**SLEEPDIENST ADRIAAN KOOREN B.V.**

**TE ROTTERDAM**

****

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**LOOPTIJD 1 JULI 2012 T/M 31 DECEMBER 2013**

###### Inhoudsopgave

Deel 1. Algemeen Pag.

Art. 1. Totstandkoming en looptijd CAO …………………………………………………… 3

Art. 2. Definities ……………………………………………………………………………………… 4 - 5

Art. 3. Werkingssfeer ……………………………………………………………………………… 6

Art. 4. Exploitatiewijzen ………………………………………………………………………… 6

Art. 5. Tussentijdse wijzigingen ……………………………………………………………… 6

Deel 2. Arbeidsvoorwaarden

Art. 6. Aangaan arbeidsovereenkomst …………………………………………………… 7

Art. 7. Beëindiging arbeidsovereenkomst ……………………………………………… 7 - 8

Art. 8. Werktijden en arbeidsduur per week ………………………………………… 8 - 9

Art. 9a. Beloning ……………………………………………………………………………………… 9

Art. 9b. Halfjaarsuitkering/bonus ………………………………………………………… 10  
Art. 9c. Loyaliteitstoeslag ………………………………………………………………………… 10  
Art. 9d. Performancetoeslag ………………………………………………………………………… 11  
Art. 10. Beloning overwerk ………………………………………………………………………… 11

Art. 11a. Zeedagentoeslag …………………………………………………………………………… 12  
Art. 11b. Europavergoeding ………………………………………………………………………… 12  
Art. 11c. Mentortoeslag ……………………………………………………………………………… 12  
Art. 11d. Werfvergoeding …………………………………………………………………………… 12

Art. 12. Assistentietoeslag ………………………………………………………………………… 13

Art. 13. Feestdagentoeslag ………………………………………………………………………… 14

Art. 14. Vakantietoeslag ………………………………………………………………………… 14

Art. 15. Reiskostenvergoeding ……………………………………………………………… 15

Art. 16. Reistijdvergoeding ………………………………………………………………………… 15

Art. 17. Opbouw vakantierechten en opname verlof ………………………………… 15 -16

Art. 18. Compensatie voeding ………………………………………………………………… 16

Art. 19. (Pre)pensioen ……………………………………………………………………………… 16

Art. 20. Bijzonder verlof (wet Arbeid en Zorg) ………………………………………… 17 - 18

Art. 21. Bijzondere vergoedingen …………………………………………………………… 18 - 19

Art. 22. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (ziektewet en WAO/WIA) .…… 19 - 20

Art. 23. *Vervallen* ………………………………………………………………………………………… 20  
Art. 24. *Vervallen* ………………………………………………………………………………………… 20

Deel 3. Personeelsreglement

Art. 25. Algemene verplichtingen ……………………………………………………………… 21 - 24

Art. 26. Functiebestand, bemanningssterkte en ploegsamenstelling ……… 24

Art. 27. Personeelsontwikkeling en opleiding …………………………………………… 25

Art. 28. Registratie van gewerkte uren ……………………………………………………… 25  
Art. 29. Promotiesysteem bij benoeming in nieuwe functie ……………………… 25

Art. 30. Performance-/beoordelingssysteem …………………………………………… 25

Deel 4. Bijlagen

Bijl. 1. Salaristabellen systeemvaart (1 jan. 2013) …………………….…………… 26

Bijl. 2. Salaristabellen 5-daagse werkweek (1 jan. 2013)………………………… 27

Bijl. 3. Performancetoeslag …………………………………………………………………… 27

Bijl. 4. Beoordelingsformulieren ……………………………………………………………… 28

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 Sleepdienst Adriaan Kooren B.V. en “Werknemersvereniging Adriaan Kooren” (WAK) en de ondernemingsraad van Sleepdienst Adriaan Kooren B.V. De ondernemingsraad heeft aangegeven een positief oordeel te hebben gevormd over de voorwaarden en opzet van deze CAO.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2012 en eindigt van rechtswege op 31 december 2013.

Aldus overeengekomen, 3 september 2013;

Partij ter ene zijde: Partij ter andere zijde:

#### Sleepdienst Adriaan Kooren B.V. Werknemersvereniging

**Adriaan Kooren**

J.A.A. Kooren M. Leemhuis

President Voorzitter

M. Kok-van der Wal P. Aalberts

Vice President Vice voorzitter/Secretaris

Voor gezien met positief oordeel:

**Ondernemingsraad Sleepdienst Adriaan Kooren B.V.**

D. P. Paul  
Vice voorzitter/Secretaris

D. Meijer  
BestuurslidArtikel 2. **Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. Werkgever: de partij enerzijds.

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 en wiens functie is opgenomen in de in   
artikel 26 vermelde functielijst, met uitzondering van   
vakantiewerknemers.

c. Scheepvaart: dienstverlening aan zeeschepen en speciale projecten.

d. Basis maandsalaris: vast basissalaris, zonder toeslagen, volgens bijlage 1 en   
 2 (kolom ‘basissalaris’).

e. Basis uursalaris: (*alleen bij 5-daagse werkweek:)* basissalaris maal 3,

gedeeld door 13, gedeeld door 40.

f. Norm maandsalaris: vast basissalaris, incl. systeem- en continutoeslag.

g. Maandsalaris: norm maandsalaris, incl. individuele tabeltoeslag   
 (=performancetoeslag) en incl. individuele loyaliteitstoeslag.

h. Dagloon/-salaris: (*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.)*

i. Totaal (maand)loon/ maandsalaris, incl. alle individuele variabele toeslagen,

-salaris: zoals assistentietoeslag, zeedagentoeslag, mentortoeslag,   
 werfvergoeding, overwerktoeslag e.d.

j. Systeemtoeslag aan de werknemer wordt een vaste systeemtoeslag betaald. De systeemtoeslag omvat de 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 loon.

k. Continutoeslag indien het vaartuig in de continuvaart wordt geëxploiteerd

ontvangt de werknemer per gewerkte maand een vaste

continutoeslag van 43,75% zoals vermeld in de bij deze cao behorende loontabellen.

l. Jaarsalaris: maandsalaris maal 12, incl. 8% vakantietoeslag.

m. Totaal jaarinkomen: jaarsalaris, incl. alle individuele variabele toeslagen, zoals   
 assistentietoeslag, zeedagentoeslag, mentortoeslag, werfver-  
 goeding, overwerktoeslag e.d., alsmede -voor zover van   
 toepassing- de jaarlijkse eindejaarsuitkering/bonus.

n. Performancetoeslag: verhoging van het norm maandsalaris met een percen-

tage op basis van individueel presteren (min. 0%, max.

