

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

personeel in de Stuwadoors en Technische Dienst bij

OVET B.V.

te

Terneuzen

Looptijd 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014

Inhoudsopgave:

A	ALGEMENE ARTIKELEN	5
	ARTIKEL 1 ALGEMENE DEFINITIES	5
	HOOFDSTUK I DE OVEREENKOMST	6
	ARTIKEL 2 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST	6
	ARTIKEL 3 VASTSTELLING DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN	6
	ARTIKEL 4 WIJZIGING DER OVEREENKOMST TIJDENS DE CONTRACTPERIODE	6
	HOOFDSTUK II GESCHILLEN	7
	ARTIKEL 5 MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN	7
	HOOFDSTUK III WERKNEMERSORGANISATIES	8
	ARTIKEL 6 WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR SOCIALE DOELEINDEN	8
	ARTIKEL 7 ORGANISATIEVERLOF.....	8
	ARTIKEL 8 VAKBONDSFACILITEITEN.....	8
	HOOFDSTUK IV SOCIAAL BELEID	10
	ARTIKEL 9 GELIJKE KANSSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN / INTERNE SOLLICITATIEPROCEDURE / ONGEWENSTE INTIMITEITEN	10
	ARTIKEL 10 VEILIGHEID	10
	ARTIKEL 11 WERKGELEGENHEID/IMPRODUCTIVITEIT.....	11
	ARTIKEL 12 REORGANISATIE EN TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN.....	11
	ARTIKEL 13 MINDER VALIDE WERKNEMERS.....	11
	HOOFDSTUK V OVERIGE VOORZIENINGEN	13
	ARTIKEL 14 BIJDRAGE WERKGEVER IN DE PREMIE VOOR DE VRIJWILLIGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	13
	ARTIKEL 15 BETALINGSREGELING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REGELING VOOR MINDER VALIDE WERKNEMERS.....	13
	ARTIKEL 16 VITALITEITSREGELING.....	15
	ARTIKEL 17 PENSIOENVOORZIENING.....	15
	ARTIKEL 18 UITKERING BIJ OVERLIJDEN	17
	ARTIKEL 18A INKOMEN BIJ BEDRIJFSONGEVAL	17
	HOOFDSTUK VI DIENSTVERBAND	18
	ARTIKEL 19 DE ARBEIDSOVEREENKOMST	18
	HOOFDSTUK VII VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN	19
	ARTIKEL 20 VAKANTIETREGELING	19
	ARTIKEL 21 EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND OF LEEFTIJD.....	19
	ARTIKEL 22 VRIJE DAGEN VOOR WERKNEMERS VAN 62 T/M 64 JAAR	20
	ARTIKEL 23 BIJZONDER VERLOF	20
	ARTIKEL 24 FEESTDAGEN	21
	HOOFDSTUK VIII SALARISSEN EN TOESLAGEN	22
	ARTIKEL 25 PRIJSCOMPENSATIE	22
	ARTIKEL 26 VAKANTIETOESLAG.....	22
	ARTIKEL 27 VERGOEDING E.H.B.O.-DIPLOMA.....	22
	ARTIKEL 28 VERGOEDING PERSLUCHTMASKER	22
	ARTIKEL 29 VERGOEDING INSTALLATIEVERANTWOORDELIJKE.....	22
	ARTIKEL 30 VERHUISREGELING	23
B	SPECIFIEKE ARTIKELEN	24
	HOOFDSTUK I ARBEIDSDUUR	24
	ARTIKEL 1 ARBEIDSDUUR PER WEEK.....	24
	ARTIKEL 2 ARBEIDSDUUR PER DAG.....	24

ARTIKEL 3	ARBEIDSTIJDEN	24
ARTIKEL 4	ARBEID OP ZATERDAGMORGEN OF ZONDAGNACHT	24
ARTIKEL 5	ARBEIDSDUURVERKORTING.....	25
ARTIKEL 6	SCHAFTTIJDEN EN RUSTTIJDEN	26
ARTIKEL 7	VERLENGING VAN DE ARBEIDSDUUR.....	26
ARTIKEL 8	ARBEID BUITEN DE ARBEIDSWEEK EN OP FEESTDAGEN	26
ARTIKEL 9	TIJD-VOOR-TIJD-REGELING.....	27
ARTIKEL 9A	ARBEIDSTIJDENWET	27
HOOFDSTUK II	ARBEIDSBELONING.....	28
ARTIKEL 10	JEUGDLONEN	28
ARTIKEL 11	MAAND- EN UURLOON.....	28
ARTIKEL 12	SCHEMATOESLAG, VUILWERKTOESLAG EN ANDERE TOESLAGEN.....	28
ARTIKEL 13	BETALING VOOR OVERWERK EN VOOR ARBEID OP FEESTDAGEN	28
ARTIKEL 14	BUITENGEWONE VERGOEDING.....	29
ARTIKEL 15	UITKERING BIJ DIENSTJUBILEA EN UITTREDING	30
HOOFDSTUK III	OVERIGE REGELINGEN	31
ARTIKEL 16	VERRICHTEN VAN ANDERE WERKZAAMHEDEN.....	31
ARTIKEL 17	BEDRIJFSKLEDING EN ANDERE UITRUSTING.....	31
ARTIKEL 18	PLOEGSTERKTE.....	31
ARTIKEL 19	VERVALLEN	31
ARTIKEL 20	VERVALLEN	31
ARTIKEL 21	WINSTDELING.....	32
ARTIKEL 22	REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER	32
ARTIKEL 23	PARITAIRE COMMISSIE	32
ARTIKEL 24	STUDIES	33
BIJLAGE I-I	SALARISSCHALEN	35
BIJLAGE I-IB	PROCEDURES.....	39
CATEGORIE A	EXPLOITATIEPERSONEEL.....	39
CATEGORIE B	VOORMAN/TOEZICHTHOUDER	41
CATEGORIE C	TECHNISCHE DIENST	41
CATEGORIE D	WALBAAS EN INSPECTEUR.....	41
BIJLAGE I-II	42
AD. ARTIKEL B 5	ARBEIDSDUURVERKORTING.....	42
AD. ARTIKEL B 13	OVERWERKREGELING.....	42
AD. ARTIKEL B 14	BONUSREGELING.....	42
BIJLAGE I-III	42
BIJLAGE I-IV	61
ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO OVET 1 JANUARI 2013 T/M 31 DECEMBER 2014	61
BIJLAGE I-V MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN ARTIKEL 5 VAN DE CAO	64
BIJLAGE I-VI MILIEUDIENST	65
BIJLAGE I-VII CATEGORIE C TECHNISCHE DIENST	66
BIJLAGE I-VIII AANBEVELINGEN NAAR AANLEIDING VAN DE BIJEENKOMSTEN VAN DE	67
PARITAIRE WERKGROEP CAO	67
BIJLAGE I-IX REGELS/INSTRUCTIES VOOR VERDELING EN INDELING WERKZAAMHEDEN:	68

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014

De ondergetekenden:

1 Ovet B.V., gevestigd te Terneuzen

partij ter eenre zijde

en

2 F.N.V. Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
HZC Het Zwarte Corps, gevestigd te Nieuwegein

partij ter andere zijde,

verklaren met elkaar een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten en komen de navolgende loon- en arbeidsvoorwaarden overeen voor de per definitie genoemde categorie van werknemers in dienst van Ovet B.V.

A ALGEMENE ARTIKELEN

Artikel 1 ALGEMENE DEFINITIES

In de Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever
OVET B.V.

Vakorganisaties
FNV Bondgenoten en HZC Het Zwarte Corps.

Partijen
Werkgever en vakorganisatie.

Werknemer
De werknemer m/v in vaste dienst bij de werkgever, voor zover gehonoreerd op basis van een vastgesteld maandloon en per functie genoemd in de bijlagen van deze CAO.

Ondernemingsraad
De personeelsvertegenwoordiging, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Basis maandloon
Het in de bijlage I van deze CAO per functie vermelde maandloon zonder toeslag, vergoeding, premie of compensatie in welke vorm dan ook.

Schematoeslag
De toeslag, die wordt toegekend bij de indeling en tewerkstelling in een bepaald werkschema.

Schemamaandloon
Het basis maandloon vermeerderd met de schematoeslag.

Uurloon
Het in de bijlage I van deze CAO per functie vermelde uurloon, zonder toeslag, vergoeding, premie of compensatie in welke vorm dan ook.

Werkweek
De tijd liggende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur en de tijden, dat arbeid wordt verricht volgens de kloszaterdag en de kloszondagnachtregeling.

De Kloszaterdag
De zaterdag, waarop verplicht arbeid wordt verricht volgens een voor de desbetreffende werknemer geldend rooster.

De Kloszondagnacht
De zondagnacht, waarin verplicht arbeid wordt verricht volgens een voor de desbetreffende werknemer geldend rooster.

Weekend
De tijd liggende tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur.

HOOFDSTUK I DE OVEREENKOMST

Artikel 2 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING DER OVEREENKOMST

Deze overeenkomst is aangegaan voor de tijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014.

De overeenkomst kan zowel door ondergetekende Ovet B.V. als door ondergetekende FNV en HZC tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste 3 maanden.

Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekende brief.

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

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

Artikel 3 VASTSTELLING DER LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN

De loon- en arbeidsvoorwaarden opgenomen in de bijlagen, maken deel uit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 WIJZIGING DER OVEREENKOMST TIJDENS DE CONTRACTPERIODE

In geval van buitengewone veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen binnen Nederland en/of wijzigingen in de algemene loon- en prijspolitiek der regering, waaronder tevens te verstaan algemene regeringsmaatregelen, verband houdende met de lonen, zijn partijen gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen, die met deze verhoudingen rechtstreeks in verband staan, aan de orde te stellen.

Partijen zijn in dit geval verplicht aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

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

HOOFDSTUK II GESCHILLEN

Artikel 5 MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN

In geval van beweerde niet nakoming van een verplichting, voortvloeiende uit, òf van een verschil van opvatting omtrent de uitleg en/òf vermeende niet juiste toepassing van enige bepaling in deze CAO door één der partijen, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst die zich over zo een beweerde niet nakoming, onjuiste of vermeende niet juiste toepassing te beklagen heeft, kennis aan de wederpartij, tegen wie de klacht is gericht.

De partijen treden dan met elkaar in overleg, teneinde te trachten tot een minnelijke oplossing te komen, die zo deze bereikt is, voor beide partijen bindend zal zijn.

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

Indien geen akkoord wordt bereikt, dan benoemt elke partij één arbiter. Wordt hierna nog geen akkoord bereikt, dan benoemen deze arbiters een derde arbiter.

In eerste instantie echter, zonder tekort te doen aan het recht van verweer op andere wijze, dient elke werknemer bij een geval als onder dit artikel bedoeld, de directie van de bij deze CAO betrokken onderneming op de hoogte te stellen van het bestaan van een geschil en er aan mee te werken een minnelijke oplossing te vinden binnen het betrokken bedrijf zelf.

Een en ander ter handhaving van de arbeidsrust in het bedrijf.

HOOFDSTUK III WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel 6 WERKGEVERSBIJDRAGE VOOR SOCIALE DOELEINDEN

De werkgever stelt jaarlijks een bijdrage ter beschikking aan de vakbonden. Vanaf 1 januari 2014 zal dit een bijdrage ter grootte van 0,2 % zijn en vanaf 1 januari 2015 0,3% van de bruto loonsom. Deze bijdrage wordt beschikbaar gesteld ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten van de vakbonden die partij zijn bij deze cao voor werknemers die onder deze Cao vallen. Het door de sector Havens van FNV Bondgenoten vierjaarlijks te organiseren havenwerkerscongres wordt mede hieruit gefinancierd.

Bonden zullen desgevraagd aantonen dat de bijdrage ook daadwerkelijk is besteed aan bovengenoemde doelen. Als blijkt dat de bijdrage niet aan bovengenoemde doelen is besteed, zal het bedrag terug moeten worden betaald aan de werkgever. Indien de bijdrage niet wordt betaald danwel is teruggevorderd, omdat (een van de) bonden niet aan voormelde verplichtingen heeft voldaan, dan zal met de vakbondskaderleden in het bedrijf nader overleg plaatsvinden over de aanwending van de niet betaalde gelden. Uitgangspunt blijft daarbij dat deze beschikbaar blijven voor scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten binnen de sector Havens van bonden.

Artikel 7 ORGANISATIEVERLOF

1. Aan een werknemer die lid is van één der werknemersorganisaties, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:
 - a. het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b. het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a. Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlof-dagen per jaar worden opgenomen. In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal in overleg tussen partijen en de werkgever worden verhoogd.
 - b. De werkgever zal vanaf 1 januari 2015 voor een organisatieverlofdag een vergoeding* van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% per 1-1-2015 van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
3. Onder salaris te verstaan het (schema)salaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.

* De hoogte van de vergoeding bedraagt voor 2014: € 271,- per dag; vervolgens zal de hoogte van de vergoeding per kalenderjaar volgens de overeengekomen systematiek worden vastgesteld.

De aanvragen voor organisatieverlof worden door het bestuur van de werknemersorganisatie per brief aan de directie toegestuurd.

Artikel 8 VAKBONDSFACILITEITEN

1. Aan de vertegenwoordigers van de vakbond, die betrokken is bij deze CAO zal de gelegenheid worden gegeven hun functie met betrekking tot de leden binnen de onderneming uit te oefenen.
2. De werkgever zal een publicatiebord ter beschikking stellen van de contracterende werknemersorganisatie. Publicaties binnen het bedrijf zullen van tevoren ter kennis van de directie van OVET B.V. worden gebracht.

De werkgever behoudt zich het recht voor, met betrekking tot deze publicaties vooraf overleg te voeren met de betreffende werknemersorganisatie.

In beginsel dragen de vakbondsafdeling en de ledengroep binnen de onderneming de verantwoording ten aanzien van de eigen publicaties en activiteiten.

3. De werkgever stelt ruimte beschikbaar voor het houden van vergaderingen met het vakbondsafdelingsbestuur. Aankondigingen - de CAO betreffende - zullen vooraf ter kennis van de bedrijfsleiding worden gebracht.
Uitsluitend indien de werkzaamheden dit toelaten, één en ander ter beoordeling van de bedrijfsleiding, zal de vergadering van het vakbondsafdelingsbestuur in de bedrijfstijd worden gehouden. Er bestaat verder overeenstemming over, dat de onderneming voor vakbondsoverleg tussen de contracterende vakbond en zijn leden die in de onderneming werkzaam zijn, ruimte beschikbaar zal stellen. De bedrijfsleiding dient hiertoe tijdig een verzoek te ontvangen van een daartoe door de vakorganisatie aangewezen medewerker, met vermelding van de activiteit waarvoor ruimte beschikbaar zal worden gesteld. Toestemming door de bedrijfsleiding is vereist.
4. Bij de bespreking met de bedrijfsleiding is het de bevoegde vakbondsvertegenwoordigers toegestaan om zich te laten vergezellen door één of meerdere kaderleden, die in het bedrijf werkzaam zijn, indien de werkzaamheden dit toelaten.
5. Bij stakingen worden de faciliteiten voor de duur van de stakingen opgeschort.

HOOFDSTUK IV SOCIAAL BELEID

Artikel 9 GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN / INTERNE SOLLICITATIEPROCEDURE / ONGEWENSTE INTIMITEITEN

1. Gelijke kansen voor mannen en vrouwen

Partijen wijzen discriminatie af en verklaren zich te willen inzetten gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te worden gebracht bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbeleid van de werkgever. Periodiek zal tussen CAO-partijen de voortgang van het scheppen van gelijke kansen worden besproken.

2. Interne sollicitatieprocedure

Elke vacature binnen het bedrijf wordt gemeld aan en opengesteld voor alle in het bedrijf werkzame personen. Met inachtneming van de aanmeldingstijd, de functieomschrijving en de functie-eisen kan dan gesolliciteerd worden.

Selectie en beoordeling geschiedt op overeenkomstige wijze als bij een externe sollicitatieprocedure.

De directie heeft het eindbeslissingsrecht bij de definitieve aanstelling.

Aan de aanstelling voor deze functie gaat een proefperiode van 2 maanden vooraf. De voor de betrokken werknemer geldende arbeidsovereenkomst wordt hierbij niet aangetast.

Door middel van een aanstellingsbrief worden begindatum, salarisvaststelling, inhoud van de functie en alle overige gewijzigde condities vastgelegd. De aanstellingsbrief wordt door de aangestelde persoon voor akkoord ondertekend.

3. Ongewenste intimiteiten

Partijen bij deze CAO achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar.

De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving om ongewenste intimiteiten te voorkomen. Eén en ander zal in overleg met de vakorganisatie en ondernemingsraad plaatsvinden.

De werkgever zal, zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der CAO-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven, een klachtenprocedure ontwikkelen in overleg met de vakorganisatie en de ondernemingsraad.

Uitgangspunten bij het vaststellen van een klachtenprocedure zijn:

- onafhankelijkheid van de beoordelaars van de klacht
- betrokkenheid van de werkgever en de werknemersorganisatie bij de klacht
- het zo mogelijk instellen van een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

Artikel 10 VEILIGHEID

De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. Hij is verplicht desgevraagd de benodigde informatie aan direct belanghebbenden bij deze CAO te verstrekken over de aard van de te behandelen goederen, die mogelijk de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu in gevaar kunnen brengen.

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

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

Artikel 11 WERKGELEGENHEID/IMPRODUCTIVITEIT

1. Werkgelegenheid

Ovet garandeert, behoudens disfunctioneren van werknemers gedurende 3 jaar (tot en met 2015) de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2014 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hadden. Bij terugval van tonnen (hoeveelheid) danwel financiële omzet van minimaal 20% t.o.v. het tonnage of omzetpercentage 2013 komt deze garantie te vervallen en zal voor de eventueel hieruit voortvloeiende ontslagen de alsdan vigerende kantonrechttersformule worden gehanteerd. Deze werkgelegenheids-garantie gaat er van uit dat tenminste 3 tot mogelijk 6 Ovet-werknemers bij de kolenwasserij van Enerco tewerkgesteld kunnen worden.

De werkgever verklaart zich bereid éénmaal per jaar met de bij deze CAO betrokken vakorganisatie overleg te plegen over de huidige en toekomstige werkgelegenheid.

2. Improductiviteitsregeling

Bij het ontbreken van voldoende werkaanbod, zullen werknemers in een improductiviteitsregeling worden ondergebracht.

Het maandloon zal gedurende zulke improductiviteitsperiodes volledig worden doorbetaald.

In de improductiviteitsregeling zal een meldingsplicht kunnen worden ingebouwd, waarbij men zich op tijdstippen die in overleg tussen bedrijfsleiding en ondernemingsraad worden vastgesteld, men zich voor arbeid dient aan te melden.

Overigens wordt de arbeidsovereenkomst door een dergelijke improductiviteitsregeling niet aangetast.

Artikel 12 REORGANISATIE EN TECHNOLOGISCHE ONTWIKKELINGEN

1. Partijen komen overeen, dat overleg plaats zal vinden met als doelstelling te komen tot een technologieovereenkomst. Tot aan deze datum zullen als gevolg van technologische ontwikkelingen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden.
2. De ploegsterkte bepaling wordt gekoppeld aan de technologieovereenkomst.
3. De omschrijving van alle functies wordt in de bijlagen van de CAO opgenomen.
4. Overeenkomstig het SER-besluit, de fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden zal in voorkomend geval overleg plaatsvinden tussen de bij deze CAO betrokken partijen.

Artikel 13 MINDER VALIDE WERKNEMERS

1. Partijen hebben tot taak, voor zover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt, gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.
2. a Partijen achten het primair van belang er naar te streven om arbeidsongeschiktheid van de werknemers te voorkomen.
b De werkgever zal bij de aanschaf van nieuwe apparatuur en bij de inrichting van het arbeidsproces rekening houden met ergonomische en bruikbaarheids-/ inzetbaarheidsaspecten.
c De werkgever zal periodiek aan werknemers de gelegenheid bieden zich medisch te laten keuren.
d De vakvereniging zal al het mogelijke doen om de werkgever te steunen in zijn pogen de werknemer gegedegen begrip voor een veilige sfeer van leven en werken bij te brengen en hem te leiden tot nauwkeurige en overtuigende nakoming van de in het bedrijf bestaande veiligheidsvoorschriften.

