
KOTUG HARBOUR TOWAGE ROTTERDAM B.V.



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

LOOPTIJD 1 JANUARI 2015 T/M 31 DECEMBER 2017

DEEL 1. ALGEMEEN **3**

ARTIKEL 1. TOTSTANDKOMING EN LOOPTIJD CAO	3
ARTIKEL 2. DEFINITIES	4
ARTIKEL 3. WERKINGSSFEER	6
ARTIKEL 4. EXPLOITATIEWIJZEN EN WERKZAAMHEDEN	6
ARTIKEL 5. TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	6

DEEL 2. ARBEIDSVOORWAARDEN **7**

ARTIKEL 6. AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST	7
ARTIKEL 7. BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST	7
ARTIKEL 8. WERKTIJDEN EN ARBEIDSDUUR PER WEEK	7
ARTIKEL 9.A. BELONING	8
ARTIKEL 9.B. HALFJAARSUITKERING/BONUS	9
ARTIKEL 9.C. LOYALITEITSTOESLAG	10
ARTIKEL 9.D. PERFORMANCETOESLAG	11
ARTIKEL 10. BELONING OVERWERK	11
ARTIKEL 11.A. ZEEDAGENTOESLAG	11
ARTIKEL 11.B. EUROPAVERGOEDING	12
ARTIKEL 11.C. MENTORTOESLAG	12
ARTIKEL 11.D. WERFTOESLAG	12
ARTIKEL 11.E. STAND-BY DAGEN	12
ARTIKEL 12. ASSISTENTIETOESLAG	12
ARTIKEL 13. FEESTDAGENTOESLAG	13
ARTIKEL 14. VAKANTIETOESLAG	14
ARTIKEL 15. REISKOSTENVERGOEDING	14
ARTIKEL 16. REISTIJDVERGOEDING	14
ARTIKEL 17. OPBOUW VAKANTIERECHTEN EN OPNAME VERLOF	14
ARTIKEL 18. COMPENSATIE VOEDING	15
ARTIKEL 19. PENSIOEN	15
ARTIKEL 20. BIJZONDER VERLOF (WET ARBEID EN ZORG)	15
ARTIKEL 21. POMP-, HULP-, EN/OF BERGINGSWERK	17
ARTIKEL 22. UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	18
ARTIKEL 23. VAKBONDSCONTRIBUTIE	19

DEEL 3. BIJLAGEN **20**

BIJLAGE 1. SALARISTABELLEN SYSTEEMVAART	20
BIJLAGE 2. TABEL INDIVIDUELE VERHOGINGEN (PERFORMANCETOESLAG)	23
BIJLAGE 3. VOORBEELDBEREKENING POMP, HULP- EN/OF BERGINGSWERK	23
BIJLAGE 4. PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN	24



Deel 1. Algemeen

Artikel 1. Totstandkoming en looptijd CAO

De voorwaarden in deze CAO zijn tot stand gekomen in nauw overleg tussen de directie van Kotug Harbour Towage Rotterdam B.V. (hierna te noemen KHTR), Nautilus International en de Ondernemingsraad van KHTR.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en eindigt van rechtswege op 31 december 2017.

Aldus overeengekomen, 16 maart 2016;

Partij ter ene zijde:

Kotug Harbour Towage Rotterdam B.V.



H.J. van der Meer
COO

Partij ter andere zijde:

Nautilus International



C. Ramdas
Executive Officer

Ondernemingsraad KHTR



J. van Straten
Voorzitter

Artikel 2. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: Kotug Harbour Towage Rotterdam B.V.
- b. Werknemer: degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in loondienst is van de werkgever en die krachtens dit dienstverband (als bemanningslid) werkzaam is op vaartuigen die gebruikt worden in de scheepvaart, met uitzondering van vakantiewerknemers.
- c. Scheepvaart: dienstverlening aan zeeschepen en speciale projecten.
- d. Basis maandsalaris: vast basissalaris, zonder toeslagen, volgens bijlage 1 (kolom 'basis maandsalaris').
- e. Norm maandsalaris: basis maandsalaris, incl. systeem- en continutoeslag.
- f. Maandsalaris: norm maandsalaris, incl. performancetoeslag en loyaliteitstoeslag.
- g. Dagsalaris: *(alleen bij systeemvaart.)* maandsalaris maal 3, gedeeld door 13, gedeeld door 7. NB Berekening komt overeen met: maandsalaris maal 12 maanden, gedeeld door 365 dagen. (Zie artikel 10, overwerk.)
- h. Totaal (maand)-salaris: maandsalaris, incl. alle individuele variabele toeslagen, zoals assistentietoeslag, zeedagentoeslag, mentortoeslag, werfvergoeding, overwerktoeslag e.d.
- i. Systeemtoeslag Een vaste toeslag per maand van 22,9% van het basis maandsalaris voor 26 dienstweken per jaar. De toeslag omvat de vergoeding per maand voor het in de diensttijd verrichte overwerk en gewerkte uren op zaterdag en zondag.
- j. Continutoeslag Een vaste toeslag per maand van 43,75% van het basis maandsalaris, als het vaartuig waarop de medewerker werkzaam is in continuvaart wordt geëxploiteerd.
- k. Jaarsalaris: maandsalaris maal 12, incl. 8% vakantietoeslag.
- l. Totaal jaarinkomen: jaarsalaris, incl. alle individuele variabele toeslagen, zoals assistentietoeslag, zeedagentoeslag, mentortoeslag, werfvergoeding, overwerktoeslag e.d., alsmede -voor zover van toepassing- de jaarlijkse eindejaarsuitkering/bonus.
- m. Performancetoeslag: verhoging van het norm maandsalaris met een percentage op basis van individueel presteren (min. 0%, max. 12,5%).
- n. Loyaliteitstoeslag: De toeslag wordt maandelijks als onderdeel van het maandsalaris uitbetaald. De toeslag zal voor elke medewerker individueel jaarlijks worden verhoogd met hetzelfde percentage als de collectieve salarisverhogingen. Deze toeslag is alleen van toepassing voor medewerkers die op of voor 1 oktober 2007 bij werkgever in dienst zijn getreden en sindsdien in dienst zijn gebleven.
- o. Halfjaarsuitkering/Bonus: het juli en januari uit te keren bedrag aan alle in dienst zijnde werknemers, naar rato van het (aantal maanden en/of PT factor) dienstverband, volgens de berekening, aangegeven in artikel 9.b.

- p. Mentortoeslag: variabele vergoeding, op dagbasis toe te kennen aan werknemers die een (nieuwe) kapitein opleiden.
- q. Werftoeslag : Een variabele bruto toeslag die aan een werknemer wordt toegekend als hij werk uitvoert op de werf bij onderhoud of reparatie.
- r. Reistijdvergoeding: Een maandelijks bruto uit te keren bedrag als compensatie voor de gemaakte reistijd voor woon-werk verkeer.
- s. Vakantietoeslag: 8% van de uitbetaalde maandsalarissen over de in de periode 1 juni – 31 mei gewerkte maanden.
- t. Dienst: tijdsduur vanaf moment aan boord gaan tot van boord gaan, volgens rooster (= geplande inzet van medewerkers op vooraf bekende dagen).
- u. Arbeidsduur: de arbeidsduur per etmaal of periode volgens de arbeidsovereenkomst.
- w. Arbeidstijd: de arbeidsduur per etmaal of periode zoals die feitelijk voor de werknemer is vastgesteld.