12,5%).

o. Loyaliteitstoeslag: per 1 oktober 2007 eenmalig, aan alle op dat moment in   
 dienst zijnde werknemers, toegekende toeslag.   
 De berekening van de toeslag is gebaseerd op het aantal   
 dienstjaren en ligt tussen de 0% en 4% van het norm   
 maandsalaris.   
 De toeslag wordt maandelijks als onderdeel van het maand-  
 salaris uitbetaald. De toeslag zal voor elke werknemer indivi-  
 dueel jaarlijks worden verhoogd met hetzelfde percentage als  
 de collectieve CAO verhogingen.  
  
p. Halfjaarsuitkering/Bonus: het in december 2012 (over geheel 2012) en in juli 2013 en   
 januari 2014 (beide over het half jaar daarvoor) 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. Het in december   
 vast te stellen percentage is van toepassing op het maand-  
 salaris per 1 dec. van betreffend jaar maal 12.  
  
q. Mentortoeslag: variabele vergoeding, op dagbasis toe te kennen aan werk-   
 nemers die een (nieuwe) kapitein opleiden.   
 Per 1 januari 2012 bedraagt de toeslag € 26,00 en per 1 juli   
 2013 € 26,16.  
  
r. Werfvergoeding: variabele vergoeding die wordt toegekend aan werknemers  
 die overwerk uitvoeren op de werf bij onderhoud of reparatie.   
 De toeslag van € 30,= per dag blijft ongewijzigd gedurende   
 de looptijd van deze CAO.   
 Vanaf 1 augustus 2011 wordt, als gevolg van de proef om   
 met zwevende rustblokken te gaan werken, de toeslag op   
 collectieve basis berekend en uitbetaald, tezamen met het   
 variabele deel van de assistentietoeslag.”  
  
s. Reistijdcompensatie: maandelijks uit te keren bedrag, zijnde compensatie van de   
 gemaakte reistijd op basis van de ANWB routeplanner,   
 gebaseerd op het individuele dagloon/-salaris.

t. Vakantietoeslag: 8% van de uitbetaalde maandsalarissen over de in de   
 periode 1 juni – 31 mei gewerkte maanden.

u. Vakantiedagen: (*alleen bij 5-daagse werkweek:)* 23 dagen van 8 uur

per kalenderjaar.

v. Dienst: tijdsduur vanaf moment aan boord gaan tot van boord   
gaan, volgens rooster (= geplande inzet van   
medewerkers op vooraf bekende dagen).

w. Arbeidsduur/-tijd: aantal werkelijk gewerkte uren per etmaal of periode.

Artikel 3. **Werkingssfeer**

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgever en de werknemer als   
   bedoeld in artikel 1.
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;

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.

3. 5-Daagse werkweek.

Artikel 5. **Tussentijdse wijzigingen**

1. 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.

2. 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.

3. 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**

1. De arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uit de arbeidsovereenkomst blijkt, dat de dienstbetrekking is aangegaan voor bepaalde tijd.
2. 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, korter dan 2 jaar, geldt een proeftijd van 1 maand. De proeftijd dient schriftelijk te worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

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;

1. 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.

De opzegging dient schriftelijk te worden gedaan.

1. Bij opzegging ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer (ook bij gebruikmaking van de prépensioenregeling) wordt een termijn van opzegging van één kalendermaand in acht genomen, gerekend vanaf de dag van opzegging. De opzegging dient schriftelijk te worden gedaan.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch 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

1. De werkzaamheden worden uitgevoerd volgens een rooster van 7 dagen x 24 uur dienst, gevolgd door 7 dagen x 24 uur vrij.
2. 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 loon.   
   Indien het vaartuig in de continuvaart (7/7 of 14/14) wordt geëxploiteerd ontvangt de werknemer per gewerkte maand een vaste continutoeslag zoals vermeld in de bij de CAO behorende loontabellen. De continutoeslag bedraagt voor een systeem van 26 dienstweken op jaarbasis 43,75% van het loon.  
   De gemiddelde arbeidsduur bedraagt op jaarbasis 35 uur per week.
3. 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.
4. 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.)
5. 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

1. 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.
2. 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 wachtlooptoeslag betaald als onderdeel van de projecttoeslag.”

3. 5-Daagse werkweek

1. De werkzaamheden worden uitgevoerd volgens een rooster van 5 x 8 uur, van maandag tot en met vrijdag.
2. Indien overuren worden gemaakt, worden deze niet gecompenseerd in vrije tijd. De berekening van de waarde geschiedt volgens art. 10.3.

4. Arbeidsduur bij reparaties

1. Bij stilliggen, dokken, repareren en uit de vaart zijn, geldt een nader te bepalen arbeidstijdenregeling.
2. Bij deze arbeidstijdenregeling zal in ieder geval het systeem van verlof-opbouw van de systeemvaart worden aangehouden.
3. Op genoemde arbeidstijdenregeling is art. 10, 15 en 16 van toepassing.
4. In bijzondere gevallen kan er op aangeven van de Technische Dienst een extra beloning worden verstrekt.

5. De werkzaamheden kunnen zo nodig worden uitgevoerd volgens andere roosters dan hierboven vermeld.

Artikel 9.a. **Beloning**

1. De werkgever legt het salaris van de werknemer bij aanvang van het dienstverband vast in de individuele arbeidsovereenkomst. Uitgegaan zal worden van de in bijlage 1, 2 en 3 genoemde tabellen. Voor werknemers die jonger zijn dan 23 jaar gelden ingroeischalen.

2. Systeemvaart

Maandelijks wordt door de werkgever aan de werknemer een bruto maandsalaris uitbetaald dat bestaat uit het basissalaris, aangevuld met de systeem- en continutoeslag en met de performancetoeslag.

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. 5-Daagse werkweek

Maandelijks wordt aan de werknemer een bruto maandsalaris uitbetaald dat bestaat uit het basissalaris, aangevuld met de vergoeding voor gemaakte overuren, zoals vermeld in art. 10.

