrijving en –waardering) is van toepassing.

   Periodieke verhogingen van het salaris worden enkel op basis van beoordeling gegeven.
   De beoordeling dient eenmaal per jaar plaats te vinden. Beoordelingsgesprekken van beambten zullen tijdig plaatsvinden zodat een eventueel periodiek per 1 januari kan worden toegekend.

   In 2021 zal het functionerings/beoordelingssysteem uitgewerkt worden met werkgroep VAB/OR. Als er overeenstemming is, zal het vanaf 2022 worden ingevoerd.

   De stappen in het loongebouw zullen als volgt zijn:
   - Uitstekend 2 of meer periodieken
   - Zeer goed 2 periodieken
   - Goed 1 periodiek
   - Matig ½ periodiek
   - Onvoldoende geen periodiek

   Er zal eveneens een beroepsprocedure worden opgesteld voor medewerkers die niet instemmen met de verstrekte beoordeling.
   Indien er sprake is van functiewijziging en daaraan gekoppelde verandering van functiegroep zal de medewerker in de aan de nieuwe functiegroep gerelateerde salarisgroep worden ingedeeld en zal het salaris worden verhoogd tot de dichtstbijzijnde hoger gelegen periodiek in die salarisgroep.
   De index- en initiële verhogingen worden verwerkt in de salaristabel van zowel beambten als operationele medewerkers.

   De operationele werknemers zijn ingedeeld in functies.

   a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen.
      De indeling is vermeld in bijlagen A en B bij deze overeenkomst.

   b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal.
      De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.

2. In principe wordt ervan uitgegaan, dat alle werknemers binnen het bedrijf kunnen worden uitgewisseld, voorzover en naar gelang een goede gang van zaken dit noodzakelijk maakt, met inachtneming van de capaciteiten van betrokkenen.

3. Consumenten-prijsindex

a. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zal per 1 januari van enig jaar het salaris worden verhoogd met de procentuele stijging van het consumentenprijsindexcijfer over de periode april - oktober daaraan voorafgaand en per 1 juli van enig jaar met de procentuele stijging over de periode oktober - april daaraan voorafgaand.

b. Bij een daling van het consumentenprijsindexcijfer geldt dezelfde procedure als onder a. beschreven, maar wordt het salaris uiteraard verlaagd.

c. Bij de toepassing van de prijsindexeringregeling wordt vanaf 1 januari 2003 uitgegaan van de consumentenprijsindexcijfers, reeks voor alle huishoudens - afgeleid.

4. Alle in de CAO genoemde toeslagen worden geïndexeerd.

5. Alle werknemers ontvangen per 1-6-2024 eenmalig 750 euro netto. Per 1-1-2025 worden de basismaandsalarissen verhoogd met 1% onverlet APC. Per 1-1-2026 worden de basismaandsalarissen verhoogd met 1% onverlet APC.

Artikel 21: Ploegentoeslag en toeslag voor arbeid onder bezwarende omstandigheden

Ter verkrijging van het schemamaandsalaris zijn voor het werken in de in artikel 14 genoemde werkschema's de navolgende toeslagen op het basismaandsalaris, toegepast:

- dagdienst…… 0 %
- dag-/avonddienst (2-ploegendienst)…….…… 12,5%
- planoffice…… 14 %
- vol-continudienst…… 30 %

In geval van het verrichten van werkzaamheden onder bezwarende omstandigheden wordt bovendien de navolgende toeslag op het basismaandsalaris toegekend:
- dagdienst, dag-/avonddienst (2-ploegendienst) en vol-continudienst…… 10,6%

Artikel 22: Afbouwregeling ploegentoeslag

A. De werknemer, die op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, ontvangt vanaf het moment van overplaatsing de juiste schematoeslag.

B. Bij wijziging van werkschema van werknemers anders dan op eigen verzoek (medisch voorschrift wordt niet als zodanig aangemerkt) zal, indien in onderling overleg tussen betrokkene en bedrijfsleiding geen overeenstemming wordt bereikt, in overleg worden getreden met de bij deze CAO betrokken vakorganisatie.

De werknemer, die wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een schema waarvoor een lagere schematoeslag geldt, behoudt, afhankelijk van de periode welke hij laatstelijk ononderbroken volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt, de navolgende percentages van het nominale nadelige verschil in schematoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:

1. indien hij korter dan 3 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt: 0 %

2. indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
   100 % gedurende de lopende maand
   60 % gedurende 2 maanden
   20 % gedurende 1 maand

3. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
   100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   80 % gedurende 2 maanden
   60 % gedurende 2 maanden

40 % gedurende 1 maand
20 % gedurende 1 maand

4. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
   100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   80 % gedurende 4 maanden
   60 % gedurende 3 maanden
   40 % gedurende 3 maanden
   20 % gedurende 3 maanden

5. indien hij langer dan 5 jaar doch korter dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
   100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   80 % gedurende 7 maanden
   60 % gedurende 7 maanden
   40 % gedurende 7 maanden
   20 % gedurende 7 maanden

6. indien hij langer dan 10 jaar volgens het hoger beloonde schema heeft gewerkt:
   100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
   80 % gedurende 15 maanden
   60 % gedurende 15 maanden
   40 % gedurende 14 maanden
   20 % gedurende 14 maanden

7. indien hij 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing: 100 % van het nominale verschil tot het bereiken van de pensioen-gerechtigde leeftijd c.q. tot het moment waarop van een vervroegde uittredingsregeling gebruik wordt gemaakt.
   De bovenstaande onder de punten 1 tot en met 6 vermelde afbouwregeling is voor deze categorie werknemers eveneens van toepassing bij plaatsing in een dagdienstvacature op eigen verzoek.

Artikel 23: Betaling van overuren en feestdagen

1. Slechts voor overwerk, waartoe uitdrukkelijk opdracht is gegeven, is een vergoeding verschuldigd.

2. De betaling voor gewerkte overuren – met afrekening per ½ uur – met uitzondering van het eerste uur dat als een vol uur wordt afgerekend, is met ingang van 1 april 1999 voor operationele medewerkers:
   - voor overuren die aansluiten op de normale dienst: 1,1% van het basismaandsalaris plus de vuilwerktoeslag;
   - voor overuren op alle roostervrije dagen: 1,3% van het basismaandsalaris plus de vuilwerktoeslag;

   en voor beambten:
   - voor overuren die aansluiten op de normale dienst: 1,12% van het basismaandsalaris
   - voor overuren op zaterdag, zondag en roostervrije dagen: 1,3% van het basismaandsalaris

   Voor overuren op roostervrije zaterdag- en zondagnachten is vanaf 1 januari 2011 een percentage van 1,4% van het basismaandsalaris plus de vuilwerktoeslag van kracht.

3. Aan werknemers, die op zon- en feestdagen en/of zaterdag na 15.30 uur zijn besteld, doch in het geheel niet worden tewerkgesteld, is over de niet gewerkte tijd verschuldigd: 0,68% van het basismaandsalaris per uur. Is bij de bestelling niets gezegd, dan wordt deze beschouwd als een bestelling voor één dienst.

4. Als een dagdienstmedewerker een beperkt aantal diensten (1 tot maximaal 5) meedraait in de continudienst is er sprake van ‘omspillen’.
   Hiervoor ontvangt de medewerker een ‘omspiltoeslag’.

De toeslag per dag wordt als volgt berekend:
Voor omspillen van dagdienst naar middagdienst:
7,5 uur x (0,78 – 0,52) x 1% basissalaris
Voor omspillen van dagdienst naar nachtdienst:
7,5 uur x (1,04 – 0,52) x 1% basissalaris

2.4 BIJZONDERE BELONINGEN / VERGOEDINGEN

Artikel 24: Vakantietoeslag

a. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
b. De vakantietoeslag bedraagt één - op het moment van uitbetaling geldend - schema-maandsalaris, indien de werknemer gedurende het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever blijft.
c. Bij indiensttreding vóór of op de 15e van de maand wordt voor de berekening van de vakantietoeslag het dienstverband geacht te zijn aangevangen op de eerste dag van die maand.
d. Bij beëindiging van het dienstverband ná de 15e van de maand wordt voor de berekening van de vakantietoeslag het dienstverband geacht te zijn beëindigd op de laatste dag van de maand, mits het feitelijke dienstverband dan tenminste één maand heeft geduurd. Bij beëindiging van het dienstverband zal het eventueel teveel uitbetaalde met de werknemer worden verrekend.
e. Bij een dienstverband korter dan één maand wordt de vakantietoeslag toegekend over-eenkomstig de wettelijke bepalingen.
f. De uitbetaling zal plaatsvinden in de maand april (eventueel vroeger bij opname van de aaneengesloten vakantie).
g. Zij, van wie ten tijde van de betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de vakantietoeslag ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
h. Bij overlijden zal de uitkering pro rata aan de nabestaanden worden toegekend.

Artikel 25: 13e maand - uitsluitend voor beambten

a. De 13e maand wordt berekend per kalenderjaar.
b. De 13e maand bedraagt een - op het moment van uitbetaling geldend - schemamaandsalaris.
c. Bij indiensttreding voor of op de 15e van een maand wordt voor de berekening van de 13e maand het dienstverband geacht te zijn aangevangen op de eerste dag van die maand.
d. Bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van de maand wordt voor de berekening van de 13e maand het dienstverband geacht te zijn beëindigd op de laatste dag van die maand, mits het feitelijke dienstverband dan tenminste een maand heeft geduurd. Bij beëindiging van het dienstverband zal het eventueel teveel betaalde met de medewerker worden verrekend.
e. De uitbetaling zal plaatsvinden in de maand november.
f. Zij, van wie ten tijde van betaling de proeftijd nog niet is verstreken, zullen de 13e maand ontvangen bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.
g. Bij overlijden zal de uitkering pro rata aan de nabestaanden worden toegekend.

Artikel 26: Premiespaarregeling

Voor medewerkers, die op 31 december 2002 aan de premiespaarregeling deelnamen, wordt deze voortgezet met een bruto werkgeverspremie.

Artikel 27: Correctiedagen

Aan de werknemers, werkzaam volgens het vol-continuschema (5-ploegendienst), zullen per kalenderjaar twee correctiedagen worden toegekend, die naar keuze van de werknemer in tijd of in geld kunnen worden opgenomen. De vergoeding in geld voor deze dagen is voor operationele medewerkers gesteld op 4,0% en voor beambten op 4,3% van het basismaandsalaris per dag (zie bijlage IV).
Met ingang van 1 januari 2010 zal ter compensatie van het niet verhogen van de vuilwerktoeslag aan alle medewerkers 2 extra correctiedagen worden toegekend. Deze dagen dienen voor het einde van elk jaar opgenomen te zijn. Als dit niet gebeurt, wordt het saldo in januari van het volgende jaar uitbetaald volgens bovengenoemde vergoeding.

Artikel 28: Bijdrage werkgever in de premie zorgverzekering

De vergoeding voor de basisziektekostenverzekering bedraagt 50% van de premie voor de collectieve basisverzekering afgesloten door de werkgever. Uitkering geschiedt maandelijks. Voorwaarde hierbij is dat wordt deelgenomen aan de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering of via vakvereniging FNV bij ziektekostenverzekeringsmaatschappij Menzis.

Artikel 29: BHV- en EHBO-vergoeding

Aan medewerkers, die lid zijn van het BHV-team, zal maandelijks een bruto vergoeding worden toegekend. De hoogte van de vergoeding staat vermeld op de salarisschalen en wordt gelijktijdig met de salarissen geïndexeerd. Aan medewerkers, die geen lid zijn van het BHV-team, maar wel in het bezit zijn van een geldig EHBO-diploma zal – indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht – dezelfde vergoeding worden toegekend.

Artikel 30a: Extra vuil-werk toeslag

Voor het doorslijpen van rubberen transportbanden wordt een extra vuil-werk toeslag toegekend van € 3,00 per halve dienst (vanaf 1 januari 2018).

Artikel 30b: Toeslag bediening sproei- of vacuumwagen terreinploeg

De medewerker in de terreinploeg, die noodzakelijk een vacuüm- of sproeiwagen moet bedienen, ontvangt hiervoor een toeslag van € 5,- bruto per uur.

Artikel 31: Jubileumuitkering

De medewerker, die onafgebroken in dienst is geweest van EECV, wordt een eenmalige gratificatie uitgekeerd van:

- 0,25 bruto basismaandsalaris bij 15 jaar
- 1,0 bruto basismaandsalaris bij 25 jaar netto uitgekeerd en
- 1,5 bruto basismaandsalaris bij 35 jaar dienstverband.

Indien van toepassing, is deze uitkering inclusief vuilwerktoeslag.

Artikel 32: Bonusregeling

Per 2018 is de Bonusregeling in deze overeenkomst opgenomen en per 2024 teruggebracht van 5 naar 3 doelstellingen. In overeenstemming met de ondernemingsraad heeft de werkgever factoren met bijbehorende doelen bepaald waarop een jaarlijkse bonus wordt berekend.
De totale maximale hoogte is op € 1.250 bruto per jaar vastgesteld. De te realiseren doelstellingen en waarden, en eventueel aanvullende afspraken voor het boekjaar 24/25 en de daaropvolgende boekjaren, worden door partijen per jaar tijdig besproken en geëvalueerd.

Bonusfactoren	**0%**	**25%**	**50%**	**75%**	**100%**	**Max bruto bedrag**
% - Ziekteverzuim percentage	>6,7	> 6,3 ≤ 6,7	> 5,9 ≤ 6,3	> 5,5 ≤ 5,9	< 5,5	**€ 500**
# - Aantal meldingen door personeel in InBisco (gerelateerd aan veiligheid en ter verbetering van de veiligheid)	<30	≥ 30 < 45	≥ 45 < 60	≥ 60 < 75	≥ 75	**€ 375**
% - Deelname MTO EECV en Pulse Check (gemiddelde van som enquetes in boekjaar)	<30	≥ 30 < 45	≥ 45 < 60	≥ 60 < 75	≥ 75	**€ 375**
				Max totaal		**€ 1.250**

Boekjaar 23/24: vanwege het afsluiten van de cao 2024 in mei 2024 is afgesproken dat doelstelling voor ziekteverzuim voor het lopende boekjaar 23/24 wordt gezien als 100%, waarmee het bedrag van € 500.- bruto voor dit jaar is zeker gesteld.

Artikel 33: Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal het schemamaandsalaris.

Onder de nagelaten betrekkingen worden verstaan:

a. de echtgenoot/echtgenote/wettige partner, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
b. bij ontstentenis van de echtgenoot/echtgenote/wettige partner, de minderjarige, wettige of natuurlijke kinderen;
c. bij ontbreken van de onder a. en b. bedoelde personen, degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzag.

Overlijdensuitkeringen aan genoemde nagelaten betrekkingen door instanties als het UWV worden op deze uitkering in mindering gebracht.