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and a smaller one above it.

Artikel 3. Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgever en de werknemer als bedoeld in artikel 2.

De werkgever en de werknemer kunnen aanvullende arbeidsvoorwaarden overeenkomen.

Artikel 4. Exploitatiewijzen en werkzaamheden

De werknemer stelt zich beschikbaar voor het uitvoeren van werkzaamheden aan boord van de door de werkgever aan te duiden sleepboten. De werknemer zal volgens rooster worden ingezet. De nadere invulling van de roosters en werktijden wordt afgestemd met de OR.

- 1. Systeemvaart;**
dienstverlening aan zeeschepen
- 2. Speciale projecten;**
dienstverlening aan zeeschepen, met een andere inzet van de werknemer dan volgens roosters van 7 dagen dienst/7 dagen vrij of 14 dagen dienst/14 dagen vrij c.q. waarbij dubbele wachtbezetting vereist is conform het safe manning document.

Artikel 5. Tussentijdse wijzigingen

- Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
- Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in Nederland in de algemeen sociaal-economische verhoudingen zal over deze vraag een advies worden gevraagd aan de Stichting van de Arbeid, dat de partijen zal binden.
- Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van 1 maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.



Deel 2. Arbeidsvoorwaarden

Artikel 6. Aangaan arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uit de arbeidsovereenkomst blijkt, dat de dienstbetrekking is aangegaan voor bepaalde tijd.

Voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en voor bepaalde tijd, gelijk of langer dan 2 jaar, geldt een proeftijd van twee maanden. Voor overeenkomsten voor bepaalde tijd, vanaf 6 maanden tot 2 jaar, geldt een proeftijd van 1 maand. De proeftijd wordt schriftelijk vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

De werkgever hanteert in uitzonderlijke gevallen nul-uren contracten. Deze werknemers worden alleen bij piek en ziek ingezet. Alleen werknemers die eerder bij werkgever in dienst waren en inmiddels de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, kunnen een nul-uren contract overeenkomen met werkgever. De werkgever sluit de loondoorbetalingsverplichting voor deze arbeidsovereenkomst uit. Het betreft alleen incidenteel werk zonder vaste omvang.

Artikel 7. Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Gedurende de proeftijd en bij een dringende reden (in de zin van artikel 7:677 BW) is ieder der partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst per direct te beëindigen met gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.
2. Bij opzegging ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt een termijn van opzegging in acht genomen, indien het dienstverband vanaf de dag van opzegging:

a.	korter dan 5 jaar heeft geduurd:	1 maand;
b.	5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd:	2 maanden;
c.	10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd:	3 maanden;
d.	15 jaar of langer heeft geduurd:	4 maanden.

De opzegging dient schriftelijk te worden gedaan.

3. Bij opzegging ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer (ook bij gebruikmaking van de pensioenregeling op een eerder moment dan op de dag dat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt) wordt een termijn van opzegging van één kalendermaand in acht genomen, gerekend vanaf de dag van opzegging. De opzegging dient schriftelijk te worden gedaan.
4. De werkgever respecteert de wettelijk aanzegplicht en zal uiterlijk een maand voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst de werknemer informeren of de overeenkomst wordt verlengd en de condities waaronder wordt verlengd. De aanzegging zal niet worden gedaan voor arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of korter.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging benodigd is, op de dag dat werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 8. Werktijden en arbeidsduur per week

1. **Systeemvaart**
 - a. De werkzaamheden worden uitgevoerd volgens een rooster van 7 dagen x 24 uur dienst, gevolgd door 7 dagen x 24 uur vrij.



- b. Gedurende de dienst van 7 dagen x 24 uur bedraagt de normale arbeidsduur 40 uur plus 30 overuren. Voor deze uren wordt een systeemtoeslag betaald. De systeemtoeslag omvat een vergoeding van in de diensttijd verricht overwerk alsmede toeslagen over gewerkte uren op zaterdagen en zondagen. De systeemtoeslag bedraagt voor een systeem van 26 dienstweken op jaarbasis 22,9% van het basis maandsalaris. Indien het vaartuig in de continuvaart (7/7 of 14/14) wordt geëxploiteerd ontvangt de werknemer per gewerkte maand een vaste continuoeslag zoals vermeld in de bij de CAO behorende loontabellen. De continuoeslag bedraagt voor een systeem van 26 dienstweken op jaarbasis 43,75% van het basis maandsalaris. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt op jaarbasis 35 uur per week.
- c. In de Europese havens, m.u.v. de Benelux, worden de werkzaamheden uitgevoerd volgens een rooster van 14 dagen x 24 uur dienst, gevolgd door 14 dagen x 24 uur vrij.
- d. Gedurende de dienst van 7 dagen x 24 uur bedraagt de normale arbeidsduur in de Europese havens, m.u.v. de Benelux, 40 uur plus 30 overuren. Voor deze uren wordt een systeemtoeslag betaald. (Voor toelichting zie lid 1.b.)
- e. Bij het werken in de Europese havens m.u.v. de Benelux zal gereisd worden in het verlof voorafgaand en volgend op een dienst.
2. **Speciale projecten**
- a. De werkzaamheden worden uitgevoerd volgens een rooster van minimaal 14 dagen x 24 uur aan boord gevolgd door 14 dagen x 24 uur vrij. In dit rooster kan de aaneengesloten periode van 14 dagen x 24 uur aan boord uitlopen tot 21 dagen x 24 uur aan boord, gevolgd door tenminste 14 dagen x 24 uur vrij.
- b. Gedurende de dienst van 7 dagen x 24 uur bedraagt de normale arbeidsduur 40 uur plus 30 overuren. Voor deze uren wordt een systeemtoeslag betaald. (Voor toelichting zie lid 1.b.)
Naast de normale arbeidsduur worden per week 10 week wachtloop uren en 4 weekend wachtloop uren gewerkt. Voor deze uren wordt een wachtoeslag betaald als onderdeel van de projecttoeslag.
3. **Arbeidsduur bij reparaties**
Bij stilliggen, dokken, repareren en uit de vaart zijn, geldt een nader te bepalen arbeidstijdenregeling. Bij deze arbeidstijdenregeling zal in ieder geval het systeem van verlof-opbouw van de systeemvaart worden aangehouden. Op genoemde arbeidstijdenregeling is art. 10, 15 en 16 van toepassing.
- In bijzondere gevallen kan er op aangeven van de Technische Dienst een extra beloning worden verstrekt.
4. De werkzaamheden kunnen zo nodig worden uitgevoerd volgens andere roosters dan hierboven vermeld.

Artikel 9.a. Beloning

1. De werkgever legt het norm maandsalaris van de werknemer bij aanvang van het dienstverband vast in de individuele arbeidsovereenkomst. Uitgegaan zal worden van de in bijlage 1 en 2 genoemde tabellen. Voor werknemers die jonger zijn dan 23 jaar gelden ingroei schalen.
2. **Systeemvaart**
Maandelijks wordt door de werkgever aan de werknemer een bruto maandsalaris uitbetaald (zie art 2 lid f).