1. De werkgever is verplicht het totale maandsalaris uit te betalen vóór het einde van betreffende maand.
2. Alle betalingen aan de hand van de maandstaat met uitzondering van het maandsalaris zullen in de daarop volgende maand uitbetaald worden mits deze voor de 16e dag van de maand ingediend zijn.
3. 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.
4. In de maand januari wordt een totaalopgave van het in het voorgaande kalenderjaar genoten inkomen en de daarop ingehouden loonbelasting, sociale verzekeringspremies, enz. verstrekt.
5. Per 1 januari 2013 worden de salarisschalen (bijl. 1 en 2 ) verhoogd met 2,35%.  
   In juli 2013 wordt een eenmalige uitkering betaald van 1,5% van het jaarsalaris van 2012.
6. 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 2012 en 1 juli 2013. (Zie verder art. 9,d, 30 en bijlage 3.)

Artikel 9.b. **Halfjaarsuitkering/bonus**

Met de salarisbetaling van december 2012 (over 2012) en juli 2013 (over de eerste periode van 6 maanden van 2013) en januari 2014 (over de tweede periode van 6 maanden van 2013) 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% |

In geval van arbeidsongeschiktheid volgt een naar rato herberekening bij meer dan 6 weken aaneengesloten ziek (uitgezonderd arbeidsongeschiktheid vanwege bedrijfsongeval).

Artikel 9.c. **Loyaliteitstoeslag**

Ingaande vanaf 1 oktober 2007 wordt maandelijks een bruto loyaliteitstoeslag uitgekeerd aan werknemers, die op peildatum 1 oktober 2007 feitelijk in dienst waren.   
De loyaliteitstoeslag is gebaseerd op het aantal dienstjaren per 1 oktober 2007 en het bruto norm maandsalaris van oktober 2007. Werknemers die na 1 oktober 2007 in dienst zijn getreden komen hiervoor dus niet in aanmerking.  
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 (basissalaris plus continutoeslag plus systeemtoeslag) De eventuele verhoging wordt bepaald na het beoordelingsgesprek en is afhankelijk van het vastgestelde functioneringsniveau. Zie verder artikel 30 en bijlage 3.  
Per 1 juli 2013 wordt de feitelijke performancetoeslag voor alle werknemers eenmalig met 0,5% verhoogd. Hierdoor wordt ook het maximaal te bereiken niveau met 0,5% verhoogd (voor de beoordelingscategorieën goed, boven gemiddeld en uitstekend.

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 continutoeslag.)

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 continutoeslag en de projecttoeslag.)

3. 5-Daagse werkweek

a. Indien langer wordt gewerkt dan de wekelijkse arbeidsduur van 40 uren netto, zullen extra gewerkte uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur worden vergoed tegen een uurtarief van 125% van het basisuursalaris.

b. Indien op zaterdag wordt gewerkt tussen 06.00 uur en 18.00 uur zullen alle gewerkte uren worden vergoed tegen een uurtarief van 150% van het basisuursalaris.

1. Indien wordt gewerkt tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur, zullen alle gewerkte uren worden vergoed tegen een uurtarief van 200% van het basisuursalaris.

4. 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 220% (2,2 maal) van het op dat moment geldende dagloon 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 dagloon van de werknemer, zijnde één werkdag voor één werkdag. Zie verder art. 17.

Artikel 11.a. **Zeedagentoeslag**

Vanaf 1 juli 2012 en 1 juli 2013 worden voor de uitvoering van werkzaamheden op zee de volgende toeslagen uitbetaald per dag (24 uur).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Functie | Per 1 juli 2012 | | | Per 1 juli 2013 | | |
|  | basisver-goeding | wachtloop-toeslag | zeedagen-toeslag | basisver-goeding | wachtloop-toeslag | zeedagen-toeslag |
| Kapitein | € .49.23 | € 45.77 | € 95.00 | € 50,39 | € 46,85 | € 97,23 |
| 1e WTK. | € 44.57 | € 41.43 | € 86.00 | € 45,62 | € 42,40 | € 88,02 |
| 2e WTK | € 40.94 | € 38.06 | € 79.00 | € 41,90 | € 38,95 | € 80,86 |
| Stuurman | € 44.05 | € 40.95 | € 85.00 | € 45,09 | € 41,91 | € 87,00 |
| Matroos/kok | € 42.49 | € 39.51 | € 82.00 | € 43,49 | € 40,44 | € 83,93 |
| Matroos. | € 40.42 | € 37.58 | € 78.00 | € 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 22ste dag. Bij een verblijf aan boord van meer dan 28 dagen zal een verhoging gegeven worden op de projectvergoeding van 25%, vanaf de 28ste dag.

Artikel 11.b. **Europavergoeding**

Voor het werken in een Europese haven m.u.v. de Benelux zal gedurende de looptijd van deze CAO tot 1 juli 2013 een bruto vergoeding van € 14,97per gewerkte dag worden uitbetaald. Per 1 juli 2013 wordt de Europavergoeding verhoogd tot het niveau van de basisvergoeding Zeedagentoeslag en gedifferentieerd naar functie. (Zie art. 11.a.)

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.

Artikel 11.c. **Mentortoeslag**

Met ingang van 1 oktober 2010 zal aan elke werknemer die een (nieuwe) kapitein opleidt € 25,56 bruto per dag betaald worden. Per 1 januari 2012 bedraagt de toeslag € 26,00 bruto per dag en per 1 juli 2013 € 26,61 bruto per dag.

Artikel 11.d. **Werfvergoeding**

Met ingang van 1 oktober 2010 zal aan elke werknemer die overwerk uitvoert op de werf € 30,00 bruto per dag uitgekeerd worden. Machinisten die op verzoek van de werkgever assisteren bij een boot waar ze normaliter niet op varen ontvangen € 30,00 bruto extra per dag.   
Vanaf 1 augustus 2011 wordt de toeslag op collectieve basis berekend en uitbetaald, tezamen met de assistentietoeslag.”