HOOFDSTUK 3: VERLOF

3.1 VAKANTIE

Artikel 34: Vakantieregeling

a. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december van het lopende jaar.

b. De vakantie wordt per volle kalendermaand dienstverband toegekend en bedraagt 23 diensten per jaar bij vol-continu-arbeid.
Bij tewerkstelling in een niet-continusysteem bedraagt de vakantie 25 diensten per jaar.
Bij indiensttreding op een andere dag dan de 1e van de maand, wordt het aantal verlofuren naar rato toegepast.

c. Bij beëindiging van het dienstverband op een andere dag dan de laatste van de maand, wordt het aantal verlofuren naar rato toegepast.
Bij een dienstverband korter dan één maand wordt een vakantie toegekend overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

d. Gedurende het vakantiejaar wordt de vakantie-aanspraak volgens onderstaand schema opgebouwd:

Aantal volle kalendermaanden dienstverband, gedurende het vakantiejaar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aantal diensten, waarop vakantie-aanspraak bestaat:												
- Bij vol-continu-arbeid:	2	4	6	8	10	12	13	15	17	19	21	23
- Bij niet vol-continu-arbeid:	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

e. Ervan uitgaande dat dit binnen de bedrijfsvoering realiseerbaar is, mag een aaneengesloten vakantie van maximaal vier weken (met vijf weekenden) worden opgenomen.

f. De werknemer behoudt gedurende de vakantie aanspraak op salaris, gebaseerd op zijn normale schemamaandsalaris.

g. Nieuwe vakantiewetgeving
In afwijking van de nieuwe vakantiewetgeving blijft de verjaringstermijn 5 jaar. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig verlof opgebouwd. Per jaar wordt tenminste het wettelijk minimum aantal verlofdagen (20) opgenomen. EECV draagt er zorg voor dat medewerkers ook daadwerkelijk dit verlof kunnen opnemen. Mocht dit in voorkomende gevallen niet lukken, dan is de betreffende werknemer gerechtigd om deze dagen mee te nemen naar het volgende jaar. In geval van arbeidsongeschiktheid, wordt bij de aanvraag voor vakantie, het advies van de arbo-arts gevraagd. Indien er geen bezwaar is van de bedrijfsarts om met vakantie te gaan, wordt er verlof afgeboekt.

De wettelijke verlofdagen die niet genoten worden in het jaar van toekenning, dienen vóór 1 juli van het nieuwe jaar opgenomen te worden. Mocht EECV deze wettelijke verlofdagen niet toekennen c.q. intrekken, dan zullen deze omgezet worden naar bovenwettelijke verlofdagen. Bovenwettelijk verlofdagen, die na vijf jaar niet zijn opgenomen (de dagen van voor 1-1-2018 geldt dit voor alle dagen, daarna alleen voor de bovenwettelijke dagen), worden automatisch uitbetaald.

h. De werknemer, die langer dan twaalf maanden niet kan werken wegens arbeidsongeschiktheid, kan bij zijn herstel over de periode van arbeidsongeschiktheid

aanspraak maken op vakantierechten over een tijdvak van ten hoogste één jaar. Bedoelde vakantierechten worden opgebouwd over het laatste jaar van zijn arbeidsongeschiktheid.

i. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem niet genoten vakantiedagen, waarop hij recht heeft, te genieten c.q. geldt voor iedere niet genoten vakantiedag een evenredige betaling.

j. Het opnemen van afzonderlijke vrije dagen geschiedt zoveel mogelijk buiten het normale vakantieseizoen, in overleg met de directe chef.

k. Op een tijdige schriftelijke aanvraag voor snipperdagen en/of verlof, zal de werknemer binnen 24 uur daarna schriftelijk antwoord ontvangen. Indien de aanvraag is goedgekeurd kan deze goedkeuring alleen worden ingetrokken in geval van onverwachte probleemsituaties binnen het bedrijf/de afdeling/de ploeg, die op het moment van goedkeuring niet hadden kunnen worden voorzien.
Bij de overweging tot intrekking dienen niet alleen de belangen van het bedrijf doch ook de belangen van de medewerker te worden meegewogen, met name het aspect rusttijd ten behoeve van de medewerker.

l. Te veel opgenomen vakantiedagen kunnen bij een beëindiging van het dienstverband worden verrekend met c.q. teruggevorderd van het salaris of andere aanspraken op betaling.

m. Het opnemen van verlof is mogelijk in minuten.

Artikel 35: Verlof sparen en kopen verlofdagen

- De medewerkers worden in de gelegenheid gesteld om gedurende de looptijd van deze CAO maximaal 20 verlofdagen per jaar te kopen. Deelnemers aan de Eerder Stoppen Met Werken regeling (ESMW zie Bijlage VIII) hebben recht om maximaal 10 verlofdagen te kopen.
- Voor het kopen van een dag zal een bedrag van 0,4% van het basisjaarsalaris in rekening worden gebracht; Voor de vaststelling van het basisjaarsalaris voor de medewerkers in de operationele dagdienst, de tweeploegendienst of de volcontinudienst wordt het respectievelijke schemajaarsalaris als uitgangspunt gehanteerd;
- De aanvraag voor het kopen van dagen dient tijdig te worden ingediend bij de afdeling Personeel & Organisatie;
- De gekochte dagen moeten tijdens de looptijd van deze CAO worden opgenomen;
- De gekochte dagen kunnen niet worden opgenomen in de periode van 15 juni tot 15 augustus (hoogseizoen);
- De dagen mogen niet aaneengesloten worden opgenomen. Ingeval van zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen de dagen, in overleg tussen leidinggevende en medewerker, wel aaneengesloten worden opgenomen;
- De gekochte dagen moeten op basis van evenredigheid worden opgenomen. Hieronder wordt verstaan dat de gekochte dagen op basis van een evenredige verdeling van het roosterschema van de betreffende werknemer worden opgenomen. Er dient dan een gelijke verdeling over de dagen van de week, de dagen in het weekeinde en de ochtend-, middag- en nachtdienst plaats te vinden;
- De aanvraag voor de opname van de dagen vindt, conform de huidige procedure voor de verlofopname, plaats in overleg met de leidinggevenden;

Artikel 36: Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

De werknemer heeft bij langdurig en onafgebroken dienstverband of bij het bereiken van een hogere leeftijd volgens onderstaande schaal aanspraak op één of meer dagen extra vakantie per jaar. Deze dagen worden op 1 januari van enig jaar voor het geldende kalenderjaar toegekend en niet pro rata vastgesteld. Voor de vaststelling van het aantal dagen is 31 december van het geldende kalenderjaar bepalend.

Bij de vaststelling van de duur van het dienstverband zal voorafgaande aansluitende diensttijd bij geregistreerde Rotterdamse havenbedrijven en bij het twee- / driejarig leerlingstelsel worden mee-geteld.

Personeel, dat de dienst verlaat, dient alle vakantierechten gerealiseerd te krijgen, derhalve ook de dagen ontstaan door langdurig dienstverband of leeftijd. Over de extra vakantiedagen wordt het salaris als bedoeld in Artikel 34, lid f. doorbetaald.

Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband		**of**	**Leeftijd**	
		45 jaar	50 jaar	55 jaar
		1	2	3
Bij 10 jaar	1	1	2	3
Bij 20 jaar	2	2	2	3
Bij 30 jaar	3	3	3	3

Artikel 37: Voorzieningen voor werknemers van 50 jaar en ouder

De werknemers vanaf de leeftijd 50 jaar tot hun AOW-leeftijd, op wie deze CAO van toepassing is, komen op hun verzoek in aanmerking voor de navolgende voorzieningen:

a. Vrijstelling van bepaalde werkzaamheden voor werknemers van 60 jaar en ouder volgens door artsen van de Arbodienst, waarbij EECV is aangesloten, te verstrekken aanbevelingen, voorzover plaatsing in ander werk c.q. functie mogelijk is.

b. Voor werknemers vanaf 64 jaar één dag per week minder werken met behoud van salaris over deze dag en behoud van pensioenaanspraken. De vrije dag in overleg met het bedrijf te bepalen[3]. De medewerker, die deelneemt aan deze regeling, komt niet in aanmerking voor overwerk.

c. 1) Werknemers met geboortejaar 1950-1959 kunnen op hun verzoek jaarlijks in aanmerking komen voor dagen vrijaf op basis van:
50 jaar - 2 dagen
51 jaar - 2 dagen
52 jaar - 3 dagen
53 jaar - 3 dagen
54 jaar - 3 dagen
55 jaar - 5 dagen
56 jaar - 6 dagen
57 jaar - 7 dagen
58 jaar - 8 dagen
59 jaar - 9 dagen
60 jaar - 11 dagen
vanaf 61 jaar- 15 dagen tot einde dienstverband

2) Voor de vaststelling van het aantal dagen per werknemer wordt uitgegaan van de leeftijd van de werknemer op 31 december van het kalenderjaar.

3) Bij aaneengesloten ziekte van langer dan een maand of beëindiging van het dienstverband wordt het aantal dagen proportioneel vastgesteld.

4) De dagen, waarop vrijaf zal worden gegeven, worden in overleg met de werknemers vastgesteld. Hierbij zal rekening worden gehouden met bedrijfsomstandigheden, afwezigheid wegens vakantie, respectievelijk aanwijzingen van de ondernemingsraad.

5) Over de dagen, waarop vrijaf wordt genoten, wordt 90% van het salaris vergoed dat bij normale arbeid zou zijn verdiend.
Dagen, waarvan geen gebruik wordt gemaakt vervallen aan het einde van enig kalenderjaar en worden nimmer in geld uitbetaald.

[3] Over een dag betaalt de werknemer zelf het werknemersaandeel van de pensioenpremie; het restant komt ten laste van de werkgever. In arbeidsweken met een feestdag valt de vrije dag op deze feestdag.

6) Levensfasedagen
Met ingang van 1 januari 2014 zullen de ouderendagen (90%-dagen), artikel 37 onder c1., tot de leeftijd van 60 jaar vervallen en worden omgezet in verlofdagen. De benaming van deze dagen is Levensfasedagen en deze dagen hebben de status van een verlofdag. Deze levensfasedagen komen in tegenstelling tot hetgeen in artikel 34 staat vermeld, niet te vervallen. Deze dagen dienen echter wel voor de pensioendatum of voor de fitregeling door de medewerker opgenomen te worden.

Verdere toelichting op deze afspraak:

- Tot en met geboortejaar 1959 blijft de bestaande regeling onveranderd;
- Vanaf geboortejaar 1960 tot de leeftijd van 60 jaar vindt er een opbouw van levensfasedagen plaats op persoonsniveau en op basis van de omslagfactor van de 90% dagen naar de levensfasedagen (100%),
- Als deze medewerkers de leeftijd van 60 jaar bereiken, vindt er weer opbouw van de 90% dagen plaats op basis van de bestaande regeling,
- Nieuwe medewerkers hebben met ingang van 1 januari 2014 vanaf de datum van indiensttreding tot datum uit dienst een opbouw van twee levensfasedagen per jaar. Zij hebben geen aanspraak op de bestaande regeling (90%).

Artikel 38: Extra vrije dagen voor jeugdige werknemers

Werknemers, die op 1 april de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, kunnen per kalenderjaar gedurende maximaal drie dagen met behoud van schemasalaris in de gelegenheid worden gesteld tot deelname aan die activiteiten, welke de algemene ontwikkeling van de werknemer bevorderen.

Artikel 39: Studietijd

De medewerkers van EECV die een studie van minimaal een jaar volgen en waarbij de studietijd voor een gedeelte in vrije tijd plaatsvindt, komen in aanmerking voor maximaal 3 bijzondere verlofdagen per jaar, gebaseerd op 1 dagdeel bijzonder verlof per 7 dagdelen in eigen tijd gevolgde studie.

3.2 BIJZONDER VERLOF

Artikel 40: Organisatieverlof

1. Aan een werknemer, die lid is van de werknemersorganisatie, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris[4] - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:
   a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
   b. het deelnemen aan door de genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.

   Een aanvraag voor betreffend verlof dient schriftelijk en tijdig van te voren te worden ingediend bij de Teamcoördinator Personeel & Organisatie.

2. Hierbij gelden de volgende maxima:
   a) Bij aanspraken op verlofdagen wordt uitgegaan van de getalsverhouding van 1 verlofdag per 4,2 georganiseerde werknemers in dienst van de onderneming.
   b) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlofdagen per jaar worden opgenomen.

[4] Onder salaris te verstaan het (schema)salaris, dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

[3] De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2023: € 347,= per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg met de werkgever worden verhoogd.

3. De werkgever zal voor een organisatieverlofdag een vergoeding[5] van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.

Artikel 41: Kort verzuim

a. In de volgende gevallen wordt over de binnen de voor betrokkene geldende arbeidsweek vallende werkdagen verlof met behoud van salaris verleend:

1 dag bij :
- ondertrouw van de werknemer;
- huwelijk van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters;
- haar/zijn 12½-, 25- en 40-jarig huwelijk;
  Valt haar/zijn huwelijksjubileum op een zon- of feestdag, dan behoudt de werknemer het recht op een vrije werkdag, op te nemen één week voorafgaande aan of één week volgende op de huwelijksdag.
  Bij haar/zijn 25-jarig huwelijksjubileum kan de werknemer één dag naar keuze opnemen in de periode liggende tussen twee weken voorafgaand aan en twee weken volgende op de huwelijksdag.
- het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders of schoonouders;
- overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen;
- verhuizing (maximaal 1x per jaar).

1 dag voor :
- het afleggen van een examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is.

2 dagen bij :
- huwelijk van de werknemer;
- overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders, schoonouders of niet inwonende eigen, stief- of pleegkinderen.

4 dagen bij :
- overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van haar/zijn inwonende eigen, stief- of pleegkinderen;
- overlijden van één van haar/zijn (stief-)ouders als voor de begrafenis/crematie wordt zorggedragen.

b. 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.

c. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en specialist, alsmede voor door de overheid opgelegde verplichtingen zal aan de werknemer naar billijkheid en behoefte vrijgegeven worden met behoud van salaris of aanvulling tot het salaris, voorzover de overheid bij de door haar opgelegde verplichtingen geen of onvolledige vergoeding over de desbetreffende tijd geeft. Deze laatste bepaling is niet van toepassing, wanneer genoemde verplichting voortspruit uit overtredingen van de werknemer of uit het niet geheel nakomen van de door de overheid opgelegde verplichtingen.

d. Rechten op grond van de kort verzuim-regeling, die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

e. De werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer deze zijn/haar arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste

opvang van een plotseling ziek kind). De werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke korte naar billijkheid te berekenen tijd.

f. Een werknemer kan per jaar maximaal 10 dagen (naar rato van het dienstverband) zorgverlof opnemen om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van het dagloon van de werknemer.

g. Vanaf 1 juli 2020 is het geboorteverlof verruimd met de komst van ‘Wet invoering extra geboorteverlof’ (WIEG). Werknemer heeft vanaf dat moment recht op éénmaal de wekelijkse arbeidsduur én werknemer heeft de mogelijkheid om aanvullend geboorteverlof op te nemen. Werkgever volgt hierin de wet, ook m.b.t. eventueel toekomstige aanpassingen van het (aanvullend) geboorteverlof.

Artikel 42: Onbetaald verlof

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar, mits:

a) de werkgever te allen tijde de vrijheid behoudt de aanvraag al dan niet te honoreren;
b) alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van dit onbetaald verlof voor rekening van de werknemer zijn. Medewerk(st)ers die hiervan gebruik wensen te maken, zullen zorgvuldig worden voorgelicht door de afdeling Personeel & Organisatie over de mogelijke gevolgen in met name de (sociale) verzekeringssfeer;
c) wordt bepaald dat gedurende het onbetaald verlof de werknemer geen arbeid als gevolg van een terzake afgesloten (arbeids)overeenkomst mag verrichten;
d) dit verlof voor gedurende minimaal één week en tot maximaal drie maanden wordt aangevraagd. Nadere regelgeving (hoe lang van tevoren een aanvraag moet worden ingediend, etc.) in overleg met de Ondernemingsraad.