3. Speciale projecten

Voor het verrichten van speciale projecten wordt maandelijks aan de werknemer een bruto maandsalaris uitbetaald overeenkomstig de systeemvaart, aangevuld met de projecttoeslag, conform art. 11.

4. Alle betalingen aan de hand van de maandstaat met uitzondering van het basis maandsalaris zullen in de daarop volgende maand uitbetaald worden mits deze voor de 16^e dag van de maand ingediend zijn.

De werkgever is verplicht voor iedere afrekening van salaris, vakantietoeslag, enz. een opgave te verstrekken, waaruit duidelijk blijkt op welke loonbestanddelen de afrekening betrekking heeft en welke bedragen voor loonbelasting, sociale verzekeringspremies, pensioenpremie, voorschotten, enz. zijn ingehouden.

In de maand januari wordt een totaalopgave van het in het voorgaande kalenderjaar genoten inkomen en de daarop ingehouden loonbelasting, sociale verzekeringspremies, enz. verstrekt.

De salarisschalen (bijl. 1 en 2) worden als volgt verhoogd:

- Per 1 januari 2015: 0%
- Per 1 januari 2016: 1%
- Per 1 januari 2017: 1%

In de maand december van de jaren 2015, 2016 en 2017 wordt een eenmalige uitkering betaald ter hoogte van:

- 2015: € 200,--
- 2016: € 200,--
- 2017: € 200,-- + € 400,-- (totaal € 600,--)

De bedragen gelden voor fulltime dienstverbanden. Bij parttime dienstverbanden wordt pro rata uitgekeerd.

Voor het jaar 2017 geldt een aanvullende afspraak. Als in het jaar 2017 de EBIT gelijk of hoger is dan 1.5 mln dan zal het bedrag van € 400,-- worden vervangen door 0,6% extra salarisverhoging in dat jaar (vanaf 1 januari 2017)

De EBIT berekening wordt bij artikel 9 b. nader toegelicht.

De jaarlijks individueel te verkrijgen verhoging (performancetoeslag) is afhankelijk van het functioneringsniveau en de relatieve salarispositie ten opzichte van het norm maandsalaris en wordt toegekend per 1 juli van een kalenderjaar. (Zie verder art. 9 en bijlage 3.)

Artikel 9.b. Halfjaarsuitkering/bonus

In de cao-periode 2015 – 2017 wordt het uitkerings-/bonus systeem omgezet naar een systeem gebaseerd op EBIT.

Voor de komende jaren is het volgende afgesproken:

- 2015: hanteren van de huidige systematiek
2016: hanteren van de huidige systematiek, waarbij de kanttekening wordt gemaakt dat alleen wordt uitgekeerd als de EBIT positief is.

Voor het jaar 2016 geldt dat als de EBIT systematiek (zie hieronder tabel voor 2017) financieel gunstiger uitpakt voor de medewerkers dan het huidige systeem, dan wordt ook in 2016 de gunstigere regeling uitgevoerd.

- 2017: uitkering per half jaar op grond van EBIT. Hiervoor wordt onderstaande tabel gehanteerd.

Huidige systematiek

Met de salarisbetalingen van januari 2015 en januari 2016 (over voorliggende 6 maanden) en juli 2015 en juli 2016 (over de voorliggende 6 maanden) wordt een eenmalige bruto bonus toegekend aan de werknemer, naar rato van de duur van het dienstverband in het betreffende jaar.

De bonus is gebaseerd op het bruto norm maandsalaris en is afhankelijk van (1) positief operationeel resultaat, (2) aantal dienstjaren en (3) gemiddeld aantal verrichte assistenties per boot per jaar.

Gemiddeld aantal ass. per boot per half jaar:	Uitkering op basis van 6 bruto norm maandsalarissen	Uitkering op basis van 6 bruto norm maandsalarissen
	Minder dan 3 dienst-jaren op peildatum 1 juli of 1 januari	3 of meer dienst-jaren op peildatum 1 juli of 1 januari
Minder dan 550 ass.	0%	0%
550 – 600 assistenties	2,35%	3,10%
600 – 650 assistenties	3,60%	4,60%
650 – 700 assistenties	4,00%	5,20%
Meer dan 700 ass.	4,60%	5,80%

EBIT systematiek

EBIT 2017	Grondslag 2017	
Op grond van een half jaar in miljoenen euro's	Uitkering op basis van 6 bruto norm maandsalarissen	
	Minder dan 3 dienstjaren op peildatum 1-1 of 1-7	3 of meer dienstjaren op peildatum 1-1 of 1-7
tot 0,375	0%	0%
van 0,375 tot 0,750	2,35%	3,1%
van 0,750 tot 1,125	3,6%	4,6%
van 1,125 tot 1,500	4%	5,2%
van 1,500 tot onbepikt	4,6%	5,8%

De Ondernemingsraad wordt geïnformeerd over de berekeningen van de EBIT en zal tevens gekend worden in de vaststelling van de halfjaarbonus.

In geval van arbeidsongeschiktheid volgt een naar rato herberekening bij meer dan 6 weken aaneengesloten ziek (uitgezonderd arbeidsongeschiktheid vanwege bedrijfsongeval). Deze herberekening is van toepassing voor de huidige systematiek en voor de systematiek gebaseerd op EBIT.

Artikel 9.c. Loyaliteitstoelage

De werknemer die op 1 oktober 2007 feitelijk is dienst was bij werkgever en sindsdien nog steeds in dienst is, zal maandelijks een bruto loyaliteitstoelage ontvangen.

De hoogte van de toeslag wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabel:

Onderstaande percentages zijn gebruikt ten behoeve van de vaststelling van de toeslag. Na de vaststelling wordt de toeslag gedurende de looptijd van de CAO jaarlijks alleen nog verhoogd met de collectieve salarisverhoging.

Aantal jaren in dienst op 1 oktober 2007	Uitkering op basis van bruto norm maandsalaris
0 - 3 jaar	0%
3 - 6 jaar	1,5%
6 - 9 jaar	1,75%
9 - 12 jaar	2,25%
12 - 15 jaar	3,00%
Meer dan 15 jaar	4,00%

Artikel 9.d. Performancetoeslag

Elke werknemer komt in aanmerking voor een performancetoeslag. De hoogte van de performancetoeslag wordt jaarlijks per **1 juli** opnieuw vastgesteld en ligt tussen 0% en 12,5% van het norm maandsalaris. De eventuele verhoging wordt bepaald na het beoordelingsgesprek en is afhankelijk van het vastgestelde functioneringsniveau. Zie bijlage 2. Zie tevens Personeelsreglement.