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 boot /bemanning per week.   
De assistentietoeslag omvat twee delen:  
Het eerste deel bestaat uit een maandelijkse looncomponent, overeenkomstig de eerste 4 treden van de hieronder aangegeven assistentie toeslagtabel.  
Het tweede deel bestaat uit de hieronder aangegeven bedragen, v.a. de 20ste assistentie.  
Beide toeslagdelen worden uitgekeerd wanneer de werknemer in betreffende week feitelijk havenassistenties heeft uitgevoerd, naar rato van het aantal in betreffende week ge

***In overleg met de ondernemingsraad wordt op de vloot vanaf 1 augustus 2011 een proef uitgevoerd met “verende” rustblokken (m.i.v. het voorjaar 2012: met ingeroosterde werk- en rusttijden). Daarbij is afgesproken dat de uitbetaling van uitgevoerde assistenties, boven het aantal van 20 per week per boot, in een ‘collectiviteit’ zullen worden gestort. Het onderscheid tussen de vaste toeslag (voor de 17de t/m de 20ste assistentie) en de flexibele toeslag (vanaf de 21ste assistentie), blijft gehandhaafd.***

***De uitbetaling van het collectieve deel wordt gebaseerd op de 10,0 (in de haven varende) boten per week, naar rato van het aantal feitelijk gewerkte dagen van werknemer in betreffende maand.  
De uitkomsten/ervaringen met deze proef zullen regelmatig worden geëvalueerd.***

*Vanaf 1 januari 2012, bedragen per 7 gewerkte dagen*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Uitgevoerde assistentie in betreffende week*** | ***Kapitein*** | ***1e WTK*** | ***2e WTK/ Stuurman*** | ***Matroos*** |
| *17de t/m 20ste* | *4 maal € 20,81 is: € 83,24* | *4 maal € 20,29 is: € 81,16* | *4 maal € 16,38 is: € 65,52* | *4 maal € 15,86 is: € 63,44* |
| *21ste t/m 22ste* | *€ 20,81* | *€ 20,29* | *€ 16,38* | *€ 15,86* |
| *23ste t/m 24ste* | *€ 35,63* | *€ 34,60* | *€ 28,35* | *€ 26,79* |
| *25ste en meer* | *€ 54,88* | *€ 53,31* | *€ 43,17* | *€ 41,10* |

*Vanaf 1 januari 2013, bedragen per 7 gewerkte dagen*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Uitgevoerde assistentie in betr. week*** | ***Kapitein*** | ***1e WTK*** | ***2e WTK/ Stuurman*** | ***Matroos*** |
| *17de t/m 20ste* | *4 maal € 20,81 is: € 85,20* | *4 maal € 20,81 is: € 83,07* | *4 maal € 20,81 is: € 67,06* | *4 maal € 20,81 is: € 64,93* |
| *21ste t/m 22ste* | *€ 21,30* | *€ 20,77* | *€ 16,76* | *€ 16,23* |
| *23ste t/m 24ste* | *€ 36,47* | *€ 35,41* | *€ 29,02* | *€ 27,42* |
| *25ste 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 (*vanaf 1 augustus 2011 aan het collectief*).

Artikel 13. **Feestdagentoeslag**

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 (m.i.v. 2013) **Koning-(inne)dag** 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 èn worden 10 arbeidsuren 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 arbeidsuren per dag vergoed tegen het uurtarief “overwerkvergoeding feestdag’’.

2. 5-Daagse werkweek

De werknemer die werkzaam is op basis van een rooster volgens artikel 8.3 heeft aanspraak op verlof met behoud van loon op **nieuwjaarsdag en (m.i.v. 2013) Koning(inne)dag** en voor de viering van de christelijke feestdagen; **tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen.**Indien een feestdag valt op een ‘aflosdag’ dan wordt aan de opkomende - en aan de afgaande crew ieder de helft van de uitkering uitbetaald.

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 peildatum 31 mei een geheel jaar in dienst is, heeft recht op een jaarlijkse vakantietoeslag ter grootte van 8% van 12 maal het basissalaris, inclusief de systeem- en continutoeslag en de performancetoeslag.

2. 5-Daagse werkweek

De werknemer die werkzaam is op basis van een rooster volgens artikel 8.3 en op peildatum 31 mei een geheel jaar in dienst is, heeft recht op een jaarlijkse vakantietoeslag ter grootte van 8% van 12 maal het basissalaris, inclusief de individuele performancetoeslag.

1. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd met de salarisuitbetaling van de maand mei. De opgebouwde rechten op vakantietoeslag worden berekend over de achterliggende periode van 1 juni - 31 mei.
2. De werknemer die na 31 mei in dienst treedt, ontvangt het jaar daarop de vakantietoeslag naar evenredigheid van het aantal gewerkte maanden.
3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt over de periode waarover nog geen vakantietoeslag is verstrekt, de toeslag naar evenredigheid uitbetaald.

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.

1. 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 meerijdende 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 2e 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**

Per 1 januari 2009 ontvangt iedere werknemer per volledig jaar 1 week inplanbare reiscompensatie (als verlof, in plaats van de oude reistijdvergoeding). Daarnaast krijgt iedere werknemer per 1 januari 2009 de reistijd woonplaats-standplaats op basis van ANWB-routeplanner in geld vergoed.

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”, zoals   
 aangegeven in artikel 16, Reistijdvergoeding. 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 (23 maal 8 uur/ 26 weken   
 maal 7 dagen). In geval van arbeidsongeschiktheid kan dit verlof niet worden ge-  
 noten en behoudt de werknemer de rechten van 1 uur verlof/vrije dag of 7 uur   
 verlof/vrije week.  
   
 Opgebouwde tegoeden als gevolg van arbeidsongeschiktheid dienen te zijn geno-  
 ten of uitbetaald vóór 1 juli na het kalenderjaar dat de rechten zijn ontstaan.  
 Bij ononderbroken langdurige arbeidsongeschiktheid vervallen de opgebouwde te-  
 goeden van enig jaar na 1 juli van het daaropvolgende jaar.  
 Bij arbeidsongeschiktheid gedurende de ingeroosterde werkweek wordt geen ver-  
 lof opgebouwd noch verrekend.

2. 5-Daagse werkweek

De werknemer bouwt jaarlijks het recht op voor de opname van 23 vakantiedagen. Deze dagen kunnen worden aangewend voor verlofopname, met behoud van loon. De dagen zullen in overleg met de werkgever worden opgenomen.   
Jaarlijks zal maximaal 3 weken aaneengesloten vakantie kunnen worden opgenomen.

3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden, voor zover de aanspraken op vakantierechten 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 ver-  
 lofdagen worden uitbetaald in februari van enig jaar tegen 107,5% van het dag-  
 loon.

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. 5-Daagse werkweek

Indien de warme maaltijden noodzakelijkerwijs aan boord genoten moeten worden –en zelf meegebracht moeten worden, kan de werkgever de werknemer per  
1 juli 2013 een voedingstoeslag uitkeren van € 4,00 bruto (c.q. netto voor zover fiscaal mogelijk) voor elke gewerkte dag.