HOOFDSTUK 4: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 43a: Arbeidsongeschiktheid, re-integratie en betaling

Indien een medewerker ziek wordt, zal alles erop gericht zijn om zijn/haar re-integratie in de eigen werkzaamheden te laten plaatsvinden. Mocht de medewerker geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijven, dan treedt na twee jaar de WIA in werking WIA staat voor Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. De werkgever heeft de verplichting om gedurende maximaal 104 weken 100% van het schemamaandsalaris door te betalen. Deze regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA uitkering uit te stellen.

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

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad één of meer bedrijven selecteren, die bij voorkeur voldoen aan het Blik op Werk keurmerk, waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. De re-integratiediensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst waarmee de werkgever een contract heeft. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

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

De individuele medewerker kan in voorkomende gevallen op basis van zijn/haar specifieke situatie, na overleg met de werkgever en de vakbondsbestuurder, onafhankelijke ondersteuning ontvangen (maatwerk). De daaraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Wanneer voor een werknemer interne re-integratie niet mogelijk is en tot externe re-integratie moet worden overgegaan zal het dienstverband na maximaal 5 jaar arbeidsongeschiktheid beëindigd worden. Gedurende maximaal de eerste 24 maanden arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer een aanvulling gebaseerd op 100% van het schemamaandsalaris en in de daarop volgende 36 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling gebaseerd op 80% van het schemamaandsalaris van de oude functie. De werkgever heeft de mogelijkheid om, na instemming van een daartoe bevoegd vertegenwoordiger van de vakorganisatie, het dienstverband met de betrokken arbeidsongeschikte medewerker na twee jaar arbeidsongeschiktheid te beëindigen. Indien het totaal van de aanvulling over jaar 3 tot en met 5 hoger is dan de toegekende wettelijke transitievergoeding, dan zal alleen het bedrag boven de wettelijke transitievergoeding als aanvulling worden uitbetaald. Indien de wettelijke transitievergoeding hoger is dan de aanvulling, zal er geen aanvulling worden uitgekeerd: de wettelijke transitievergoeding dient dan om de inkomsten vanuit de uitkering op basis van de sociale zekerheidswetten aan te vullen.

Artikel 43b: WIA verzekeringen

Voor alle medewerkers is door de werkgever een inkomensgarantieverzekering afgesloten. Hierbij wordt verwezen naar de inhoud van de voorwaarden van deze verzekering. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de medewerker. Het betreft een collectieve regeling, waarvan deelname verplicht is gesteld voor alle actieve medewerkers van EECV. Als er geen verzekerd belang is, wordt er geen premie ingehouden.

Artikel 43c: Gedifferentieerde WGA premie

De gedifferentieerde WGA premie voor de actieve medewerkers van EECV komt voor rekening van de werkgever.

HOOFDSTUK 5: ONTSLAG

Artikel 44: Einde dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

HOOFDSTUK 6: ALGEMENE REGELINGEN

Artikel 45 Pensioenvoorzieningen

Indien gedurende de looptijd van de nieuwe CAO wettelijke aanpassingen moeten worden doorgevoerd, zullen partijen met elkaar in overleg treden.

1. Alle medewerkers die vallen onder de beschikbare premie regeling.

   De belangrijkste kenmerken van de beschikbare premie regeling zijn:
   Toetredingsleeftijd: 20 jaar
   Pensioen richtleeftijd: 68 jaar

   Pensioengevend jaarsalaris: zoals omschreven in het pensioenreglement.;
   Franchise: gelijk aan 100/75 van het op 1 januari bekende jaarlijkse pensioen volgens de AOW
   Eigen bijdrage: 5,8% van de pensioengrondslag.
   Beschikbare premie: een percentage van de pensioengrondslag en is afhankelijk van de leeftijd van de deelnemer per 1 januari of op het moment dat iemand in dienst komt.

   Na afsluiting van het kalenderjaar wordt het werkelijk verdiende jaarloon opgegeven dat bestaat uit de volgende componenten: verschil met het eerder opgegeven pensioengevend salaris vermeerderd met overwerk, feestdagentoeslag, nabetaling en correctie salaris, 90% dag, koopdag en zorgverlof. Onder de laatste drie componenten wordt verstaan dat een deelnemer een deel van het pensioengevend salaris inlevert in ruil voor vrije tijd, zoals in de CAO is vastgelegd.

2. Voor medewerkers, in dienst getreden voor 01 april 1999, die deelnemen aan de eindloonregeling, geldt dat zij geen eigen bijdrage betalen.

3. In verband met wettelijke aanpassingen in het kader van de Wet op de Loonbelasting, biedt EECV medewerkers waarvan het salaris boven het maximaal pensioengevend salaris uitkomt een netto-pensioenverzekering aan. Medewerkers kunnen kiezen om hun partner- en wezenpensioen voor hun pensioendatum aan te vullen als de medewerker komt te overlijden voor pensioendatum. De pensioenverzekeraar verzorgt in overleg met EECV de communicatie aan de medewerkers, de netto premie voor deze extra verzekering komt voor rekening van de medewerker zelf.

4. Pensioencompensatie
   Alle regelingen zijn per 1 januari 2015 aangepast om te voldoen aan het gewijzigde fiscaal kader 2015.
   De bedoelde netto pensioencompensatie is bestemd voor alle medewerkers van EECV die voor 1 januari 2015 in dienst waren. De bruto compensatie heeft betrekking op toekomstige pensioenopbouw. Er is op persoonsniveau een individueel compensatiepercentage, met het salaris als basis, vastgesteld, welke in een stijgend percentage, in stappen van 5 jaar, tot aan de 67ste leeftijd van de medewerker beschikbaar wordt gesteld.
   De berekeningsmethode is afgestemd met partijen. Deze compensatie wordt vanaf 1 januari 2018 ondergebracht in de bijspaarregeling van de huidige pensioenregeling. De pensioenregeling zal derhalve zodanig worden aangepast dat de compensatie voortaan weer deel uitmaakt van de pensioenregeling. Deze regeling is voor de duur van het lopende pensioencontract welke de mogelijkheid biedt tot een bijspaarregeling conform de 2% staffel. Indien deze staffel vanwege fiscale of andere beperkingen niet mogelijk blijkt, treedt EECV in overleg met partijen om een gepast alternatief te vinden. Uitgangspunt is dat EECV blijft voldoen aan de uitgangspunten van stap 3 van de SVBPVH. Deelname aan NHP geschiedt op vrijwillige basis. EECV faciliteert de netto stortingen vanuit netto salaris.

5. De prepensioenregeling is in het kader van de wet VPL per 1 januari 2006 premievrij gemaakt. De saldi zijn per 1 januari 2006 overgeheveld naar een levensloopregeling. Ter compensatie ontvangen de deelnemers aan de eindloonregeling (onder 2) een persoonlijke toeslag tot de 61-

jarige leeftijd ter grootte van de beschikbare jaarpremie van de voor hen tot 1 januari 2006 geldende prepensioenregeling.
Genoemde persoonlijke toeslag zal jaarlijks worden uitgekeerd. Bedoelde persoonlijke toeslag kan worden gebruikt als storting in een levensloopregeling of als bruto-netto worden uitgekeerd via het salaris.

6. EECV maakt in enig jaar, te beginnen in 2021, een reservering van 1% van de loonsom ten behoeve van een op te richten “zwaarwerkfonds” bedoeld om het eerder kunnen stoppen van medewerkers mede te financieren. Mocht dit uiteindelijk niet tot een dergelijk fonds leiden, dan zal EECV deze reservering omzetten in een eenmalige uitkering van 1% met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021.

7. Aanvullend op de reservering van 1% - zoals vermeld in punt 6 van dit artikel - wordt er door EECV vanaf 2022 nog eens 1% gereserveerd ten behoeve van het zgn. “zwaarwerkfonds”. Mocht het “zwaarwerkfonds” niet tot stand komen, dan zal (anders dan bij voorgenoemde reservering in punt 6) deze reservering van 1% worden gebruikt om de/een seniorenfitregeling te bekostigen.

8. In 2023 bedraagt de totale structurele reservering ten behoeve van de financiering van ESMW in totaal 3%. Indien de huidige RVU regeling niet verlengd wordt vanuit Den Haag zal 1% van de 3% reservering naar initiële loonsverhoging en 2% voor verbetering fit-regeling/ouderenregeling aangewend worden. Rechten van overige ouderenregelingen zoals 37b en 46 blijven in dat geval ook gelijk zoals dat in de cao van 2022 beschreven is.

9. ESMW wordt toegepast conform het protocol ESMW (Bijlage VIII van deze cao) en het zwaarwerkmodel (versie 4.0) zoals opgesteld door de SVBPVH.

10. ESMW voor geboortejaar 1-1-1960 tot 1-10-1961 wordt uitgevoerd conform de systematiek vanuit SVBPVH (zie Bijlage VIII A Brief van 9 februari 2023 vanuit SVBPVH). Hierbij wordt het bedrag dat vrijgesteld van belasting (RVU bedrag) betaald door de EECV aan deelnemer aan ESMW. Daarnaast betaalt de SVBPVH een bedrag uit middels de Dienstjarenpremie.

11. Voorafgaand aan ESMW kan de deelnemer gebruik maken van de 80-100-100 regeling. Er zal coulant worden omgegaan met het verlof van deelnemers aan de ESMW die vlak voor/ rond het keuzemoment zitten.

Artikel 46: Vitaliteitsregeling - Senioren-FIT-regeling

Vanaf de leeftijd 62 jaar en 8,5 maanden kan men, voorafgaand aan pensioen, gebruikmaken van de regeling:
50% (deeltijd)werken, met 100% inkomen en 100% pensioenopbouw;
Mocht onverhoopt blijken dat de fiscus een zogenaamde RVU heffing op gaat leggen, dan zullen partijen de regeling zodanig aanpassen dat deze heffing wordt vermeden.
De regeling geldt voor een minimale periode van 1 jaar en een maximale periode van 2 jaar en 3,5 maanden, waarna het dienstverband wordt beëindigd ingevolge de daarover op basis van de STIVU regeling afgesloten overeenkomst;
Men behoudt de helft van de snipperdagen;
Ouderendagen (90 %-dagen), ADV-, correctie- en de leeftijds-/dienstverbanddagen (artikel 37) en de CAO-dag uit artikel 37b vervallen bij deelname (=financieringsbron);
Oude verlofrechten (opgebouwd op basis van 100 %) moeten zijn opgenomen voordat de werknemer gebruik gaat maken van de vitaliteitsregeling.
De STIVU bijdrage (€ 7.000,-- per jaar, 2x), de volledige holiday premie (€ 684.000,- -) en stap 4 van de SVBPVH (maximaal € 12.500,=) zal gebruikt worden om deze periode te financieren. Niet deelnemen is geen recht op gebruikte financieringsbron STIVU. De STIVU premie van de periode 1 juli 2010 t/m 31 december 2011 wordt aangewend ten behoeve van de personen die deze premie hebben ingelegd.
De gehele afspraak met de medewerker en werkgever wordt in een vaststellingsovereenkomst vast gelegd.

Er is ook een afspraak gemaakt om al eerder gebruik te kunnen maken van een deeltijdregeling. Voor de medewerkers (geboortejaren 1950 – 1959) die aan de voorwaarden voldoen, bestaat de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 60 jaar gebruik te maken van een andere deeltijdregeling.

Deze regeling heeft de volgende kenmerken: 50% werken, 75% salaris en 100% pensioenopbouw en heeft een looptijd van maximaal twee jaar waarna het dienstverband met EECV wordt beëindigd. De mogelijkheid tot deelname kan aanvangen op de leeftijd van 60
jaar, 61 jaar en 62 jaar en de percentages blijven gedurende de looptijd gelijk. De voorwaarden die zijn vastgesteld voor deelname aan deze regeling zijn gelijk aan
die van kracht zijn voor deelname aan de oorspronkelijke regeling (50-100-100)
van maximaal twee jaar. De afspraken worden eveneens op gelijke wijze op persoonsniveau schriftelijk vastgelegd.

Voor de beambten met een eindloonregeling wordt als voorwaarde gesteld dat zij hun persoonlijke toeslag over de laatste 2 jaar (tot de leeftijd van 61 jaar) inbrengen indien zij deel willen nemen aan de vitaliteitsregeling.

De ploegensterkte zal worden aangepast, zodat ieder die 50/100/100 werkt ook in een verantwoord rooster wordt ingezet.

Afspraken met betrekking tot de seniorenregeling (individuele roosters/schuiven met dagen) mogen niet ten koste gaan van de overige medewerkers, bijvoorbeeld met betrekking tot het opnemen van vrije dagen. Werken op 'afwijkende' dagen van het 100% rooster worden uitgeruild (tijd-voor-tijd) met uitbetaling van het overwerkpercentage.

Vanaf het moment van deelname aan deze regeling wordt er door de medewerker niet meer overgewerkt.

Tijd-voor-tijd dagen op basis van het deeltijdrooster moeten worden opgenomen in een periode van maximaal 1 maand (gemiddeld werkelijk percentage werken blijft 50%).
De bestaande verhouding tussen inhuur en vaste medewerkers, zoals vastgelegd in de CAO, blijft 15/85 %. EECV garandeert dat de werkdruk door deze afspraak niet zal toenemen.

Duidelijke informatie en afstemming met medewerkers:
Financieel plaatje — pensioenberekeningen- op individueel niveau
Rooster — individueel te bepalen
Vanuit de afdeling P&O wordt medewerker voor gesprek uitgenodigd.

Besluitmoment medewerker ligt 6 maanden voor gewenste ingangsdatum van de vitaliteitsregeling. Niet deelnemen aan de regeling is behoud van oude rechten.

De STIVU-financiering is nu voorzien voor de geboortejaren 1950-1959. Mocht blijken dat de regeling per jaargemiddelde meer kost dan 0,5% van de dan geldende loonsom van EECV dan maken partijen een afspraak over de inhoud van het vervolgtraject in een nieuwe CAO.

Ten aanzien van de begeleiding naar pensioen/seniorenfitregeling, garandeert EECV dat de huidige inhoudelijke kwaliteit gehandhaafd blijft.

Artikel 47: AOW-reparatie

Partijen spreken af dat de AOW voor maximaal twee jaar wordt gerepareerd. De werkgever spaart dan 2/3 deel (bruto) en de werknemer 1/3 deel (netto) maandelijks. Deze regeling gaat in op 1 juli 2013 en geldt voor medewerkers die voor 1 januari 2015 in dienst waren.
Daar waar medewerkers er voor kiezen om door te willen werken tot na 65-jarige leeftijd, zal deze AOW-reparatieregeling worden stopgezet. Het 2/3 werkgeversdeel zal worden aangewend voor de financiering van de Senioren-FIT-regeling (artikel 46). De betreffende medewerkers behoeven de tot dan toe ontvangen AOW-reparatie niet terug te betalen.
Voor deelnemers aan ESMW van cohort 1960-1969 wordt deze AOW-reparatieregeling stopgezet vanaf het keuzemoment op 60--jarige leeftijd. Mocht later blijken dat er toch een pensioengat ontstaat, doordat werknemer alsnog besluit om bijvoorbeeld later de fitregeling in te gaan, wordt de stopzetting met terugwerkende kracht teniet gedaan en het saldo van het AOW sparen aangevuld vanaf moment van stopzetting. Voor de geboortejaren/ cohorten ná 1969 zal een oplopende staffel voor jongeren opgesteld worden die verband houdt met de opschuivende AOW leeftijd. Partijen spreken af hiertoe tijdig in overleg te treden voor cohort 1970-1979.De betreffende deelnemers aan ESMW behoeven de tot dan toe ontvangen AOW-reparatie niet terug te betalen.