Artikel 10. Beloning overwerk

- 1. Systeemvaart**
 Door volgens een rooster te werken, zoals vermeld in artikel 8.1, worden overuren geacht te zijn gecompenseerd met de systeem- en continuoeslag.
- 2. Speciale projecten**
 Door volgens een rooster te werken, zoals vermeld in artikel 8.2, worden overuren geacht te zijn gecompenseerd met de systeem- en continuoeslag en de projecttoeslag.
- 3. Uitvoering werkzaamheden tijdens vrije tijd**
 Indien de werknemer bereid is in de periode van "7 dagen x 24 uur vrij" of "14 dagen x 24 uur vrij" werkzaamheden te verrichten, dan kan de werknemer de gewerkte uren als salaris uitlaten betalen, tezamen met het eerstvolgende maandsalaris, ter waarde van 235% (2,35 maal) van het op dat moment geldende dagsalaris van de werknemer. Indien de werknemer kiest voor compensatie in tijd wordt deze verrekend op basis van 200% (2 maal) van het op dat moment geldende dagsalaris van de werknemer, zijnde één werkdag voor één werkdag. Zie verder art. 17.

Artikel 11.a. Zeedagentoeslag

Vanaf 1 januari 2015 worden voor de uitvoering van werkzaamheden op zee de volgende toeslagen uitbetaald per dag (24 uur).

Functie	Per 1 januari 2015		
	basisvergoeding	wachtløop-toeslag	zeedagen-toeslag
Kapitein	€ 50,39	€ 46,85	€ 97,23
1 ^e WTK.	€ 45,62	€ 42,40	€ 88,02
2 ^e WTK	€ 41,90	€ 38,95	€ 80,86
Stuurman	€ 45,09	€ 41,91	€ 87,00
Matroos/kok	€ 43,49	€ 40,44	€ 83,93
Matroos.	€ 41,37	€ 38,46	€ 79,83

Bij een gecontinueerd verblijf aan boord op het speciale project van 22 tot 28 dagen zal een verhoging gegeven worden op de projectvergoeding van 20%, vanaf de 22^{ste} dag. Bij een verblijf aan boord van

meer dan 28 dagen zal een verhoging gegeven worden op de projectvergoeding van 25%, vanaf de 28^{ste} dag.

Artikel 11.b. Europavergoeding

Voor het werken in een Europese haven, m.u.v. de Benelux, wordt een Europavergoeding uitbetaald welke is gedifferentieerd naar functie. De vergoeding wordt uitbetaald per dag (24 uur).

Tevens zal een bedrag van bruto € 1,00 per gewerkte dag aan tegemoetkoming telefoonkosten worden uitbetaald. Voor zover fiscaal mogelijk zal de tegemoetkoming telefoonkosten netto worden uitbetaald.

Functie	Europavergoeding
Kapitein	€ 50,39
1 ^e WTK.	€ 45,62
Matroos.	€ 41,37

Artikel 11.c. Mentortoeslag

Aan elke werknemer die een (nieuwe) kapitein opleidt wordt € 26,61 bruto per dag betaald .

Artikel 11.d. Werftoeslag

Elke werknemer die werk uitvoert op de werf voor onderhoud en/of reparatie ontvangt een toeslag van € 30,00 bruto per gewerkte dag. Machinisten die op verzoek van de werkgever assisteren bij een boot waar ze normaliter niet op varen ontvangen € 30,00 bruto extra per dag.

Het bedrag van de bruto toeslag wordt gestort in het collectief, voor de opbouw van de maandelijkse variabele assistentietoeslag conform art. 12. De werknemer die werk verricht op de werf kan op deze wijze blijven deelnemen aan de assistentietoeslag op de dagen dat hij geen assistenties kan verrichten als gevolg van het werk op de werf.

De toeslag wordt op collectieve basis berekend en uitbetaald, tezamen met de assistentietoeslag.

Artikel 11.e. Stand-by dagen

In het geval dat een werknemer tijdens de ingeplande werkweek door omstandigheden bij de werkgever niet ingezet kan worden, dan wordt de werknemer op stand-by gezet. Een stand-by dag wordt gerekend als een 0,5 dag werk en 0,5 dag verlof. Dit brengt mee dat er geen sprake van uitbetaling of van verlofopname.

Artikel 12. Assistentietoeslag

Aan elke werknemer wordt maandelijks een assistentietoeslag uitgekeerd (over de voorafgaande maand) die afhankelijk is van het feitelijk aantal verrichte assistenties per feitelijk ingezette boten per week.

De assistentietoeslag omvat twee delen:

- a. een maandelijkse looncomponent, overeenkomstig de eerste trede van de hieronder aangegeven assistentie toeslagtabel (17^{de} t/m 20^{ste})
- b. een variabel collectief looncomponent dat bestaat uit de hieronder aangegeven bedragen, vanaf de 21^{ste} assistentie.

Beide toeslagdelen worden uitgekeerd wanneer de werknemer in betreffende week feitelijk haven-assistenties heeft uitgevoerd.



De uitbetaling van uitgevoerde assistenties, boven het aantal van 20 per week per boot, wordt in een 'collectiviteit' zullen gestort. Het onderscheid tussen de vaste toeslag (voor de 17^{de} t/m de 20^{ste} assistentie) en de flexibele toeslag (vanaf de 21^{ste} assistentie), blijft gehandhaafd. De uitbetaling van het collectieve deel wordt gebaseerd op het feitelijk aantal (in de haven varende) boten per week, naar rato van het aantal feitelijk gewerkte dagen van werknemer in betreffende maand.

Per kwartaal wordt op een peilmoment het feitelijk aantal ingezette boten bepaald, te weten op 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober van een kalenderjaar. Het bepaalde aantal boten op het peilmoment is geldend voor 3 achtereenvolgende maanden.

Voor de jaren 2016 en 2017 wordt gerekend met de volgende tijdelijke berekeningsmethodiek voor een 24 uren boot:

Totaal aantal assistenties per 24 uren boot / 2 ploegen x 1,6 en het collectief delen door het feitelijke aantal boten (waarbij 24 uren boot dan als 1 boot telt).

Vanaf 1 januari 2015, bedragen per 7 gewerkte dagen

Uitgevoerde assistentie in betr. week	Kapitein	1^o WTK	2^o WTK/ Stuurman	Matroos
17 ^{de} t/m 20 ^{ste}	4 maal € 21,30 is: € 85,20	4 maal € 20,77 is: € 83,07	4 maal € 16,77 is: € 67,06	4 maal € 16,23 is: € 64,93
21 ^{ste} t/m 22 ^{ste}	€ 21,30	€ 20,77	€ 16,76	€ 16,23
23 ^{ste} t/m 24 ^{ste}	€ 36,47	€ 35,41	€ 29,02	€ 27,42
25 ^{ste} en meer	€ 56,17	€ 54,56	€ 44,18	€ 42,07

Vanaf 1 juli 2013 wordt voor werkzaamheden in de haven, uitgevoerd in de vorm van een 'project', steeds **na 3 uur** onafgebroken werkuitvoering één assistentie toegevoegd aan het saldo van de sleepbootbemanning.

Voor de halfjaarbonus zal worden gewerkt met het gemiddelde aantal boten van de 2 voorafgaande kwartalen. Concreet betekent dit dat de halfjaarbonus van 1 januari 2017 wordt berekend op grond van het gemiddelde van de werkelijk ingezette boten binnen HT op 1 juli en 1 oktober 2016. In deze berekening worden alleen de assistenties meegenomen die door HT zijn uitgevoerd.