3. a Daarnaast is het de intentie van de werkgever een inspanning te leveren die aansluit op de bedoeling van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW), waaronder de plaatsing zoals bedoeld in artikel 3 WAGW.
 - b Bij het nastreven van de doelstelling om gehandicapte werknemers in het arbeidsproces betrokken te laten blijven, zal de werkgever in voorkomende gevallen advies inwinnen bij de Uitvoeringsorganisatie Werknemers Verzekeringen (U.W.V.).
Maatregelen die als gevolg hiervan overwogen kunnen worden, betreffen de toegankelijkheid en bereikbaarheid van de werkplek, naast de omstandigheden en condities (bijv. werktijden en functie-inhoud), waaronder het werk wordt uitgevoerd. De maatregelen zullen tussen partijen worden besproken.
 - c Ter ondersteuning van de taak om gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers te bevorderen, zal de werkgever binnen het personeelsbeleid terdege rekening houden met de doorstromings- en promotiemogelijkheden van gehandicapte werknemers.

In scholingsplannen en bij het vervullen van vacatures zal hieraan zo nodig speciaal aandacht worden besteed.
 - d Alvorens een ontslagvergunning aan te vragen voor een gehandicapte werknemer, zal de werkgever eerst advies inwinnen bij U.W.V. over herplaatsingsmogelijkheden in het eigen bedrijf volgens de wettelijke verplichting.
4. Binnen het periodiek overleg tussen werkgever en vakvereniging vormen het ziekteverzuim, de positie van de gehandicapte werknemer en de inspanningen die in dit verband zijn geleverd, een punt van bespreking.
 5. Voor werknemers die een uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (W.A.O.) genieten en die kunnen worden te werk gesteld, wordt het salaris door partijen bij de CAO vastgesteld, rekening houdende met de mate van invaliditeit, de WAO-uitkering en het werk dat betrokkene gaat verrichten.

HOOFDSTUK V OVERIGE VOORZIENINGEN

Artikel 14 BIJDRAGE WERKGEVER IN DE PREMIE VOOR DE VRIJWILLIGE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Per 1 januari 2006 bestaat de werkgeversbijdrage uitsluitend uit de wettelijke inkomensafhankelijke bijdrage van 6,5 % voor 2006.

Ter compensatie van de gestegen kosten is in 2010 eenmalig 200 euro bruto verstrekt. Vanaf 2011 wordt de stijging van de premies voor het basispakket, het excellent aanvullende pakket en excellent tandarts verzekering conform de BGZC aanbieding plus de 200 euro (t/m 2010) maandelijks vergoed. De vergoeding bedraagt in 2013 derhalve € 31,49 per maand en in 2014 € 27,32.

De werkgever zal alle werknemers een collectieve verzekering aanbieden, bestaande uit een basisverzekering en aanvullende verzekeringen.

Artikel 15 BETALINGSREGELING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REGELING VOOR MINDER VALIDE WERKNEMERS

1. Bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte en ongeval

Tussen de bij de CAO betrokken partijen is overeengekomen dat voor de werknemers die arbeidsongeschikt zijn door ziekte of door een ongeval de volgende regelingen gelden;

1. Aan werknemers die arbeidsongeschikt zijn door ziekte of ongeval, zal de wettelijke ziekgelduitkering (maximaal 104 weken 70 % van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald voor de duur van één jaar en worden aangevuld tot het netto maandloon dat de werknemer laatstelijk bij arbeid verdiende. De werknemer ontvangt in het tweede ziektejaar een loondoorbetaling van 70 % en een aanvulling tot 100 % bij re-integratie.

De eerste twee dagen gelden als wachtdagen. De wachtdagen worden door de werkgever doorbetaald.

2. Bij een ziekteverzuimpercentage voor de medewerkers vallend onder deze CAO gedurende het vorige kalenderjaar dat hoger is dan 7,5 % (1^e jaar is 2002) zullen partijen in onderhandeling treden over mogelijke maatregelen, ingaande 1 januari 2002, teneinde dit verzuim terug te dringen.

3. Indien werkgever en werknemer beslissen om in de wettelijke ziekgelduitkeringsperiode een aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, of de ingang van de WIA-uitkering gaat later in als gevolg van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, zal de aanvulling tot 100 % van het salaris worden verlengd met de duur van de vertraging.

2. Aanvulling WIA-uitkering inclusief WGA-hiaatuitkering

Bij arbeidsongeschiktheid zal na de periode van een jaar ziekgelduitkering, nog gedurende het eerste WIA-jaar de uitkering worden aangevuld tot 95 % en daaropvolgend gedurende maximaal een jaar tot 90 % van het netto basismaandsalaris c.q. schemamaandsalaris. Aanspraken op de WIA-suppletie worden pas toegekend indien de voorafgaande ziekteuitkering is ingegaan na het eerste jaar van het dienstverband. Ter vervanging van de WAO-hiaat-verzekering zal Ovet een WGA-hiaat-verzekering aanbieden waaraan de werknemer kan deelnemen. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de uitkering aangevuld tot 70 % van het laatst verdiende loon (maximaal het sociale verzekeringsloon). Met ingang van 1 januari 2010 komt de WGA gedifferentieerde premie volledig voor rekening van de werkgever. Herplaatsing binnen en buiten de onderneming

3. Herplaatsing binnen en buiten de onderneming

Herplaatsing

Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen. Hierbij wordt onder meer rekening gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.

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

Indien de werknemer een schriftelijk aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou tot het oordeel komen dat deze weigering niet op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het loon alsnog inhouden. Dit is slechts van toepassing indien de werknemer binnen 30 dagen na de ontvangst van het schriftelijk aanbod de second opinion heeft aangevraagd.

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

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad één of meer bedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. De reïntegratiediensten kunnen ingeval van interne reïntegratie ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever.

Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal naast het hebben van het zogenaamde BOREA-keurmerk ook aandacht worden besteed aan zaken als een privacyreglement, het hebben van een beroepsprocedure, het leveren van maatwerk per werknemer en het beschikbaar zijn van een vaste vertrouwenspersoon voor de te reïntegreren werknemer.

Herplaatsing binnen de onderneming

In geval van herplaatsing in een andere functie binnen Ovet B.V. (reïntegratie) waarvoor een lagere beloning geldt is het volgende van toepassing:

Het inkomen van de nieuwe functie, plus eventuele WIA (of WGA)-uitkering, wordt volgens de in artikel 15.1 en artikel 15.2 genoemde perioden en percentages aangevuld.

Daarna wordt het lagere salaris plus eventuele WIA (of WGA)-uitkering als volgt aangevuld:

- werknemers met een dienstverband van 3 jaar of meer en minder dan 7 jaar ontvangen gedurende 52 weken een aanvulling tot 85 % netto op basis van het salaris van de oude functie;
- werknemers met een dienstverband van 7 jaar of meer en minder dan 10 jaar ontvangen gedurende 104 weken een aanvulling tot 85 % netto op basis van het salaris van de oude functie.
- werknemers met een dienstverband van 10 jaar of meer ontvangen een aanvulling gebaseerd op 3 % van het verschil per volledig dienstjaar met een maximum van 85 % netto op basis van het salaris van de oude functie.

In alle gevallen is de eerste dag van de ziekte de peildatum voor het bepalen van het salaris van de oude functie.

Herplaatsing buiten de onderneming

Wanneer voor een werknemer interne reïntegratie niet mogelijk is en tot externe reïntegratie wordt overgegaan zal de werknemer bij een andere onderneming worden gedetacheerd gedurende maximaal 104 weken arbeidsongeschiktheid, te rekenen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. Gedurende de detachering behoudt de werknemer de aanvullingen volgens artikel A15.1 en A15.2.

Mocht voor een succesvolle reïntegratie de periode van 104 weken te kort blijken te zijn dan is verlenging van de detachering tot maximaal 156 weken mogelijk, als de nieuwe werkgever schriftelijk heeft aangegeven de werknemer te zijner tijd een dienstverband aan te zullen bieden.

Na 104 weken arbeidsongeschiktheid, of zoveel eerder als partijen overeenkomen, zal het dienstverband beëindigd worden.

Voor alle in het kader van herplaatsing buiten de onderneming genoemde situaties is het basismaandsalaris danwel schemamaandsalaris op de eerste dag van ziekte de grondslag voor de loondoorbetaling tijdens ziekte en de aanvullingen.

Artikel 16 VITALITEITSREGELING

Om tegemoet te komen aan de latere ingangsdatum van de AOW-uitkering kan een werknemer, geboren tussen 1950 en 1959, er voor kiezen om na de leeftijd van 60 jaar gedurende twee jaar gebruik te maken van een regeling 80 % werken, 90 % loon en 100 % pensioenopbouw. Na beëindiging van deze regeling dient de werknemer met pensioen te gaan. Vanuit SVBPVH krijgt de werkgever per deelnemende werknemer een vergoeding van € 12.500,-.

Voor de periode tussen 65 jaar en aanvang van de AOW-uitkering komt de werknemer, bij deelname aan deze regeling, in aanmerking voor een stimuleringspremie vanuit SVBPVH (voor de hoogte van deze premie wordt verwezen naar het reglement).

Bij deelname aan de vitaliteitsregeling worden alle vakantiedagen pro rata (80 %) toegekend (art. A 20, A 21 en B 5 en bijlage I-II).

In eerdere CAO's is m.b.t. dit onderwerp het volgende bepaald:

Teneinde tegemoet te komen aan de latere ingangsdatum van de AOW-uitkering stellen partijen voor om een vitaliteitsregeling in te voeren. Gezien de onduidelijkheden over de exacte invulling wordt de ingangsdatum van deze regeling nader bepaald.

Vooralsnog reserveren partijen hiervoor 1% van het vaste salaris, waarvan de werknemer 0,3% (werkgever dus 0,7%) voor zijn rekening zal nemen. De eigen bijdrage zal per maand worden ingehouden op het salaris van de werknemer. Basis voor deze regeling vormt een op te bouwen bedrag van € 10.000 bruto voor de geboortejaren 1955-1959 en € 20.000 bruto voor de geboortejaren 1960 en later. De bedragen verband houdend met de bijdrage van de werkgever worden alleen bij pensionering op 65 jaar ter beschikking gesteld voor de groepen met geboortjaar 1955-1959 respectievelijk 1960 en later.

Definitieve invoering is afhankelijk van de fiscale mogelijkheden. De definitieve regeling wordt vastgelegd wanneer deze exact is ingevuld. Mocht er een havenbrede oplossing komen voor deze problematiek, dan komt de thans overeengekomen regeling te vervallen of zal in overleg tussen partijen worden aangepast.

Artikel 17 PENSIOENVOORZIENING

1. Voor werknemers onder deze CAO, die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in het pensioenreglement, wordt door de werkgever een pensioenverzekering afgesloten.
2. De deelnemers aan de pensioenverzekering zijn verplicht een werknemersaandeel in de pensioenpremie te betalen. De premie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag (vast jaarloon verminderd met de franchise) en is in het toepasselijke pensioenreglement opgenomen.
3. De pensioenverzekering is voor het operationeel personeel vanaf 1 januari 1994 ondergebracht bij OPTAS N.V. te Rotterdam.
4. Voor werknemers die in of na 1997 in dienst treden geldt de standaardpensioenregeling met pensioenrichtdatum 60 jaar, zoals omschreven in het pensioenreglement A van OPTAS Pensioenen B.V. Pensioenreglement A is ook van toepassing op werknemers die in 1997 reeds in dienst waren, maar op grond van hun leeftijd nog niet als deelnemer waren opgenomen.

De basispremie voor het pensioen bij 65 jaar bedroeg tot en met 31 december 2005 8 % van de pensioengrondslag en wordt betaald door de werkgever. De hierbij horende premie voor de vervroeging van 5 % excl. WGAI-hiaatverzekering, was voor rekening van de werknemer.
Per 1 januari 2006 zal 90 % van de wettelijke staffel II worden ingelegd. De inhouding blijft gehandhaafd op 5 % voor het pensioen.

Om het nabestaandenpensioen van 28 % naar 49 % te verhogen wordt het gebruik van de fiscale staffel per 1 januari 2007 naar 87,5 % van staffel III gebracht.

Met ingang van 1 januari 2012 wordt een nieuwe pensioenregeling voor zowel Optas A als Optas B bij Aegon afgesloten. Hierbij van toepassing zijnde uitgangspunten zijn:

- Pensioendatum 65 jaar.
- Inleg 86,5% van nettostaffel II, 2009 (3%).
- Eigen bijdrage van de deelnemer wordt 6% van de pensioengrondslag.
- Nabestaandenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum wordt gesteld op 1,225% van de pensioengrondslag per dienstjaar tot aan de pensioendatum.

5. Voor werknemers geboren in de periode vanaf 1 januari 1950 tot en met 31 december 1976, die op 31 december 1997 deelnemer waren in het PVH en niet vallen onder pensioenreglement A geldt het pensioenreglement B van OPTAS Pensioenen B.V. met pensioenrichtdatum 61 jaar.

Voor de "maatman" zoals hieronder gedefinieerd wordt voor de periode vanaf 61 jaar een pensioen opgebouwd, gebaseerd op een ambitieniveau van 80 % netto op basis van de in 1996 geldende belastingdruk en sociale premies (en salarisniveau).

Maatman:

- Deelneming vanaf 20 jaar
- Salarisontwikkeling: van € 15.837,- (f 35.000,-) op 20 jaar
via € 27.149,- (f 60.000,-) op 25 jaar
naar € 36.199,- (f 80.000,-) vanaf 35 jaar
- Gehuwd alleenverdiener

Vornoemde "maatman" bereikt op basis van huidige belastingdruk en sociale premies een netto pensioeninkomen (inclusief tweemaal gehuwden AOW) van circa 80 % van zijn netto laatstverdiende loon. De alleenstaande en de tweeverdiener die zijn nabestaandenpensioen aanpast aan het inkomen van zijn partner komen hoger uit dan de gehuwde alleenverdiener.

Voor de periode na 65 jaar is rekening gehouden met tweemaal de gehuwden AOW, wederom op basis van de in 1996 geldende bedragen. De alleenstaande en de tweeverdiener die zijn nabestaandenpensioen aanpast aan het inkomen van zijn partner komen hoger uit dan de gehuwde alleenverdiener.

De premie bestaat uit de standaardpremie van 8 % van de pensioengrondslag, een vervroegingspremie van 4,44 %, een WAO-hiaatpremie (zie lid 8 van dit artikel) en een opslagpremie overgangsregeling. Deze opslag varieert per geboortjaar en is hoger naarmate het geboortjaar verder in het verleden ligt. Van de totale premie komt thans 5,39 % voor rekening van de werknemer.

Per 1 januari 2006 zal 90 % van de wettelijke staffel II worden ingelegd (= 83,7 % van staffel III). De inhouding blijft ongewijzigd op 5,39 %.

Om het nabestaandenpensioen van 28 % naar 49 % te verhogen wordt het gebruik van de fiscale staffel per 1 januari 2007 naar 89 % van staffel III gebracht.

Met ingang van 1 januari 2012 wordt een nieuwe pensioenregeling voor zowel Optas A als Optas B bij Aegon afgesloten. Hierbij van toepassing zijnde uitgangspunten zijn:

- Pensioendatum 65 jaar.
- Inleg 86,5% van nettostaffel II, 2009 (3%).
- Eigen bijdrage van de deelnemer wordt 6% van de pensioengrondslag.
- Nabestaandenpensioen bij overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum wordt gesteld op 1,225% van de pensioengrondslag per dienstjaar tot aan de pensioendatum.

6. Indexatie van bij Nationale Nederlanden opgebouwde pensioenrechten zal ook na 1 januari 2000 worden gecontinueerd. De kosten hiervan zullen door de werkgever en werknemer worden gedragen; werknemer betaalt premie op basis van een percentage van de loonsom van alle medewerkers: per 1 januari 2000 0,7 % en per 1 april 2002 0,2%.

Deze heffing zal, indien de fiscus dit toestaat, als pensioenpremie worden behandeld (het netto effect is dan voor werknemers dan voordeliger).

Deze eigen bijdrage van 0,2% is vervallen met ingang van 1 januari 2012.

7. In de Optas A en B regeling wordt het nabestaandenpensioen verbeterd van 28 % tot 49 %. Voor 2006 zal dit middels een tijdelijke dekking voor rekening van de werkgever gebeuren.
8. In overleg met de pensioenverzekeraar zal de termijn waarbinnen de medewerker zijn wensen kenbaar dient te maken voor wat betreft de pensioendatum verkort worden van 1 jaar naar 6 maanden.
9. Om op een kostenneutrale manier invulling te geven aan de wettelijke wijzigingen per 1 januari 2015, zullen partijen in een werkgroep nog in 2014 nadere afspraken maken. De externe ondersteuning vanuit AonHewitt is hierbij voorzien.

Artikel 18 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Bij overlijden van de werknemer wordt aan de nagelaten betrekking een uitkering ineens verstrekt tot een bedrag van driemaal zijn basis- c.q. schemamaandsalaris. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

- a. de echtgenote/echtgenoot, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de echtgenote/echtgenoot, de minderjarige, wettige of erkende natuurlijke kinderen;
- c. bij ontbreken van de onder a) en b) bedoelde personen, diegene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van levensonderhoud voorzorg of met wie hij/zij een duurzaam gemeenschappelijk huishouden voerde en waarvan bij leven schriftelijk mededeling aan de werkgever is gedaan.

Uitkeringen ter zake van het overlijden aan genoemde nagelaten betrekkingen krachtens de Z.W. of de WIA (WGA) of de oude WAO worden op deze uitkering in mindering gebracht.

Artikel 18A INKOMEN BIJ BEDRIJFSONGEVAL

Met ingang van 1 juni 2002 zal een collectieve ongevallenverzekering afgesloten worden. De (aanvangs)premie is voor rekening van de werkgever.

HOOFDSTUK VI DIENSTVERBAND

Artikel 19 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De Arbeidsovereenkomst

Het dienstverband van de werknemer wordt op collectieve basis afgesloten.

Van de Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt aan de werknemer bij indiensttreding een exemplaar verstrekt.

1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Als regel wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.

2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

In voorkomende gevallen kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden overeengekomen. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan eenmalig met maximaal een jaar worden verlengd.

Halverwege de looptijd van het dienstverband voor bepaalde tijd zal de werkgever werknemer beoordelen. In deze beoordeling wordt een uitspraak gedaan over het voornemen om de werknemer wel of niet een vaste aanstelling aan te bieden aan het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Twee maanden voor het eind van het dienstverband voor bepaalde tijd zal de werkgever definitief aan werknemer melden of na afloop van de overeengekomen tijd het dienstverband wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, danwel van rechtswege zal eindigen.

Indien het dienstverband voor bepaalde tijd niet wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd kan de werknemer na melding hiervan gebruik maken van extra ondersteuning door een bemiddelingsbureau. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid dat bureau te bezoeken. Bij een overeenkomst voor een jaar of langer zal de werkgever proberen te bemiddelen bij het vinden van een andere baan of tot een afvloeiingsregeling proberen te komen.

Bij een overeenkomst van een jaar of langer heeft werknemer de keuze voor een afvloeiingspremie ter hoogte van 1 maandloon in plaats van bemiddeling. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan één jaar zal dit pro rata geschieden.

Alle meldingen worden mondeling besproken en schriftelijk vastgelegd.

2. Proeftijd

Bij indiensttreding geldt een proeftijd:

- 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- 1 maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door werkgever en werknemer met een opzegging van één dag beëindigd worden.

Na de proeftijd is de wettelijke opzeggingstermijn van toepassing.

3. Aanstellingsbrief

Door middel van een aanstellingsbrief wordt de aanvang van de dienstbetrekking en de functie vastgelegd. Een duplicaat van de aanstellingsbrief wordt door de werknemer voor akkoord getekend. Indien tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst een wijziging van functie plaatsvindt, wordt deze wijziging schriftelijk bevestigd.

4. Einde van het dienstverband

Tenzij anders wordt overeengekomen - zoals bij deelname aan een vervroegde uittredingsregeling - eindigt het dienstverband zonder nadere opzegging met ingang van de eerste van de maand waarin de pensioenge-rechtigde leeftijd wordt bereikt.

HOOFDSTUK VII VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN

Artikel 20 VAKANTIEREGELING

1. Als vakantieperiode wordt aangemerkt de periode van 1 januari tot en met 31 december. Het aantal vakantiedagen waarop recht bestaat is 26. Bij een dienstverband korter dan 1 jaar geldt het pro rata gedeelte hiervan, volgens onderstaand schema. Voor een dienstverband, aangegaan vóór de 15e van de maand, wordt een hele maand gerekend.

Aantal maanden dienst- verband	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Aantal dagen vakantie	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	26

2. Jaarlijks zal het vakantierooster in overleg met de Ondernemingsraad worden opgesteld. Voor vakantiedagen geldt dat opname mogelijk is zolang de werkzaamheden en de personeelsbezetting het toelaten. Van het totaal aantal dagen kunnen 15 c.q. 16 dagen indien hierin een kloszaterdag of zondagnacht valt, aaneengesloten in een vakantierooster worden opgenomen. De overige dagen kunnen als snipperdag worden opgenomen, ook op de kloszaterdag of de kloszondagnacht.