Beleidssteun SVBPVH (financiering uit stap 4 SVBPVH).
Partijen steunen de opvatting dat, om uittreden voor of bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd mogelijk te maken, financiële compensatie geregeld moet worden voor het opschuiven van de AOW-gerechtigde leeftijd. Partijen steunen eveneens het feit dat de SVBPVH de fiscale en juridische mogelijkheden onderzoekt;

Partijen steunen het beleid dat door SVBPVH budget gereserveerd wordt om te stimuleren dat werknemers voorafgaand aan hun pensionering korter te laten werken, met inachtneming van de fiscale mogelijkheden;

Partijen steunen het beleid om voor de bekostiging van de AOW-compensatie en de (uitgebreide) Senioren Fitregeling voor werknemers van de geboortejaren 1950 tot en met 1959 bij SVBPVH een bedrag te reserveren van € 50 miljoen;

is hierboven beschreven in de vitaliteitsregeling.

Partijen steunen het beleid dat voor de bekostiging van soortgelijke regelingen voor werknemers van de geboortejaren 1960 of later bij SVBPVH een bedrag van € 100 miljoen wordt gereserveerd;

Partijen steunen de opvatting dat het van groot belang is om het aantal beschikbare diensten voor arbeid te verminderen door de Senioren Haven Fit Regeling en AOW-compensatie op 65 jaar te regelen en het beschikbare werk in eerste instantie te laten verrichten door de werknemers (eigen werknemers 85% en inhuur 15%, zoals het nu reeds in de CAO ingevuld is);

HOOFDSTUK 7: PROCEDURES

Artikel 48: Indiening van klacht bij het permanent scheidsgerecht

Indien na verloop van twee maanden na ontvangst door het desbetreffende bureau van de schriftelijke klacht als bedoeld in het artikel 8 geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij, welke de klacht aanhangig heeft gemaakt of welker lid de klacht aanhangig heeft doen maken, binnen een maand nadien het recht deze ter afdoening te brengen voor het in artikel 47 genoemd scheidsgerecht of voor de bevoegde rechter. Inschakeling van het scheidsgerecht heeft uitsluiting van de bevoegde rechter tot gevolg en omgekeerd.
Ontslagzaken behoren tot de competentie van de gewone rechter.

Artikel 49: Permanent scheidsgerecht

Alle geschillen, óók die welke door één der contracterende partijen als zodanig worden beschouwd, welke uit de toepassing of uitlegging van deze overeenkomst of de daarbij behorende loon en arbeidsvoorwaarden tussen partijen onderling en/of haar leden voortvloeien en waarover deze niet op de in Artikel 8 omschreven wijze tot overeenstemming zijn gekomen, kunnen worden beslist door een vast scheidsgerecht.

Een reglement voor de werkwijze van dit scheidsgerecht is door de beide bonden en de werkgevers, die ter beslechting van CAO-verschillen het Permanent Scheidsgerecht als competent hebben aangewezen, overeengekomen.
De benoemingsprocedure van de scheidsrechters is in dit reglement vastgelegd.
De leden van het scheidsgerecht zullen als goede mensen naar billijkheid rechtspreken.

De taak van het scheidsgerecht wordt, voorzover het de beslissing van geschillen betreft, beperkt tot de beslissing en beoordeling in de eerste alinea van dit artikel genoemd.

Artikel 50: Fusies en reorganisaties

Overeenkomstig het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels (1975) en de Wet op de Ondernemingsraden zullen:

- bij voorgenomen fusie, ingrijpende reorganisatie, inkrimping of sluiting, waarbij ontslag, vervroegde pensionering, danwel overplaatsing van de werknemer naar een andere standplaats het gevolg is, de ondernemingsraad en vakorganisaties tijdig worden ingelicht en in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen.

- in overleg met de vakorganisaties regelingen worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, die een sociale begeleiding van de betrokken werknemers garandeert.

- de vakorganisaties onmiddellijk door de werkgever in kennis worden gesteld van een aanvraag tot surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op 4 oktober 2024

Namens partij genoemd onder I,
Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Directeur

Namens partij genoemd onder II,
FNV

Bestuurder

BIJLAGE I

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Inhuur van derden

Het beleid van EECV is gericht op de instandhouding van een zodanig personeelsbestand dat alle regelmatig op het bedrijf voorkomende werkzaamheden, die tot de kern-activiteiten van EECV behoren, door eigen personeel kunnen worden uitgevoerd.

Het is mogelijk om voor fluctuaties in werkzaamheden op korte termijn personeel van derden in te huren, waarbij de volgende uitgangspunten gelden:
- Inzet van inhuurpersoneel binnen de operationele afdeling “van onder af” op enkelvoudige of eenvoudige combinatiefuncties (voornamelijk tremmer, bootsman, laadschoprijder). Ten aanzien van de inzet van medewerkers op de laadschop is het uitgangspunt dat het werken met de laadschop in principe in eerste instantie wordt uigevoerd door medewerkers van EECV;
- Inzet van inhuurpersoneel binnen de technische dienst op basis van pieken in het werkaanbod, de prioriteitstelling en de op dat moment beschikbare capaciteit binnen EECV;
- Opleidings- en ervaringseisen op basis van de functie-indeling en beoordelingscriteria;
- Veiligheidseisen.

Het is mogelijk personeel van derden in te huren op basis van detachering om te kunnen voldoen aan een capaciteitsbehoefte voor een periode van maximaal 3 jaar.

In de navolgende gevallen is het mogelijk activiteiten uit te besteden:
- Portiers- en bewakingsdiensten;
- Extra schoonmaakwerkzaamheden bij calamiteiten;
- Nieuwbouw;
- Garantiewerk;
- Schilderswerk;
- Specialistisch onderhoud of reparatie, waarvoor de kennis en vaardigheden niet bij EECV voorhanden zijn;
- Het inzetten van gespecialiseerde apparatuur;
- Incidenteel onderhoud van grote omvang;
- Calamiteiten

Tevens kan in geval van probleemsituaties binnen het technisch personeelsbestand (plotselinge tijdelijke afwezigheid c.q. tekort aan eigen personeel) een beroep op derden worden gedaan.

EECV verstrekt periodiek aan de OR, de vakorganisatie en BAB een overzicht van de ingehuurde bedrijven, de data, het aantal ingehuurde personen, de duur en de aard der verrichte werkzaamheden.

EECV zal bij inhuur van operationele medewerkers als eerste inhuren bij RBS, Smit, Havenservice en ABC (in willekeurige volgorde). Als dit niet mogelijk is, zal vooraf overleg worden gevoerd met de OR/BAB van EECV om voor alternatieve inhuur van personeel of materieel zorg te kunnen dragen.

De inhuur bij EECV zal maximaal 15% van de vaste bezetting zijn van de daadwerkelijke bezetting op dag basis (0-24uur). Gedurende de looptijd zullen CAO partijen overleggen over de verdere invulling van inhuurafspraken (onder andere een gedragscode, NEN 4400, betaling op basis van de CAO EECV, VCH) om kwaliteit, werkgelegenheid en veiligheid ook op langere termijn te waarborgen.

BIJLAGE II

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Vakbeweging en onderneming

a) EECV zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de betrokken bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bij dit contract betrokken bond.

b) Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.

c) EECV zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterende werknemersorganisatie.
Publikaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.

Er bestaat verder overeenstemming over, dat de ondernemer in beginsel voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn in de onderneming werkzame leden kantine- en ontspanningsruimte beschikbaar zal stellen. Dit overleg zal buiten werktijd plaatsvinden.

In overleg met de betrokken vakbond zal daartoe een regeling worden getroffen, waarbij onder meer bepaald zal worden welke bedrijfsfunctionaris de uitvoering zal regelen, de wijze waarop ruimte zal worden gevraagd en de activiteit, waarvoor de ruimte beschikbaar zal worden gesteld.

De ondernemer behoudt het recht in ernstige conflictsituaties deze faciliteiten in te trekken.

d) Mocht met betrekking tot het bovenstaande, verschil van inzicht bestaan over de wijze waarop één en ander geïnterpreteerd moet worden, dan kan één der partijen dit voorleggen aan de Geschillencommissie.

e) EECV is bereid om de bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers op hun verzoek zich, bij de bespreking van een geschil met de bedrijfsleiding, te laten vergezellen door één (of meer) vakbondsafdelinglid (-leden) of bestuurslid(-leden) van de ledengroep, die in de onderneming werkzaam is (zijn).

f) EECV biedt leden van de vakorganisatie de mogelijkheid tot fiscale vergoeding van de vakbondscontributie door verwerking hiervan in de salarisadministratie van EECV. Op het moment dat EECV de wettelijke werkkostenregeling invoert, zal de fiscale verrekening van de vakbondscontributie daarin worden opgenomen.

g) De directie van EECV heeft officieel haar instemming gegeven aan FNV om bij EECV een medewerker gedurende twee dagen per week in de gelegenheid te stellen als Vakbonds Kontakt Persoon (VKP-er) de individuele arbeidsvoorwaardelijke zaken van EECV medewerkers te behartigen. De VKP-er fungeert tevens als intermediair tussen het management en de overige personeelsleden.

h) De vakbond kan zonodig externe deskundigheid inhuren afhankelijk van het onderwerp en mits het een cao-zaak is. Na voorafgaande afstemming, zal EECV de kosten hiervan voor haar rekening nemen.

i) In geval van deelname aan een internationaal vakbondsoverleg van een EECV-kaderlid, zal EECV de kosten daarvan voor haar rekening nemen, er vanuit gaande dat dit gemiddeld 1 x per vier jaren zal zijn.

BIJLAGE III

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Afspraken uit vorige contracten

Om een inzicht te houden in (de achtergronden van) afspraken die op enig moment tussen partijen gemaakt zijn, maar intussen op een andere wijze in de cao verwerkt zijn, wordt hieronder een opsomming gegeven van deze afspraken.

a) Kostenneutrale verwerking kerstuitkering

Per 1 april 1989 is de kerstuitkering kostenneutraal verwerkt door middel van:

- verhoging van de schemamaandsalarissen en de vakantietoeslag met de factor 14/13;

- verhoging van de voormanstoeslag met de factor 14/13.

Noot bij artikel 25 De kerstuitkering is voor operationele medewerkers per 1 april 1989 opgenomen in de schemamaandsalarissen en de vakantietoeslag en derhalve als aparte uitkering vervallen.

Door deze verhoging van de schemamaandsalarissen en de vakantietoeslag en gelet op de afspraak van kostenneutrale verwerking wordt:

- de vergoeding voor een correctiedag:
  13/14 x 4,3% = 4,0% van het basismaandsalaris (zie artikel 27);

- de vergoeding voor overwerk:
- 13/14 x 0,73% = 0,68% (zie artikel 23, lid 3);

- inhouding tijd voor tijd:
- 13/14 x 0,56% = 0,52% (zie artikel 19).

b) Functie- en loongebouw

De functies van alle medewerkers van EECV worden beschreven en gewaardeerd volgens de ORBA-PM systematiek. De beambten functies zijn reeds in een eerder stadium beschreven en zijn geactualiseerd. De operationele functies zijn ook beschreven.
De indeling in CAO-functiegroep zal plaatsvinden op basis van het huidige opleidings- en bevorderingsbeleid.
De periodieke verhoging wordt jaarlijks toegekend en het aantal toe te kennen periodieken wordt bepaald aan de hand van de jaarlijkse beoordeling.

De medewerkers in de functie van monsternemer kunnen bij gebleken geschiktheid doorgroeien naar maximaal salarisgroep 6 (Operationele en Technische Dienst).

In dit kader worden in het salarisgebouw van de afdeling Bemonstering de volgende wijzigingen doorgevoerd:

a. Salarisgroep 5a is gewijzigd in salarisgroep 6 (functie monsternemer);
b. Salarisgroep 5b is gewijzigd in salarisgroep 7 (functie meewerkend voorman afdeling Bemonstering). De voormantoeslag volcontinudienst is in deze wijziging verwerkt en komt als zodanig te vervallen;
c. Indien het huidige salaris van de meewerkend voorman afdeling Bemonstering hoger is dan salarisgroep 7, dan wordt het meerdere opgenomen in een persoonlijke toeslag die als volwaardig looncomponent wordt aangemerkt. De inhoud van de functie van meewerkend voorman wordt door deze aanpassing niet gewijzigd.

- De 2e verantwoordelijken van de afdeling Techniek kunnen bij gebleken geschiktheid doorgroeien naar maximaal salarisgroep 3b / salarisgroep 13.

Aan zowel de operationele en technische medewerkers als de beambten die op 1 januari 2015 het einde van hun betreffende loonschaal hebben bereikt, kan bij voldoende functioneren, met ingang van 1 januari 2018 een extra trede worden toegekend ter grootte van 1,5% van het basismaandsalaris, gebaseerd op het salaris van 1 januari 2018. Op 1 januari 2021 zal er voor de daarvoor in aanmerking komende medewerkers (op 1 januari 2015 aan het einde van hun loonschaal en dus in totaal 6 jaar) opnieuw een extra trede ter grootte van 1,5% (basismaandsalaris), gebaseerd op het salaris van 1 januari 2021 worden toegekend.
Toekenning van deze extra periodiek zal voor het jaar 2021 worden geknipt in 0,75% per 1 juli 2021 en 0,75% per 1 januari 2022. De termijnen die voor toekenning gelden worden hierdoor niet veranderd.
Deze afspraken zijn in het vervolg na 1 januari 2015 doorlopend. Met andere woorden: als een medewerker op 1 januari 2016 aan het einde van zijn loonschaal is, kan aan deze medewerker met ingang van 1 januari 2019 een extra trede van1,5% worden toegekend. Het nieuwe loongebouw in weergegeven in bijlage C.

Tijdelijke functies:
EECV heeft de intentie om geen tijdelijke functies te laten ontstaan. Indien dit toch mocht gebeuren, dan zal dit voor een periode van maximaal drie maanden zijn tenzij er een expliciete noodzaak tot verlenging bestaat. EECV verstaat onder deze bepaling ook belangrijke (substantiële) wijzigingen van functies.

d) Kolenterminal

De kolenterminal is vanaf 1 oktober 2008 eigendom van EECV en vanaf deze datum vallen de werkzaamheden op het kolenterrein onder de bepalingen van deze CAO.

De activiteiten op de erts- en de kolenterminal zullen worden uitgevoerd met de huidige geplande personele bezetting van 282 werknemers.

De werkzaamheden ten behoeve van de kolenterminal zouden aanvankelijk in een volcontinudienstsysteem en een drieploegendienst worden uitgevoerd.