Artikel 13. Feestdagtoeslag

1. Systeemvaart

De werknemer die werkzaam is op basis van een rooster volgens artikel 8.1 en 8.2 heeft géén aanspraak op verlof op **nieuwjaarsdag** en **Koningsdag** en voor de viering van de christelijke feestdagen; **eerste Paasdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste Pinksterdag, tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen.**

Indien volgens rooster op deze dag(en) wordt gewerkt en de dag valt op een maandag t/m vrijdag, dan wordt voor deze dag(en) de "vergoeding niet genoten feestdag" uitbetaald en worden 10 uren per dag vergoed tegen het uurtarief "overwerkvergoeding feestdag". (Zie bijlage 1, kolom "niet genoten feestdag" en kolom "overwerkvergoeding feestdag".)

Indien volgens rooster op deze dag(en) wordt gewerkt en de dag valt op een zaterdag en/of zondag, dan worden alleen 10 uren per dag vergoed tegen het uurtarief "overwerkvergoeding feestdag".

Artikel 14. Vakantietoeslag

1. Systeemvaart en speciale projecten

De werknemer die werkzaam is op basis van een rooster volgens artikel 8.1 en 8.2 en op peil-datum 31 mei een geheel jaar in dienst is, heeft recht op een jaarlijkse vakantietoeslag ter grootte van 8% van 12 maal het maandsalaris (zie art 2 lid f).

Artikel 15. Reiskostenvergoeding

1. Voor zover de werkgever geen verzorgd vervoer kan regelen/heeft geregeld, wordt de werknemer tegemoetgekomen in de gemaakte kosten voor reizen tussen het Nederlandse woonadres van de werknemer en de werklocatie.

Indien de medewerker gebruik maakt van eigen vervoer, bedraagt de vergoeding € 0,19 bruto (c.q. netto voor zover fiscaal mogelijk) per werkelijk verreden kilometer, volgens de kortste - of meest gangbare route.

Indien één of meerdere collega's worden opgehaald/weggebracht worden de hierdoor extra verreden kilometers ook vergoed. De meerijsende collega's kunnen dan niet zelf ook nog een kilometervergoeding declareren.

3. Indien de medewerker gebruik maakt van openbaar vervoer, zullen de werkelijk uitgegeven bedragen van 2^e klasse trein en/of streekvervoer worden vergoed. De werknemer dient daarbij bewijsstukken van de gemaakte kosten te overleggen.
4. Indien er buiten roosterdagen opgekomen moet worden en er geen openbaar vervoer voorhanden is, dan zullen in overleg met de werkgever over de wijze van vervoer, de werkelijke kosten worden vergoed.

Artikel 16. Reistijdvergoeding

Iedere werknemer ontvangt sinds 1 januari 2009 een bruto reistijdvergoeding voor de reistijd woonplaats-standplaats, op basis van ANWB-routepanner.

Voor werknemers die in Bremerhaven werken geldt een overgangsregeling zo lang zij daar werken. Voor hen verandert de huidige reiscompensatieregeling niet. Zij worden gecompenseerd tot zij niet meer in Bremerhaven werken.

Artikel 17. Opbouw vakantierechten en opname verlof

1. Systeemvaart en speciale projecten

Vanaf 1 januari 2009 bouwt elke werknemer per volledig (full time) gewerkt jaar rechten op voor de opname van één week "inplanbare reiscompensatie".

Door middel van het opnemen van deze extra verlofweek of het ruilen van één werkweek met een collega, is het (na goedkeuring) mogelijk jaarlijks een vakantie te genieten van 3 aaneengesloten weken. De werkgever zal zoveel mogelijk aan de door de werknemers gewenste vakantie tegemoet komen door middel van een daartoe op te stellen planning.

Naast bovenstaande verlofweek bouwt elke werknemer tevens per 52 (full time) gewerkte weken per jaar 23 dagen aan vakantierechten op. Dit tegoed is geheel ingeroosterd in de vrije weken, zijnde 1 uur per dag. In geval van arbeidsongeschiktheid kan dit verlof niet worden genoten en behoudt de werknemer de rechten van 1 uur verlof/vrije dag of 7 uur verlof/vrije week.

Opgebouwd wettelijk vakantieverlof en andere verloftegoeden, als gevolg van arbeidsongeschiktheid, dienen te zijn opgenomen of uitbetaald voor 1 juli na het kalenderjaar waarin de rechten zijn ontstaan. In geval van vakantie tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid dient de werknemer volgens de gebruikelijke wijze verlof op te nemen en dient het verlof te worden afgeboekt.



Bij arbeidsongeschiktheid gedurende de ingeroosterde werkweek wordt wel vakantieverlof opgebouwd maar geen ander verlof opgebouwd of verrekend.

3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden, voor zover de aanspraken op vakantie-rechten nog niet gerealiseerd zijn, de resterende verlofdagen hetzij alsnog verleend, hetzij uitbetaald.
4. De werkgever streeft naar een beperking van het aantal verlofdagen tot max. 28 dagen per 31 december van enig jaar. Op collectief niveau zijn daartoe afspraken gemaakt. Deze afspraken behelzen:
 - Er mogen 28 verlofdagen meegenomen worden naar het nieuwe kalenderjaar.
 - Met behoud van een minimum saldo van 7 verlofdagen kunnen overtollige verlofdagen worden uitbetaald in februari van enig jaar tegen 107,5% van het dagloon.
5. Werknemers kunnen op individueel niveau afspraken maken over het sparen van verlofrechten voor de latere opname van langdurig (zorg- en studie)verlof en/of voor eerdere beëindiging van de werkzaamheden dan met de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 18. Compensatie voeding

1. **Systeemvaart**
De werkgever kan de werknemer voor elke gewerkte dag vrije voeding aan boord laten genieten. Voor dit *loon in natura* zal de fiscale regelgeving worden gevolgd.
2. Voor het reizen van/naar de Europese havens m.u.v. de Benelux zal per 1 juli 2013 voor gemaakte voedingskosten (tijdens de reisdag) een bijdrage van max. € 16,38 bruto (c.q. netto indien fiscaal mogelijk) per reisdag worden uitbetaald.

Artikel 19. Pensioen

1. De werknemer, die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt, neemt verplicht deel aan het Bedrijfs-pensioenfonds voor de Rijn- en binnenvaart en bouwt conform de afgesloten pensioenverzekering pensioen op.
2. Per 1 november 1993 is er een verplichte collectieve regeling voor arbeidsongeschiktheid door invaliditeit tot stand gekomen als onderdeel van het bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.

Artikel 20. Bijzonder verlof (wet Arbeid en Zorg)

1. De werknemer kan betaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de wet Arbeid en Zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. De wet beschrijft alle verlofmogelijkheden, ook onbetaald verlof. Het belangrijkste betaald verlof wordt hieronder benoemd.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende twee dagen of diensten vanwege de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner;



b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;

c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;

d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;

e. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden en/of begrafenis/crematie van één van de (schoon)ouders en

gedurende één dag of dienst bij overlijden of begrafenis/crematie van een niet onder d. genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, schoonzoon, schoondochter, dan wel huisgenoot die niet onder d. van dit artikellid is genoemd;

f. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van één bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd of door een gemachtigde kan geschieden.

Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen salarisdoorbetaling plaats.

Het maandsalaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;

g. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;

h. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

- gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40-, 50 en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders of schoonouders;

3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de wet Arbeid en Zorg gedurende twee dagen ten behoeve van kraamverlof na de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.

4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het (maand)salaris opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de wet Arbeid en Zorg) gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis (voor systeemvaart: één werkweek) ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:

- en inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of één van de inwonende kinderen van de onder b.

genoemde persoon;

- de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
- de ouder van de werknemer.

5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de wet Arbeid en Zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind.

De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

Artikel 21. Pomp-, hulp-, en/of bergingswerk

1. In dit artikel wordt verstaan onder:

a. Hulp en/of berging


De hulp- en /of bergingswerkzaamheden die regelrecht leiden tot het behoud van schip en/of lading en voor welke werkzaamheden aan werkgever een bedrag wordt uitgekeerd dat gebaseerd is op de geborgen waarde van schip en/of lading of de voorkomen schade alsmede de werkzaamheden die volgens het zgn. Blauwe Randtarief vallen onder 'refloating assistance' (vlottrekken).

b. Netto opgevaren bedrag/netto hulploon

Het door werkgever ontvangen bedrag na aftrek van kortingen en eventuele verwervingskosten in burgerlijke en arbitrale procedures.

2. Uitkeringen aan bemanningen

- Bemanningen die betrokken zijn bij pomp-, hulp-, en/of bergingswerkzaamheden, doen afstand van het hen bij art 560 Boek 8 BW toegekende recht op een aandeel in het door de sleepboot eventueel te verdienen hulploon; daarvoor wordt hen een bergingspremie toegekend als genoemd in de hierna volgende leden van dit artikel.
- Voor het verrichten van werkzaamheden als bedoeld in lid 2a van dit artikel in opdracht van of na waarschuwing door of namens de werkgever, zal een ieder bemanningslid 3% provisie over het netto met de desbetreffende boot en ontvangen bedrag worden betaald.
Indien meerdere bemanningen van de desbetreffende boot en/of van andere boten aan de werkzaamheden hebben deelgenomen, zal naar verhouding van de deelgenomen tijdsduur de provisie over het totaal opgevaren en ontvangen bedrag worden verdeeld en uitbetaald.
- Indien door de bemanning van een boot, die niet speciaal voor dit doel is gestationeerd, op eigen initiatief de in lid 2a vermelde werkzaamheden worden verricht zal, indien deze werkzaamheden worden aangevangen en beëindigd in dezelfde dienststorn van de sleepbootbemanning, 14% van het netto met de desbetreffende boot opgevaren en ontvangen hulploon aan de gezamenlijk e sleepbootbemanning worden uitbetaald. Dit bedrag zal gelijkelijk over alle bemanningsleden worden verdeeld.



- d. Indien meerdere werkzaamheden van de desbetreffende boot en/of van andere boten aan de werkzaamheden als bedoeld in lid 2c hebben deelgenomen zal naar verhouding van de deelgenomen tijdsduur aan alle bemanningsleden 3% over het totaal opgevaren en ontvangen bedrag worden betaald. Ten aanzien echter van de diensttorn waarin op eigen initiatief deze werkzaamheden zijn aangenomen geldt dat de tijdsduur voor de betrokken bemanning – waarvoor een minimum van tien uur zal gelden – ter verrekening van de hierboven genoemde 14% (4 x 3,5%) voor viermansboten met 1,17 en voor driemansboten met 1,56 vermenigvuldigd zal worden.
- e. In afwijking van het bepaalde in lid 2b, 2c en 2d geldt dat, ten aanzien van hulp en/of berging in het Europeoortgebied buiten een straal van vijf zeemijlen westelijk van de Paddestoelen en in de monding van de Westerschelde buiten een straal van vijf zeemijlen westelijk van boei W10, aan de bemanningsleden van een boot hulploon zal worden uitbetaald ter hoogte van tezamen 3% van het netto met de desbetreffende boot opgevaren en ontvangen hulploon.
- f. Eenmaal per kwartaal zal er een lijst met welke joppen er gedaan zijn, met welke boten en mensen, en een specificatie van het bruto netto opgevaren bedrag worden gepubliceerd.
- g. In bijlage (invullen) is een voorbeeld berekening opgenomen voor de verdeling van de bergingspremie ingevolge lid 2b, c en d.

Artikel 22. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

- 1. Algemeen:
 - a. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte (of zwangerschap of bevalling) niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziekwet, de wet Arbeid en Zorg, de wet Inkomensvoorziening bij Arbeidsongeschiktheid (WIA) en de wet op de ArbeidsOngeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - b. Indien de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ontvangt de werknemer onder bedoelde loondoorbetaling naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.
 - c. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen ten aanzien van de werknemer te weigeren. (Zie Personeelsreglement Algemene verplichtingen van de werknemer.)
- 2. Loondoorbetaling (**eerste arbeidsongeschiktheidsjaar**):
 - a. **Wettelijke loondoorbetaling**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het maandsalaris, minimaal het voor de werknemer geldende minimumloon en maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 - b. **Aanvullende afspraken:**
 - 1. De salarisdoorbetaling bedraagt 100% van het maandsalaris, gedurende maximaal 52 weken, als:

- a. de werknemer zich één jaar voorafgaand aan de 1^{ste} dag van arbeidsongeschiktheid niet ziek is geweest. Een ziekteperiode als gevolg van een buitenlandse uitzending op verzoek van de werkgever wordt niet meegerekend.
 - b. de werknemer vanwege een bedrijfsongeval arbeidsongeschikt is;
 - c. de werknemer vanwege een bedrijfsongeval opnieuw arbeidsongeschikt is (arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit het eerstgenoemde geval van arbeidsongeschiktheid)
2. Bij alle andere arbeidsongeschiktheidsgevallen bedraagt de salarisdoorbetaling 80% van het maandsalaris. Gedurende de tweede tot en met de twaalfde maand bedraagt de salarisdoorbetaling 90% van het maandsalaris.
3. Loondoorbetaling (**tweede arbeidsongeschiktheidsjaar**):
- a. Wettelijke loondoorbetaling
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 - b. Aanvullende afspraken:
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandsalaris, zonder minimum of maximum.

Artikel 23. Vakbondscontributie

Werknemers kunnen de vakbondscontributie via de salarisbetaling fiscaal gefaciliteerd laten verrekenen. Hierdoor ontvangt de werknemer fiscaal voordeel. De werkgever voert dit uit zolang dit binnen de fiscale wetgeving mogelijk is. Op het moment dat deze fiscale faciliteit komt te vervallen zullen partijen in overleg treden.