3. Voor de aanvraag van een snipperdag wordt een termijn van 10 werkdagen vastgesteld. De snipperdag wordt 10 dagen van tevoren aangevraagd bij de chef of walbaas, op het daarvoor bestemde verlofbriefje.

Uiterlijk drie dagen na de aanvraagdatum wordt de beslissing bekend gemaakt door de chef. Indien de snipperdag niet wordt toegewezen, wordt na een 2e weigering van de aanvraag, de voor de 3e keer opnieuw aangevraagde andere datum wel toegekend. De beslissing en de weigering worden op elk verlofbriefje aangekend.

De procedure wordt herhaald voor elke nieuw aan te vragen snipperdag. Deze regeling zal niet van toepassing zijn in de vakantieperiode (juli en augustus).

4. Met een maximum van **16** uren per jaar, wordt de mogelijkheid gegeven om in blokken van 2 aaneengesloten uren verlof op te nemen, afhankelijk van de werkdruk.
5. Over alle hier bedoelde vakantiedagen wordt het loon doorbetaald.
6. Vakantiedagen worden niet in geld uitgekeerd.
7. De verjaringstermijn van vakantiedagen (zowel wettelijke als bovenwettelijke*) wordt gesteld op 5 jaar.
8. Opbouw en opname vakantiedagen tijdens gedeeltelijke en volledige arbeidsongeschiktheid:
- Opbouw: Tijdens gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid worden vakantiedagen (zowel wettelijke als bovenwettelijke*) volledig opgebouwd
 - Opname: Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (waarbij de werknemer op arbeid-therapeutische basis wordt ingezet of vervangende aangepaste werkzaamheden verricht), dan wel bij volledige arbeidsongeschiktheid, worden vakantiedagen afgeschreven wanneer, met instemming van de bedrijfsarts, vakantie wordt opgenomen.

* Bovenwettelijke vakantiedagen bestaan uit vakantiedagen, vakantie adv, tijd voor tijd

Artikel 21 EXTRA VAKANTIE WEGENS LANGDURIG DIENSTVERBAND OF LEEFTIJD

1. Anciënniteitregeling

- 1 Bij een ononderbroken dienstverband van 15 en 20 jaar of bij het bereiken van de leeftijd van 50, 55, 59, 60 en 61 jaar, wordt extra vakantie gegeven volgens navolgend schema.
Bij een datum afwijkend van 1 januari wordt een pro rata verdeling toegepast.

- 2 Voor de anciënniteitregeling geldt, dat het tegoed aan extra dagen niet in geld wordt uitgekeerd.
- 3 De tijd waarin militaire dienstplicht vervuld wordt, geldt ten aanzien van het extra verlof onder dit artikel, als ononderbroken dienstverband.

4 Schema

Duur dienstverband	Aantal extra vakantiedagen	of	leeftijd					
			50	55	59	60	61	jaar
bij 15 jaar	4							
bij 20 jaar	7		4	7	10	10	10	extra vakantiedagen

Artikel 22 VRIJE DAGEN VOOR WERKNEMERS VAN 62 T/M 64 JAAR

Extra verlof oudere werknemers

Als overgang naar pensionering kan op vrijwillige basis gebruik worden gemaakt van een bijzondere verlofregeling met behoud van 90 % van het loon.

Het aantal onder de 90 %-regeling vallende extra verlofdagen bedraagt:

- voor 62-jarigen: 6 dagen per jaar
- voor 63-jarigen: 15 dagen per jaar
- voor 64-jarigen: 48 dagen per jaar

Bij het bereiken van bovengenoemde leeftijden zal dienen te worden beslist of men van de hierbij behorende vrije dagen gebruik wil maken, waarmee men zich dan voor een jaar hieraan verbindt.

De ter beschikking gekomen vrije dagen zullen respectievelijk per 2 maanden, 3 weken en 1 week worden opgenomen, bij voorkeur aansluitend aan het weekend.

Bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode, gelijk aan die als bedoeld in bovenstaande alinea, wordt de regeling opgeschort.

Het opsparen van de in dit verband verkregen vrije dagen is niet toegestaan, evenmin als het in geld uitkeren van het tegoed.

Artikel 23 BIJZONDER VERLOF

In de volgende gevallen wordt over de binnen de werkweek vallende dagen verlof met behoud van loon verleend:

- 1 dag bij
- ondertrouw van de werknemer
 - huwelijk van eigen, pleeg-, stief- of kleinkinderen van de werknemer
 - huwelijk van broer, zuster, zwager, schoonzuster, één der ouders van de werknemer zelf of van zijn/haar echtgeno(o)t(e)
 - het 25-, 40-, 50-, en 60-jarige huwelijksfeest van werknemer of zijn/haar grootouders, ouders of schoonouders ^{*1}
 - overlijden of tot het bijwonen van de begrafenis van één der grootouders, kleinkinderen, broer of zuster van zowel de werknemer als van zijn/haar echtgeno(o)t(e)
 - verhuizing van de werknemer ^{*2}

- ^{*1} opmerking
- a. Wanneer een huwelijksjubileum op een zon- of feestdag valt, behoudt de werknemer het recht op een vrije dag.
 - b. Bij het 25-jarig huwelijksjubileum kan de vrije dag worden opgenomen naar keuze tijdens de bruidsdagen.

*2 opmerking De aanspraak van 1 dag betaald verlof bij verhuizing is beperkt tot een maximum van één dag per twee jaar.

2 dagen bij - huwelijk van de werknemer
- bevalling van zijn echtgenote
- overlijden en bijwonen van de begrafenis van één der ouders of niet inwonende kinderen van zowel de werknemer als zijn/haar echtgeno(o)t(e)

4 dagen bij - overlijden van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of ongehuwde, minderjarige kinderen, al of niet inwonend.

Vrijaf bij ziekte van echtgenote/echtgenoot/levenspartner en/of kinderen

Indien verzorging van bovengenoemde huisgenoten uitsluitend door de werknemer moet plaatsvinden kan in overleg met de bedrijfsleiding en afhankelijk van de situatie vrijaf worden gegeven.

Algemene opmerkingen:

Rechten op grond van de bijzonder verlofregeling die gelden voor gehuwden zullen eveneens worden toegekend aan werknemers, die een duurzaam gemeenschappelijk huishouden voeren.

Hiervan dient schriftelijk mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Voor een geregistreerd partnerschap gelden dezelfde rechten en voorwaarden als bij een huwelijk.

Artikel 24 FEESTDAGEN

1. Als feestdagen worden aangemerkt:

- nieuwjaarsdag
- 1e paasdag
- 2e paasdag
- Koningsdag
- de nationale bevrijdingsdag
- hemelvaartsdag
- 1e pinksterdag
- 2e pinksterdag
- 1e kerstdag
- 2e kerstdag
- Elke nationale feestdag als zodanig door de overheid aangemerkt.

2. Op bovenstaande feestdagen, mits vallende in de werkweek, wordt verlof verleend met behoud van loon.

HOOFDSTUK VIII SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 25 PRIJSCOMPENSATIE

Met ingang van 2006 wordt de automatische prijscompensatie van kracht. Op basis van het decembercijfer wordt jaarlijks in januari de prijscompensatie uitgekeerd. De eerste prijscompensatie wordt uitgekeerd in januari 2007.

Uitgangspunt voor de bepaling van de eerstvolgende prijscompensatie is het indexcijfer van december 2010 en bedraagt 106,05 punten (2006=100).

Artikel 26 VAKANTIETOESLAG

Aan alle onder deze CAO ressorterende werknemers wordt een vakantietoeslag uitgekeerd, welke betaalbaar wordt gesteld aan het einde van de loonperiode, in de maand mei.

De vakantietoeslag is gelijk aan $100/108,33$ x één basismaandsalaris of schemamaandsalaris, zoals dit geldt in de maand van uitbetaling.

De vakantietoeslag zal een minimum niveau hebben van bruto € 2042,01 voor diegene die minimaal 3 jaren in dienst van het bedrijf is.

Voor parttimers wordt één en ander naar rato berekend.

Aan de op vakantietoeslag rechthebbenden, die niet gedurende een vol jaar in dienst der onderneming zijn geweest, wordt de toeslag in verhouding tot de werkelijke diensttijd uitgekeerd.

Artikel 27 VERGOEDING E.H.B.O.-DIPLOMA

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig E.H.B.O.-diploma, zal, indien het bedrijf het bezit hiervan noodzakelijk acht, een vergoeding worden toegekend. De vergoeding wordt met ingang van 1 januari 2010 geïndexeerd, conform art. 25. Deze vergoeding is per 1 januari 2013, na indexering, € 13,23 en per 1 januari 2014 € 13,36.

Door middel van een bewijsstuk, zal dienen te worden aangetoond, dat de oefencursus, die de geldigheid van het diploma continueert, is gevolgd.

Wanneer om gemotiveerde redenen buiten de normale diensttijd niet de verplichte E.H.B.O.-oefening kan worden gevolgd tot behoud van het geldige diploma, zal het bedrijf de nodige voorzieningen treffen om hierin tegemoet te komen; een en ander met behoud van loon.

Artikel 28 VERGOEDING PERSLUCHTMASKER

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat persluchtmasker, zal een vergoeding worden toegekend. De vergoeding wordt met ingang van 1 januari 2010 geïndexeerd, conform art. 25. De vergoeding is per 1 januari 2013, na indexering, € 13,23 en per 1 januari 2014 € 13,36.

Artikel 29 VERGOEDING INSTALLATIEVERANTWOORDELIJKE

Aan werknemers, die in het bezit zijn van een geldig certificaat installatieverantwoordelijke, zal een vergoeding worden toegekend. De vergoeding wordt geïndexeerd, conform art. 25. De vergoeding is per 1 januari 2013, na indexering, € 53,01 en per 1 januari 2014 € 53,55.

Artikel 30 VERHUISREGELING

1. Doel van de regeling

De regeling beoogt een tegemoetkoming in de verhuis- en herinrichtingskosten voor de medewerker die op verzoek van het bedrijf en in verband met de aanvaarding en uitoefening van zijn functie naar een andere locatie dient te verhuizen.

2. Toepassingsgebied

De regeling is van toepassing op die medewerkers, die een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben bij OVET B.V.

3. Gebied van de tegemoetkoming

Onder kosten verband houdend met de verhuizing wordt verstaan:

- a. de kosten van verhuizing van de inboedel
- b. de kosten verbonden aan de herinrichting van de woning
- c. overige kosten.

De kosten onder a. genoemd, komen direct ten laste van de werkgever. De verhuizing wordt door een door de werkgever aan te wijzen gerenommeerd verhuisbedrijf uitgevoerd.
Indien de medewerker een ander verhuisbedrijf verkiest, zullen eventuele meerkosten te zijnen laste komen.

Voor kosten genoemd onder b. en c., wordt een vergoeding verstrekt ter grootte van 1½ basismaandloon.

B SPECIFIEKE ARTIKELLEN

HOOFDSTUK I ARBEIDSDUUR

Artikel 1 ARBEIDSDUUR PER WEEK

Met inachtneming van hetgeen hieromtrent staat vermeld in artikel B 5 en B 7 (verlenging/verkortung van de arbeidsduur) en B 4 (arbeid op zaterdagmorgen of zondagnacht) zal als regel per werkweek gedurende 37,5 uur effectieve arbeid worden verricht. De werkelijke arbeidstijd bedraagt 35 uur, hetgeen verkregen wordt door de in Bijlage I-II (ad artikel B 5) genoemde ADV-dagen.

De normale arbeidstijd ligt tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur. Indien de werknemer is ingeroosterd op een kloszaterdag c.q. kloszondagnacht dan behoort deze tijd tot de werkweek.

Artikel 2 ARBEIDSDUUR PER DAG

Met inachtneming van hetgeen hieromtrent staat vermeld in artikel B 3, B 4 en B 7, zal als regel per dag gedurende 7½ uur effectieve arbeid worden verricht.

Artikel 3 ARBEIDSTIJDEN

1. 3-ploegendienst

Deze dienst geldt voor het personeel in de exploitatie en voor het technisch inspectiepersoneel.

Het personeel ingedeeld in een 3-ploegendienst zal in het algemeen arbeid verrichten op maandag tot en met vrijdag in een dienst van 06.00 tot 14.00 uur of van 14.00 tot 22.00 uur of van 22.00 tot 06.00 uur. Buiten deze uren is de overwerkregeling van toepassing.

De indeling geldt voor de gehele kalenderweek, terwijl in de daaropvolgende kalenderweek verwisseling naar de daarvoor liggende dienst plaatsvindt.

2. 2-ploegendienst

Deze dienst geldt voor de afdeling goederenbewerking en -verzending.

Het personeel, ingedeeld in een 2-ploegendienst, zal in het algemeen arbeid verrichten op maandag tot en met vrijdag in een dienst van 06.00 tot 14.00 uur of van 14.00 tot 22.00 uur. Buiten deze uren is de overwerkregeling van toepassing.

De indeling geldt voor de gehele kalenderweek, terwijl in de daaropvolgende week van dienst verwisseld wordt.

3. De wisseldienst milieupersoneel

Voor deze dienst is een arbeidstijdenregeling in bijlage I-III opgenomen.

4. Dagdienst

Het overige en hierboven niet ingedeelde personeel, zal in het algemeen arbeid verrichten op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 16.00 uur.

Buiten deze uren is de overwerkregeling van toepassing.

Artikel 4 ARBEID OP ZATERDAGMORGEN OF ZONDAGNACHT

Zonder dat de ploegentoeslag wordt aangepast, zal vanaf 1 januari 2011 de medewerker jaarlijks drie van de oorspronkelijke klosdiensten moeten vervullen. De medewerker is vrij in de keuze van welke van de 6 weekenddiensten hij wenst te vervullen. Opnemen van vakantiedagen om aan deze verplichting van drie diensten te voldoen is toegestaan.

1. 3-Ploegendienst

Vanaf 1 juli 1998 is de navolgende klosregeling van toepassing:

één klosdienst per zes weken met een maximum opkomst van zes klosdiensten per jaar. Deze klosdiensten zijn gesplitst in vier zaterdagochtenddiensten (06.00-14.00 uur) en twee zondagnachtdiensten (22.00-06.00 uur) per jaar. Eerder opkomen dan op genoemde aanvangstijden (wegens arbeid op een andere locatie) is op basis van vrijwilligheid.

Er zullen geen klosmaandagen op Pasen en Pinksteren meer worden ingeroosterd.

Arbeid gedurende de zaterdagochtenddiensten zal bestaan uit het behandelen van zeeschepen op rede en kade; gedurende de zondagnachtdiensten worden zeeschepen op de Schelde behandeld. Op feestdagen, volgens artikel A24, is arbeid volgens de klosregeling niet verplicht.

Laadschopchauffeurs, ingedeeld in de klos, worden hierbij als meerploeg aangewezen.

Bestelling voor deze dienst dient plaats te vinden tijdens de laatste aan het weekend voorafgaande dienst (vóór vrijdag, 14.00 uur), welke deel uitmaakt van de normale werkweek. Bij afbestelling na dit tijdstip wordt de dienst van de klos beschouwd als zijnde vervuld. Afbestelling heeft geen betalingsconsequenties. Wanneer afbestellen zich voordoet wordt werknemer zo spoedig mogelijk geïnformeerd. De te werken dienst wordt door de werkgever bepaald.

Bij opsplitsen van de klosploeg worden er voor één kraan 5 Ovet-mensen besteld. In geval van 2 kranen wordt de hele klosploeg besteld.

Met ingang van 1 januari 2010 zijn medewerkers tijdens een zaterdagklosdienst slechts inzetbaar in de havens van Vlissingen en Terneuzen op werkzaamheden bij zeeschepen.

2. 2-Ploegendienst

De 2-ploegendiensten, waarin men maximaal zes zaterdagmorgendiensten per kalenderjaar werd ingeroosterd, komen per 1 januari 2011 te vervallen. Deze worden nu toegepast conform het 3-ploegenbeurtsysteem.

3. Vrijstelling klosdiensten

Werknemer wordt met ingang van de maand waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt, vrijgesteld van klosdiensten.

Artikel 5 ARBEIDSDUURVERKORTING

In het kader van het streven naar een kortere arbeidsduur zullen een aantal extra verlofdagen worden verleend, de z.g. ADV-dagen.

Het aantal ADV-dagen is opgenomen onder bijlage I-II waarbij zij opgemerkt dat de in vroegere jaren toegekende voorschotdagen op arbeidsduurverkortung in het in de bijlage genoemde aantal dagen is inbegrepen.

De opname van de ADV-dagen is als volgt geregeld:

Begin november voorafgaande aan het betrokken kalenderjaar, wordt door de werknemer een lijst ingeleverd van data waarop hij ADV-dagen wenst op te nemen.

Deze lijst dient uiterlijk 15 december daaraanvolgend aan de werknemer te worden geretourneerd met akkoordbevinding door de bedrijfsleiding. Bij niet-akkoordbevinding door de bedrijfsleiding volgt overleg.

Gedurende de maanden juli en augustus kunnen geen ADV-dagen worden opgenomen.

Vanaf 1998 worden er 8 dagen vooraf ingeroosterd door de werknemer, de overige 6 dagen kunnen in overleg met de werkgever worden opgenomen, conform de in artikel A20, lid 3 aangegeven systematiek.

Indien door ziekte, ongeval of anderszins de opname van ingeroosterde ADV-dagen onmogelijk is, komt de aangevraagde dag te vervallen.

Per maand zullen niet meer dan twee ADV-dagen worden toegekend.

Daarboven zijn vanaf 1991 nog 3 dagen per jaar toegevoegd voor scholing, gemiddeld per kalenderjaar gemeenten over het totale aantal CAO-werknemers.

Van deze drie dagen zal er één bestemd worden voor scholing in het kader van het gestelde in de Arbo-wet.

Voor de invulling van deze dag zullen partijen per jaar nadere afspraken maken.

Artikel 6 SCHAFTTIJDEN EN RUSTTIJDEN

1. De schafttijden zijn als volgt ingedeeld:

Dagdienst

van 12.00 tot 12.30 uur.

2-ploegen-, 3-ploegen- en wisseldienst

In de morgendienst van 06.00-14.00 uur, wordt geschaft van 09.30-10.00 uur.

In de middagdienst van 14.00-22.00 uur, wordt geschaft van 17.30-18.00 uur.

In de nachtdienst van 22.00-06.00 uur, wordt geschaft van 01.30-02.00 uur.

2. Verschuiving van schafttijd

In bijzondere gevallen kunnen deze schafttijden met ten hoogste drie kwartier worden vervroegd of verlaat. De verschuiving van de schafttijd dient tenminste een kwartier vooraf in overleg met betrokkenen te worden geregeld.

Voor een aantal medewerkers kan de schafttijd, tijdens de campagne (1 september tot 1 mei van het daaropvolgende jaar) met een half uur, volgens een in overleg met de OR vast te stellen rooster, worden verscho-
ven.

De schafttijden worden niet doorbetaald.

3. Rusttijden

De rusttijd tussen 2 diensten bedraagt tenminste 12 uren.

De schaft zal op zater-, zon-, en feestdagen worden doorbetaald.

Artikel 7 VERLENGING VAN DE ARBEIDSDUUR

1. De leiding der onderneming is bevoegd de arbeidsduur per dag- of nachttaak met ten hoogste 1½ uur te ver-
lengen, indien binnen die tijd afwerken mogelijk is van:
- a. een zee- of binnenschip
 - b. een partij, bestemd voor doorvoer met een op vertrek liggend schip
 - c. een ruim
 - d. een auto, wagon, complete trein of treingedeelte.
2. De leiding der onderneming is bevoegd de arbeidsduur per dag- of nachttaak met ten hoogste 1 uur te ver-
lengen voor werknemers belast met:
- a. het open- en dichtleggen der luiken
 - b. het gereedmaken en/of vervoeren van de voor werkzaamheden benodigde materialen
 - c. het afdekken van wagons ter bescherming van de lading
 - d. het ijken van schepen.
3. Verlenging van de arbeidstijd moet minimaal een kwartier vooraf in overleg geregeld worden.

Artikel 8 ARBEID BUITEN DE ARBEIDSWEEK EN OP FEESTDAGEN

1. Arbeid buiten de arbeidswEEK

Arbeid buiten de arbeidswEEK is mogelijk op basis van vrijwilligheid. De arbeidstijdindeling is als in de nor-
male werkweek.

Voor de betaling wordt verwezen naar artikel B13 en bijlage I-II.

2. Arbeid op feestdagen

Het verrichten van arbeid op feestdagen is mogelijk op basis van vrijwilligheid.