3. 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. Voor alle werknemers in dienst van de werkgever, die de leeftijd van 21 jaar heb  
 ben bereikt, is een pensioenverzekering afgesloten bij het Bedrijfspensioenfonds   
 voor de Rijn- en Binnenvaart.   
 N.a.v. (toekomstige) wetswijzigingen hebben partijen afgesproken om vóór het   
 einde van de looptijd in overleg te treden t.b.v. beeldvorming over de mogelijk-  
 heden van de pensioenvoorziening in de toekomst.

2. Per 1 november 1993 is er een verplichte collectieve regeling voor arbeidsongeschiktheid door invaliditeit tot stand gekomen als onderdeel van het bedrijfspen-sioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart.

Artikel 20. **Bijzonder verlof (wet Arbeid en Zorg)**

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de wet Arbeid en Zorg 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.   
  
 Het recht bestaat in ieder geval:

1. gedurende twee dagen of diensten vanwege de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner;
2. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en  
   gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
3. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
4. 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;
5. 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;
6. 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:

a. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum

van de werknemer;

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

1. 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:

* 1. 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;
  2. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
  3. 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. **Bijzondere vergoedingen**

## Hulp en/of berging.

1. Indien door de bemanning van een sleepboot, die niet speciaal voor dit doel is gestationeerd, hulpverlening (berging) wordt verricht en deze werkzaamheden als gevolg van de eigen activiteiten/inspanningen zijn aangenomen, zonder hiervoor door of namens de werkgever gewaarschuwd te zijn, zal 10% van het netto aan de betreffende sleepboot toe te wijzen hulploon verdeeld worden onder de bemanning welke aanwezig was tijdens de hulpverlening, dit naar verhouding van ieders basis loon.
2. Indien meerdere sleepboten bij de berging betrokken zijn, wordt 10% van het netto hulploon verdeeld over de betrokken boten, naar rato van de mate waarin de betreffende boten hebben bijgedragen aan de berging. De boot die de berging door eigen activiteit heeft aangenomen telt dubbel in de verdeling.
3. Indien door- of vanwege de werkgever opdracht is gegeven voor de hulpverlening (berging) dan zal de vergoeding 5% zijn van het netto aan de betreffende sleepboot toe te wijzen hulploon. Ook hier wordt het loon eventueel verdeeld over de betrokken boten, naar rato van de mate waarin de betreffende boten hebben bijgedragen aan de berging.
4. Het bemanningslid aan boord van de sleepboot, die het verzoek tot hulp (noodoproep) als eerste verneemt en meldt aan kantoor of aan een andere sleepboot varend onder autoriteit van de werkgever, ontvangt per oproep een vergoeding van € 350,00 bruto, mits deze oproep leidt tot hulpverlening (berging) door de werkgever. Ingeval van een hulploon uitkering (bergingsvergoeding) van het eerste lid van dit artikel, vervalt deze vergoeding.
5. De werkgever zal in alle gevallen aangeven of er sprake is van hulpverlening (berging) of dat de diensten vallen onder de normale sleepactiviteiten.
6. De verdeling van het totale hulploon (bergingsvergoeding) onder de betrokken sleepboten zal in redelijkheid en billijkheid worden vastgesteld door de werkgever.
7. Onder hulpverlening (berging) zoals genoemd in de voorgaande leden van dit artikel wordt verstaan de werkzaamheden die leiden tot het behoud van schip en/of lading voor welke werkzaamheden aan de werkgever een hulploon (bergingsvergoeding) wordt toegekend en uitgekeerd en dat gebaseerd is op de geborgen waarde van schip en/of lading.
8. Onder hulploon (bergingsvergoeding) wordt verstaan het door de werkgever ontvangen bedrag aan opbrengsten verminderd met gemaakte directe en indirecte kosten, verstrekte kortingen en ter verwerving van het hulploon (bergingsvergoeding) gemaakte kosten in burgerlijke en arbitrale procedures.
9. De medewerker/bemanningslid doet bij deze afstand van zijn recht op hulploon (bergingsvergoeding) ex. Artikel 8.562 BW.

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 Ziektewet, 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 artikel 25; 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. Indien de werknemer zich één jaar voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid niet ziek heeft gemeld of arbeidsongeschikt is vanwege een bedrijfsongeval of opnieuw arbeidsongeschikt is voortvloeiend uit het eerstgenoemde geval van arbeidsongeschiktheid van dit lid, bedraagt de salarisdoorbetaling 100% van het maandsalaris, gedurende maximaal 52 weken.

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.

Vervallen.

Artikel 24.

Vervallen.

**Deel 3. Personeelsreglement**

Artikel 25. **Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer verplicht zich vanaf 6 uur vóór de aanvang van de dienst, èn tijdens de dienst aan boord, géén alcoholhoudende dranken te nuttigen en/of drugs te gebruiken, noch deze aan boord te brengen. Niet nakomen van deze verplichting zal reden zijn tot ontslag op staande voet, conform artikel 7, lid 1.  
De werkgever zal –vanuit de wettelijke verantwoordelijkheid/bedrijfspolicy voor de veiligheid aan boord- onaangekondigde alcohol- en drugstesten uitvoeren. De werknemer is gehouden zijn medewerking hieraan te verlenen. Bijbehorende procedures zijn uitgewerkt in het protocol **‘Beleid en maatregelen ter voorkoming van alcohol- en drugsgebruik bij de bedrijven van de Kotug groep’**, dat wordt uitgereikt aan (nieuwe) medewerkers ter ondertekening.

2. De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever behartigen, ook indien hem geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is verstrekt.

3. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, verband houdende met het bedrijf van de werkgever, voor zover redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, waaronder op het gebied van QHSE, in acht te nemen.

4. Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen, waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden.

5. De werknemer is verplicht aan de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van schade, ontstaan aan enig bedrijfsmiddel van werkgever en/of van derden, waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.

6. Het is de werknemer niet toegestaan gezins-, familieleden of anderen dan bemanningsleden aan boord toe te laten en/of te laten verblijven, dan na uitdrukkelijke toestemming van de directie. De directie zal in geval van toestemming de voorwaarden aangeven, waarbinnen een en ander kan plaatsvinden.   
De directie sluit elke aansprakelijkheid uit ten aanzien van andere dan uit hoofde van functie en/of bemanningsleden aan boord zijnde personen.