Deel 3. Bijlagen

Bijlage 1. Salaristabellen systeemvaart

Bruto bedragen in euro

		PER 01-01-2015					
		bms	continu toeslag 43.75%	systeem toeslag 22.90%	nms	NIET genoten feestdag	overwerk feestdag
Kapitein		€ 2,282.75	€ 998.70	€ 522.75	€ 3,804.20	€ 110.77	€ 18.61
Asp. Kapitein	> 22 jr	€ 2,044.07	€ 894.28	€ 468.09	€ 3,406.44	€ 98.96	€ 16.67
1e WTK		€ 2,221.23	€ 971.79	€ 508.66	€ 3,701.69	€ 107.76	€ 18.12
Asp. WTK	> 22 jr	€ 2,013.32	€ 880.83	€ 461.05	€ 3,355.20	€ 97.68	€ 16.41
2e WTK	> 22 jr	€ 1,805.41	€ 789.87	€ 413.44	€ 3,008.72	€ 87.60	€ 14.72
2e WTK	22 jr	€ 1,595.26	€ 697.93	€ 365.31	€ 2,658.50	€ 77.40	€ 12.94
2e WTK	21 jr	€ 1,385.31	€ 606.07	€ 317.24	€ 2,308.61	€ 67.20	€ 11.30
2e WTK	20 jr	€ 1,175.15	€ 514.13	€ 269.11	€ 1,958.38	€ 57.02	€ 9.58
2e WTK	19 jr	€ 965.18	€ 422.27	€ 221.03	€ 1,608.48	€ 46.82	€ 7.87
Stuurman	> 22 jr	€ 1,805.41	€ 789.87	€ 413.44	€ 3,008.72	€ 87.60	€ 14.72
Stuurman	22 jr	€ 1,595.26	€ 697.93	€ 365.31	€ 2,658.50	€ 77.40	€ 13.01
Stuurman	21 jr	€ 1,385.31	€ 606.07	€ 317.24	€ 2,308.61	€ 67.20	€ 11.30
Stuurman	20 jr	€ 1,175.15	€ 514.13	€ 269.11	€ 1,958.38	€ 57.02	€ 9.58
Stuurman	19 jr	€ 965.18	€ 422.27	€ 221.03	€ 1,608.48	€ 46.82	€ 7.87
Matroos	> 22 jr	€ 1,716.52	€ 750.98	€ 393.08	€ 2,860.58	€ 83.29	€ 14.01
Matroos	22 jr	€ 1,328.44	€ 581.19	€ 304.21	€ 2,213.84	€ 65.27	€ 11.02
Matroos	21 jr	€ 1,133.06	€ 495.72	€ 259.47	€ 1,888.25	€ 55.68	€ 9.41
Matroos	20 jr	€ 961.19	€ 420.52	€ 220.11	€ 1,601.83	€ 47.21	€ 7.97

		PER 01-01-2016				NIET	
		bms	continu toeslag	systeem toeslag	nms	genoten feestdag	overwerk feestdag
		1.00%	43.75%	22.90%			
Kapitein		€ 2,305.58	€ 1,008.69	€ 527.98	€ 3,842.24	€ 111.88	€ 18.80
Asp. Kapitein	> 22 jr	€ 2,064.51	€ 903.22	€ 472.77	€ 3,440.50	€ 99.95	€ 16.84
1e WTK		€ 2,243.45	€ 981.51	€ 513.75	€ 3,738.70	€ 108.84	€ 18.31
Asp. WTK	> 22 jr	€ 2,033.46	€ 889.64	€ 465.66	€ 3,388.75	€ 98.66	€ 16.58
2e WTK	> 22 jr	€ 1,823.46	€ 797.77	€ 417.57	€ 3,038.80	€ 88.47	€ 14.86
2e WTK	22 jr	€ 1,611.21	€ 704.91	€ 368.97	€ 2,685.09	€ 78.17	€ 13.07
2e WTK	21 jr	€ 1,399.16	€ 612.13	€ 320.41	€ 2,331.70	€ 67.88	€ 11.41
2e WTK	20 jr	€ 1,186.90	€ 519.27	€ 271.80	€ 1,977.97	€ 57.59	€ 9.67
2e WTK	19 jr	€ 974.84	€ 426.49	€ 223.24	€ 1,624.56	€ 47.29	€ 7.94
Stuurman	> 22 jr	€ 1,823.46	€ 797.77	€ 417.57	€ 3,038.80	€ 88.47	€ 14.86
Stuurman	22 jr	€ 1,611.21	€ 704.91	€ 368.97	€ 2,685.09	€ 78.17	€ 13.14
Stuurman	21 jr	€ 1,399.16	€ 612.13	€ 320.41	€ 2,331.70	€ 67.88	€ 11.41
Stuurman	20 jr	€ 1,186.90	€ 519.27	€ 271.80	€ 1,977.97	€ 57.59	€ 9.67
Stuurman	19 jr	€ 974.84	€ 426.49	€ 223.24	€ 1,624.56	€ 47.29	€ 7.94
Matroos	> 22 jr	€ 1,733.68	€ 758.49	€ 397.01	€ 2,889.18	€ 84.12	€ 14.15
Matroos	22 jr	€ 1,341.72	€ 587.00	€ 307.25	€ 2,235.98	€ 65.92	€ 11.13
Matroos	21 jr	€ 1,144.39	€ 500.67	€ 262.07	€ 1,907.13	€ 56.24	€ 9.50
Matroos	20 jr	€ 970.81	€ 424.73	€ 222.31	€ 1,617.85	€ 47.69	€ 8.05

		PER 01-01-2017					
		bms	continu toeslag	systeem toeslag	nms	NIET genoten feestdag	overwerk feestdag
		1.00%	43.75%	22.90%			
Kapitein		€ 2,328.63	€ 1,018.78	€ 533.26	€ 3,880.66	€ 113.00	€ 18.99
Asp. Kapitein	> 22 jr	€ 2,085.15	€ 912.26	€ 477.50	€ 3,474.91	€ 100.94	€ 17.01
1e WTK		€ 2,265.88	€ 991.32	€ 518.89	€ 3,776.09	€ 109.93	€ 18.49
Asp. WTK	> 22 jr	€ 2,053.79	€ 898.53	€ 470.32	€ 3,422.64	€ 99.64	€ 16.74
2e WTK	> 22 jr	€ 1,841.70	€ 805.74	€ 421.75	€ 3,069.19	€ 89.36	€ 15.01
2e WTK	22 jr	€ 1,627.32	€ 711.95	€ 372.66	€ 2,711.94	€ 78.96	€ 13.20
2e WTK	21 jr	€ 1,413.15	€ 618.25	€ 323.61	€ 2,355.02	€ 68.55	€ 11.52
2e WTK	20 jr	€ 1,198.77	€ 524.46	€ 274.52	€ 1,997.75	€ 58.16	€ 9.77
2e WTK	19 jr	€ 984.58	€ 430.76	€ 225.47	€ 1,640.81	€ 47.76	€ 8.02
Stuurman	> 22 jr	€ 1,841.70	€ 805.74	€ 421.75	€ 3,069.19	€ 89.36	€ 15.01
Stuurman	22 jr	€ 1,627.32	€ 711.95	€ 372.66	€ 2,711.94	€ 78.96	€ 13.27
Stuurman	21 jr	€ 1,413.15	€ 618.25	€ 323.61	€ 2,355.02	€ 68.55	€ 11.52
Stuurman	20 jr	€ 1,198.77	€ 524.46	€ 274.52	€ 1,997.75	€ 58.16	€ 9.77
Stuurman	19 jr	€ 984.58	€ 430.76	€ 225.47	€ 1,640.81	€ 47.76	€ 8.02
Matroos	> 22 jr	€ 1,751.02	€ 766.07	€ 400.98	€ 2,918.07	€ 84.96	€ 14.29
Matroos	22 jr	€ 1,355.14	€ 592.87	€ 310.33	€ 2,258.34	€ 66.58	€ 11.24
Matroos	21 jr	€ 1,155.84	€ 505.68	€ 264.69	€ 1,926.20	€ 56.80	€ 9.60
Matroos	20 jr	€ 980.51	€ 428.97	€ 224.54	€ 1,634.03	€ 48.16	€ 8.13