3. De vrijwilligheid om arbeid te verrichten vangt aan om 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de 1^e kerstdag en nieuwjaarsdag en om 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de overige in artikel A24 genoemde feestdagen.
4. Het recht op betaling vangt in alle gevallen om 18.00 uur aan, zoals vermeld in artikel B13 en bijlage I-II.
5. Voor snipperen tijdens de avonddienst voorafgaande aan een feestdag zal er één dag worden afgeschreven, behalve op 24 en 31 december, op deze dagen zal het een halve snipperdag zijn.

Artikel 9 TIJD-VOOR-TIJD-REGELING

1. De volledig gewerkte dienst tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur kan – voor zover deze tijd buiten de normale arbeidstijd valt – in overleg met de bedrijfsleiding in vrije tijd worden opgenomen.
2. Het totaal aan overuren, voor zover gemaakt in de normale arbeidsweek van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur kan in vrije dagen worden omgezet, met dien verstande dat per vrije dag 7,5 overuren kunnen worden omgezet, met een maximum van twee vrije dagen per maand.
3. De op de overuren van toepassing zijnde toeslagen worden in geld uitgekeerd. Met ingang van 1 april 2006 kan de werknemer er voor kiezen om ook de toeslag om te zetten in tijd voor tijd. Dit tot er een definitieve oplossing voor het rooster in combinatie met het ouderenbeleid is.
4. Reizen en/of verplaatsingstijd vallen vanaf 1 januari 2006 ook onder de werking van de tijd-voor-tijd-regeling.

Artikel 9A ARBEIDSTIJDENWET

1. Ovet wenst m.b.v. de OR een onderzoek te doen naar de voor- en nadelen van de overlegregeling uit de Arbeidstijdenwet. Aan de hand van dit onderzoek zal een aanbeveling over al dan niet laten vervallen van de overlegregeling aan de cao-partijen worden uitgebracht. Betrokken cao-partijen zullen door Ovet over de voortgang worden geïnformeerd.

HOOFDSTUK II ARBEIDSBELONING

Artikel 10 JEUGDLONEN

Aan werknemers van 18 tot 21 jaar zal een loon worden betaald dat in percentages van de in bijlage I-I genoemde maandlonen is afgeleid.

Deze percentages zijn:

18 jaar :	67 % van het basis maandloon
18½ jaar :	67½ % van het basis maandloon
19 jaar :	75 % van het basis maandloon
19½ jaar :	82½ % van het basis maandloon
20 jaar :	90 % van het basis maandloon
20½ jaar :	95 % van het basis maandloon
21 jaar :	100 % van het basis maandloon

In bijzondere gevallen waarin de werknemer aanspraak op het volwassen loon kan maken, kan van bovengenoemde regeling worden afgeweken, nadat door de OR een aanbeveling hiertoe is gedaan. Hierna vindt een beoordeling plaats, rekening houdend met het opleidingsbeleid.

Artikel 11 MAAND- EN UURLOON

Onder het maand- en uurloon wordt verstaan de in geld uitgedrukte bedragen, zoals per functie vermeld in bijlage I-I.

Artikel 12 SCHEMATOESLAG, VUILWERKTOESLAG EN ANDERE TOESLAGEN

1. Schematoeslag 2-ploegendienst en wisseldienst
Buiten de onder artikel B11 genoemde lonen wordt aan de werknemer, die in een 2-ploegenschema is ingedeeld, een toeslag van 17 % over het basismaandloon betaald.
2. Schematoeslag 3-ploegendienst
Buiten de onder artikel B11 genoemde lonen wordt aan de werknemer, die in een 3-ploegenschema is ingedeeld een toeslag van 25,27 % over het basismaandloon betaald.
3. Toeslag voor vuilwerk
Naast het basismaandloon wordt een toeslag voor vuilwerk betaald.
De toeslag is: $5\% \times 100/108,33$ van het basismaandloon

Artikel 13 BETALING VOOR OVERWERK EN VOOR ARBEID OP FEESTDAGEN

1. Betaling voor overwerk
De onder B11 en B12 bedoelde looncomponenten worden betaald over de normale arbeidstijd.
Indien buiten de normale arbeidstijd werk wordt verricht, zal de overwerkregeling worden toegepast, zoals vermeld in bijlage I-II.
2. Betaling voor arbeid op feestdagen
Bij het verrichten van arbeid op feestdagen wordt boven het behoud van loon 100 % van het uurloon extra betaald, verhoogd met een toeslag volgens de zondagregeling zoals vermeld in bijlage I-II.
Bij het verrichten van arbeid op feestdagen, niet vallende in de normale werkweek, wordt betaald volgens de zondagregeling zoals vermeld in bijlage I-II.
Het recht op betaling als zodanig vangt aan om 18.00 uur van de dag voorafgaande aan de feestdag en eindigt om 06.00 uur van de erop volgende dag.

Artikel 14 BUITENGEWONE VERGOEDING

1. Ploegwisseling

Aan de werknemers die in verband met een ploegwisseling naar huis worden gezonden, zullen als compensatie twee uurlonen worden uitbetaald. Deze regeling geldt slechts dan, indien hierdoor een normale arbeidsdag wordt onderbroken.

2. Arbeid op zaterdag/zondag

Indien op zaterdag of zondag arbeid wordt verricht, die verband houdt met spoedreparaties, zullen hiervoor minimaal 4½ uurlonen worden betaald. Procentuele verhogingen, die op dergelijke uren van toepassing zijn, worden betaald over de effectief gewerkte uren.

3. Vrijwillige tewerkstelling

Op zaterdag/zondag is tewerkstelling mogelijk op vrijwillige basis.

Ter stimulering is een bonusregeling van kracht zoals vermeld in de bijlage I-II B.

Met ingang van 1 augustus 2002 ontvangt een werknemer die zich vrijwillig voor weekend werk heeft aangemeld en wordt afbesteld een vergoeding van € 25,-- bruto per weekend. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad nadere regels vast met betrekking tot activiteiten en personele bezetting.

4. Regeling bestellen/afbestellen

Bij werkzaamheden tijdens het weekend, geldt de volgende regeling:

Bestelling dient plaats te vinden tijdens de laatste aan het weekend voorafgaande dienst, die deel uitmaakt van de normale werkweek onder opgave voor hoelang wordt besteld.

Afbestelling

- tijdens de dienst als bedoeld onder 4
- niet opkomen, afbesteld thuis
- opkomen, niet werken en terug naar huis
- opkomen, gedeelte van bestelde tijd werken en naar huis
- opkomen, wachten langer dan 2 uur
- opkomen, wachten langer dan 3 uur

Vergoeding

- : geen vergoeding
- : 4 basis uurlonen
- : 4 basis uurlonen
- : volle bestelde tijd betalen inclusief toeslag
- : volle bestelde tijd betalen, zonder toeslag, verhoogd met 1 extra basis uurloon
- : volle bestelde tijd, zonder toeslag, verhoogd met 2 extra basis uurlonen

Bovengenoemde regeling zal separaat voor de zaterdag en voor de zondag worden toegepast. Dit artikel geldt niet voor de afmeerregeling conform artikel 14 lid 7.

5. Werkzaamheden in andere functie

Bij het verrichten van werkzaamheden die volgens de overeengekomen lonen hoger gehonoreerd worden dan de eigen functie, zal het verschil in loon, voor zover van toepassing, vermeerderd met de toeslagen, worden uitbetaald. Aan het verrichten van zulke werkzaamheden kan nimmer het recht op die functie worden ontleend.

Dit geldt ook voor de medewerker uit salarisgroep 7, die op vrijwillige basis op de laadschop te werk wordt gesteld. Deze medewerker heeft het recht op het loon uit salarisgroep 8.

6. Extra opkomst

Indien tijdens de normale werkweek van maandag 06.00 tot zaterdag 06.00 uur, buiten de normale arbeidstijd arbeid wordt verricht die verband houdt met spoedreparatiewerkzaamheden of stuwadoorswerkzaamheden, die tijdens de normale arbeidstijd niet konden worden voorzien en waarvoor extra opkomen noodzakelijk was, worden hiervoor 4½ uurlonen betaald. Indien het aantal effectieve uren meer bedraagt dan 4½ uur, wordt het werkelijk gemaakte aantal uren betaald.

De procentuele verhogingen worden betaald over het aantal gewerkte uren.

7. Afmeerregeling op basis van vrijwilligheid

Voor het afmeren van zeeschepen zal, indien hiervoor een extra reis dient te worden gemaakt, voor de Mas-sagoedhaven tenminste 4 uren worden uitbetaald en voor de Kaloothaven 6 uren. De gebruikelijke procentuele verhogingen zijn op deze regel van toepassing.

In geval van afbestellen na vrijdag 14.00 uur en als het zeeschip niet komt op de bestelde zaterdag (06.00 tot zondag 06.00 uur) of zondag (06.00 tot maandag 06.00 uur) dan 50 % vergoeding van bestelde normtijd in basis uurloren.

Bij verschuiven in het weekend per etmaal (zaterdag 06.00 uur tot zondag 06.00 uur en zondag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur) van de bestelde afmeertijd blijft de hiervoor vermelde afmeerregeling van toepassing.

8. Mentorvergoeding

Met ingang van 1 april 2006 ontvangt een medewerker die mentor is, voor zover dit geen deel uitmaakt van de functie, een toeslag van € 100,- bruto per maand. De vergoeding wordt met ingang van 1 januari 2010 geïndexeerd, conform art. 25. Per 1 januari 2013 bedraagt de vergoeding voor een mentor door indexering € 107,08 per maand en in 2014 € 108,16..

9. KAM

Met ingang van 1 januari 2010 gelden de volgende vergoedingen wanneer een KAM medewerker in de weekendconsignatie milieuwerkzaamheden verricht op de terminal:

- Voor de eerste opkomst per dag een vergoeding van 4,5 uur of wanneer de werkzaamheden langer duren de werkelijk gewerkte tijd
- Voor de tweede en volgende opkomsten een vergoeding van 1 uur of wanneer de werkzaamheden langer duren de werkelijk gewerkte tijd
- Over de werkelijk gewerkte uren ontvangt de medewerker de toeslag conform bijlage I-II artikel B 13
- Vergoeding van de reiskosten conform artikel B 22 van de cao

Artikel 15 UITKERING BIJ DIENSTJUBILEA EN UITTREDING

1. Bij het bereiken van een ononderbroken dienstverband van 25 en 35 jaar wordt respectievelijk 1 en 1½ maandloon als jubileumuitkering betaald.
De uitkering wordt betaalbaar gesteld in de maand, waarin de dag van het jubileum valt.
2. In de gevallen van vervroegd uittreden (VUT), ouderenregeling, ontslag uit de dienstbetrekking in verband met 2 jaar arbeidsongeschiktheid (WIA) en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (65 jaar), terwijl de jubileumdatum valt in de periode, die ligt tussen het 20- en 25-jarig dienstverband, respectievelijk het 30- en 35-jarig dienstverband (genaamd de jubileumreferentieperioden) wordt de jubileumuitkering vervangen door een uitredingsuitkering.
De grootte van de uitredingsuitkering is gelijk aan de jubileumuitkering en bedraagt het aantal maanden dienstverband in de respectievelijke jubileumreferentieperiode, gedeeld door 60.
3. Vanaf de datum dat een werknemer 12½ jaar in dienst van de onderneming is, ontstaat recht op een jubileumuitkering van € 45,38 per vol dienstjaar. Uitkering vindt plaats op de dag van het 12½-jarig dienstjubileum en vervolgens op de 13^e tot en met de 24^{ste} verjaardag van de datum van indiensttreding tot een maximum van totaal € 589,94.
4. Voor zover wettelijke regelingen dit toelaten zullen over de uitkeringen, als in dit artikel bedoeld, geen loonbelasting en sociale lasten worden ingehouden.

HOOFDSTUK III OVERIGE REGELINGEN

Artikel 16 VERRICHTEN VAN ANDERE WERKZAAMHEDEN

1. Assistentie bij reparatie en onderhoud van bedrijfsuitrusting, w.o. kranen, laadschoppen en bewerkingsapparatuur, behoort tot de normale werkzaamheden in de eigen functie.
2. Op basis van vrijwilligheid blijven andere werkzaamheden mogelijk en toegestaan.
Als deze werkzaamheden hoger gehonoreerd worden dan die in de eigen functie, dan is artikel B14, lid 5 van toepassing.

Artikel 17 BEDRIJFSKLEDING EN ANDERE UITRUSTING

Als bedrijfskleding zullen worden verstrekt: overalls, regenkleding, veiligheidslaarzen en -schoenen. Het aantal en de periode voor hoelang deze verstrekkingen gelden, worden in overleg met de Ondernemingsraad geregeld.

Andere uitrustingsstukken ter bevordering van het veilig werken, zoals helmen, handschoenen, brillen, maskers, zwemvesten en speciaal schoeisel, zullen eveneens in overleg met de Ondernemingsraad worden verstrekt. Hierbij geldt, dat het gebruik ervan verplicht is en bij in gebreke blijven de werkgever geen verantwoording draagt voor de nadelige gevolgen hiervan.

Het gebruik van verstrekte bedrijfsuitrusting buiten de eigenlijke werksfeer is niet toegestaan.

Artikel 18 PLOEGSTERKTE

Met betrekking tot de ploegsterkte op de drijvende kranen wordt de getalsterkte in het algemeen bepaald door uitgangspunten, die ten aanzien van de veiligheid en arbeidsomstandigheden zijn vastgelegd in de stuwadoorswet, de Arbo-wet, het vaarreglement en eventuele reglementen in het betrokken havengebied.

Een numerieke vaststelling op grond van het bovenstaande is dan ook in afzonderlijke gevallen door partijen betrokken bij de CAO niet vast te leggen.

Bij gesprekken tussen partijen is de wenselijkheid vastgesteld om ten aanzien van de getalsterkte van de kraanploeg bij uitzending van één aparte kraan afspraken te maken.

Bij uitzending van één kraan zal de bemanning als regel uit 4 personen bestaan.

Overwegingen hierbij zijn:

1. een veilige passage van kunstwerken w.o. sluisen en bruggen
2. een veilige vaart op open water
3. een kwantitatief voldoende bemanning voor het veilig meren opzij van een zeeboot en voor het meren van andere vaartuigen opzij van de drijvende kraan.

Artikel 19 VERVALLEN

Vervallen.

Artikel 20 VERVALLEN

Vervallen.

Artikel 21 WINSTDELING

Met ingang van 2000 is een winstdelingsregeling overeengekomen.

Wanneer het netto resultaat hoger is dan 5 procent vindt er een winstuitkering plaats in december van het betreffende jaar en wordt deze als volgt berekend.

Winstpercentage

De winst is het netto resultaat van het betreffende boekjaar uitgedrukt in een percentage van de omzet (netto resultaat gedeeld door de omzet zoals opgenomen in de begroting/het meerjarenplan).

Uitkering

De winstdelingsregeling wordt m.i.v. 2011 aangepast. De bodem van de verhouding netto resultaat en omzet wordt verlaagd tot 4% en voor de stap van 4 naar 5 % wordt 1% uitgekeerd.

De minimumuitkering is per 1 januari 2012 510,60 euro bruto en wordt met ingang van 2012 jaarlijks geïndexeerd (conform artikel 25). De minimumuitkering bedraagt per 1 januari 2014 € 527,47. De berekeningsmethode wordt het winstpercentage minus 5% vermenigvuldigen met 0,5 en verhogen (voor de stap van 4% naar 5%) met 1%. Het maximum gaat daardoor van 3,3% naar 4,3%.

Salaris

De uitkering wordt betaald over het gemiddelde jaarsalaris (twaalf schemamaandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag) van de groep. Daarbij worden als groepen onderscheiden, de walbazen/inspecteurs en het overige personeel.

Uitbetaling

De winstuitkering wordt uitbetaald aan medewerkers die op 31 december in dienst zijn.

Werknemers die in de loop van het jaar in dienst zijn getreden ontvangen de uitkering op basis van de volle maanden dat men in dienst is.

Werknemers die een WIA-uitkering krijgen op basis van een volledige arbeidsongeschiktheid ontvangen geen winstuitkering.

Artikel 22 REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER

Met ingang van 1 januari 2006 is de navolgende reiskostenvergoeding woon-werkverkeer van kracht:

- een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer van € 0,19 per kilometer met een maximum van 50 kilometer.

De vergoeding wordt betaald over de dagen dat de werknemer daadwerkelijk de woon-werkkilometers heeft gemaakt (tijdens ziekte, verlof en vakantie is er geen vergoeding).

Voor zover dat fiscaal is toegestaan kan de zogenaamde "praktische regeling" worden gehanteerd. Voor zover nodig zal de regeling in overleg met de ondernemingsraad verder praktisch uitgewerkt worden.

Toevoeging CAO 2011: Ovet wenst in overleg met de OR nader onderzoek te doen naar de mogelijkheden en beperkingen van aangepast woon-werkverkeer. Uitgangspunt voor Ovet is de beschikbaarheid van het personeel tijdens de volledige dienst.

Betrokken cao-partijen zullen door Ovet over de voortgang worden geïnformeerd.

Artikel 23 PARITAIRE COMMISSIE

Cao partijen stellen een paritaire commissie. De taak van deze commissie is om de bestaande Cao tekst te actualiseren. Voor zover de tekstwijzigingen tot een inhoudelijke wijziging leiden van de arbeidsvoorwaarden worden deze ingebracht in de volgende cao-onderhandelingen. Daarnaast zal de commissie uitspraak doen ingeval van interpretatieverschillen van cao-bepalingen.

In CAO 2011 extra opgenomen:

Naast de afspraak uit de vorige cao om de volledige cao te toetsen willen we specifiek aandacht voor de volgende onderwerpen:

- 1 Begeleiding interne leerlingen door loongroep 6 en 7 in functieomschrijving op te nemen.
- 2 Regels bestellen en afbestellen
- 3 Bonusregeling art. 14, blijft ook voor de duur van deze cao van toepassing. Voorts zullen partijen de tekst toetsen aan de toegepaste praktijk.

Artikel 24 STUDIES

1. O&O Fonds

Ovet wijst participatie en een financiële bijdrage niet bij voorbaat af. Maar er is op dit moment bij Ovet geen duidelijk beeld bij de doelstelling, mogelijkheden en voor-/nadelen van een dergelijk fonds. Wij zijn bereid de looptijd van de cao te gebruiken om doelstelling, mogelijkheden, voor-/nadelen en een eventuele financiële bijdrage te onderzoeken.

Wel zijn we van mening dat dit onderzoek specifiek voor de sector Droge Bulk moet gelden en dan een eventuele financiële bijdrage van Ovet uitsluitend mag worden aangewend ten behoeve van Ovet.

2. Inhuur en uitleen

Ovet heeft inmiddels een voorstel bij de OR ingediend. Na afronding van dit traject zal gekeken worden in hoeverre dit consequenties voor de cao zal hebben.

Betrokken cao-partijen zullen door Ovet over de voortgang worden geïnformeerd.

3. Arbo-veiligheid:

Ovet zal per 1 januari 2013 deelnemen aan de Stichting Veilige Haven. Ovet zal als het bestuur van de Stichting daarom verzoekt een financiële bijdrage leveren.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014

Ondertekening van de overeenkomst

De overeenkomst is aangegaan voor 2 jaar en heeft een looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014.

Aldus overeengekomen te Terneuzen,

OVET B.V.