1. De werknemer is verplicht zorgvuldig gebruik te maken van alle aan hem ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen. De werknemer is gehouden aan de eis om privé-gebruik van deze middelen, zoals (mobiele) telefoon en computer, tot een absoluut minimum te beperken.
2. Het is de werknemer verboden de computer/laptop, en in het bijzonder de internetfaciliteiten daarvan, te misbruiken door het bezoeken van sites in strijd met de openbare orde en/of goede zeden c.q. materiaal van deze sites op te slaan.   
   Deze bepaling is nader uitgewerkt in de **‘Gedragscode sociale media en gebruik zakelijke e-mail- en internetfaciliteiten’**, die wordt uitgereikt aan (nieuwe) medewerker.

8. Verplichting inzetbaar te zijn/te blijven  
 a. De werknemer is verplicht de lichamelijke keuring, alsmede de

ogen-/orenkeuring tijdig te laten verrichten, tenzij de werkgever de werknemer hiervoor vrijstelling verleent.

b. De werknemer, die de functie vervult van kapitein, 1e WTK, 2e WTK, stuurman of matroos, is verplicht zorg te dragen voor een geldig vaarbevoegdheidsbewijs, monsterboekje en bewijs van medische keuringen.

c. Indien de werknemer de keuringen, respectievelijk het vaarbevoegd-heidsbewijs zoals in lid a., respectievelijk lid b. genoemd, heeft laten verlopen, dan dient hij deze binnen 7 dagen na afloop van de geldigheidsdatum in orde te maken.

d. Bij overschrijding van de genoemde termijn in lid c is de werkgever   
 bevoegd om een vierde deel van het dagloon in te houden als sanctie.

e. Bij nalaten van de verplichting zoals genoemd in lid a. en b. zal vanaf de 8e dag na het vervallen van de geldigheid de salarisbetaling worden   
opgeschort. De salarisbetaling wordt hervat vanaf het moment dat de werknemer weer conform wettelijke voorwaarden inzetbaar is.

9. Werken voor derden

De werknemer is verplicht melding te maken van de werkzaamheden die hij verricht bij andere werkgevers dan de Sleepdienst Adriaan Kooren B.V.  
  
Het is de werknemer niet toegestaan werkzaamheden te verrichten voor derden zonder daarbij verzekerd te zijn voor arbeidsongeschiktheid.

10. Verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

De verantwoordelijkheid van de controle op naleving van de ziektewet ligt bij de werkgever. De controle op naleving is door de werkgever uitbesteed aan een Arbodienst.

a. Ziekmeldingsprocedure

De werknemer dient zich bij ziekte of herstel vóór aanvangstijd van de werkzaamheden telefonisch te melden bij de manager operations of diens vervanger en aansluitend bij de manager HR of diens vervanger.

b. Controleprocedure

De werknemer moet beschikbaar zijn voor controle door de Arbodienst. De werknemer dient thuis te blijven tot het eerste bezoek of telefonisch contact van de Arbodienst heeft plaatsgevonden.  
  
Na het eerste bezoek mag de werknemer - als de controlerende instantie daartegen geen bezwaar heeft - buitenshuis gaan, maar dient de eerste 3 weken ‘s morgens tot 10.00 uur thuis te blijven. Een eventuele verandering van verpleegadres dient binnen 24 uur aan de werkgever te worden doorgegeven.

In geval van ziekmelding tijdens verblijf in het buitenland dient de werknemer contact op te nemen met de arts van de Arbo-dienst om te overleggen over de mogelijkheden om zo spoedig mogelijk naar Nederland terug te keren. Tijdens arbeidsongeschiktheid dient voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming te worden verkregen van de controlerende instantie.

c. Belemmering

De werknemer dient zich tijdens arbeidsongeschiktheid niet schuldig te maken aan gedragingen, welke de genezing kunnen belemmeren of vertragen. Zulks ter beoordeling van de controlerende instantie.

d. Behandeling

De werknemer dient tijdens arbeidsongeschiktheid de voorschriften van de behandelend arts op te volgen.

De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep om op het spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.

De werknemer dient op verzoek aan de arts van de Arbodienst de nodige inlichtingen te verschaffen, respectievelijk een benodigd geneeskundig onderzoek mogelijk te maken.

e. Herintreding / Hervatten bij (gedeeltelijk) herstel

De werknemer dient passende arbeid te aanvaarden, respectievelijk zich in voldoende mate in te spannen passende arbeid te verkrijgen.

Indien de werknemer passende arbeid kan verrichten, dient de werknemer het werk te hervatten. De werknemer dient zich op kantoor te melden voor deze werkhervatting.

Indien de werknemer na arbeidsgeschiktheidsverklaring het werk niet hervat, dient dit gemeld te worden aan de Arbodienst en dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.

Indien de werknemer opnieuw het werk staakt binnen drie dagen na werkhervatting, dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.

In het geval de werknemer bezwaar tegen de arbeidsgeschiktheids-verklaring heeft, dient de werknemer de bezwaren terstond aan de Arbodienst kenbaar te maken.

In het geval het werk niet wordt hervat, zal de werkgever de salarisbetaling stopzetten. De werknemer kan vervolgens een GAK-arts om een medische beoordeling vragen van het geschil (second opinion). In het geval dat de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het salaris worden doorbetaald.

In het geval dat de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, dient het werk terstond te worden hervat en zal geen salarisbetaling met terugwerkende kracht plaatsvinden.

f. Sancties

De werknemer die één van de in g. van dit artikel vermelde overtredingen begaat, kan door het bedrijf worden geconfronteerd met sancties.

Bij de eerste overtreding gedurende een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd de werknemer schriftelijk te waarschuwen.

Bij elke volgende overtreding in een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd:

- bij de 2e overtreding een half dagloon in te houden;

- bij de 3e overtreding een dagloon in te houden;

- bij de 4e overtreding twee dagen loon in te houden;

- bij de 5e overtreding drie dagen loon in te houden.

g. Overtredingen:  
 I. Ziekmelding

Te late ziekmelding.

II. Controle

a. Niet thuis zijn bij eerste bezoek.

b. Niet thuis zijn in de eerste 3 weken.

c. Juiste adres niet doorgegeven.

d. Geen overleg tijdens ziekte in het buitenland.

e. Verblijf buitenland zonder toestemming.

III. Genezing niet belemmeren of vertragen

Door de arts niet toegestane activiteiten verrichten die de genezing   
 kunnen belemmeren of vertragen.

IV. Behandeling

a. Zich niet onder behandeling stellen.

b. Geen gehoor geven aan de oproep om te verschijnen bij arts   
 Arbodienst.

c. Nalaten de gevraagde inlichtingen te verstrekken.