De lossing van de zeeschepen zou volgens het EECV-rooster voor de volcontinudienst plaatsvinden. De lichter- en treinbelading en de overige werkzaamheden zouden oorspronkelijk in een drieploegendienst van maandag (07.30 uur) tot en met zaterdag (07.30 uur) worden uitgevoerd.

In praktijk zijn echter alle werkzaamheden ten behoeve van de kolenterminal vanaf het begin volgens het EECV-rooster voor de volcontinudienst uitgevoerd.

Op dit moment is er geen sprake van bemonstering van de kolen. Indien EECV alsnog de kolen gaat bemonsteren, zal er overleg met de vakorganisatie plaatsvinden.

Tot het moment dat er definitieve afspraken over de inhuur van derden zijn gemaakt, is de huidige regeling over inhuur van derden (Bijlage I van de CAO) van toepassing.

Toelichting: dit artikel komt uit Bijlage VII van de CAO. Aangezien intussen de arbeidsvoorwaarden en dergelijke over de gehele terminal gelijk zijn, is dit nu in de bijlage voor afspraken uit vorige contracten opgenomen.

BIJLAGE IV

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Technologie Protocol

1. Dit protocol is van toepassing voor alle (voorgenomen) wijzigingen/vernieuwingen van productie- en/of informatieprocessen, die
   - een investering van minimaal € 453.780,21 vergen;
   - een doorlooptijd hebben van minimaal 1 jaar;
   - en/of relevante wijzigingen ten gevolge hebben voor werkgelegenheid en/of arbeidsomstandigheden.

2. EECV en de vakorganisaties erkennen het belang van de onder punt 1 genoemde wijzigingen en vernieuwingen, die de continuïteit van de onderneming kunnen waarborgen.

3. EECV is zich ervan bewust dat de onder punt 1 genoemde wijzigingen/vernieuwingen van invloed kunnen zijn op het aantal functies en arbeidsplaatsen in de onderneming en op de kwaliteit daarvan.
   Verder is zij zich ervan bewust dat voor een succesvolle en sociaal verantwoorde invoering van genoemde wijzigingen en vernieuwingen de medewerking en betrokkenheid van medewerkers een vereiste is.

4. EECV zal de vakorganisaties over de onder punt 1 genoemde wijzigingen en vernieuwingen op een zo vroeg mogelijk tijdstip informeren, in ieder geval voordat definitieve besluitvorming heeft plaatsgevonden, waarbij de volgende aandachtspunten worden gehanteerd:
   - de reden die de onder punt 1 genoemde wijzigingen en vernieuwingen noodzakelijk maken;
   - het voornemen tot een bepaalde keuze en de argumenten, die aan deze keuze ten grondslag liggen;
   - de gevolgen voor de inhoud van functies (kwalitatief en kwantitatief);
   - het aangeven van de namen van in te schakelen externe adviseurs of uitvoerders.

5. De vakorganisaties kunnen, gelet op punt 4, eventuele aanvullingen op de gepresenteerde plannen naar voren brengen.

6. Aan de onder punt 1 genoemde wijzigingen/vernieuwingen kunnen economische, technische en sociale aspecten verbonden zijn. Aangezien deze aspecten meestal niet los van elkaar kunnen worden gezien, rekent EECV het tot haar verantwoording om deze aspecten in een integrale benadering tot uitdrukking te laten komen. Indien CAO-technische zaken aan de orde zijn, zal tijdig met de vakorganisaties overleg worden gevoerd.

7. EECV zal de vakorganisaties informeren over de voortgang van de onder punt 1 genoemde wijzigingen en vernieuwingen.

8. Dit protocol laat uiteraard onverlet alle relevante rechten, die de Ondernemingsraad krachtens het bepaalde in de WOR heeft.

BIJLAGE V

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Protocol onderzoeken en werkgroepen

Roosterwijziging

Partijen hebben een gedeeld belang in het gezond en veilig werken van medewerkers in het algemeen en die van medewerkers in de volcontinue in het bijzonder. In een werkgroep zal het ideale rooster worden vastgesteld. Gestreefd zal worden om dit voor de zomer van 2018 af te ronden. Parallel daaraan zal het betrokken personeel worden geïnformeerd over de redenen, die er zijn om tot wijziging van het volcontinu-rooster over te gaan. Twee deskundigen van FNV worden gevraagd hierover voorlichting te geven. EECV zal de kosten hiervoor voor haar rekening nemen. De voorlichting zal tijdens werktijd worden gehouden en hiervoor wordt voldoende tijd genomen. De betrokken medewerkers zal dan bij schriftelijke stemming gevraagd worden hun oordeel over het voorgestelde rooster te geven. Mocht na instemming dit leiden tot een ander rooster, dan zal dit ingaan per 1-1-2019. Dit heeft geen consequenties voor de ploegentoeslag en mag niet leiden naar flexibilisering.

Beoordelingssysteem

In 2021 zal het functionerings/beoordelingssysteem uitgewerkt worden met een werkgroep aangevuld met deelnemers uit VAB/OR. Als er overeenstemming is, dan zal dit systeem vanaf 2022 worden ingevoerd.
De stappen door het loongebouw zullen als volgt zijn:

E	Uitstekend	2 of meer periodieken
D	Zeer goed	2 periodieken
C	Goed	1 periodiek
B	Matig	1/2 periodiek
A	Onvoldoende	geen periodiek

BIJLAGE VI

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Personeelssterkte

Uitgangspunten

1. De personeelssterkte is gebaseerd op een volledige inbedrijfstelling van EECV (24 uur per dag).
2. Toegestane sterkte is gebaseerd op minimale sterkte + 25%;
   25% is percentage dat medewerkers niet aanwezig zijn door ziekteverzuim, regulier en bijzonder verlof. Dit geldt alleen voor de volcontinu ploegen van de Operationele Afdeling (exclusief leidinggevenden).
3. De aanpassingen in de personeelssterkte die gedurende de looptijd van de CAO voortkomen uit de organisatieveranderingen, worden in het sterkteoverzicht van de volgende CAO opgenomen. De wijzigingen worden eerst opgenomen nadat de inhoudelijke afspraken in het overleg tussen Directie EECV en Ondernemingsraad en/of Vakorganisatie zijn afgerond.
4. De activiteiten op de erts- en de kolenterminal zullen worden uitgevoerd met de huidige geplande personele bezetting van 282 werknemers.
5. De huidige personeelssterkte bedraagt 282 FTE's. De CAO afspraken over de inhuur van derden worden gehandhaafd. Afspraken over inhuur worden vanaf 1 januari 2011 door partijen gemaakt. In het eerste kwartaal van het jaar 2011 worden er nadere afspraken gemaakt over de status van de tweede stuurstander en de eventuele uitbreiding van het aantal medewerkers voor de A0 in de vastgestelde personele sterkte.
6. Bij een eventuele leegloop of veranderende bedrijfsomstandigheden zullen eerst de ingehuurde medewerkers afvloeien en de betreffende werkzaamheden worden dan door medewerkers van EECV uitgevoerd.
7. Partijen spreken af dat EECV er te allen tijde zorg voor draagt dat alle voorkomende werkzaamheden op zowel de erts- als kolenterminal ook door het eigen personeel uitgevoerd kunnen worden (opleiden en terugopleiden).

8. Personeelsbeleid, personeelssterkte en opleidingen

   Het beleid van EECV is erop gericht om de bedrijfsvoering te continueren en verbeteren en de werkzekerheid te behouden voor haar werknemers.

   In het kader van de onderwerpen personeelsbeleid, personeelssterkte en opleidingen zijn de volgende afspraken gemaakt:

   - Een werkgroep, bestaande uit leden van het Management Team en de Ondernemingsraad /VAB onderzoekt de benodigde personele sterkte van EECV en maakt voor 1 januari 2016 hiervoor een plan van aanpak en advies voor partijen;

   - Een werkgroep, bestaande uit leden van het Management Team en de Ondernemingsraad /VAB onderzoekt de benodigde opleidingen bij EECV en maakt voor 1 januari 2016 een plan van aanpak, een opleidingsplan en een advies voor partijen.

BIJLAGE VII

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Verklaring gebruikte afkortingen

Afkorting	Betekenis
ADV	ArbeidsDuurVerkorting
AOW	Algemene OuderdomsWet
BHV	Bedrijfshulpverlening
FTE	Fulltime equivalent = voltijdsbaan
OR	Ondernemingsraad
RVU	Regeling Vervroegde Uittreding
SER	Sociaal Economische Raad
STIVU	Stichting Vervroegde Uittreding
SVBPVH	Stichting Vermogensbeheer Belangenbehartiging Pensioengerechtigden van Vervoer- en Havenbedrijven
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VAB	Bedrijfsafdeling van de FNV
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA	Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WVP	Wet Verbetering Poortwachter

BIJLAGE VIII

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Protocol eerder stoppen met werken - ESMW.

Gezien de zwaarte van de werkzaamheden, de omstandigheden, de roosters en de verwachting dat de AOW-leeftijd naar verloop van tijd verder zal oplopen, wil EECV, in het kader van duurzame inzetbaarheid, haar medewerkers de mogelijkheid bieden om eerder te kunnen stoppen met werken (hierna ESMW). De beoogde regeling is echter beperkt (fiscaal) toegestaan. Cao-partijen lopen daarmee vooruit op de mogelijkheden van het verlengen en verruimen van de afspraken in het Pensioenakkoord.
De beoogde ESMW-regeling kent de volgende uitgangspunten:

- ESMW is mogelijk over de periode vanaf 65 jaar tot aan de AOW leeftijd. Dat betekent dat bij het verder oplopen van de AOW-leeftijd ESMW mogelijk is tot maximaal 36 maanden (bij AOW-leeftijd van 68 jaar).
- Het aantal maanden dat een medewerker eerder kan stoppen met werken hangt af van het arbeidsverleden, de werkzaamheden, de werktijden en werkomstandigheden en wordt daarom berekend volgens het rekenmodel genaamd “zwaarwerkmodel” (versie 4.0).
- Deze beoogde regeling is berekend naar het aantal medewerkers van geboortejaar 1960 t/m 1969.
- De beoogde regeling bestaat uit twee componenten, die beiden jaarlijks geïndexeerd worden:
    - Een AOW-compensatie á 2.037,- bruto per maand (24.444,- per jaar) – bedrag 2023 (bruto bedrag voor AOW ongehuwden)
    - Een pensioencompensatie á 1.417,- bruto per maand (17.004,- op peildatum 1-1-2023
- Cao-partijen evalueren jaarlijks de op dat moment geldende (fiscale) wet- en regelgeving alsook de toepasbaarheid van de ESMW-regelingen hoe invulling kan worden gegeven aan de ESMW-regeling voor de toekomstige geboortejaren.
- Er ontstaan pas rechten voor de geboortejaren vanaf oktober 1961 als er een definitieve regeling bestaat die voldoet aan de nog te verlengen en/of te verruimen fiscale mogelijkheden. Daarbij zijn cao-partijen overeengekomen dat het niet de bedoeling is om geld bestemt voor de werknemers, via een fiscale (RVU-)boete aan de belastingdienst te betalen.
- Partijen trekken steeds samen op naar Den Haag om de huidige RVU-regeling te verlengen en ten minste te verhogen met de pensioenpremie.

Reservering

- EECV reserveert per 2023 in totaal 3% van de loonsom per jaar voor deze beoogde regeling voor cohort 60-69. Indien ESMW niet uitgevoerd kan worden, dan vervalt 1% van deze reservering in initieel loon en wordt 2% van deze reservering aangewend voor ouderenbeleid bij EECV (FIT en/of ESMW).

Betalingswijze

- De medewerker die aan deze regeling wil deelnemen heeft twee opties voor de wijze van uitbetaling van de AOW-compensatie door EECV. De keuze wordt vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.
    - Maandelijkse betaling (via loonadministratie EECV). Medewerker ontvangt bij aanvang een ‘loonstrook’ met dit bedrag; daarna alleen bij wijzigingen;
    - Eénmalige uitbetaling – het bedrag wordt in één keer uitgekeerd in het 64e levensjaar.

Geboortejaren 1960 en 1961 tot oktober: ESMW

ESMW is op dit moment nog niet fiscaal toegestaan en kan alleen worden toegepast wanneer er geen RVU-boete wordt geheven over de gelden die werkgever aan werknemer dient te verstrekken.
In lijn met het pensioenakkoord ligt de focus op de komende twee geboortejaren. Hiervoor zorgt de stichting SVBPVH, in eerste instantie voor geboortejaar 1960 en 1961 tot oktober, voor het nakomen van de afspraak dat naast de RVU vrijgestelde gelden de pensioenpremie netto wordt uitbetaald voor geboortejaar 1960 en 1961 tot oktober. De uitwerking hiervan is omschreven in de brief van de stichting SVBPVH verstuurd op 9 februari 2023 aan werkgevers, die aan dit protocol is toegevoegd als bijlage.

EECV gaat coulant om met de termijn waarbinnen een keuze moet worden gemaakt voor deelname aan de ESMW-regeling; tot 2 maanden voor aanvang kan men de keuze maken.

Geboortejaren 1960 en 1961 tot oktober: FIT-regeling vóór ESMW mogelijk – 80/100/100

Vooruitlopend op de mogelijkheid van ESMW, heeft EECV gekeken naar de mogelijkheden om voorafgaand aan die ESMW-regeling medewerkers deel te laten nemen aan een FIT-regeling (SHFR[6]).
Indien ESMW uitvoerbaar is en medewerkers daarvoor kiezen, kunnen zij vanaf hun 63e deelnemen aan een FIT-regeling 80/100/100, met een maximale duur van 24 maanden. Indien een medewerker minder dan 24 maanden ESMW heeft op basis van de uitkomst van het zwaarwerkmodel, schuift de aanvang van de FIT-regeling navenant op (bijvoorbeeld 12 maanden recht op ESMW = start FIT-regeling mogelijk vanaf 64 jaar).
De vrije dag wordt bepaald in overleg met de leidinggevende en wordt evenredig verdeeld over de diensten (dus niet alleen dag-, of middag-, of nachtdiensten).
Besluitmoment medewerker ligt 6 maanden voor ingangsdatum van de regeling.
Voor deelname en aanvraag van de subsidies SVBPVH en STIVU wordt een vaststellingsovereenkomst opgemaakt tussen werkgever en werknemer, waarin zowel de afspraken voor deelname aan de FIT als deelname aan ESMW worden vastgelegd.
Vakantieverlof en ADV-dagen worden pro rata berekend. Medewerkers in deze regeling behouden 100% van hun recht op 90%-dagen of levensfasedagen, extra dagen wegens langdurig dienstverband of leeftijd (Artikel 36) en correctiedagen. Medewerkers mogen maximaal 10 koopdagen per jaar opnemen gedurende deze 80-100-100 regeling. Het is niet langer mogelijk om tijd-voor-tijd op te bouwen, met uitzondering van tijd-voor-tijd voor vergaderingen. Die (eventuele) tijd-voor-tijduren worden meteen uitbetaald.
Vóór deelname aan de FIT-regeling dient het verlofsaldo van de medewerker op nul te staan.
De medewerker komt tijdens deze regeling niet in aanmerking voor overwerk, maar overwerk op een feestdag in eigen rooster/ploeg is toegestaan.
De medewerker die deelneemt aan deze regeling kan niet deelnemen aan Art 37b of Art 46.