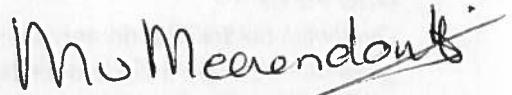
J. Martin
Algemeen Directeur

FNV Bondgenoten



Cees Bos
Bestuurder

HZC Het Zwarte Corps



M. van Meerendonk
Bestuurder

BIJLAGE I-I SALARISSCHALEN

2013

Inloopschalen, *inclusief APC per 1 januari 2013*

FUNCTIEOPBOUW MAANDSALARISSEN EN UURLONEN

CAO 01-01-2013 t/m 31-12-2013

Categorie A - EXPLOITATIEDIENST									
loongroep	start	1	2	3	4	5	6	7	8
Aantal stappen									
0	2.124,77	2.180,03	2.333,99	2.503,10	2.677,46	2.882,80	3.103,94	3.103,94	3.472,12
1	2.234,65	2.292,86	2.448,92	2.620,65	2.797,61	3.006,72	3.231,96	3.231,96	3.604,54
2	2.344,50	2.405,67	2.563,84	2.738,20	2.917,78	3.130,64	3.359,98	3.359,98	
3	2.454,35	2.518,51	2.678,74	2.855,73	3.037,94	3.254,55	3.488,01	3.488,01	
4	2.564,25	2.631,35	2.793,67	2.973,28	3.158,09	3.378,48			
5	2.674,11	2.744,18	2.908,60	3.090,80	3.278,26				
6	2.783,98	2.856,98	3.023,52	3.208,36					
7	2.893,86	2.969,83	3.138,45						
8	3.003,71	3.082,66							
Maximumloon	3.003,71	3.082,66	3.138,45	3.208,36	3.278,26	3.378,48	3.488,01	3.488,01	3.604,54

Salarisgroep	21 jaar en ouder	Basis-	Uur-	Schemamaandsalaris			Vuilwerk toeslag 4,62%
		maandsalaris 01-01-2013		loon	2 Ploegen	3 Ploegen	
		€	1/161 €	17,00% €	20,00% €	25,27% €	€
Start	Haven- en terreinwerker met maximum	3.003,71	18,66	3.514,34		3.762,75	138,77
Loongroep 1	Haven- en terreinwerker met ervaring met maximum	3.082,66	19,15	3.606,71		3.861,65	142,42
Loongroep 2	Laadschopchauffeur A met maximum	3.138,45	19,49	3.671,99		3.931,54	145,00
Loongroep 3	Laadschopchauffeur B met maximum	3.208,36	19,93	3.753,78		4.019,11	148,23
Loongroep 4	Laadschopchauffeur met maximum	3.278,26	20,36	3.835,56		4.106,68	151,46
Loongroep 5	Chauffeur/Machinist terreinmachines met maximum	3.378,48	20,98	3.952,82		4.232,22	156,09
Loongroep 6	Chauffeur/Aspirant Machinist met maximum	3.488,01	21,66	4.080,97		4.369,43	161,15
Loongroep 7	Machinist met maximum	3.488,01	21,66	4.080,97		4.369,43	161,15
Loongroep 8	Allround Machinist/Chauffeur met maximum	3.604,54	22,39	4.217,31		4.515,41	166,53
CATEGORIE B - VOORMAN / TOEZICHTHOUDER							
GROEP I	VOORMAN-TOEZICHTHOUDER met minder dan 1 jaar ervaring	3.415,84	21,22	3.996,53		4.279,02	157,81
GROEP II	Idem, in bezit van certificaat	3.468,43	21,54	4.058,06		4.344,90	160,24
GROEP III	Idem, met meer dan 1 jaar ervaring en in bezit van certificaat	3.527,66	21,91	4.127,36		4.419,10	162,98
GROEP IV	Idem, met meer dan 1 jaar ervaring, in bezit van certificaat en in staat een schip met minder gecompliceerd werk te laden of te lossen, waarbij met drijvende kranen wordt gewerkt	3.595,60	22,33	4.206,85		4.504,21	166,12
GROEP V	Idem, met meer dan 1 jaar ervaring, in bezit van certificaat en in staat één of meerdere schepen met meer gecompliceerd werk tegelijkertijd te laden of te lossen, waarbij met drijvende kranen wordt gewerkt	3.656,98	22,71	4.278,67		4.581,10	168,95

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014

CATEGORIE C - TECHNISCHE DIENST						
	Elektriciens / Monteur / Timmerman					
GROEP I	Aanvangssalaris	2.974,91	18,48	3.480,64	3.726,67	137,44
GROEP II	Na 6 maanden dienst	3.015,22	18,73	3.527,81	3.777,17	139,30
GROEP III	Na 6 maanden dienstverband bedrijfsgerelateerde ervaring	3.106,35	19,29	3.634,43	3.891,32	143,51
GROEP IV	All round vakman, met ervaring op MBO-niveau, gevolgd cursussen vermeld in opleidingsmatrix, meerdere specialistische cursussen verschillende vakgebieden	3.201,74	19,89	3.746,04	4.010,82	147,92
GROEP V	Personeel met voltooide MBO vaktechnische opleiding en aanvullende opleidingen vermeld in opleidingsmatrix en cursussen als in groep IV	3.318,33	20,61	3.882,45	4.156,87	153,31
GROEP VI	Personeel met voltooide vaktechnische opleiding en cursus toezichthouder en meerjarige praktijkervaring dat als meewerkend toezichthouder kan worden ingezet en als zodanig wordt tewerkgesteld na beoordeling	3.540,95	21,99	4.142,91	4.435,75	163,59
MAGAZIJNBEDIENDE						
	Aanvangssalaris	2.909,19	18,07	3.403,75	3.644,34	134,40
	Na 6 maanden dienstverband	2.940,98	18,27	3.440,95	3.684,17	135,87
	Na 6 maanden dienstverband en met gespecialiseerde opleiding	2.985,51	18,54	3.493,05	3.739,95	137,93
MEDEWERKER KAM						
	MEDEWERKER KAM-DIENST - tevens ingeschakeld bij de stofbestrijding en in het bezit van rijbewijs CE en BE met meerjarig dienstverband					
		3.306,24	20,54	3.868,30	3.967,49	4.141,73
	met meerjarige praktijkervaring en na beoordeling	3.371,49	20,94	3.944,64	4.045,79	4.223,47
CATEGORIE D - LEIDINGGEVEND PERSONEEL						
A. Exploitatie						
	Walbaas III	3.708,00	23,03	4.338,36	4.645,01	171,31
	Walbaas II	3.773,76	23,44	4.415,30	4.727,39	174,35
	Walbaas I	3.837,32	23,83	4.489,66	4.807,01	177,28
	Assistent Chef Walbaas	4.035,25	25,06	4.721,24	5.054,96	186,43
	Chef Walbaas	4.281,08	26,59	5.008,86	5.362,91	197,79
B. Technische Dienst						
	Inspecteur III	3.708,00	23,03	4.338,36	4.645,01	171,31
	Inspecteur II	3.773,76	23,44	4.415,30	4.727,39	174,35
	Inspecteur I	3.837,32	23,83	4.489,66	4.807,01	177,28
	Inspecteur Terreinen	3.719,27	23,10	4.351,55	4.659,13	171,83
	Chef Elektro	3.876,14	24,08	4.535,08	4.855,64	179,08
	Chef Garage / Chef Kranen	4.281,08	26,59	5.008,86	5.362,91	197,79

2014

Inloopschalen, inclusief verhoging per 1 januari 2014 en APC per 1 januari 2014

FUNCTIEOPBOUW MAANDSALARISSEN EN UURLONEN

CAO 01-01-2014 t/m 31-12-2014

Categorie A - EXPLOITATIEDIENST									
loongroep	start	1	2	3	4	5	6	7	8
Aantal stappen									
0	2.183,79	2.240,59	2.398,82	2.572,63	2.751,83	2.962,88	3.190,16	3.190,16	3.568,57
1	2.296,72	2.356,55	2.516,94	2.693,44	2.875,32	3.090,24	3.321,73	3.321,73	3.704,67
2	2.409,62	2.472,49	2.635,05	2.814,26	2.998,83	3.217,60	3.453,31	3.453,31	
3	2.522,52	2.588,47	2.753,15	2.935,05	3.122,32	3.344,95	3.584,90	3.584,90	
4	2.635,48	2.704,44	2.871,27	3.055,87	3.245,81	3.472,32			
5	2.748,39	2.820,41	2.989,39	3.176,66	3.369,32				
6	2.861,31	2.936,34	3.107,51	3.297,47					
7	2.974,24	3.052,33	3.225,63						
8	3.087,15	3.168,28							
Maximumloon	3.087,15	3.168,28	3.225,63	3.297,47	3.369,32	3.472,32	3.584,90	3.584,90	3.704,67

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014

Salarisgroep	21 jaar en ouder	Basis-	Uur-	Schemamaandsalaris			Vuilwerk toeslag 4,62%
		maandsalaris 01-01-2014		loon	2 Ploegen	pringsdiens	
			1/161	17,00%	20,00%	25,27%	
		€	€	€	€	€	€
Start	Haven- en terreinwerker met maximum	3.087,15	19,17	3.611,97		3.867,27	142,63
Loongroep 1	Haven- en terreinwerker met ervaring met maximum	3.168,28	19,68	3.706,89		3.968,90	146,37
Loongroep 2	Laadschopchauffeur A met maximum	3.225,63	20,03	3.773,99		4.040,75	149,02
Loongroep 3	Laadschopchauffeur B met maximum	3.297,47	20,48	3.858,04		4.130,74	152,34
Loongroep 4	Laadschopchauffeur met maximum	3.369,32	20,93	3.942,10		4.220,75	155,66
Loongroep 5	Chauffeur/Machinist terreinmachines met maximum	3.472,32	21,57	4.062,61		4.349,78	160,42
Loongroep 6	Chauffeur/Aspirant Machinist met maximum	3.584,90	22,27	4.194,33		4.490,80	165,62
Loongroep 7	Machinist met maximum	3.584,90	22,27	4.194,33		4.490,80	165,62
Loongroep 8	Allround Machinist/Chauffeur met maximum	3.704,67	23,01	4.334,46		4.640,84	171,16
CATEGORIE B - VOORMAN / TOEZICHTHOUDER							
GROEP I	VOORMAN-TOEZICHTHOUDER met minder dan 1 jaar ervaring	3.510,72	21,81	4.107,54		4.397,88	162,20
GROEP II	Idem, in bezit van certificaat	3.564,77	22,14	4.170,78		4.465,59	164,69
GROEP III	Idem, met meer dan 1 jaar ervaring en in bezit van certificaat	3.625,65	22,52	4.242,01		4.541,85	167,51
GROEP IV	Idem, met meer dan 1 jaar ervaring, in bezit van certificaat en in staat een schip met minder gecompliceerd werk te laden of te lossen, waarbij met drijvende kranen wordt gewerkt	3.695,48	22,95	4.323,71		4.629,33	170,73
GROEP V	Idem, met meer dan 1 jaar ervaring, in bezit van certificaat en in staat één of meerdere schepen met meer gecompliceerd werk tegelijkertijd te laden of te lossen, waarbij met drijvende kranen wordt gewerkt	3.758,56	23,35	4.397,52		4.708,35	173,65

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014

CATEGORIE C - TECHNISCHE DIENST						
	Elektricien / Monteur / Timmerman					
GROEP I	Aanvangssalaris	3.057,55	18,99	3.577,33	3.830,19	141,26
GROEP II	Na 6 maanden dienst	3.098,97	19,25	3.625,79	3.882,08	143,17
GROEP III	Na 6 maanden dienstverband bedrijfsgerelateerde ervaring	3.192,63	19,83	3.735,38	3.999,41	147,50
GROEP IV	All round vakman, met ervaring op MBO-niveau, gevolgde cursussen vermeld in opleidingsmatrix, meerdere specialistische cursussen verschillende vakgebieden	3.290,68	20,44	3.850,10	4.122,23	152,03
GROEP V	Personeel met voltooide MBO vaktechnische opleiding en aanvullende opleidingen vermeld in opleidingsmatrix en cursussen als in groep IV	3.410,51	21,18	3.990,30	4.272,35	157,57
GROEP VI	Personeel met voltooide vaktechnische opleiding en cursus toezichthouder en meerjarige praktijkervaring dat als mear erkend toezichthouder kan worden ingezet en als zodanig wordt tewerkgesteld na beoordeling	3.639,30	22,60	4.257,98	4.558,95	168,14
MAGAZIJNBEDIENDE						
	Aanvangssalaris	2.989,99	18,57	3.498,29	3.745,56	138,14
	Na 6 maanden dienstverband	3.022,67	18,77	3.536,52	3.786,50	139,65
	Na 6 maanden dienstverband en met gespecialiseerde opleiding	3.068,43	19,06	3.590,06	3.843,82	141,76
MEDEWERKER KAM						
	MEDEWERKER KAM-DIENST - tevens ingeschakeld bij de stofbestrijding en in het bezit van rijbewijs CE en BE					
	met meerjarig dienstverband	3.398,07	21,11	3.975,74	4.077,68	4.256,76
	met meerjarige praktijkervaring en na beoordeling	3.465,14	21,52	4.054,21	4.158,17	4.340,78
CATEGORIE D - LEIDINGGEVEND PERSONEEL						
A. Exploitatie						
	Walbaas III	3.811,00	23,67	4.458,87	4.774,04	176,07
	Walbaas II	3.878,58	24,09	4.537,94	4.858,70	179,19
	Walbaas I	3.943,91	24,50	4.614,37	4.940,54	182,21
	Assistent Chef Walbaas	4.147,34	25,76	4.852,39	5.195,37	191,61
	Chef Walbaas	4.400,00	27,33	5.148,00	5.511,88	203,28
B. Technische Dienst						
	Inspecteur III	3.811,00	23,67	4.458,87	4.774,04	176,07
	Inspecteur II	3.878,58	24,09	4.537,94	4.858,70	179,19
	Inspecteur I	3.943,91	24,50	4.614,37	4.940,54	182,21
	Inspecteur Terreinen	3.822,57	23,74	4.472,41	4.788,53	176,60
	Chef Elektro	3.983,81	24,74	4.661,06	4.990,52	184,05
	Chef Garage / Chef Kranen	4.400,00	27,33	5.148,00	5.511,88	203,28

BIJLAGE I-IB PROCEDURES

Categorie A exploitatiepersoneel

Met ingang van 1 april 2006 is het nieuwe loongebouw van kracht

Loongroep start t/m 8

Voor de overgang van inloopschaal start naar loongroep 1 en verdere doorstroming naar loongroep 8 voor de categorie chauffeurs in de exploitatiedienst genoemd onder categorie A, is een procedure opgesteld met inachtneming van het opleidingsreglement.

1. Na aanstelling in inloopschaal start, zal de werknemer na proeftijd (1 maand) worden ingedeeld in loongroep 1 (haven- en terreinwerker met ervaring). In loongroep 1 wordt er met de opleiding tot laadschopchauffeur A aangevangen.
Zes maanden na aanvang van de opleiding vindt een terugkomdag met beoordeling plaats volgens het opleidingsreglement. Na het behalen van het certificaat laadschopchauffeur A zal de aanstelling tot laadschopchauffeur A plaatsvinden in loongroep 2.
2. Voor doorstroming naar groep 3 wordt de volgende procedure gevolgd.
In loongroep 2 wordt er met de opleiding tot laadschopchauffeur B aangevangen.
Zes maanden na aanvang van de opleiding vindt een terugkomdag met beoordeling plaats volgens het opleidingsreglement. Na het behalen van het certificaat laadschopchauffeur B zal de aanstelling tot laadschopchauffeur B plaatsvinden in loongroep 3.
3. Voor doorstroming naar groep 4 wordt de volgende procedure gevolgd.
In loongroep 3 wordt er met de opleiding tot laadschopchauffeur C aangevangen.
Zes maanden na aanvang van de opleiding vindt een terugkomdag met beoordeling plaats volgens het opleidingsreglement. Tevens zal er een extern examen worden afgelegd. Na het behalen van het certificaat laadschopchauffeur C zal de aanstelling tot laadschopchauffeur plaatsvinden in loongroep 4
4. Voor doorstroming naar groep 5 wordt de volgende procedure gevolgd.
In loongroep 4 wordt er met de opleiding tot machinist mobiele kraan aangevangen.
Zes maanden na aanvang van de opleiding vindt een terugkomdag met beoordeling plaats volgens het opleidingsreglement. Na het behalen van het certificaat machinist mobiele kraan zal de aanstelling tot chauffeur/machinist terreinmachines plaatsvinden in loongroep 5.
6. Doorstroming naar groep 6 is mogelijk na voltooiing van de opleiding tot kraanmachinist op drijvende kranen. Na 12 maanden interne opleiding, 200 draaiuren en het volgen van een externe opleiding van 3 modules theorie en het behalen van het certificaat, zal de aanstelling tot chauffeur/aspirant machinist plaatsvinden in loongroep 6. In deze functie kan, na akkoord van de directie, een opleiding tot allround chauffeur/machinist en/of specifieke vakopleiding een aanvang nemen
7. In groep 7 zullen maximaal 12 werknemers worden geplaatst, de indeling is ter beoordeling van de directie. Voorwaarde voor plaatsing is onder andere dat men gedurende tenminste twee jaar de functie in loongroep 6 heeft uitgeoefend en in het bezit is van het interne en externe certificaat voor machinist drijvende kraan.
8. Groep 8 zal een combifunctie zijn voor werknemers die bevoegd zijn om op de drijvende en mobiele kranen en op de laadschop te werken. Voorwaarde voor plaatsing is onder andere dat men gedurende tenminste twee jaar de functie in loongroep 6 heeft uitgeoefend en in het bezit is van het interne en externe certificaat voor machinist drijvende kraan.
In groep 8 zullen maximaal 12 werknemers worden geplaatst, de indeling is ter beoordeling van de directie.

Plaatsing

Alvorens de medewerkers in het nieuwe loongebouw geplaatst worden vindt er eerst een inventarisatie plaats. Op individuele basis is het mogelijk om afwijkende afspraken te maken over de plaatsingfunctie. Wanneer een

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014

medewerker uit loongroep VII kiest voor een lagere plaatsingsfunctie (salarisgroep 6 of 7) wordt zijn salaris bevroren en wordt het verschil in de toekomst verrekend met de initiële verhogingen. Het bevroren salaris wordt wel geïndexeerd met de prijscompensatie.

Huidige medewerkers en het loongebouw

Doorloop medewerkers die nog niet in salarisgroep V (oud) zitten zoals nieuwe medewerkers.

Medewerker salarisgroep V (oud) zonder verdere opleiding kan in oude groep blijven. Wel zal de opleiding walkraan moeten worden gevolgd.

Medewerker salarisgroep V (oud) met drijfkraan- maar zonder mobiele kraanmachinistenopleiding kan pas na het behalen van het certificaat doorstromen naar loongroep 6

Medewerker salarisgroep V (oud) met afgeronde drijf- en mobiele kraanmachinistenopleiding kan naar loongroep 6.

Medewerker salarisgroep VI (oud) zonder verdere opleiding wordt in de nieuwe loongroep 7 ingedeeld. Wel zal de opleiding walkraan moeten worden gevolgd.

Medewerker salarisgroep VII (oud) zonder verdere opleiding kan in loongroep 8 blijven. Wel zal de opleiding walkraan moeten worden gevolgd evenals de opleiding allround Machinist/Chauffeur. Nieuwe instroom in loongroep 8 alleen na afronden alle benodigde certificaten. Opleiding allround Machinist/Chauffeur nog te ontwikkelen in 2006 (PM, door vertraagde invoer van het loongebouw, wordt dit 2007).

Voor de eerste instroom in 2006 zal de laatst genoemde opleiding in 2007 ingehaald worden. Het niet behalen van het certificaat, behoudens het ontbreken van redelijke inzet, leidt niet tot teruggang naar de oorspronkelijke loongroep (6 of 7).

Bij werkindeling op de productiemiddelen, niet zijnde de drijvende kraan, zal de exploitatieleiding (voorman/walbaas) de volgende volgorde respecteren:

1e- groep 8

2e groep 6

Aantal medewerkers per loongroep

Aantal vaste kraanmachinisten (nieuwe loongroep 7) 12 stuks, allen toegewezen aan een vaste kraan. Uitwisseling ter beoordeling Exploitatieleiding.

In de overgangssituatie zijn aantallen ter beoordeling van de directie met respecteren van de huidige individuele situatie.

Aantal medewerkers loongroep 8 (oud en nieuw) 12 stuks. Hiervoor wel te bepalen met hoeveel tijd er rekening dient te worden gehouden dat zowel (wal)kraan als laadschop bediend dienen te worden. Uitgangspunt = Ervaring dient behouden/gegarandeerd te worden, cyclus nader te bepalen in het BWO (per ploeg).

Medewerkers loongroep 6 (niet toegewezen aan kraan) zullen op regelmatige basis ingezet worden voor drijfkraanwerkzaamheden teneinde de ervaring te borgen (indicatie = 200 uur/jaar).

Nieuwe medewerkers

Doorloop via de loongroepen (rekening houdend met inloopschalen) - na behalen certificaten -.

Toelating tot opleiding drijfkraanmachinist ter beoordeling van de directie.

Beperking is aantal medewerkers in groep 7 en 8.

Categorie B voorman/toezichthouder

Loongroep I t/m V

1. De voorman/toezichthouder met minder dan één jaar ervaring wordt bij aanstelling geplaatst in loongroep I.
2. Plaatsing in loongroep II volgt na verkrijgen van het certificaat.
3. De voorman/toezichthouder met méér dan één jaar ervaring en in het bezit van het certificaat wordt geplaatst in loongroep III.
4. In groep IV wordt geplaatst de voorman/toezichthouder met meer dan één jaar ervaring in voorgaande groep, in het bezit van het certificaat, en die zelfstandig alle stuwadoorswerken kan begeleiden, ofwel bij het laden en lossen van zeeschepen, ofwel bij werkzaamheden op de opslagterreinen, w.o. voorraadopbouw en bewerkingen.
5. Doorstroming naar groep V vindt plaats, indien de voorman/toezichthouder met een jaar ervaring in voorgaande groep zelfstandig alle stuwadoorswerkzaamheden kan begeleiden, zowel bij het laden en lossen van zeeschepen als bij alle werkzaamheden op de opslagterreinen w.o. voorraadopbouw en bewerkingen. Hij vervangt de walbaas van de functiegroep III.