V. Herintreding / Hervatten bij (gedeeltelijk) herstel

a. Geen aanvaarding passende arbeid.

b. Niet naar spreekuur arts Arbodienst gaan en geen bericht geven over werkhervatting na arbeidsgeschiktheidsverklaring.

c. Niet naar spreekuur arts Arbodienst gaan als werkhervatting mislukt binnen drie dagen.

Artikel 26. **Functiebestand, bemanningssterkte en ploegsamenstelling**

1. Binnen de systeemvaart, Speciale Projecten en de 5-daagse werkweek worden de volgende functies onderscheiden:

## Systeemvaart Speciale projecten 5-Daagse werkweek

kapitein kapitein kapitein

1e WTK 1e WTK

2e WTK

stuurman

matroos matroos matroos  
 matroos-kok

2. Per speciaal project zal een bemanningssterkte worden vastgesteld conform het safe manning document met inachtneming van de bepaling van de Zeevaartbemanningswet artikel 12. De benodigde opleiding ter vervulling van de in dit artikel genoemde functies is opgenomen in artikel 27.

3. De bemanning werkt zoveel mogelijk in vaste ploegen, maar de werkgever blijft te allen tijde gerechtigd om een werknemer op alle door de werkgever aan te wijzen schepen te plaatsen.

Artikel 27. **Personeelsontwikkeling en individuele opleiding**

Afhankelijk van de beoordeling kan de medewerker in aanmerking komen voor een   
individuele opleiding.

Artikel 28. **Registratie van gewerkte uren**

1. De tijdstippen van aanvang en beëindiging van de werkzaamheden moeten

door de werknemer of door de gezagvoerder in opdracht van de werkgever worden ingevuld op een werkstaat.

2. Op de werkstaat moet worden vermeld: de periode, de naam van het schip en de naam en de functie van de werknemer, waarop de werkstaat betrekking heeft.

Artikel 29. **Promotiesysteem bij benoeming in nieuwe functie**

Voorafgaand aan een benoeming in een vakvolwassen functie kan de werknemer als   
aspirant kapitein of aspirant WTK te werk gesteld worden. De hierbij behorende   
salarisniveaus staan vermeld in bijlage 1. In principe zal de opleiding van de aspirant 24   
kalendermaanden duren. De benoeming in de vakvolwassen functie is afhankelijk van het feit of de aspirant aan alle eisen voldoet en van het feit of de sleepdienst plaats heeft voor een vakvolwassen functionaris. Als dit laatste niet het geval is zal de aspirant toch   
maximaal 36 kalendermaanden na de aanvang van de bevordering tot aspirant   
bevorderd worden.

Bij de benoeming van een werknemer in een nieuwe, zwaardere functie wordt zijn individuele maandsalaris met minimaal 5% verhoogd. De hoogte van de performancetoeslag wordt op dat moment weer op ‘nul’ gesteld, met inachtneming van de minimale 5% salarisverhoging.

Artikel 30. **Performance-/beoordelingssysteem**

1. Jaarlijkse evaluatie functioneren.  
 De werkgever streeft naar een gestructureerde en genormeerde aansturing, opleiding, beoordeling en beloning van alle werknemers.

Hiertoe worden tweejaarlijks vóór 1 juli beoordelingsgesprekken en vóór 1 januari voortgangsgesprekken georganiseerd door de hiërarchisch leidinggevende.

De kapitein wordt aangestuurd en beoordeeld door de manager operations. De wtk, stuurman en matroos worden aangestuurd en beoordeeld door de kapitein.

2. Individuele salarisgroei.  
De te voeren gesprekken zullen vooral gericht zijn op de persoonlijke   
ontwikkeling en verbetering in het functioneren van de werknemer. Hierbij zal het beoordelingsformulier (bijlage 4) als basis dienen.

Door de genormeerde wijze van beoordelen is het mogelijk een differentiatie te hanteren m.b.t. de jaarlijkse individuele salarisontwikkeling.   
De hiertoe nieuw ontwikkelde performancetabel is zodanig vormgegeven dat werknemers jaarlijks een persoonlijke salarisverhoging ontvangen, die afhankelijk is van (1) het functioneringsniveau èn van (2) de individuele Relatieve Salaris Positie (RSP) t.o.v. het aanvangs-/normsalaris.