Er kunnen geen rechten worden ontleend aan de tekst in dit protocol voor toekomstige onderhandelingen.

Voor deze geboortejaren en invulling van de regeling wordt ook verwezen naar de toelichting in de brieven van SVBPVH:
Brief: “Aanmeldingsprocedure Eerder Stoppen met Werken” d.d. 22-12-2022 / nummer 2022.130
Brief: “Aan CAO-partijen in de havensector waar afspraken gemaakt zijn over Zwaar Werk“ d.d. 9-2-2023 / nummer 2023.006

Geboortejaren oktober 1961 tot en met 31 december 1963

In een brief van SVBPVH verstuurd in september 2024 (ref. SVBPVH2024.084) heeft de stichting aangegeven garant te staan voor een RVU-boete (over het door de werkgever uit te keren RVU-bedrag als onderdeel van de in hierboven omschreven regeling ESMW) voor de geboortejaren 1 oktober 1961 tot en met 31 december 1963. Hiermee kunnen werknemers van deze geboortejaren ook starten met de 80/100/100 en deelnemen aan de ESMW-regeling als in dit protocol omschreven. Partijen hopen dat er vanaf 1 januari 2026 een nieuwe RVU-regeling c.q. vrijstelling wordt ingevoerd, zodat de garantstelling voor RVU-boetes achteraf gezien niet nodig blijkt, en de regeling voortgezet kan worden. Partijen treden bij verandering van de (fiscale) wetgeving en afspraken omtrent RVU/zwaar werk opnieuw in overleg.

[6] SHFR: Seniorhavenfitregeling, ook wel seniorenfitregeling, of FIT-regeling – die voldoet aan de voorwaarden van de stichting SVBPVH

BIJLAGE A

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Functie-indeling Operationeel Personeel

	Indeling
1. Aankomend Terreinwerker 2. Tremmer	Groep 1
1. Terreinwerker na 1 jaar 2. Personeel dat behalve als tremmer ook kan worden ingezet als bootsman.	Groep 2
1. Terreinwerker na 2 jaar Personeel dat behalve als tremmer/bootsman ook kan worden ingezet als: 2. Bootsman met certificaat, of 3. Bediener D-banden, of 4. Bakkenbelader, of 5. Laadschoprijder (dagdienst/volcontinu).	Groep 3
1. Terreinwerker na minimaal 3 jaar Personeel dat behalve voor werkzaamheden volgens voorgaande groep 3 ook kan worden ingezet als: 2. Bediener D-banden, of 3. Bakkenbelader, of Personeel dat behalve voor werkzaamheden volgens voorgaande groep 3 ook kan worden ingezet als: 4. Laadschoprijder met certificaat (dagdienst/volcontinu), of 5. Bedieningsman lichterbelader.	Groep 4
1. Allround Terreinwerker na minimaal 3 jaar in groep 4 te zijn ingedeeld Personeel dat behalve voor werkzaamheden volgens voorgaande groep 4 functie 2 + 3 ook kan worden ingezet als: 2. All-round bakkenbelader. Personeel dat behalve voor werkzaamheden volgens voorgaande groep 4 functie 4 + 5 ook kan worden ingezet als: 3. Bedieningsman wielgraver.	Groep 5
Personeel[7] dat behalve voor werkzaamheden volgens voorgaande groep 5 functie 2 ook kan worden ingezet als: 1. Bedieningsman lostorens. 2. Medewerkers die de opleiding voor de A0 hebben afgerond en nog in loongroep 5 zijn ingedeeld.	Groep 6
Personeel dat behalve voor werkzaamheden volgens voorgaande groep 5 en 6 ook kan worden ingezet als: 1. Vervanger toezichthouder controlekamer.	Groep 7

[7] Op basis van vrijwilligheid kan het personeel, ingedeeld in salarisgroep 6 respectievelijk 7, voor tremwerkzaamheden aan boord van schepen worden tewerkgesteld.

Beoordelingscriteria

Plaatsing in één van vorenstaande salarisgroepen is afhankelijk van een beoordeling door het bedrijf, die onder meer ontleend zal zijn aan de navolgende normen:

Groep 1

1. Aankomend Terreinwerker
2. Tremmer
   Bij indiensttreding wordt men als regel, indien men geen praktische ervaring kan aantonen, aangesteld als tremmer.
   Vanuit deze functie vindt opleiding plaats voor de functie van bootsman. De tremmer werkt in volcontinudienst.

Groep 2

1. Terreinwerker na 1 jaar dienstverband
   Dient inzetbaar te zijn als besproeiingsman en in staat te zijn tot het uitvoeren van klein onderhoud aan de schrapers.
2. Bootsman
   De tremmer kan na een opleidings- c.q. ervaringsperiode van maximaal 6 maanden voor/in de functie bootsman, in deze groep worden ingedeeld.

Groep 3

1. Terreinwerker na 2 jaar dienstverband
   Dient inzetbaar te zijn:
   - als besproeiingsman;
   - voor klein onderhoud aan schrapers;
   - voor bediening van minimaal de helft van de in en voor de afdeling aanwezige en ter beschikking staande mechanische hulpmiddelen/machines.
2. Bootsman met certificaat
   Een bootsman kan in de gelegenheid worden gesteld het certificaat bootsman bij een erkend instituut te behalen.
3. Bediener D-banden
   Aan deze functie is een opleidingsperiode binnen het bedrijf verbonden van een half tot 1 jaar. Binnen deze periode zal voldoende gelegenheid worden geboden om zich deze functie eigen te maken.
4. Bakkenbelader
   Aan deze functie is een opleidingsperiode binnen het bedrijf verbonden van maximaal 8 maanden. Bij de beoordeling tot indeling in deze groep gelden de volgende punten:
   - kennis van gangbare koppelsystemen;
   - het kunnen afmeren; bedienen van lieren; zetten van een anker; omgaan met draden; meten van diepgang;
   - de beoordeling van laadgeschiktheid van bakken en/of lichters.
5. Laadschoprijder
   Als regel geldt hiervoor een op de praktijk gerichte opleidingsduur van 300 uren, die binnen een half jaar voltooid moet zijn.

Groep 4

1. Terreinwerker na minimaal 3 jaar dienstverband
   Dient inzetbaar te zijn:
   - als besproeiingsman;
   - voor klein onderhoud schrapers;
   - voor bediening van alle van de in en voor de afdeling aanwezige en ter beschikking staande mechanische hulpmiddelen/machines.
2. Bediener D-banden
   Plaatsing in deze groep is mogelijk 2 jaar na aanstelling in salarisgroep 3.
3. Bakkenbelader
   Indeling in deze groep kan plaatsvinden na een opleidings- c.q. ervaringsperiode van 1 jaar. Hiervoor gelden de volgende beoordelingscriteria:

- het zelfstandig kunnen beladen van bakken, waaronder:
- het kunnen uitrekenen van nabestellingen;
- het nemen van initiatief in geval van lekkage van bakken;
- tijdige en juiste aanwijzing aan de bedieningsman lichterbelader;
- het kunnen bepalen van ruimvolgorde van belading;
- het, met oog op het vereiste beladingssysteem, kunnen onderscheiden van ertssoorten.

4. Zeekade-assistent
   Per vol-continuploeg van de operationele afdeling kan één medewerker worden aangesteld in de functie van zeekade-assistent. Deze functionaris neemt bij afwezigheid van de botenbaas bepaalde taken waar.
   Indeling in deze groep kan op zijn vroegst mogelijk 2 jaar na indeling in salarisgroep 3.
5. Laadschoprijder met certificaat
   Een laadschoprijder kan in de gelegenheid worden gesteld het certificaat laadschoprijder van de Haven- en Vervoerschool te behalen.
6. Bedieningsman lichterbelader
   De opleidingsduur van deze functie is 150 tot 250 praktische uren (ter beoordeling van de mentor c.q. opleider), die binnen een half jaar moeten zijn gemaakt.

Groep 5

1. Allround Terreinwerker na minimaal 3 jaar ervaring in groep 4
   Dient inzetbaar te zijn:
   - als besproeiingsman;
   - voor klein onderhoud schrapers;
   - voor bediening van alle van de in en voor de afdeling aanwezige en ter beschikking staande mechanische hulpmiddelen/machines.
2. All-round bakkenbelader
   Indeling in deze groep is mogelijk 1 jaar na indeling in groep 4, indien men alle aspecten van het bakkenbeladen beheerst, met name:
   - het kunnen beladen van partijenbakken;
   - het kunnen beladen van luikbakken;
   - het kunnen beladen bij lage waterstand en andere bijzonder omstandigheden.
3. Bedieningsman wielgraver
   De opleidingsduur voor deze functie is 500 praktische uren binnen 9 maanden.

Groep 6

1. Bedieningsman lostoren
   De betreffende medewerkers zijn lostorenmachinist en zijn al opgeleid of hebben de bereidheid om voor alle operationele functies te worden opgeleid en hiervoor ook te worden ingezet.
2. Allround A0 operator
   Medewerkers die de opleiding voor de A0 hebben afgerond en nog in loongroep 5 zijn ingedeeld.
   De medewerkers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, zijn vrijgesteld van de verplichting om opgeleid te worden. Op basis van vrijwilligheid kunnen zij wel worden opgeleid. Zij zijn wel verplicht om zich de aanpassingen/wijzigingen in hun huidige functie(s) eigen te maken.

Groep 7

1. Vervanger toezichthouder controlekamer
   De betreffende medewerkers zijn vervanger toezichthouder controlekamer en zijn al opgeleid of hebben de bereidheid om voor alle operationele functies te worden opgeleid en hiervoor ook te worden ingezet.
   De medewerkers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, zijn vrijgesteld van de verplichting om opgeleid te worden. Op basis van vrijwilligheid kunnen zij wel worden opgeleid. Zij zijn wel verplicht om zich de aanpassingen/wijzigingen in hun huidige functie(s) eigen te maken.

1) ALGEMEEN:

In de selectieprocedure vindt er voor mogelijk geschikte operationele kandidaten een extern psychologisch onderzoek plaats. Hiermee wordt de geschiktheid voor de vacante functie en alle overige uitvoerende operationele functies onderzocht.

Voor zowel interne als externe sollicitanten voor leidinggevende of toezichthoudende functies vindt er eveneens een extern psychologisch onderzoek naar de geschiktheid plaats.

Voor alle werknemers geldt dat zij, mits in het bezit van de juiste opleiding, bij gebleken geschiktheid en naar behoefte van het bedrijf, kunnen worden opgeleid voor en doorstromen naar andere functies in het bedrijf.

De opleidingen zullen te allen tijde zijn gericht op de capaciteiten van de medewerker enerzijds en de behoefte van het bedrijf anderzijds.

Het alleen voldoen aan bepaalde tijdsnormen, die vastgelegd zijn voor een opleiding, wil nog niet zeggen dat men automatisch zal worden gemuteerd naar een hogere salarisgroep.

Bij elke voorgestelde salarismutatie vindt een specifieke, schriftelijke beoordeling plaats, die ook bij een afwijzend advies met de betrokken medewerker zal worden besproken.

Aanvulling met betrekking tot Terreinploeg

De medewerkers Terreinploeg verrichten hun werkzaamheden uitsluitend op het Terrein en in de Hoekstations, dus niet aan boord van schepen. Het verrijden van partijen behoort niet tot de taken van de Terreinploeg.

Desgewenst kan van de medewerkers Terreinploeg worden gevraagd om assistentie aan andere medewerkers/afdelingen te verlenen bij werkzaamheden, waarbij de inzet van de mechanische hulpmiddelen/machines van de Terreinploeg gewenst is.

Met betrekking tot de bediening van een laadschop, dient betrokkene ondermeer te voldoen aan het aantal opleidingsuren zoals in deze CAO vermeld.

Functie-indeling bemonstering

Beknopte taakomschrijving:

1. Het nemen van monsters al dan niet met gebruikmaking van de bemonsteringsinstallaties, alsmede de daarbij behorende bediening, inclusief de externe bemonstering.
2. Het verwerken van monsters, al dan niet extern aangeleverd.
3. Het schoonhouden en het kleine onderhoud, alsmede assistentie bij groot onderhoud en reparatie van de bemonsteringsinstallatie.
4. Het ijken en onderhouden/schoonhouden van de weegsecties.

	Indeling
Aankomend monsternemer bij aanstelling	Groep 1
Assistent-monsternemer, bekend met het bemonsteringsproces	Groep 2
Monsternemer, die in staat is alle voorkomende bemonsteringswerkzaamheden te verrichten.	Groep 3
Monsternemer, zoals genoemd onder groep 3, die in staat is zelfstandig de verkregen bemonsteringsgegevens administratief te verwerken.	Groep 4
Monsternemer, zoals genoemd onder groep 4, die bovendien en desgewenst in staat is zelfstandig extern te bemonsteren.	Groep 5
Monsternemer bij gebleken geschiktheid	Groep 6
Meewerkend voorman	Groep 7

De voormantoeslag volcontinudienst is in deze salarisgroep verwerkt en komt per 1 januari 2015 te vervallen.

Beoordelingscriteria

Plaatsing in één van vorenstaande salarisgroepen is afhankelijk van een beoordeling door het bedrijf, die onder meer ontleend zal zijn aan de navolgende normen:

Groep 1
Aankomend monsternemer bij aanstelling.

Groep 2
Assistent-monsternemer, die bekend is met de machinale- en handbemonstering.
Aanstelling in salarisgroep 2 kan op zijn vroegst plaatsvinden een ½ jaar na aanstelling in salarisgroep 1.

Groep 3
Monsternemer, die naast het nemen van machinale en handmonsters in staat is alle overige voorkomende werkzaamheden te verrichten, zoals vochtbepalingen, fijnopbereiding, trommeltesten en zeefanalyses. Aanstelling in salarisgroep 3 kan op zijn vroegst plaatsvinden indien men minimaal 1 jaar in salarisgroep 2 werkzaam is geweest.

Groep 4
Monsternemer, zoals beschreven onder groep 3, die ook in staat is zelfstandig de verkregen bemonsteringsgegevens administratief te verwerken.

Groep 5
Monsternemer, zoals beschreven onder groep 4, die in staat is, desgewenst, zelfstandig extern te bemonsteren en de nodige contacten daartoe met de stuwadoor, afladers en ontvangers kan leggen en voorts het controleren en schatten van ertsladingen op verantwoorde wijze beheerst.

Bovendien zijn voor indeling in deze groep de volgende punten van belang:
- contactuele eigenschappen;
- wijze van communicatie;
- zelfstandigheid;
- persoonlijkheidskenmerken.

Groep 6
Monsternemers, zoals omschreven onder groep 5, bij gebleken geschiktheid op basis van een goede beoordeling..

Groep 7
Monsternemers, zoals omschreven onder groep 6, die zijn aangesteld als Meewerkend Voorman.

ALGEMEEN:

In de selectieprocedure vindt er voor mogelijk geschikte kandidaten een extern psychologisch onderzoek plaats. Hiermee wordt de geschiktheid voor de functie van monsternemer onderzocht.

Voor zowel interne als externe sollicitanten voor leidinggevende of toezichthoudende functies vindt er eveneens een extern psychologisch onderzoek naar de geschiktheid plaats.

Voor alle werknemers geldt dat zij, mits in het bezit van de juiste opleiding, bij gebleken geschiktheid en naar behoefte van het bedrijf, kunnen worden opgeleid voor en doorstromen naar andere functies in het bedrijf.