Categorie C Technische Dienst

Na aanstelling in groep I - aanvangsalaris, zal de werknemer na 6 maanden worden ingedeeld in groep II - na 6 maanden dienst of groep III - 6 maanden bedrijfsgerelateerde ervaring.

Om in aanmerking te komen voor groep IV - allround vakman, dient men ervaring te hebben op MBO-niveau, cursussen te volgen vermeld in opleidingmatrix en deze met goed gevolg afgerond te hebben, meerdere specialistische cursussen op verschillende vakgebieden resulterend in allround vakmanschap. Dit ter beoordeling van het hoofd TD.

Om in aanmerking te komen voor groep V. moet men kunnen aantonen dat er een MBO-opleiding is voltooid en dat de cursussen vermeld in opleidingsmatrix en de cursussen gevolgd in groep IV met goed gevolg zijn afgerond. In overleg met het hoofd TD zullen aanvullende vaktechnische cursussen worden gevolgd.

Men kan pas naar groep VI als alle cursussen genoemd onder groep V met goed gevolg zijn afgerond, aangevuld met een certificaat van een op toezicht gerichte cursus. Deze cursus is ter beoordeling van het hoofd TD.

Categorie D walbaas en inspecteur

Met betrekking tot de doorstroming wordt de volgende procedure gevolgd

1. Aanstelling vindt plaats in functiegroep III walbaas/inspecteur.
Na de inwerkperiode van 3 maanden en na beoordeling volgt de aanstelling in functiegroep II.
2. Na één jaar ervaring in functiegroep II volgt de aanstelling tot walbaas I respectievelijk inspecteur I.
3. De aanstelling tot assistent chef walbaas/inspecteur vindt plaats na beoordeling.
4. De assistent chef vervangt bij tijdelijke afwezigheid van de chef, zonder loonconsequenties.

BIJLAGE I-II

Ad. Artikel B 5 Arbeidsduurverkorting

ADV-dagen

Het aantal roostervrije dagen die verband houden met de arbeidsduurverkorting, is als volgt vastgesteld:
- voor dag-, wissel-, en 2- en 3-ploegendienst: 14 dagen.

Scholingsdagen

Zie ook art B105.

Ad. artikel B 13 Overwerkregeling

De betaling voor overwerk bedraagt:

- overuren, gemaakt tussen maandag 06.00 en zaterdag 06.00 uur:
totaal : 134,06 % van het uurloon
toeslagdeel : 34,06 %
- overuren, gemaakt tussen zaterdag 06.00 en 18.00 uur:
totaal : 150 % van het uurloon
toeslagdeel : 50 %
- overuren, gemaakt tussen zaterdag 18.00 en maandag 06.00 uur:
totaal : 200 % van het uurloon
toeslagdeel : 100 %
- Na elke 120 uur incidenteel overwerk in het weekend zal er één extra dag worden toegekend.
Deze regeling is per 1 januari 2005 niet meer gebonden aan het kalenderjaar en zal bij het bereiken hiervan verrekend worden.

Voor overwerk is het uurloon 1/161 van het basis maandloon vermeerderd met de vuilwerktoeslag (met uitzondering van de reisen).

Ad. Artikel B 14 Bonusregeling

De bonusregeling bestaat uit de volgende vergoedingen:

- € 34,05 per gewerkte dienst op zaterdag van 06.00-14.00 uur, 14.00-22.00 uur, 22.00-06.00 uur;
- € 45,38 per gewerkte dienst op zondag of een feestdag van 06.00-14.00, 14.00-22.00 en 22.00-06.00 uur.

Tijdelijke regeling van 1 januari 2005 t/m 1 december 2006, of zoveel eerder wanneer partijen overeenstemming hebben over het nieuwe rooster; ook van toepassing van 2 december 2006 tot en met 31 december 2012:

- € 34,05 extra per gewerkte dienst op zaterdag van 06.00-14.00 uur, 14.00-22.00 uur, 22.00-06.00 uur;
- € 45,38 extra per gewerkte dienst op zondag of een feestdag van 06.00-14.00, 14.00-22.00 en 22.00-06.00 uur.

De vergoedingen worden niet betaald voor de klosdiensten op zaterdag en zondag.

Binnen de wettelijke mogelijkheden zal een deel onbelast worden uitbetaald.

De verrekening/uitbetaling vindt plaats over het eerste halfjaar in juli en over het tweede halfjaar in januari van het daaropvolgende jaar.

Bijlage I-III

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor stuwadoors en technisch personeel in dienst bij OVET B.V.,
looptijd 1 januari 2013 tot en met 31 december 2014

Milieudienst

De milieudienst wordt uitgevoerd met 3 werknemers, de nrs. I, II en III in de 2-ploegendienst, de wisseldienst en de weekendconsignatie.

Hiervoor geldt het volgende schema:

diensten	6-14	14-22	6-14 2 ^e ochtend- dienst	weekendconsignatie
week 1	III	I	II	I
week 2	II	III	I	III
week 3	I	II	III	II

De werknemer ontvangt per 16 oktober 2006 het vastgestelde toeslagpercentage van 20 % voor de 2-ploegendienst, de 2^e ochtenddienst en de weekendconsignatie.

Wisseldienst

Tijdens de 2^e ochtenddienst loopt de normale werktijd van 06.00 tot 14.00 uur.

In deze 2^e ochtenddienst wordt de KAM-medewerker ingezet op de nazeef, tenzij er (gepland) milieuwerk is (riolen schoonmaken, onderhoud spuitwagens etc.) of tenzij er verlof/ziekte (middagdienst op vrijwillige basis) opgevangen moet worden. Bedrijfsleider Ovet Screening bepaalt deze inzet.

Indien de weersomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan de werknemer verzocht worden om nachtdienst te verrichten tussen maandag 22.00 u. en zaterdag 06.00 u. waarbij artikel B14.1 uit de CAO van toepassing is.

Wisseltoeslag: de wisseltoeslag voor springen van ochtend of middag naar dagdienst of omgekeerd zal worden gecompenseerd met 1 uur TVT.

Eenmaal in de 3 weken is men in het weekend geconsigneerd.

De normale werkweek is gelegen tussen maandag 06.00 u. en zaterdag 06.00 u.

Tijdens het weekend, waarin de consignatiedienst wordt gelopen en effectief werk wordt verricht is de overwerkregeling van toepassing.

Vervanging van een collega tijdens ziekte of vakantie gedurende de weekendconsignatie zal op zaterdag worden gecompenseerd door uitbetaling van 2 extra zaterdaguren en op zondag door uitbetaling van 2 extra zondaguren.

De roostervrije dagen op zaterdag zoals van toepassing in de stuwadoors en technische dienst komen te vervallen.

Bonusregeling

De bonusregeling zal overeenkomstig de effectief gewerkte uren, per 7½ uur, cumulatief, voor de milieudienst en voor de storingsdienst ETD van toepassing zijn.

Onderzoek

De werkgever studeert op verschillende mogelijkheden om de milieudienst te organiseren. Mocht dit invloed hebben op de arbeidsvoorwaarden dan zullen partijen met elkaar in overleg treden om waar nodig afspraken te maken.

Functieomschrijving

De functieomschrijving van de milieudienst zal geëvalueerd worden.

TD

De criteria voor de salarisgroepen zullen concreter worden omschreven vergelijkbaar met de exploitatiedienst.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

INSPECTEUR TD

in ploegdienstcategorie D
Leidinggevend Personeel
Technische Dienst

De inspecteur TD geeft leiding aan de door de exploitatiedienst vrijgemaakte mensen en/of ingehuurd personeel voor de uitvoering van reparatie en algemene onderhoudswerkzaamheden.

Het in goede staat houden van het bedrijfsmaterieel is zijn hoofdtaak. Hij werkt in 3-ploegdienst. Hij vervangt de direct leidinggevende bij diens afwezigheid.

Verantwoordelijkheden:

- Hij is het eerste aanspreekpunt voor alle voorkomende technisch geaarde zaken, inclusief schadezaken zoals wordt beschreven in de onderhoudsprocedures van het MBS.
- Hij verzorgt/geeft leiding aan het hem ter beschikking gestelde personeel voor dagelijks- en preventief onderhoud van de bedrijfsmiddelen in het bijzonder de kranen. Kleine reparaties en preventieve onderhoudswerken voert hij zelfstandig uit.
- Hij rapporteert hierover op maandstaten, in logboek en geautomatiseerde systemen.
- Hij onderzoekt op geregelde tijden de kraanconstructies en andere bedrijfsmiddelen op gebreken en meldt/verhelpt indien mogelijk storingen.
- Hij geeft leiding bij uitbestede werk aan de bedrijfsmiddelen
- Hij coördineert met de walbaas van zijn ploeg de ter beschikkingstelling van personeel voor technisch reparatie/onderhoudswerk.
- Hij rapporteert periodiek over de toestand van de bedrijfsmiddelen.
- Hij heeft de verantwoording over het transport van de kranen van de ene werkplek naar de andere. Hiervoor onderhoudt hij contacten met de sleepdienst en beoordeelt de aangevoerde sleepers op geschiktheid voor het werk.
- Hij treedt op als mentor voor het opleiden van kraanmachinisten en rapporteert hierover aan de bedrijfsleiding.
- Hij assisteert, indien nodig en mogelijk, de Exploitatiedienst.
- Hij bewaakt de veiligheidsaspecten t.a.v. personeel.
- Hij bewaakt de milieuaspecten.

Bevoegdheden:

Hij is bevoegd de activiteiten stil te leggen indien hij gebreken constateert ten aanzien van de ARBO-, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel.

Plaats in de organisatie:

Hij werkt onder de dagelijkse leiding van de Coördinator Technische Dienst en ressorteert onder het Hoofd Technische Dienst.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

WALBAAS

categorie D

Leidinggevend Personeel

A. Exploitatiedienst

De walbaas geeft leiding aan het personeel van de exploitatiedienst. Dit personeel voert stuwadoorswerkzaamheden uit onder toezicht van de voorlieden aan boord van schepen en op de opslagterreinen.

Hiertoe krijgt hij instructie van het hoofd exploitatie .

Hij vervangt de exploitatieleiding bij afwezigheid.

Verantwoordelijkheden:

- Het in ploegendienst leiding geven aan en het in de shift indelen van het hem ter beschikking gestelde personeel met betrekking tot het uitvoeren van stuwadoorswerkzaamheden;
- Het toezien op de voortgang en het, waar nodig, bijsturen van met name de terreinwerkzaamheden zoals de verplaatsingen, de belading van auto's en treinen, de bewerkingsactiviteiten zoals zeef-, meng- en grizzly-werk en de sproeiwerkzaamheden, voor zover genoemde taken niet zijn toegewezen aan een voorman/toezichthouder terreinen;
- Het (laten) bijhouden van de dagstaten;
- Het, in overleg met de voorman/toezichthouder, schriftelijk rapporteren van schades aan eigen materiaal en aan materiaal van derden alsmede reparatieaanvragen;
- Het, in overleg met de inspecteur TD, regelen en bepalen van het tijdstip van verschuiven van de drijvende kranen en pontons;
- Het, in overleg met de inspecteur TD, ter beschikking houden van exploitatiepersoneel voor onderhoud van de bedrijfsmiddelen;
- Het bestellen/afbestellen van sleepboten voor vertrek of verschuiven van de kra(a)n(en), bij wijziging door onvoorziene omstandigheden buiten kantoor tijd;
- Het toezien op de correcte manier van afmeren en ontmeren van schepen;
- Het, buiten kantoor tijd, onderhouden van contacten met scheepsagenten m.b.t. de aankomst, de tussenstand van de belading/lossing en het vertrek van de schepen en met de havendienstregelaars v.w.b. de ligplaats van de schepen;
- Het ijken van binnenschepen en duwbakken en het verzorgen van de ijkattesten;
- Het vervaardigen/bijwerken van terrein-/situatietekeningen;
- Het schriftelijk rapporteren tijdens de werkoverdracht;
- Het schriftelijk rapporteren van ziektemeldingen en (bijna) ongevallen;
- Het bewaken van veiligheidsaspecten t.a.v. personeel;
- Het bewaken van de milieuaspecten.

Hij is verantwoordelijk voor een optimale behandeling van de producten van klanten en de kwaliteit van het werk van zijn ploeg.

Bevoegdheden:

Is bevoegd de activiteiten stil te leggen indien hij gebreken constateert ten aanzien van de ARBO-, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel.

Plaats in de organisatie:

De walbaas werkt onder de dagelijkse leiding van het hoofd exploitatie, die daarbij wordt geassisteerd door de logistiek planner, en ressorteert onder het hoofd exploitatie.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

VOORMAN

Categorie B

Voorman/toezichthouder

De voorman/toezichthouder geeft leiding, coördineert en houdt toezicht op de uitvoering van stuwadoorswerkzaamheden door het personeel van de exploitatiedienst aan boord van schepen.

Tevens assisteert hij de walbaas bij toezicht en coördinatie van werkzaamheden op de opslagterreinen.

In beide gevallen krijgt hij hiertoe instructie van de walbaas.

Op aanwijzing van het Hoofd Exploitatie vervangt hij de walbaas bij afwezigheid.

Verantwoordelijkheden:

Het in ploegdienst leiding geven en coördineren van de uitvoering van laad- en/of loswerkzaamheden aan de op de locatie aanwezige schepen, o.a. inhoudend:

- Het geven van aanwijzingen aan de ingeschakelde eigen- alsmede inhuurmedewerkers;
- Het voorbereiden van geplande stuwadoorsactiviteiten d.w.z. beschikbaarheid van de juiste grijper(s), stuwadoorsmaterialen en persoonlijke beschermingsmiddelen.
- Het afstemmen van activiteiten met derden (scheepsleiding, schippers, dienstverlenende instanties); minimaliseren van tijdverliezen/vertragingen;
- Het rapporteren van afwijkingen in het voorziene tijdsplan;
Het, in overleg met de walbaas, schriftelijk rapporteren van schades aan eigen materiaal en aan materiaal van derden alsmede reparatieaanvragen;
- Het, met de scheepsleiding, schriftelijk afhandelen van diverse afspraken zoals meer/minder lichting, uitsluiting schadeverantwoordelijkheid, enz.;
- Het bijhouden van kraanstaten;
- Het geven van aanwijzingen aan de kraanmachinist over het gebruik van de juiste grijper alsmede het geven van aanwijzingen over de juiste laad-losmethode;
- Het geven van aanwijzingen en coördineren van de juiste wijze van tremmen;
- Het rapporteren van afwijkingen op de gegeven aanwijzingen;
- Het assisteren van de walbaas bij het ijken van binnenschepen en duwbakken en het verzorgen van de ijkattesten;
- Het bewaken van veiligheids-, kwaliteits- en milieuvoorschriften;
- Het mede-organiseren van werkoverleg binnen de ploeg;
- Het, in overleg met de Chef Walbaas, vervangen van de walbaas van dienst bij diens afwezigheid en het assisteren van de walbaas van dienst bij diens werkzaamheden tijdens periodes dat geen laad- en/of booractiviteiten van schepen plaatsvinden.

Hij is verantwoordelijk voor een optimale behandeling van de producten van klanten en de kwaliteit van het werk van zijn ploeg.

Bevoegdheden:

Is bevoegd de belading/lossing stil te leggen als hij gebreken constateert ten aanzien van de ARBO-, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel.

Plaats in de organisatie:

De voorman/toezichthouder werkt onder de dagelijkse leiding van de walbaas van dienst en ressorteert onder het hoofd exploitatie.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

1^e BEDRIJFSELEKTRICIEN

Categorie C

Dagdienst

Technische Dienst

De 1^e bedrijfselektricien stuurt de collega-elektriciens aan en is mede verantwoordelijk voor het beheer en de ontwikkeling van alle elektrotechnische bedrijfsmiddelen en het storingsvrij houden hiervan. Hij neemt deel aan de storingsdienst die buiten de normale werktijden per toerbeurt is geregeld.

Verantwoordelijkheden:

- Hij zorgt voor het in stand houden en doelmatig functioneren van alle elektrische systemen van de bedrijfsmiddelen in de ruimste zin van het woord op beide terminals.
Hieronder als belangrijkste te verstaan:
 - Productiemiddelen: kranen, laadschoppen, transportinstallatie, zeefinstallatie, gebouwen, aggregaten enz.
 - Hulpmiddelen: sproeiwagens, lichtmasten, trucks, terreininstallaties, gereedschappen, enz.
- Voor het handhaven van een goede technische staat van onderhoud organiseert hij het preventief en correctief onderhoud.
- Naast het zelf uitvoeren van genoemd onderhoud stuurt de bedrijfselektricien de collega-elektriciens aan.
- Indien noodzakelijk huurt hij (in overleg met het Hoofd Technische Dienst) personeel van derden in en stuurt deze aan.
- Hij rapporteert aan het Hoofd Technische Dienst.
- Om alert te kunnen reageren op storingen aan bedrijfsmiddelen heeft hij de beschikking over een afdelings mobiele telefoon.
- Om een redelijke werkbelasting ten aanzien van storingen te verkrijgen zet hij in samenspraak met de directe chef en de bedrijfselektricien(s) een storingsrooster op. Dit rooster wordt bekend gemaakt bij de staf Exploitatie en de staf Technische Dienst.
- Hij zorgt voor het bestellen en beheren van de voor onderhoud noodzakelijke reserveonderdelen en -materialen. Voor het bestellen en beheren maakt hij gebruik van het magazijn computerprogramma.
- Voor bestellingen boven € 2.500,-- dient hij goedkeuring aan het Hoofd Technische Dienst te vragen.
- Tot zijn taak behoort ook het begeleiden c.q. mede begeleiden van projecten gericht op instandhouding en/of verbetering van de bestaande bedrijfsmiddelen. Eveneens is zijn elektrotechnische inbreng bij nieuwbouwprojecten voorzien.
- Hij dient ervoor te zorgen dat de elektriciens hem bij afwezigheid kunnen vervangen.
(Zie ook functieomschrijving bedrijfselektricien.)

Bevoegdheden:

Is bevoegd de activiteiten stil te leggen indien hij gebreken constateert ten aanzien van de ARBO-, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken dat er gevaar dreigt voor mensen en/of materieel.

Plaats in de organisatie:

De 1^e bedrijfselektricien werkt onder de dagelijkse leiding van en ressorteert onder het Hoofd Technische Dienst. Categorie C.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

BEDRIJFSELEKTRICIEN

Categorie C

Dagdienst

Technische Dienst

De bedrijfselektricien is mede verantwoordelijk voor het beheer en de ontwikkeling van alle elektrotechnische bedrijfsmiddelen en het storingsvrij houden hiervan. De storingsdienst buiten de normale werktijden is per toerbeurt geregeld.

Verantwoordelijkheden:

- Mede verantwoordelijk voor het beheer en de ontwikkeling van alle elektrotechnische bedrijfsmiddelen, zowel op de bedrijfslocatie Vlissingen als in Terneuzen als op de locatie waar de drijfkransen zich bevinden.
- Mede verantwoordelijk voor het storingsvrij functioneren door o.m. preventief onderhoud van alle relevante bedrijfsmiddelen waaronder onze kranen, transportinstallaties etc.
- Direct aansturen en uitvoeren van de benodigde controle op ingehuurd personeel en uitbesteed werk.
- Overleg voeren over het uitbesteden van werk aan derden, het begeleiden van elektrotechnische projecten en adviseren bij de inkoop van technische verbruiks- of gebruiksgoederen.

Bevoegdheden:

De bedrijfselektricien is bevoegd de activiteiten stil te leggen als hij technische gebreken constateert zodanig dat er gevaar dreigt voor mens en materieel.

Plaats in de organisatie:

De bedrijfselektricien werkt onder de dagelijkse leiding van de assistent Hoofd Technische Dienst en ressorteert onder het Hoofd Technische Dienst.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

MAGAZIJNBEDIENDE

Categorie C

Dagdienst

Technische Dienst

De magazijnbediende zorgt voor het nauwkeurig bijhouden van voorraden binnen het magazijn of de als magazijn dienende opslagruimten, waaronder ook te rekenen de opslag van gasolie en smeerolie. Hij doet dit voor zowel de terminal in Terneuzen als in Vlissingen.