Bijlage 2. Tabel individuele verhogingen (performancetoeslag)

Functioneringsniveau:	Moet beter	Onder gemiddeld	Goed/ gemiddeld	Boven gemiddeld	Zeer goed/ uitstekend
Eigen RSP t.o.v. norm maandsalaris					
100% - 103%	0%	0,50%	1,35%	1,85%	2,35%
103% - 106%	0%	0%	1,00%	1,35%	1,85%
106% - 109%	0%	0%	0,65%	1,00%	1,35%
109% - 112,5%	0%	0%	0%	0,65%	1,00%
Maximaal niveau:	100%	102%	108,5%	110,5%	112,5%

Bijlage 3. Voorbeeldberekening Pomp, hulp- en/of bergingswerk

Aannames:

- Boot A (vier man) brengt op eigen initiatief jop aan in ploeg 1 en deze ploeg is er 6 uur mee bezig, waarna ploeg 2 twaalf uur bezig is en dan ploeg 1 weer 10,5 uur. Dan is de jop klaar.
- Boot B (vier man) komt bij de bovengenoemde jop bij in ploeg 1 en deze ploeg is er 5,5 uur mee bezig, waarna ploeg 2 twaalf uur bezig is en dan ploeg 3 nog 7,5 uur. Dan kunnen zij ander werk gaan doen, terwijl boot A en de hieronder genoemde boot C de jop afmaken.
- Boot C (3 man) komt bij de bovengenoemde jop bij in ploeg 2 en deze ploeg is er 8,5 uur mee bezig, waarna ploeg 3 tezamen met ploeg 1 van boot A nog 10,5 uur bezig is om de jop af te maken.
- Het totaal netto opgevaaren bedrag/netto hulploon is 45.400, -.

Werkelijke uren boot A: $6 + 12 + 10,5 = 28,5$
 Werkelijke uren boot B: $5,5 + 12 + 7,5 = 25$
 Werkelijke uren boot C: $8,5 + 10,5 + = 19$
Totaal werkelijke booturen 72,5

Manuren boot A: $28,5 \times 4 = 114$
 Manuren boot B: $25 \times 4 = 100$
 Manuren boot C: $19 \times 3 = 57$
Totaal manuren 271

Verdeling netto opgevaaren bedrag over de boten
 Boot A: $28,5/72,5 \times 45.400 = € 17.846,90$
 Boot B: $25/72,5 \times 45.400 = € 5.655,17$
 Boot C: $19/72,5 \times 45.400 = € 11.897,93$

Te verdelen provisie
 Boot A $3,5\% \times 4 \text{ man} \times 17.846 = € 2.498,44$
 Boot B $3\% \times 4 \text{ man} \times 15.655 = € 1.878,60$
 Boot C $3\% \times 3 \text{ man} \times 11.897 = € 1.070,73$
Totaal te verdelen = € 5.447,77

Provisie per manuur $5.448/271 = € 20,10$

Verdeling over de betrokken bemanningsleden

Ploeg A1 krijgt per man (10 x 1,17 + 10,5)		x € 20,10 = 446,22
Ploeg A2 krijgt per man	12	x € 20,10 = 241,20
Ploeg B1 krijgt per man	5,5	x € 20,10 = 110,55
Ploeg B2 krijgt per man	12	x € 20,10 = 241,20
Ploeg B3 krijgt per man	7,5	x € 20,10 = 150,75
Ploeg C2 krijgt per man	8,5	x € 20,10 = 170,85
Ploeg C3 krijgt per man	10,5	x € 20,10 = 211,05

Bijlage 4. Protocollaire afspraken

Onderwerpen naar de OR tafel

In overleg met partijen is op grond van de Wet op de Ondernemingsraden een verdeling van onderwerpen gemaakt. Onderstaande punten worden op de OR agenda gezet.

De onderwerpen die het betreffen zijn:

- a. Art 25 t/m 30 CAO (P-reglement). Deze artikelen gaan uit de CAO.
- b. Problematiek van de opkomende dag.
- c. Reistijdvergoeding op dagen waarop een cursus of een vergadering plaatsvindt.
- d. Levensfasebewust Personeelsbeleid
- e. Aanvullende verzekering Zorgverzekeringwet (ZvW)
- f. Eigen risico zorgverzekering bij bedrijfsongeval

Werkgeversverklaringen

In verband met een groeiend aantal vragen over de werkgeversverklaringen (o.a. voor aanvraag hypotheek) is voorgesteld om de controle op de verklaringen te verhogen. De verklaring zal pas aan de werknemer worden verstrekt na goedkeuring door de betrokken HR manager.

Werkgroep tekstuele en wetstechnische wijzigingen

Een werkgroep bestaande uit 3 vertegenwoordigers van partijen (van elke partij een deelnemer) zullen tot een voorstel komen om de CAO tekst te verhelderen en recente wetgeving te verwerken. De werkgroep zal hun voorstel voorleggen aan de CAO-partijen.

Faciliteiten voor vakbondsvertegenwoordiging

Gedurende deze CAO-periode wordt een proef gehouden met het werken met faciliteiten voor de delegatieleden, die namens Nautilus International aan tafel zitten.

Het delegatielid wordt in principe in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan (voorbereidingen op) CAO-onderhandelingen, opleidingen en/of andere vakbondsactiviteiten, tenzij dit van de werkgever voor de bedrijfsvoering niet in redelijkheid en billijkheid gevraagd kan worden.

Het delegatielid verstrekt de werkgever een schriftelijk verzoek van Nautilus, met onderbouwing van de activiteit en de duur hiervan. In redelijkheid gemaakte kosten tijdens CAO-onderhandelingen, kunnen bij werkgever worden gedeclareerd na overlegging van de originele facturen, middels een declaratieformulier.

Aanpassing werkingsfeer voor NON-EU medewerkers

Werkgever heeft aan tafel toegelicht dat in het licht van de huidige marktontwikkelingen en strategisch personeelsbeleid, een onderzoek zal worden gestart naar de mogelijkheden om NON-EU medewerkers te werk te stellen naast EU-medewerkers. Nautilus en de Ondernemingsraad geven aan dat zij dit onderwerp op dit moment als een NO GO area beschouwen. Partijen hebben verklaard bereid te zijn om met elkaar in gesprek te gaan, na afronding van het onderzoek.

Derde WW-jaar

Partijen hebben uitgesproken bereid te zijn met elkaar in overleg te treden op het moment dat meer informatie beschikbaar is over het betreffende onderwerp.