De opleidingen zullen te allen tijde zijn gericht op de capaciteiten van de medewerker enerzijds en de behoefte van het bedrijf anderzijds.

Het uitsluitend voldoen aan tijdsnormen, die vastgelegd zijn voor een bepaalde opleiding, wil nog niet zeggen, dat men automatisch zal worden gemuteerd naar een hogere salarisgroep.

Bij elke voorgestelde salarismutatie vindt een beoordeling plaats, die - ook bij een afwijzend advies - met de betrokken werknemer zal worden besproken.

Aanvulling met betrekking tot Bemonstering

Het vrijhouden en schoonhouden van de weegbanden zal door de produktie-afdeling worden verricht.

Functie-indeling technisch personeel

- Personeel, dat voor werkzaamheden bij de technische dienst zal worden ingeschakeld zonder dat er sprake is van enige opleiding of ervaring - Aankomend vulcaniseerder - Aankomend magazijnbediende	Groep 1
Technisch personeel als in groep 1, na 6 maanden, met inbegrip van: - Vulcaniseerder - Magazijnbediende met 1 jaar relevante ervaring	Groep 2
- Personeel zonder vaktechnische opleiding doch met ervaring in de reparatie- en onderhoudssfeer - Aanstellingssalaris voor personeel met een voltooide vaktechnische opleiding LTS/VMBO, AVT, of daarmee gelijk te stellen opleidingen - Vulcaniseerder na 1 jaar - Magazijnbediende met 2 jaren relevante ervaring	Groep 3
- Personeel met een meerjarige praktijkervaring, blijkgevend over een bepaalde mate van vakmanschap te beschikken - Personeel met een voltooide vaktechnische opleiding LTS/VMBO, Bemetel, AVT, of daarmee gelijk te stellen opleidingen met minimaal 6 maanden ervaring - Vulcaniseerder na 2 jaar - Magazijnbediende met 3 jaar relevante ervaring	Groep 4
- Personeel met minimaal LTS/VMBO-diploma of in het bezit van het certificaat technisch personeel in de haven, dat in staat is zelfstandig als vakman te werken en in grote mate inzetbaar is - all-round smeerder - all-round grijpermonteur - all-round vulcaniseerder - all-round magazijnbediende	Groep 5
- personeel genoemd onder groep 5, dat voor alle onderhouds- en reparatiewerkzaamheden inzetbaar is - Magazijnchef	Groep 6
- personeel, dat naast inzetbaarheid als all-round onderhoudsmonteur ook ingezet kan worden bij binnen hun afdeling voorkomend specialistisch werk op MTS of daarmee gelijk te stellen niveau - meewerkend voorman	Groep 7

Een meewerkend voorman zal een maandelijkse toeslag ontvangen. Het bedrag van deze toeslag voor de dagdienst staat vermeld op de salaristabellen voor operationele medewerkers bij EECV. Indien recht op deze toeslag bestaat, zal betaling hiervan eveneens bij de vakantietoeslag plaatsvinden.

Beoordelingscriteria

Plaatsing in één van bovenstaande salarisgroepen vanaf salarisgroep 3, is afhankelijk van een beoordeling van het bedrijf, die onder meer ontleend zal zijn aan de navolgende normen:

Groep 1
Magazijn: bij aanstelling VMBO/LBO-niveau vereist.

Groep 2
Magazijn: in staat redelijk zelfstandig de volgende taken te verrichten; Ontvangst, opslag, verzamelen en uitgifte van magazijngoederen.

Groep 3
Zonder de beschikking te hebben over een voltooide vaktechnische opleiding (zoals omschreven), kan men eerst in deze salarisgroep geplaatst worden, indien men kan aantonen minstens 2 jaren praktische ervaring te bezitten in de reparatie- en onderhoudssfeer.

Magazijn: in staat tot het verrichten van basisboekingen in het computerprogramma, te weten; afgiftebonnen, tellijsten, transportopdrachten.

Groep 4
Zonder de beschikking te hebben over een voltooide vaktechnische opleiding (zoals omschreven), kan men in deze salarisgroep geplaatst worden, indien men kan aantonen minimaal 5 jaar praktische ervaring te bezitten in de reparatie- en onderhoudssfeer.

Magazijn: boven de taken volgens groep 3, samenvoegen van bij elkaar horende magazijnbescheiden van zendingen/ontvangsten, het opstellen van tellijsten.
In het bezit van erkend diploma Magazijnbeheer.

Groep 5
Voor de indeling in deze salarisgroep is vooral belangrijk de zelfstandigheid en de inzetbaarheid bij het werken, die onder meer worden bepaald door het aantal technische handvaardigheden waarover men beschikt.

Ten aanzien van eventuele indeling van de functies all-round grijpermonteur en all-round vulcaniseerder in groep 6 zullen tevens de criteria, als vermeld bij groep 7, gelden.

Twee jaar na aanstelling in salarisgroep 5 zal worden beoordeeld of de betrokken werknemer in aanmerking komt voor plaatsing in salarisgroep 6.
De betrokken werknemer zal van het beoordelingsresultaat in kennis worden gesteld.

Magazijn: all-round Magazijnbediende, die alle magazijntaken, incl. het computerprogramma, beheerst en in staat is tot het vervangen van de meewerkend voorman Magazijn.

Groep 6
Voor indeling in deze groep geldt, dat men dient te beschikken over de opleiding en de ervaring, die voor een all-round onderhoudsmonteur nodig worden geacht.

Ten aanzien van het begrip opleiding hieronder onder meer te verstaan:
- Boog- of autogeenlassen,
- Hydrauliek/Pneumatiek A en B,
- V.A.M.-diploma monteur,
- V.E.V.-technicus industriële elektronica (TIE),
- V.E.V.-technisch sterkstroom installateur (TSI).

Aanstelling in deze salarisgroep kan op zijn vroegst 2 jaar ná aanstelling in salarisgroep 5 plaatsvinden.

Magazijn: Magazijnchef, belast met de dagelijkse leiding. Opleiding op MBO-niveau. In bezit van erkend diploma Magazijnbeheer.

Groep 7
Boven de functie-eisen, zoals genoemd bij de functie-indeling, zijn voor de indeling in deze groep vooral de volgende punten van belang:

- contactuele eigenschappen;
- wijze van communicatie;
- zelfstandigheid;
- persoonlijkheidskenmerken.

Aanstelling in deze salarisgroep kan op zijn vroegst 2 jaar ná aanstelling in salarisgroep 6 plaatsvinden.

Leidinggevende vaardigheden zal voor salarisschaal 7 onderdeel uitmaken van de persoonlijkheidskenmerken en voor salarisgroep 6 voor die functie waar een leidinggevend aspect in zit (op dit moment alleen de meewerkend voorman magazijn).

De voormannen van de WTBD (subafdelingen) en het Magazijn kunnen met ingang van 1 januari 2011 doorgroeien naar loongroep 7.

ALGEMEEN:
In de selectieprocedure vindt er voor mogelijk geschikte kandidaten een extern psychologisch onderzoek plaats. Hiermee wordt de geschiktheid voor de vacante functie onderzocht.

Voor zowel interne als externe sollicitanten voor leidinggevende of toezichthoudende functies vindt er eveneens een extern psychologisch onderzoek naar de geschiktheid plaats.

Voor alle werknemers geldt dat zij, mits in het bezit van de juiste opleiding, bij gebleken geschiktheid en naar behoefte van het bedrijf, kunnen worden opgeleid voor en doorstromen naar andere functies in het bedrijf.

Bij elke voorgestelde salarismutatie vindt een beoordeling plaats.
Iedere beoordeling zal met de betrokken werknemer worden besproken.

De opleidingen zullen te allen tijde zijn gericht op de capaciteiten van de medewerker enerzijds en de behoefte van het bedrijf anderzijds.

Het alleen voldoen aan genoemde tijdsnormen houdt niet in automatisch gemuteerd te worden naar een hogere salarisgroep.

Diploma toeslag

Er zal voor de betreffende medewerkers van de technische diensten tot de afronding van het functiebeschrijvingstraject en het daaraan verbonden loongebouw een diplomatoeslag van € 20,= bruto per maand worden verstrekt voor een aantal vastgestelde erkende en bedrijfsgerichte vakdiploma’s.

Vanaf 1 januari 2010 is de tijdelijke diplomatoeslag verhoogd naar € 40,= bruto per maand.

Functie-indeling toezichthouders

	Oud	**Nieuw vanaf 01-01-2015**
Botenbaas - bij aanstelling	1	Groep 7
Botenbaas - 1 jaar na aanstelling	2a	Groep 8
Botenbaas - 2 jaar na aanstelling	2b	Groep 10
Botenbaas - 3 jaar na aanstelling	2c	Groep 12
Botenbaas - 4 jaar na aanstelling	2d	Groep 14
Plv. Spilinspecteur/1e verantwoordelijke TD/2e verantwoordelijke TD - bij aanstelling	3a	Groep 11
Plv. Spilinspecteur/1e verantwoordelijke TD - 1 jaar na aanstelling	3b	Groep 13
Plv. Spilinspecteur/1e verantwoordelijke TD - 2 jaar na aanstelling	4a	Groep 15
Plv. Spilinspecteur/1e verantwoordelijke TD - 3 jaar na aanstelling	4b	Groep 16
Plv. Spilinspecteur/1e verantwoordelijke TD - 4 jaar na aanstelling	4c	Groep 17

Functie-indeling toezichthouders controlekamer

	Oud	**Nieuw vanaf 01-01-2015**
Toezichthouder controlekamer - bij aanstelling	Groep 1	Groep 7
Toezichthouder controlekamer - 1 jaar na aanstelling	Groep 2	Groep 9
Toezichthouder controlekamer - 2 jaar na aanstelling	Groep 3	Groep 12

Functie-indeling toezichthouders - bemonstering

	Oud	**Nieuw vanaf 01-01-2015**
Ploegbaas bemonstering – bij aanstelling	Groep 1	Groep 7
Ploegbaas bemonstering - 1 jaar na aanstelling	Groep 2	Groep 9
Ploegbaas bemonstering - 2 jaar na aanstelling	Groep 3	Groep 12
Ploegbaas bemonstering - 3 jaar na aanstelling	Groep 3a	Groep 14

ALGEMEEN:
Iedere functionaris ontvangt bij aanstelling in één der bovengenoemde functies een schriftelijke taakomschrijving, die voor gezien dient te worden getekend.

Na aanstelling vindt normaal per jaar mutatie naar een hogere salarisgroep plaats volgens bovenstaand schema totdat het maximum is bereikt. Van deze regel kan worden afgeweken, wanneer uit een schriftelijke beoordeling blijkt, dat nog geen mutatie kan plaatsvinden en hiervan gemotiveerd mededeling is gedaan aan betrokkene.

Toelichting op alle salarisgroepen

Algemeen
Wanneer, in opdracht van de leiding, sprake is van het tijdelijk waarnemen in een hogere functie, dan zal per dag een aanvulling op het salaris worden betaald. Als basis hiervoor zal het hogere naastliggende salaris (maandsalaris) dienen.

Vervanging toezichthouder
Bij vervanging van een botenbaas zal per dag een aanvulling gelden tot salarisgroep 8.
Wanneer een meewerkend voorman bemonstering een ploegbaas vervangt, zal als basis voor de berekening van de vervangingstoeslag salarisschaal 9 gelden.

BIJLAGE B

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel in dienst van Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.

Functie-indeling Beambten

Functie groep	Functies
1	
2	
3	
4	
5	Medewerk(st)er Financiële Administratie
6	Administratief/Technisch Medewerker Werkvoorbereiding Afdelingssecretaresse
7	Technisch Inspecteur
8	Planner Operationeel Ontwikkelaar Project medewerker Technisch bureau WTBD Medewerker Personeelszaken Salarisadministrateur / Medewerker Financiële Administratie
9	Inkoper Spilinspecteur
10	ICT-specialist Werkvoorbereider ETD
11	

BIJLAGE C.1 – SALARISGEBOUW OPERATIONEEL & TECHNIEK

Salarissen CAO operationeel 2024

Salarissen per 1 juli 2024 (=salaris juli 2024 + APC 0,870% + Initieel 0%)

Sal.groep		Volkontinu			2-ploegen			dagdienst	
Trede 10 (100%)	Basis	vuilw. 10,6	ploegen 30,0	schema	vuilw. 10,6	ploegen 12,5	schema	vuilw. 10,6	schema
Oper.Dienst									
1	€ 4.608,17	€ 488,47	€ 1.382,45	€ 6.479,09	€ 488,47	€ 576,02	€ 5.672,66	€ 488,47	€ 5.096,64
2	€ 4.712,98	€ 499,58	€ 1.413,89	€ 6.626,45	€ 499,58	€ 589,12	€ 5.801,68	€ 499,58	€ 5.212,56
3	€ 4.795,51	€ 508,32	€ 1.438,65	€ 6.742,48	€ 508,32	€ 599,44	€ 5.903,27	€ 508,32	€ 5.303,83
4	€ 4.910,78	€ 520,54	€ 1.473,23	€ 6.904,55	€ 520,54	€ 613,85	€ 6.045,17	€ 520,54	€ 5.431,32
5	€ 5.081,30	€ 538,62	€ 1.524,39	€ 7.144,31	€ 538,62	€ 635,16	€ 6.255,08	€ 538,62	€ 5.619,92
6	€ 5.245,42	€ 556,01	€ 1.573,63	€ 7.375,06	€ 556,01	€ 655,68	€ 6.457,11	€ 556,01	€ 5.801,43
7	€ 5.328,49	€ 564,82	€ 1.598,55	€ 7.491,86	€ 564,82	€ 666,06	€ 6.559,37	€ 564,82	€ 5.893,31
8	€ 5.389,31	€ 571,27	€ 1.616,79	€ 7.577,37	€ 571,27	€ 673,66	€ 6.634,24	€ 571,27	€ 5.960,58
9	€ 5.425,15	€ 575,07	€ 1.627,55	€ 7.627,77	€ 575,07	€ 678,14	€ 6.678,36	€ 575,07	€ 6.000,22
10	€ 5.449,99	€ 577,70	€ 1.635,00	€ 7.662,69	€ 577,70	€ 681,25	€ 6.708,94	€ 577,70	€ 6.027,69
11	€ 5.524,77	€ 585,63	€ 1.657,43	€ 7.767,83	€ 585,63	€ 690,60	€ 6.801,00	€ 585,63	€ 6.110,40
12	€ 5.559,91	€ 589,35	€ 1.667,97	€ 7.817,23	€ 589,35	€ 694,99	€ 6.844,25	€ 589,35	€ 6.149,26
13	€ 5.629,64	€ 596,74	€ 1.688,89	€ 7.915,27	€ 596,74	€ 703,71	€ 6.930,09	€ 596,74	€ 6.226,38
14	€ 5.670,41	€ 601,06	€ 1.701,12	€ 7.972,59	€ 601,06	€ 708,80	€ 6.980,27	€ 601,06	€ 6.271,47
15	€ 5.734,12	€ 607,82	€ 1.720,24	€ 8.062,18	€ 607,82	€ 716,77	€ 7.058,71	€ 607,82	€ 6.341,94
16	€ 5.837,78	€ 618,80	€ 1.751,33	€ 8.207,91	€ 618,80	€ 729,72	€ 7.186,30	€ 618,80	€ 6.456,58
17	€ 5.953,89	€ 631,11	€ 1.786,17	€ 8.371,17	€ 631,11	€ 744,24	€ 7.329,24	€ 631,11	€ 6.585,00