Het beheer van de opgeslagen goederen inclusief bestellingen, uitgifte en controle behoort tot de normale werkzaamheden die de magazijnbediende verricht binnen de Inkoop afdeling in dagdienst.

Verantwoordelijkheden:

- Beheer van de opgeslagen goederen in de magazijnen van het bedrijf vanuit het centrale magazijn in het bedrijfsgebouw aan de Massagoedhaven. Hiervoor is een nette en ordelijke opslag van de betreffende stukken noodzakelijk.
- Het registreren van de aantallen goederen en het aanhouden van minimum voorraden
- Ter aanvulling inkopen van goederen bij standaard leveranciers volgens een door het Hoofd Inkoop goedgekeurde procedure
- Het signaleren van prijsverschillen, wijzigingen in leveringscondities, vervangende onderdelen enz. bij het Hoofd Inkoop
- Het registreren van de magazijnadministratie volgens de vereiste procedures in het centrale computersysteem van het bedrijf
- Controle van de rekeningen voor de betreffende leveranties aan de hand van de uitgestelde opdrachten
- Het verzorgen van de baliedienst voor de uitgifte van goederen aan het personeel van Ovet of inhuurpersoneel en het nauwkeurig toezicht houden op de uitgifte van gereedschappen (met registratie)
- Ontvangst en controle van goederen en het bedienen van de heftruck of andere mechanische hulpmiddelen voor het ordelijk en op de juiste plaats brengen van de betreffende goederen
- Het uitvoeren van kleine onderhoudswerkzaamheden
- Het schoonhouden van de centrale magazijnruimte

Bevoegdheden:

- het inkopen van goederen volgens strikt door het Hoofd Inkoop voorgeschreven richtlijnen vastgelegd in een procedure
- het personeel de toegang ontzeggen tot de als magazijnruimte dienende lokaliteiten

Plaats in de organisatie:

- De magazijnbediende werkt onder leiding van het Hoofd Inkoop
- Dagdienst, categorie C van de CAO voor Stuwadoors en Technische Dienst

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

MONTEUR

Categorie C

Dagdienst

Technische Dienst

Functiegebied:

De monteur zorgt voor preventief onderhoud, onderhoud en reparatie van alle bij Ovet in gebruik zijnde bedrijfsmiddelen. Hieronder vallen o.a.:

- productiemiddelen: kranen, terreinen en gebouwen, loaders, enz.
- hulpmiddelen: lichtmasten, gereedschappen en andere hulpmiddelen
- alle voorkomende reparatiewerkzaamheden, waaronder het repareren van stuwadoorsschades

De storingsdienst buiten de normale werktijden is onderdeel van de functieconsignatiedienst.

Verantwoordelijkheden:

- In samenwerking met de dienstdoende inspecteur toezicht uitoefenen op de technische staat van de bedrijfsmiddelen en het uitvoeren van alle voorkomende reparaties hieraan.
- Deelname aan intern en extern overleg met betrekking tot het uit te voeren onderhouds- en reparatiewerk.
- Direct aansturen en uitvoeren van de benodigde controle op ingehuurd personeel en uitbesteed werk.

Bevoegdheden:

De monteur is bevoegd de activiteiten stil te leggen als hij technische gebreken constateert zodanig dat er gevaar dreigt voor mens en materieel.

Plaats in de organisatie:

De monteur werkt onder de dagelijkse leiding van de assistent Hoofd Technische Dienst en ressorteert onder het Hoofd Technische Dienst.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

MEDEWERKER KAM

Categorie C

Dagdienst

Technische Dienst

De medewerker KAM werkt aan het beschermen van het bedrijf tegen de negatieve gevolgen van lawaai, (ongewenste) emissie van stof, mors in bodem en/of water en andere taken welke rechtstreeks of indirect met kwaliteit, arbo en het milieu verband houden. E.e.a. met inachtneming van de door het bedrijf opgestelde procedures.

Verantwoordelijkheden:

- Werkt in een ploegdienst, een en ander volgens de geldende CAO. Is bereid binnen redelijke grenzen extra werk te verrichten, teneinde samen met de collega's te komen tot een volledige bezetting van de dienst.
- Sproeit met een sproeiwagen de partijen, wegen en andere oppervlakken om stof te onderdrukken. Hij onderdrukt met een sproeiwagen de uitwerp van stof uit grijpers, loaderbakken, zeef- en andere bewerkingsinstallaties. Hij veegt het terrein met de veeginstallatie.
- Volgt elke shift samen met de collega's bij het overdragen van de dienst de weersvoorspelling en neemt alle maatregelen (in overleg met Bedrijfsleider Ovet Screening) om te verwachten slechte situaties te beheersen (zoals het organiseren van continu bezetting van de sproeiwagens, eventuele inhuur van vacuümveegwagens, sproeitrekkercombinaties, e.d.).
- Draagt zorg voor het in goede staat houden van de spuitmiddelen, waterwagens en andere. Voert daartoe, onder verantwoordelijkheid van de TD smeerbeurten, oliepeilcontroles en klein technisch onderhoud uit, echter met dien verstande dat de bewakingstaak altijd voor gaat.
- Verzorgt naar behoefte aanvullende maatregelen zoals het afdekken van partijen, het besproeien met vastleggend middel, het verzorgen van voldoende voorraden van de chemische toevoegingen, netten enz. Houdt de situatie bij in een administratie (logboek).
- Verzorgt de bewaking van de trechterinstallatie samen met de Exploitatie en TD voor sterk stuifgevoelige lossingen. Het technisch beheer onder verantwoordelijkheid van de TD, transport, en goede werking wordt door de milieumedewerker en zijn collega's verzorgd.
- Beheert samen met de collegae de filterinstallatie voor regenwater, verzorgt een ongestoord filterproces, beheert een logboek ter plaatse. Houdt bij welke gootsystemen kritisch zijn voor/door aanslibbing en zorgt voor een tijdige verwijdering van slib.
- Beheert samen met de collega's en i.o.m. de Exploitatieafdeling de slibbassins en de voorraden terug te voeren slib.
- Verzorgt samen met de Exploitatieafdeling en onder verantwoordelijkheid van de Technische Dienst het beheer van terreinverlichting en andere hulpmiddelen.
- Verzorgt samen met de Exploitatieafdeling en de Technische Dienst de inzameling en het tijdelijk beheer van het bedrijfsafval en van het gevaarlijk afval.
- Voert na uitdrukkelijke toestemming door Bedrijfsleider Ovet Screening diensten uit voor de Exploitatieafdeling (fatsoeneren terreinen/partijen en/of bedienen nazeef) en/of voor de Technische Dienst.
- Neemt deel aan het afdelingsoverleg.

Bevoegdheden:

- Is bevoegd advies uit te brengen aan de exploitatieleiding teneinde de werkzaamheden in kwestie te stoppen of zodanig te veranderen dat hinder als gevolg van dit werk wordt vermeden of beperkt.
- Is bevoegd maatregelen te nemen voor de navolging van de KAM-aspecten door de ingehuurde milieudiensten, zoals daar zijn vacuümveegwagens, vacuümzuigwagens, sproeitrekkercombinaties, afvalinzamelingwagens etc.

Plaats in de organisatie

De medewerker werkt onder de dagelijkse leiding van de bedrijfsleider Ovet Screening, waaronder hij tevens ressorteert. Hij werkt samen met collega's in het bewaken van de milieuverplichtingen, waaronder het sproeien van de risicoplakken op de terreinen in Terneuzen en in Vlissingen.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

HAVEN- EN TERREINWERKER MET ERVARING

Loongroep 1

De Haven- en terreinwerker verricht zijn werkzaamheden op de terreinen. Hij assisteert bij zowel de verplaatsings- en bewerkingsactiviteiten van goederen als bij het laden en lossen. In deze functie vindt tevens opleiding tot laadschopchauffeur A plaats en zal de bediening van de laadschop dus reeds een wezenlijk onderdeel van de functie vormen.

Verantwoordelijkheden:

- Het nauwgezet uitvoeren van opdrachten m.b.t. de aan hem opgedragen werkzaamheden waarbij de voorgeschreven Kwaliteits- Arbo- en Milieuaspecten en -procedures maatgevend zijn.
- Het uitvoeren van het voorgeschreven dagelijkse onderhoud van de installatie(s) waarop men ingedeeld is, alsmede het assisteren bij kleine reparaties/onderhoudswerkzaamheden.
- Het schoonhouden van de cabine van de machine(s) waarop men de werkzaamheden verricht en het schoonmaken van de machine(s) zelf na het beëindigen van de opgedragen taken.
- Het direct rapporteren van schade aan apparatuur en installaties waarop men opleiding volgt c.q. die men reeds zelfstandig bedient.
- Het verrichten van assistentie bij het rangeren van wagons.
- Het assisteren bij het opstellen/verplaatsen van mobiele band- , stacker- en overige bewerkingsinstallaties.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van de ARBO-, milieu- en / of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De Haven- en terreinwerker ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van walbaas/voorman.

Tevens wordt een mentor toegewezen.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding laadschopchauffeur A, middels certificaat.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

LAADSCHOPCHAUFFEUR A

Loongroep 2

De laadschopchauffeur A verricht zijn werkzaamheden op de terreinen en met de laadschop ook in scheepsruimen.

Hij draagt t.o.v. loongroep 1, in toenemende mate van zelfstandigheid, zorg voor zowel de belading, de verplaatsing als de bewerkingsactiviteiten van goederen.

In deze functie vindt tevens de opleiding tot laadschopchauffeur B plaats.

Verantwoordelijkheden:

- Alle taken vermeld onder verantwoordelijkheden in loongroep 1.
- Het rapporteren van verplaatste/geladen/geloste tonnages alsmede draaiuren m.b.t. de uitgevoerde werkzaamheden.
-

Bevoegdheden:

Alle bevoegdheden als genoemd in loongroep 1.

Plaats in de organisatie:

De laadschopchauffeur A ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van walbaas/voorman.

Tevens wordt een mentor toegewezen.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding laadschopchauffeur B, middels certificaat.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

LAADSCHOPCHAUFFEUR B

Loongroep 3

De laadschopchauffeur B verricht zijn werkzaamheden op de terreinen en met de laadschop ook in scheepsruimen.

Hij draagt t.o.v. loongroep 2, in toenemende mate van zelfstandigheid, zorg voor zowel de belading, de verplaatsing als de bewerkingsactiviteiten van goederen.

In deze functie vindt tevens de eindopleiding tot laadschopchauffeur plaats.

Verantwoordelijkheden:

- Alle taken vermeld onder verantwoordelijkheden in loongroep 1 en 2.
- Het verrichten van assistentie bij het verhalen van pontons c.q. drijvende kranen met behulp van de laadschop.

Bevoegdheden:

Alle bevoegdheden als genoemd in loongroep 1.

Plaats in de organisatie:

De laadschopchauffeur B ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van walbaas/voorman.

Tevens wordt een mentor toegewezen.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding laadschopchauffeur C, middels certificaat en ROC-certificaat.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

LAADSCHOPCHAUFFEUR

Loongroep 4

De laadschopchauffeur verricht zijn werkzaamheden op de terreinen en met de laadschop ook in scheepsruimen.

Hij draagt zelf zorg voor zowel de belading, de verplaatsing als de bewerkingsactiviteiten van goederen. In deze functie vindt tevens de opleiding tot machinist mobiele kraan plaats.

Verantwoordelijkheden:

Alle taken en verantwoordelijkheden genoemd in loongroep 1, 2 en 3.

Bevoegdheden:

Alle bevoegdheden als genoemd in loongroep 1.

Plaats in de organisatie:

De laadschopchauffeur ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van walbaas/voorman.

Tevens wordt een mentor toegewezen.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding machinist mobiele kraan, middels certificaat.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

CHAUFFEUR/MACHINIST TERREINMACHINES

Loongroep 5

De chauffeur/machinist terreinmachines verricht zijn werkzaamheden op de terreinen en met de ter beschikking gestelde productiemiddelen ook in scheepsruimen.

Hij draagt zelf zorg voor zowel de verplaatsing en bewerkingsactiviteiten van goederen als voor het laden en lossen met behulp van de ter beschikking gestelde productiemiddelen waaronder de mobiele kraan.

In deze functie vindt, na akkoord Directie, tevens de opleiding tot machinist drijvende kraan plaats.

Verantwoordelijkheden:

Alle taken en verantwoordelijkheden genoemd in loongroep 1, 2, 3 en 4.

Bevoegdheden:

Alle bevoegdheden als genoemd in loongroep 1.

Plaats in de organisatie:

De chauffeur/machinist ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van walbaas/voorman.

Tevens wordt een mentor toegewezen.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding machinist drijvende kraan, middels certificaat.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

CHAUFFEUR/ASPIRANT MACHINIST

Loongroep 6

De chauffeur/aspirant machinist verricht zijn werkzaamheden op alle bedrijfsmiddelen en assisteert bij de diverse overige terminalwerkzaamheden.

In deze functie kan, na akkoord Directie, een opleiding tot allround chauffeur/machinist en/of specifieke vakopleiding(en) een aanvang nemen zodat ook diverse additionele taken uitgevoerd kunnen worden.

Verantwoordelijkheden:

- Alle taken en verantwoordelijkheden genoemd in loongroep 1, 2, 3, 4 en 5.
- De bediening van de drijvende kranen.
- Het schoonhouden van de ruimtes van de kra(a)n(en), kraandekken en pontons.
- Het verrichten van, en assistentie geven bij, het verhalen en afmeren van drijvende kranen en pontons.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van de ARBO-, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De chauffeur/aspirant machinist ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt bij het uitvoeren van exploitatiewerkzaamheden onder de dagelijkse leiding van walbaas/voorman. Buitenom de periodes dat exploitatiewerkzaamheden uitgevoerd worden, werkt de machinist onder leiding van de Inspecteur TD of direct leidinggevende.

Voorwaarden doorstroming:

Afronding opleiding senior chauffeur/machinist, middels certificaat.

FUNKTIEOMSCHRIJVING voor de functie van:

MACHINIST

Loongroep 7

De machinist verricht zijn werkzaamheden primair aan boord van de drijvende kranen.

Verantwoordelijkheden:

- De bediening van de drijvende kraan, alsmede de mobiele kraan.
- Het nauwgezet uitvoeren van opdrachten m.b.t. de aan hem opgedragen werkzaamheden waarbij de voorgeschreven Kwaliteits- Arbo- en Milieuaspecten en werkinstructies en -procedures maatgevend zijn.
- Het uitvoeren van de voorgeschreven dagelijkse onderhoudswerkzaamheden en de technische controles aan de machine(s) waarop men ingedeeld is, alsmede het assisteren bij reparaties en onderhoudswerkzaamheden.
- Het schoonhouden van de ruimtes van de kra(a)n(en) en bedieningsruimtes.
- Het schoonmaken van kraandekken en fenderpontons en materieel waarop men ingedeeld is.
- Het direct rapporteren van schade aan materieel, schepen en lading en het zonodig noteren en schriftelijk rapporteren van verplaatste/geladen/geloste tonnages, draaiuren en uitgevoerde onderhoudswerkzaamheden.
- Het verrichten van, en assistentie geven bij, het verhalen en afmeren van drijvende kranen en fenderbakken.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van de ARBO-, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De machinist ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt bij het uitvoeren van exploitatiewerkzaamheden onder de dagelijkse leiding van walbaas/voorman. Buitenom de periodes dat exploitatiewerkzaamheden uitgevoerd worden, werkt de machinist onder leiding van de Inspecteur TD of direct leidinggevende.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

ALLROUND MACHINIST/CHAUFFEUR

Loongroep 8

De allround machinist/chauffeur verricht zijn werkzaamheden op alle bedrijfsmiddelen en assisteert bij de diverse overige terminalwerkzaamheden.

Verantwoordelijkheden:

- Alle taken en verantwoordelijkheden genoemd in loongroep 1, 2, 3, 4, 5, 6 en 7.
- In principe worden de voormannen uit loongroep 8 gerekruteerd.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van de ARBO-, milieu- en/of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De allround machinist/chauffeur ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt bij het uitvoeren van exploitatiewerkzaamheden onder de dagelijkse leiding van walbaas/voorman. Buitenom de periodes dat exploitatiewerkzaamheden uitgevoerd worden of op verzoek werkt de functionaris onder leiding van de Inspecteur TD of direct leidinggevende.

FUNCTIEOMSCHRIJVING

voor de functie van:

LOODSBAAS

De loodsbaas verricht zijn werkzaamheden in en om en in relatie tot de loods.

De loodsbaas geeft leiding, coördineert en houdt toezicht op de uitvoering van werkzaamheden in de loods.

Hiertoe krijgt hij instructie van de assistent hoofd exploitatie.

Hij assisteert bij zowel de verplaatsings- en bewerkingsactiviteiten van goederen als bij het laden en lossen.

Verantwoordelijkheden:

- Voor de inslag van product in de loods, bediening van beladinginstallaties.
- Ingangscntrole van product behorende bij de inslag van de producten in de loods.
- Behandelen van auto's voor afslag (wegen, beladen, etc.).
- Toezicht op afslag uit de loods in het algemeen.
- Beheer van de producten in de loods, periodieke controles, rapportage etc.
- Contact met de klant t.b.v. de coördinatie van de afslag per as (EPZ).
- Reinigen van de loods en omgeving.
- Basis onderhoud van de loods en bijbehorende installaties.
- Het nauwgezet uitvoeren van opdrachten m.b.t. de aan hem opgedragen werkzaamheden waarbij de voorgeschreven Kwaliteits- Arbo- en Milieuaspecten en -procedures maatgevend zijn.
- Het uitvoeren van het voorgeschreven dagelijkse onderhoud van de installatie(s) waarop men ingedeeld is, alsmede het assisteren bij kleine reparaties/onderhoudswerkzaamheden.
- Het schoonhouden van de cabine van de machine(s) waarop men de werkzaamheden verricht en het schoonmaken van de machine(s) zelf na het beëindigen van de opgedragen taken.
- Het direct rapporteren van schade aan apparatuur en installaties waarop men opleiding volgt c.q. die men reeds zelfstandig bedient.
- Het verrichten van assistentie bij het rangeren van wagons.
- Het assisteren bij het opstellen/verplaatsen van mobiele band-, stacker- en overige bewerkingsinstallaties.
- Werken vanuit een klantgerichte instelling.
- Open communicatie op basis van bedrijfsbrede competenties.
- Alle taken en verantwoordelijkheden genoemd in loongroep 1, 2, 3, 4 en 5.

Bevoegdheden:

Is bevoegd zijn opdracht te onderbreken als hij gebreken constateert ten aanzien van de ARBO-, milieu- en / of veiligheidsvoorschriften, dan wel zodanige technische gebreken constateert dat er gevaar dreigt voor mens en/of materieel. Deze onderbreking en de reden ervan dient direct aan de dagelijkse leiding gemeld te worden.

Plaats in de organisatie:

De loodsbaas ressorteert onder het Hoofd Exploitatie en werkt onder de dagelijkse leiding van de assistent hoofd exploitatie.

Functie-eisen

- In bezit van geldig persluchtcertificaat
- computervaardigheden

BIJLAGE I-IV

Onderhandelingsresultaat cao OVET 1 januari 2013 t/m 31 december 2014

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 2 jaar en loopt van 1 januari 2013 tot 1 januari 2015.

2. Werkgelegenheid

Ovet garandeert, behoudens disfunctioneren van werknemers gedurende 3 jaar (tot en met 2015) de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2014 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hadden. Bij terugval van tonnen (hoeveelheid) danwel financiële omzet van minimaal 20% t.o.v. het tonnage of omzetpercentage 2013 komt deze garantie te vervallen en zal voor de eventueel hieruit voortvloeiende ontslagen de alsdan vigerende kantonrechtformule worden gehanteerd. Deze werkgelegenheids-garantie gaat er van uit dat tenminste 3 tot mogelijk 6 Ovet-werknemers bij de kolenwasserij van Enerco tewerkgesteld kunnen worden.

3. Wijziging diensten Terneuzen

In verband met de structurele vermindering van werk in Terneuzen zal onderzocht worden of het aantal ploegen in Terneuzen van 3 naar 2 teruggebracht kan worden. Om dit met zekerheid vast te kunnen stellen zal een proef tot eind 2014 georganiseerd worden. De nachtploeg van de bezetting in Terneuzen zal worden verdeeld over de verschillende diensten (ochtend, avond en nacht) in Vlissingen. Hiervoor wordt een vast schema opgesteld zodat de medewerkers duidelijk zicht hebben op hun rooster. Eind 2014 zal door partijen worden geëvalueerd of deze proef naar een definitieve situatie (afhankelijk van mate van inzet in de nacht in Terneuzen), kan worden omgezet. Tijdens de periode tot 1-1-2015 zal een registratie van bezetting in de nacht (hoeveel, frequentie), met de aard van de uitgevoerde werkzaamheden worden gevoerd. De OR zal hierover in de overlegvergadering worden geïnformeerd. Streven is er op gericht reeds gemaakte afspraken op gebied van verlof e.d. te respecteren.