Deel 4. **Bijlagen**

Bijlage 1. Salaristabellen systeemvaart (bruto bedragen in euro)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Per 1 januari 2012 | Basis maand-salaris | Continu-toeslag | Systeem-toeslag | Norm maand-salaris | Niet-genoten feestdag | Overwerk feestdag |
| Kapitein | € 2,202.80 | € 963.58 | € 504.44 | € 3,670.82 | € 106.89 | € 17.96 |
| Asp. kapitein > 22 jr. | € 1,972.48 | € 857.15 | € 451.70 | € 3,281.34 | € 95.49 | € 16.09 |
| 1e WTK | € 2,143.44 | € 917.79 | € 490.84 | € 3,552.07 | € 103.99 | € 17.49 |
| Aspirant WTK > 22 jr. | € 1,942.81 | € 831.87 | € 444.90 | € 3,219.58 | € 94.26 | € 15.84 |
| 2e WTK >22 jr. | € 1,742.18 | € 746.00 | € 398.96 | € 2,887.14 | € 84.53 | € 14.20 |
| 2e WTK 22 jr. | € 1,539.39 | € 659.17 | € 352.53 | € 2,551.08 | € 74.69 | € 12.49 |
| 2e WTK 21 jr. | € 1,336.79 | € 572.40 | € 306.11 | € 2,215.31 | € 64.85 | € 10.90 |
| 2e WTK 20 jr. | € 1,133.99 | € 485.58 | € 259.69 | € 1,879.26 | € 55.02 | € 9.24 |
| 2e WTK 19 jr. | € 931.38 | € 398.82 | € 213.27 | € 1,543.47 | € 45.18 | € 7.59 |
| Stuurman > 22 jr. | € 1,742.18 | € 746.00 | € 398.96 | € 2,887.14 | € 84.53 | € 14.20 |
| Stuurman 22 jr. | € 1,539.39 | € 659.17 | € 352.53 | € 2,551.08 | € 74.69 | € 12.55 |
| Stuurman 21 jr. | € 1,336.79 | € 572.40 | € 306.11 | € 2,215.31 | € 64.85 | € 10.90 |
| Stuurman 20 jr. | € 1,133.99 | € 485.58 | € 259.69 | € 1,879.26 | € 55.02 | € 9.24 |
| Stuurman 19 jr. | € 931.38 | € 398.82 | € 213.27 | € 1,543.47 | € 45.18 | € 7.59 |
| Matroos > 22 jr. | € 1,656.40 | € 717.74 | € 379.32 | € 2,753.46 | € 80.37 | € 13.52 |
| Matroos 22 jr. | € 1,281.91 | € 560.85 | € 293.55 | € 2,136.31 | € 62.98 | € 10.63 |
| Matroos 21 jr. | € 1,093.38 | € 478.37 | € 250.37 | € 1,822.11 | € 53.73 | € 9.08 |
| Matroos 20 jr. | € 927.53 | € 405.79 | € 210.33 | € 1,543.64 | €45.56 | € 7.69 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Per 1 januari 2013 | Basis maand-salaris | Continu-toeslag 43,75% | Systeem-toeslag 22,9% | Norm maand-salaris | Niet-genoten feestdag | Overwerk feestdag |
| Kapitein | € 2.254,57 | € 986,37 | € 516,30 | € 3.757,23 | € 109,35 | € 18,37 |
| Asp. kapitein > 22 jr. | € 2.018,83 | € 883,24 | € 462,31 | € 3.364,39 | € 97,91 | € 16,45 |
| 1e WTK | € 2.193,81 | € 959,79 | € 502,38 | € 3.655,99 | € 106,40 | € 17,88 |
| Aspirant WTK > 22 jr. | € 1.988,47 | € 869,95 | € 455,36 | € 3.313,78 | € 96,44 | € 16,21 |
| 2e WTK >22 jr. | € 1.783,12 | € 780,12 | € 408,33 | € 2.971,57 | € 86,48 | € 14,53 |
| 2e WTK 22 jr. | € 1.575,57 | € 689,31 | € 360,80 | € 2.625,68 | € 76,41 | € 12,84 |
| 2e WTK 21 jr. | € 1.368,20 | € 598,59 | € 313,32 | € 2.280,11 | € 66,36 | € 11,15 |
| 2e WTK 20 jr. | € 1.160,64 | € 507,78 | € 265,79 | € 1.934,20 | € 56,29 | € 9,46 |
| 2e WTK 19 jr. | € 953,27 | € 417,05 | € 218,30 | € 1.588,62 | € 46,23 | € 7,77 |
| Stuurman > 22 jr. | € 1.783,12 | € 780,12 | € 408,33 | € 2.971,57 | € 86,48 | € 14,53 |
| Stuurman 22 jr. | € 1.575,57 | € 689,31 | € 360,80 | € 2.625,68 | € 76,41 | € 12,84 |
| Stuurman 21 jr. | € 1.368,20 | € 598,59 | € 313,32 | € 2.280,11 | € 66,36 | € 11,15 |
| Stuurman 20 jr. | € 1.160,64 | € 507,78 | € 265,79 | € 1.934,20 | € 56,29 | € 9,46 |
| Stuurman 19 jr. | € 953,27 | € 417,05 | € 218,30 | € 1.588,62 | € 46,23 | € 7,77 |
| Matroos > 22 jr. | € 1.695,33 | € 741,70 | € 388,23 | € 2.825,26 | € 82,22 | € 13,82 |
| Matroos 22 jr. | € 1.312,03 | € 574,02 | € 300,46 | € 2.186,51 | € 63,63 | € 10,69 |
| Matroos 21 jr. | € 1.119,07 | € 489,60 | € 256,27 | € 1.864,94 | € 54,28 | € 9,12 |
| Matroos 20 jr. | € 949,33 | € 415,33 | € 217,40 | € 1.582,05 | € 46,04 | € 7,74 |

Bijlage 2. **Salaristabellen 5-daagse werkweek**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Per 1 januari 2012 | Basis maandsalaris | Uurloon 100% | Uurloon 125% | Uurloon 150% | Uurloon 200% |
| Kapitein | € 2,202.80 | € 12.71 | € 15.89 | € 19.06 | € 25.42 |
|  |  |  |  |  |  |
| Matroos > 22 jr. | € 1,656.40 | € 9.56 | € 11.95 | € 14.33 | € 19.11 |
| Matroos 22 jr. | € 1,281.91 | € 7.40 | € 9.24 | € 11.09 | € 14.79 |
| Matroos 21 jr. | € 1,093.38 | € 6.31 | € 7.88 | € 9.46 | € 12.62 |
| Matroos 20 jr. | € 927.53 | € 5.35 | € 6.69 | € 8.03 | € 10.70 |
| Matroos 19 jr. | € 777.73 | € 4.49 | € 5.61 | € 6.73 | € 8.97 |
| Matroos 18 jr. | € 674.06 | € 3.89 | € 4.86 | € 5.83 | € 7.78 |
| Matroos 17 jr. | € 585.16 | € 3.38 | € 4.22 | € 5.06 | € 6.75 |
| Matroos 16 jr. | € 511.07 | € 2.95 | € 3.69 | € 4.42 | € 5.90 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Per 1 januari 2013 | Basis maandsalaris | Uurloon 100% | Uurloon 125% | Uurloon 150% | Uurloon 200% |
| Kapitein | € 2.254,57 | € 13,01 | € 16,26 | € 19,51 | € 26,02 |
|  |  |  |  |  |  |
| Matroos > 22 jr. | € 1.695,33 | € 9,78 | € 12,23 | € 14,67 | € 19,56 |
| Matroos 22 jr. | € 1.312,03 | € 7,57 | € 9,46 | € 11,35 | € 15,14 |
| Matroos 21 jr. | € 1.119,07 | € 6,46 | € 8,07 | € 9,68 | € 12,92 |
| Matroos 20 jr. | € 949,33 | € 5,48 | € 6,85 | € 8,22 | € 10,95 |
| Matroos 19 jr. | € 796,01 | € 4,60 | € 5,74 | € 6,89 | € 9,18 |
| Matroos 18 jr. | € 689,90 | € 3,98 | € 4,97 | € 5,97 | € 7,96 |
| Matroos 17 jr. | € 598,91 | € 3,46 | € 4,32 | € 5,18 | € 6,91 |
| Matroos 16 jr. | € 523,08 | € 3,02 | € 3,78 | € 4,52 | € 6,04 |

Bijlage 3. **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 4. **Beoordelingsformulieren**

**Invoegen: nieuwe formulieren 2013, na evaluatie/update.**