Voormanstoeslag		
	Kontinudienst	€ 175,90
	2-Ploegendienst	€ 155,66
	Dagdienst	€ 135,41
	Toeslag EHBO	€ -
	Toeslag BHV	€ 37,30
	Toeslag A0	€ -

Europoort, juli 2024
Afdeling Personeel & Organisatie

Per 1 januari 2025 betreft de initiële loonsverhoging 1%
Per 1 januari 2026 betreft de initiële loonsverhoging 1%

BIJLAGE C.2 – SALARISGEBOUW BASIS

Ertsoverslagbedrijf Europoort C.V.
Salarisgebouw O&T CAO 2024

Salarissen per 1 juli 2024 (=salaris juli 2024 + APC 0,870% + Initieel 0%)

Basis maandsalaris																	
Oude Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7+TZHK1+TZH 1+TZB1	TZH 2a	TZHK2+TZHB2	TZH 2b	TH 3a+THTD 3a	TZHK3+TZH 2c+ZTHB3	TH 3b+TH TD 3b	TZH 2d+TZHB 3a	TH 4a+TH TD 4a	TH 4b+ TH TD 4b	TH 4c+TH TD 4c
Nieuwe groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Trede*																	
1	€ 3.686,54	€ 3.770,39	€ 3.836,41	€ 3.928,61	€ 4.065,03	€ 4.196,34	€ 4.262,79	€ 4.311,45	€ 4.340,12	€ 4.359,99	€ 4.419,83	€ 4.447,92	€ 4.503,71	€ 4.536,34	€ 4.587,31	€ 4.670,24	€ 4.763,10
2	€ 3.779,08	€ 3.865,03	€ 3.932,73	€ 4.027,24	€ 4.167,08	€ 4.301,68	€ 4.369,79	€ 4.419,68	€ 4.449,07	€ 4.469,45	€ 4.530,78	€ 4.559,58	€ 4.616,78	€ 4.650,21	€ 4.702,44	€ 4.787,48	€ 4.882,67
3	€ 3.873,93	€ 3.962,06	€ 4.031,44	€ 4.128,35	€ 4.271,69	€ 4.409,67	€ 4.479,51	€ 4.530,64	€ 4.560,75	€ 4.581,66	€ 4.644,53	€ 4.674,03	€ 4.732,68	€ 4.766,93	€ 4.820,50	€ 4.907,65	€ 5.005,25
4	€ 3.971,19	€ 4.061,53	€ 4.132,63	€ 4.231,99	€ 4.378,94	€ 4.520,37	€ 4.591,96	€ 4.644,37	€ 4.675,26	€ 4.696,66	€ 4.761,12	€ 4.791,39	€ 4.851,48	€ 4.886,62	€ 4.941,53	€ 5.030,85	€ 5.130,89
5	€ 4.070,88	€ 4.163,46	€ 4.236,38	€ 4.338,22	€ 4.488,87	€ 4.633,85	€ 4.707,23	€ 4.760,95	€ 4.792,62	€ 4.814,56	€ 4.880,64	€ 4.911,66	€ 4.973,27	€ 5.009,28	€ 5.065,55	€ 5.157,14	€ 5.259,70
6	€ 4.173,07	€ 4.268,01	€ 4.342,73	€ 4.447,13	€ 4.601,54	€ 4.750,17	€ 4.825,39	€ 4.880,47	€ 4.912,91	€ 4.935,43	€ 5.003,15	€ 5.034,97	€ 5.098,12	€ 5.135,04	€ 5.192,73	€ 5.286,61	€ 5.391,74
7	€ 4.277,84	€ 4.375,14	€ 4.451,75	€ 4.558,74	€ 4.717,05	€ 4.869,42	€ 4.946,52	€ 5.003,00	€ 5.036,27	€ 5.059,34	€ 5.128,76	€ 5.161,36	€ 5.226,10	€ 5.263,94	€ 5.323,09	€ 5.419,32	€ 5.527,10
8	€ 4.385,23	€ 4.484,97	€ 4.563,52	€ 4.673,20	€ 4.835,49	€ 4.991,66	€ 5.070,71	€ 5.128,59	€ 5.162,68	€ 5.186,33	€ 5.257,51	€ 5.290,93	€ 5.357,29	€ 5.396,08	€ 5.456,70	€ 5.555,36	€ 5.665,85
9	€ 4.495,31	€ 4.597,56	€ 4.678,07	€ 4.790,53	€ 4.956,86	€ 5.116,96	€ 5.198,00	€ 5.257,33	€ 5.292,29	€ 5.316,53	€ 5.389,48	€ 5.423,75	€ 5.491,80	€ 5.531,54	€ 5.593,69	€ 5.694,83	€ 5.808,07
10	€ 4.608,17	€ 4.712,98	€ 4.795,51	€ 4.910,78	€ 5.081,30	€ 5.245,42	€ 5.328,49	€ 5.389,31	€ 5.425,15	€ 5.449,99	€ 5.524,77	€ 5.559,91	€ 5.629,64	€ 5.670,41	€ 5.734,12	€ 5.837,78	€ 5.953,89
Extra trede **																	
11 Oud	€ 4.677,29	€ 4.783,67	€ 4.867,44	€ 4.984,44	€ 5.157,52	€ 5.324,10	€ 5.408,42	€ 5.470,15	€ 5.506,53	€ 5.531,74	€ 5.607,64	€ 5.643,31	€ 5.714,08	€ 5.755,47	€ 5.820,13	€ 5.925,35	€ 6.043,20
21	€ 4.642,47	€ 4.748,07	€ 4.831,22	€ 4.947,34	€ 5.119,14	€ 5.284,47	€ 5.368,17	€ 5.429,44	€ 5.465,53	€ 5.490,57	€ 5.565,92	€ 5.601,29	€ 5.671,57	€ 5.712,62	€ 5.776,80	€ 5.881,26	€ 5.998,20
22	€ 4.677,29	€ 4.783,69	€ 4.867,45	€ 4.984,43	€ 5.157,53	€ 5.324,11	€ 5.408,44	€ 5.470,16	€ 5.506,54	€ 5.531,75	€ 5.607,67	€ 5.643,30	€ 5.714,10	€ 5.755,47	€ 5.820,13	€ 5.925,37	€ 6.043,19
verschil	€ 0,00-	€ 0,02	€ 0,01	€ 0,01-	€ 0,01	€ 0,01	€ 0,02	€ 0,01	€ 0,01	€ 0,01	€ 0,03	€ 0,01-	€ 0,02	€ 0,00	€ 0,00-	€ 0,02	€ 0,01-
12 Oud	€ 4.747,45	€ 4.855,43	€ 4.940,45	€ 5.059,21	€ 5.234,88	€ 5.403,96	€ 5.489,54	€ 5.552,20	€ 5.589,13	€ 5.614,72	€ 5.691,76	€ 5.727,96	€ 5.799,80	€ 5.841,80	€ 5.907,43	€ 6.014,23	€ 6.133,85
23	€ 4.712,10	€ 4.819,30	€ 4.903,67	€ 5.021,55	€ 5.195,92	€ 5.363,74	€ 5.448,68	€ 5.510,89	€ 5.547,52	€ 5.572,94	€ 5.649,41	€ 5.685,32	€ 5.756,64	€ 5.798,32	€ 5.863,48	€ 5.969,48	€ 6.088,18
24	€ 4.747,45	€ 4.855,45	€ 4.940,46	€ 5.059,23	€ 5.234,89	€ 5.403,98	€ 5.489,55	€ 5.552,21	€ 5.589,14	€ 5.614,74	€ 5.691,76	€ 5.727,95	€ 5.799,82	€ 5.841,81	€ 5.907,44	€ 6.014,23	€ 6.133,83
verschil	€ 0,00	€ 0,02-	€ 0,01-	€ 0,02-	€ 0,01-	€ 0,02-	€ 0,01-	€ 0,01-	€ 0,01-	€ 0,02-	€ 0,00-	€ 0,01	€ 0,02-	€ 0,01-	€ 0,01-	€ 0,00-	€ 0,02

Vuilwerktoeslag	10,60%	Voormantoeslag volcontinudienst	€ 175,90			
2-ploegentoeslag	12,50%	Voormantoeslag 2-ploegendienst	€ 155,66	Toeslag BHV	€	37,30
Volcontinutoeslag	30%	Voormantoeslag dagdienst	€ 135,41			

* Aanvang bij indiensttreding.
** Toekenning na 3 jaar in vorige trede en goede beoordeling

*** Toekenning van deze extra periodiek is enkel in 2021 geknipt in 0,75% per 1 juli 2021 en 0,75% per 1 januari 2022. De termijnen die voor toekenning gelden worden hierdoor niet veranderd. Vanaf 1 januari 2022 gelden weer de ‘hele’ extra periodieken en vervalt deze knip. De ‘halve’ periodieken blijven vanwege de administratie en historie bestaan.

Per 1 januari 2025 betreft de initiële loonsverhoging 1%

Per 1 januari 2026 betreft de initiële loonsverhoging 1%

BIJLAGE C.3 – SALARISGEBOUW BEAMBTEN

Salarisgebouw beambten CAO 2024

Salarissen per 1 juli 2024 (=salaris juli 2024 + APC 0,870% + Initieel 0%)

Groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ORBA-score's		0 - 24,5	25-44,5	45-64,5	65-84,5	85-104,5	105-124,5	125-144,5	145-164,5	165-184,5	185-204,5	205 - 240
Groepsmidden		12,25	34,75	54,75	74,75	94,75	114,75	134,75	154,75	174,75	194,75	222,50
Minimum		2675,74	2739,63	2817,28	2912,17	3027,87	3171,15	3340,27	3543,92	3783,88	4101,51	4565,76
Maximum		3988,45	4149,01	4329,36	4539,43	4797,72	5119,05	5519,96	6011,89	6616,89	7451,07	8663,99
Aantal periodieken		15,00	16,00	16,00	16,00	17,00	17,00	17,00	18,00	18,00	19,00	20,00
salarisontwikkeling bij toekenning van standaard periodieken op basis van goed functioneren												
0	periodieken	2862,37	2930,72	3013,76	3115,29	3239,06	3392,32	3573,25	3791,10	4047,80	4387,58	4884,21
1	periodieken	2937,46	3006,85	3096,00	3204,31	3330,76	3493,90	3687,76	3914,49	4190,53	4548,80	5073,20
2	periodieken	3012,51	3082,99	3178,23	3293,29	3422,44	3595,47	3802,26	4037,85	4333,26	4710,04	5262,18
3	periodieken	3087,59	3159,14	3260,44	3382,32	3514,11	3697,05	3916,77	4161,23	4475,99	4871,28	5451,17
4	periodieken	3162,65	3235,28	3342,67	3471,33	3605,80	3798,62	4031,30	4284,61	4618,72	5032,53	5640,16
5	periodieken	3237,73	3311,43	3424,89	3560,34	3697,49	3900,19	4145,80	4407,99	4761,44	5193,77	5829,17
6	periodieken	3312,79	3387,57	3507,11	3649,35	3789,18	4001,78	4260,33	4531,36	4904,17	5354,99	6018,14
7	periodieken	3387,88	3463,71	3589,34	3738,35	3880,86	4103,34	4374,83	4654,74	5046,89	5516,25	6207,13
8	periodieken	3462,95	3539,85	3671,57	3827,36	3972,55	4204,92	4489,35	4778,11	5189,61	5677,48	6396,13
9	periodieken	3538,03	3616,00	3753,79	3916,38	4064,22	4306,48	4603,85	4901,51	5332,34	5838,72	6585,10
10	periodieken	3613,08	3692,14	3836,01	4005,39	4155,91	4408,06	4718,38	5024,89	5475,06	5999,95	6774,10
11	periodieken	3688,17	3768,28	3918,21	4094,39	4247,60	4509,63	4832,88	5148,25	5617,79	6161,17	6963,09
12	periodieken	3763,24	3844,42	4000,45	4183,40	4339,30	4611,21	4947,40	5271,63	5760,53	6322,42	7152,08
13	periodieken	3838,31	3920,57	4082,68	4272,39	4430,97	4712,77	5061,90	5395,01	5903,26	6483,66	7341,07
14	periodieken	3913,37	3996,71	4164,90	4361,42	4522,67	4814,34	5176,42	5518,39	6045,99	6644,88	7530,03
15	periodieken	3988,45	4072,86	4247,14	4450,42	4614,35	4915,91	5290,93	5641,76	6188,71	6806,11	7719,03
16			4149,01	4329,36	4539,43	4706,04	5017,49	5405,45	5765,13	6331,44	6967,36	7908,02
17						4797,72	5119,05	5519,96	5888,53	6474,15	7128,60	8097,02
18									6011,89	6616,89	7289,84	8286,00
19											7451,07	8475,00
20												8663,99
21	0,75 % periodiek	4018,15	4179,88	4361,58	4573,23							
22	0,75 % periodiek	4048,29	4211,24	4394,30	4607,52	4833,44	5157,15	5561,04				
23	0,75 % periodiek	4078,44	4242,58	4427,01	4641,84	4869,67	5195,85	5602,76	6056,67	6666,15		
24	0,75 % periodiek	4109,01	4274,41	4460,21	4676,65	4905,93	5234,54	5644,47	6102,09	6716,15	7506,55	
25	0,75 % periodiek					4942,74	5273,78	5686,79	6147,52	6766,14	7562,85	8728,48
26	0,75 % periodiek								6193,61	6816,88	7619,15	8793,94
27	0,75 % periodiek										7676,31	8859,43
28	0,75 % periodiek											8925,86
Verschil (max-min)		1312,71	1409,38	1512,08	1627,26	1769,85	1947,90	2179,69	2467,97	2833,01	3349,56	4098,23
standaard periodiek		75,09	76,13	82,24	89,02	91,70	101,58	114,51	123,39	142,73	161,22	188,99
Extra treden *)												
OUD		4048,28	4211,25	4394,30	4607,52	4869,69	5195,84	5602,76	6102,07	6716,14	7562,84	8793,95
OUD		4109,00	4274,42	4460,21	4676,63	4942,74	5273,78	5686,80	6193,60	6816,88	7676,28	8925,86
	verschil	0,01	0,01	0,00	-0,02	0,00	0,00	0,01	-0,01	0,00	-0,03	0,00
periodiek als % minima		2,8%	2,8%	2,9%	3,1%	3,0%	3,2%	3,4%	3,5%	3,8%	3,9%	4,1%

*) **Toekenning na 3 jaar in vorige trede en goede beoordeling**

Europoort, juli 2024
Afdeling Personeel & Organisatie

*) **Toekenning na 3 jaar in vorige trede en goede beoordeling**

** Toekenning van deze extra periodiek is enkel in 2021 geknipt in 0,75% per 1 juli 2021 en 0,75% per 1 januari 2022. De termijnen die voor toekenning gelden worden hierdoor niet veranderd. Vanaf 1 januari 2022 gelden weer de ‘hele’ extra periodieken en vervalt deze knip.

Per 1 januari 2025 betreft de initiële loonsverhoging 1%
Per 1 januari 2026 betreft de initiële loonsverhoging 1%