4. Enerco

Als gevolg van de dan uitgebreide bezetting in Vlissingen (door hetgeen onder 3 is vermeld) zal een structurele tewerkstelling bij Enerco, om de kolenwasinstallatie te bedienen, van drie medewerkers (één per dienst) worden opgezet. Deze drie medewerkers blijven bij OVET B.V. in dienst. Hiervoor zal een groep medewerkers worden opgeleid. Hierbij wordt uitgegaan van minimaal 12 man (in eerste instantie bij voorkeur met standplaats Vlissingen) loongroep 1 t.m. 6 exclusief de toegewezen loongroep 6 man. Ad hoc kan de bezetting in overleg met Enerco en afhankelijk van het werkaanbod bij Ovet tot maximaal 6 medewerkers worden uitgebreid. Uitgangspunten hierbij zijn:

- a. alleen niet-structurele inhuur bij OVET B.V. toe te staan
- b. tewerkstelling van 3 man bij Enerco, behoudens structurele behoefte bij OVET B.V., veilig te stellen.

De werktijden van de ploegen sluiten aan bij OVET B.V., voor de rest gelden de Enerco regels (schaft e.d.). Tot eind 2014 wordt een registratie opgezet die inzicht biedt in de mate van inhuur voor cao-taken (niet voor tremmers e.d.) ten gevolge van de bediening van de kolenwasinstallatie. Maandelijks zal OVET B.V. de OR hierover schriftelijk informeren.

5. Standplaats kraan 10

Voorts, zal de situatie van Kraan 10, die al geruime tijd structureel gestationeerd wordt in de Kaloot, geformaliseerd worden: Kraan 10 zal definitief de Kaloot als standplaats krijgen

6. Inkomen

APC

Het systeem van automatische prijscompensatie wordt in de nieuwe cao ongewijzigd voortgezet. Dit betekent:

Per 1 januari 2013: 2,03% prijscompensatie en

Per 1 januari 2014: 1,01% prijscompensatie.

Daarnaast is sprake van de volgende loonsverhogingen:

Direct na afsluiten cao: 0,75% over jaarloon 2013 eenmalig

Per 1 januari 2014 : 1.75 % initieel

7. Zorgverzekering

Vanaf 2011 wordt de stijging van het basispakket en de excellentverzekeringen conform de BGZC aanbieding maandelijks vergoed. Wij wensen deze systematiek te continueren. Voor 2013 en 2014 betekent dit:

Basispakket	2013 € 96,32	2014 € 90,88	Verschil -€5,44
-------------	--------------	--------------	-----------------

Aanvullend pakket Excellent	2013 € 31,55	2014 € 32,82	Verschil €1,27
-----------------------------	--------------	--------------	----------------

Tand Excellent pakket	2013 € 32,52	2014 € 31,52	Verschil € 0,00
-----------------------	--------------	--------------	-----------------

Totale maandvergoeding van € 31,49 in 2013 gaat dus met -€4,17 naar € 27,32 in 2014.

8. Winstdeling/Resultaatafhankelijke uitkering:

De minimale winstuitkering, bij een resultaat van tenminste 5 % (verhouding netto resultaat en omzet) wordt per 1 januari 2014 € 527,47.

9. Pensioen

Om op een kostenneutrale manier invulling te geven aan de wettelijke wijzigingen per 1 januari 2015 zullen partijen in een werkgroep nadere afspraken maken. De externe ondersteuning vanuit AonHewitt is hierbij voorzien.

10. Vitaliteitsregeling geboortejaren 1950 tot en met 1959

Ten einde tegemoet te komen aan de latere ingangsdatum van de AOW-uitkering spreken partijen de navolgende regeling af: de werknemer kan er voor kiezen om na de leeftijd van 60 jaar gedurende twee jaar gebruik te maken van een regeling 80 % werken, 90 % loon en 100 % pensioenopbouw. Na beëindiging van deze regeling dient de werknemer met pensioen te gaan. Vanuit SVBPVH krijgt de werkgever per deelnemende werknemer een vergoeding van 12.500,- euro.

Voor de periode tussen 65 jaar en aanvang AOW uitkering komt de werknemer, bij deelname aan bovengenoemde regeling, in aanmerking voor een vergoeding (stimuleringspremie) vanuit SVBPVH (voor de hoogte van deze premie wordt verwezen naar het reglement). Bij deelname aan de vitaliteitsregeling worden alle vakantiedagen pro rata (80 %) toegekend (art. A 20, A 21 en B 5/bijlage I-II).

11. Aanpassing artikel 14 cao (bonusregeling)

De bonus regeling blijft ook voor de duur van deze cao van toepassing. Voorts zullen partijen de tekst toetsen aan de toegepaste praktijk.

12. Per 1 januari 2014 staat aan werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden artikel 6 Hoofdstuk III een totaalbedrag van € 68,06 per werknemer gereserveerd (34,03 euro over 2012 en 34,03 euro over 2013). Partijen spreken af om de werkgeversbijdrage per 1-1-2014 te verhogen naar 0,2 % van de loonsom van de werknemers onder de cao.

In de cao worden de navolgende artikelen hierover opgenomen.

Artikel werkgeversbijdrage

"De werkgever zal vanaf 1-1-2014 jaarlijks een bijdrage ter grootte van 0,2 % (ingående 1-1-2015: 0,3%) van de bruto loonsom beschikbaar stellen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten van de vakbonden die partij zijn bij deze cao voor de werknemers die onder deze cao vallen. Het door de sector Havens van FNV Bondgenoten vierjaarlijks te organiseren havenwerkerscongres wordt mede hieruit gefinancierd.

Bonden zullen desgevraagd aantonen dat de bijdrage ook daadwerkelijk is besteed aan bovengenoemde doelen, zulks onder verbeurte van de bijdrage. Indien de bijdrage niet wordt betaald omdat (een van de) bonden niet aan voormelde verplichtingen heeft voldaan, dan zal met de vakbondskaderleden in het bedrijf nader overleg plaatsvinden over de aanwending van de niet betaalde gelden. Uitgangspunt blijft daarbij dat deze beschikbaar blijven voor scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten binnen de sector Havens van bonden.

Artikel organisatieverlof

1. Aan een werknemer die lid is van één der werknemersorganisaties, waarmee deze overeenkomst is aangegaan, zal met inachtneming van het hieronder in lid 2 bepaalde vrijaf worden gegeven met behoud van salaris - hierna te noemen organisatieverlof - voor de volgende activiteiten:
 - a) het deelnemen aan bondscongressen, bondsraad of daarmee gelijk te stellen bijeenkomsten;
 - b) het deelnemen aan door genoemde werknemersorganisaties georganiseerde cursussen.
 2. Hierbij gelden de navolgende maxima:
 - a) Per georganiseerde werknemer kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 10 organisatieverlof-dagen per jaar worden opgenomen.
In bijzondere gevallen kan, voor met name genoemde vakbondsleden die kaderfuncties vervullen, dit aantal - in overleg tussen partijen en de werkgever - worden verhoogd.
 - b) De werkgever zal vanaf 1-1-2015 voor een organisatieverlofdag een vergoeding¹ van de betreffende werknemersorganisatie ontvangen, welke deze organisatie bekostigt uit de werkgeversbijdrage van 0,3% per 1-1-2015 van de loonsom ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten.
 3. Onder salaris te verstaan het (schema)salaris dat betrokkene bij arbeid zou hebben ontvangen.
13. De verjaringstermijn van vakantiedagen (zowel de wettelijke als de bovenwettelijke) wordt gesteld op 5 jaar. Tijdens arbeidsongeschiktheid worden vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) volledig opgebouwd. Bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, waarbij de werknemer op arbeid-therapeutische basis wordt ingezet of vervangende aangepaste werkzaamheden verricht dan wel bij volledige arbeidsongeschiktheid worden vakantiedagen afgeschreven wanneer met instemming van de bedrijfsarts vakantie wordt opgenomen.

BIJLAGE I-V Minnelijke oplossing van geschillen artikel 5 van de cao

Geachte medewerkers,

Namens de kaderleden FNV is een beroep gedaan op bovenvermeld artikel van de cao. Het probleem bestond uit de interpretatie over de invulling van het personeel op de kraan en de opvulling van de vrijkomende vacatures op de kraan. Op 15 september jl. hebben de cao-partners deze kwestie besproken en hebben het volgende akkoord gesloten.

In totaliteit worden er 24 kraanmachinisten aan de vier kranen toegewezen. Dit betreft de loongroep 7 medewerkers, aangevuld door loongroep 6. De loongroep 7 zal via natuurlijk verloop tot 12 worden teruggebracht, de huidige situatie zal waarschijnlijk ca. 18 loongroep 7 medewerkers opleveren. De loongroep 6 medewerkers kunnen solliciteren naar de resterende toe te wijzen plaatsen per kraan. Loongroep 6 medewerkers die niet toegewezen zijn, staan in de wachtrij en kunnen bij vrijkomende plaatsen solliciteren naar vacatures voor de toewijzing van loongroep 6, 7 en 8. De toewijzing geschiedt per kraan en per locatie, dus iedere ploeg (A t/m F) zal vier toegewezen (loongroep 7 en 6) medewerkers hebben.

Om te voorkomen dat medewerkers misschien op andere graden een keuze voor een bepaalde loongroep hebben gemaakt, zal de inventarisatie opnieuw worden uitgevoerd. Na de inventarisatie zal, zonedig, een vacature voor loongroep 6 per kraan (en dus per standplaats) worden opgesteld. Overigens zal de inventarisatie alleen voor de loongroepen 6 en hoger gelden, omdat zich voor de loongroep 1 t/m 5 geen wijzigingen hebben voorgedaan. Voorts zullen na de inventarisatie met alle medewerkers gesprekken worden gevoerd.

Eventuele salarisconsequenties zullen per individu worden afgewikkeld. Ook zullen uitvoeringsregels worden opgesteld, die ter goedkeuring aan de OR worden voorgelegd.

Overige zaken die in het overleg aan de orde zijn gekomen:

- Evaluatie functieomschrijving van de milieudienst. Gezamenlijk voorstel medewerkers/directie akkoord bevonden. Wel zullen nog regels ter goedkeuring aan de OR worden voorgelegd.
- Criteria voor de salarisgroepen van de TD zullen in overleg met betrokken personeel (conform proces milieudienst) concreter worden gemaakt.
- Opleidingsmatrix zal aan OR worden voorgelegd.
- Afbestellen afmeerregeling. Nader onderzoek door directie volgt.
- Directie licht uitwisselingsmogelijkheden Verbrugge toe.
- Presentatie ATM voor mogelijke en gedeeltelijke 4-ploegendienst (Protocol cao: overwerk in relatie tot rooster en ouderenbeleid). Presentatie wordt aan OR beschikbaar gesteld en in de OR-cursus van oktober besproken. Voortgang via OR en cao-overleg.

BIJLAGE I-VI Milieudienst

Voor de ploegentoeslag geldt per 16 oktober 2006 een toeslag van 34,06 % bovenop uren die vallen buiten de periode van 08.00 uur tot 16.00 uur. Er wordt in het huidige rooster van de milieumedewerker de laatste week dagdienst gelopen, in het nieuwe rooster wordt dit ochtenddienst (de zogenoemde "2^e ochtenddienst"). Hierdoor zijn er 2 uren meer buiten de periode van 08.00 tot 16.00 uur, hetgeen resulteert in een stijging van de ploegentoeslag van 17 naar 20 %.

De huidige ploegentoeslag van 17 % is als volgt tot stand gekomen:

- 11,35 % berekend voor uren die vallen buiten de periode van 08.00 tot 16.00 uur.
- 5,65 % extra als "vergoeding" voor consignatie.

De nieuwe ploegentoeslag komt uit op 14,38 % berekend voor uren die vallen buiten de periode van 08.00 tot 16.00 uur en 5,65 % vergoeding voor consignatie, hetgeen opgeteld afgerond op 20 % terecht komt.

- 1) De wisseltoeslag ("sprongtoeslag") geldt voor iedere springdag, zowel voor springen van ochtend naar middag als omgekeerd en is als volgt tot stand gekomen:
Een sprong van ochtend- naar middagdienst resulteert in 3,5 uren meer (5,5 in plaats van 2 uren) buiten de periode van 08.00 tot 16.00 uur, hetgeen resulteert in een wisseltoeslag van 15,89 % per dag financieel of 1,2 uur TVT.
De wisseltoeslag goed vastleggen in de urenregistratie.
- 2) Voor het optimaliseren van de arbo omstandigheden op de nazeef (geluid, stof, klimaat en ergonomie) vragen de milieumedewerkers om de gepaste prioriteit, en niet enkel voor hen maar ook voor de andere nazeefbedieners van de Schepper en van Exploitatie. MvdE doet z.s.m. een projectaanvraag voor het project optimalisatie arbo omstandigheden nazeef
- 3) De procedure nog even ter verduidelijking:
 - Het CAO-voorstel is nu een aantal maal onderling besproken.
 - Op een aantal punten zijn aanpassingen doorgevoerd.
 - Vervolgstap is hierover praten met de vakbond (15 september a.s.) en liefst als hamerstuk dan te behandelen. Er wordt nogmaals gevraagd of er nog "nieuwe"elementen zijn, wat ontkend wordt door de aanwezigen.
 - Ingangsdatum CAO-aanpassingen en overgang operationele aansturing van KAM-medewerkers van Hoofd KAM naar Bedrijfsleider Ovet Screening op 16 oktober 2006.

BIJLAGE I-VII Categorie C Technische Dienst

Na aanstelling in groep I - aanvangsalaris, zal de werknemer na 6 maanden worden ingedeeld in groep II - na 6 maanden dienst of groep III - 6 maanden bedrijfsgerelateerde ervaring.

Om in aanmerking te komen voor groep IV - allround vakman, dient men ervaring te hebben op MBO-niveau, cursussen te volgen vermeld in de opleidingmatrix en deze met goed gevolg afgerond te hebben, meerdere specialistische cursussen op verschillende vakgebieden resulterend in allround vakmanschap. Dit ter beoordeling van het hoofd TD.

Om in aanmerking te komen voor groep V. Moet men kunnen aantonen dat er een MBO-opleiding is voltooid, dat de cursussen vermeld in opleidingmatrix en de cursussen gevolgd in groep IV met goed gevolg zijn afgerond. In overleg met het hoofd TD zullen aanvullende vaktechnische cursussen worden gevolgd.

Met kan pas naar groep VI als alle cursussen genoemd onder groep V met goed gevolg zijn afgerond en aangevuld met een certificaat van een op toezicht gerichte cursus. Deze cursus is ter beoordeling van het hoofd TD.

Functieomschrijvingen

De functieomschrijvingen worden op de volgende manier aangepast.

Inspecteur:

- Chef onderhoud direct leidinggevende
- Plaats in organisatie Coördinator TD
- Verantwoordelijkheden toevoegen:
Hij is eerste aanspreekpunt voor alle voorkomende technisch geaarde zaken inclusief schadezaken zoals wordt beschreven in de onderhoudsprocedures van het MBS.

Bedrijfselektricien:

- Per toerbeurt geregeld op basis van consignatiedienst
- Vier diesel elektrische vervallen
- Laadschoppen vervallen
- Chef electro assistent HTD

Monteur:

- Per toerbeurt geregeld op basis van consignatiedienst
- Verantwoordelijkheid 3 vervallen
- Hierbij tevens uitoefenen vervallen

PROCEDURE

De procedure start met overleg betrokkenen.

Het resultaat wordt geaccordeerd door directie Ovet en betrokken TD-personeel

Hierna zal het worden voorgelegd aan de CAO-partijen

BIJLAGE I-VIII Aanbevelingen naar aanleiding van de bijeenkomsten van de paritaire werkgroep CAO

Werkoverdracht:

Problemen worden onderkend in de communicatie tussen de walbazen onderling en van de walbazen naar het exploitatiepersoneel. Hier is een rol weggelegd voor het hoofd exploitatie alsmede voor het hoofd KAM. Van het personeel wordt een meer actieve rol gevraagd om de onvolkomenheden te melden. Zo nodig kan scholing hier een oplossing bieden.

Planning:

Met name in geval van drukte wordt het personeel veelvuldig verzocht andere activiteiten uit te voeren. Met name toelichting over het waarom kan het draagvlak voor deze beslissingen positief beïnvloeden. Actiepunt voor de leidinggevenden.

Snipperen:

De ATV-inroostering en de daaraan gekoppelde personeelsbezetting maken snipperen moeilijk. Reeds toegekende verlofaanvragen c.q. aanwezigheid van personeel worden inzichtelijk gemaakt. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het toekennen en afwijzen van aanvragen. Ook het eventueel intrekken van reeds toegekende dagen in geval van bijzondere omstandigheden behoort tot de taak van de leidinggevende, daartoe zal goed overleg met betrokkene worden gepleegd.

Algemene organisatie/aflossing/schicht:

Vele kleine en ook grotere frustraties leiden tot ongenoegen. Meer communicatie alsmede een meer actieve opstelling van de zijde van het personeel inzake het aanpakken van deze problematiek gevoegd bij een passende reactie van het kader kunnen goed uitpakken. De beschikbare werktijd goed te gebruiken door het respecteren van de tijden voor schicht, aflossing en koffiedrinken.

Weekendgebeuren/klos/bestellen/afbestellen:

Rekening houdend met de beperkingen die nu eenmaal bij ons werk horen moet de communicatie op dit punt meer inhoud krijgen. Het tijdstip van bestellen en afbestellen moet rekening houdend met de bekende beperkingen zo vlug mogelijk zijn.

BIJLAGE I-IX Regels/instructies voor verdeling en indeling werkzaamheden:

- 1) Werkzaamheden op de kraan zijn onderverdeeld in Exploitatie- en Technisch werk. Indeling en planning ervan vindt plaats in onderling overleg tussen Hoofd Exploitatie/Logistiek Planner en Hoofd Technische dienst/Technisch Coördinator.
- 2) Exploitatiewerkzaamheden vinden plaats in opdracht van en onder leiding van walbaas/voorman, aangestuurd door Hoofd Exploitatie/Logistiek Planner.
- 3) De door de kraanmachinist(en) uit te voeren periodieke onderhoudswerkzaamheden worden aangegeven middels een tabel. Alle overige onderhoudswerkzaamheden worden uitgevoerd i.o.v. of o.l.v. de Technisch Inspecteur, aangestuurd door Hfd. Technische dienst/Technisch coördinator.
- 4) Per drijvende kraan zijn er 2 machinisten toegewezen waarvan 1 vaste lgr. 7 machinist. Tot het tijdstip dat de "ideaalsituatie" (12 personen in loongroep 7 en 12 personen in lgr. 6) bereikt is zullen de boventallige lgr. 7 functionarissen waar mogelijk (ter beoordeling exploitatieleiding) ingedeeld worden op de hun toegewezen kraan. Bovenop het aantal lgr. 7 functionarissen worden er aanvullend (tot een totaal van 24 voor alle kranen gezamenlijk) lgr. 6 functionarissen toegewezen aan de kranen. Deze worden tevens waar mogelijk ingedeeld op de hun toegewezen kraan. Er wordt, als uitgangspunt, een verdeling gemaakt welke functionarissen er op kraan 8 (standplaats Terneuzen) en op kraan 7, 9 en 10 (standplaats Vlissingen) worden geplaatst. Afhankelijk van de actuele positie van de kraan blijft afwijking hiervan mogelijk (zie tevens punt 13 hieronder).
- 5) De onder punt 4 in de eerste zin genoemde vaste machinist is "verantwoordelijk voor zijn kraan".
- 6) De genoemde "verantwoordelijkheid" heeft betrekking op de zorg ("goed huisvaderschap") voor de kraan en uit te voeren TD- en Exploitatieopdrachten incl. de benodigde en gewenste administratie.
- 7) Tevens zal de vaste machinist assistentie verlenen bij een goede begeleiding van de leerling-kraanmachinisten.
- 8) Bij vervanging (vrij/ziekte) neemt de vervangende machinist de taken en verantwoordelijkheden van zijn collega over. De betreffende kraanmachinisten dragen, indien mogelijk, zorg voor een goede overdracht van alle benodigde informatie teneinde hun vervanger(s) in staat te stellen hun taak naar behoren over te kunnen nemen.
- 9) De exploitatieleiding zorgt dat de niet vaste kraanmachinisten (lgr. 6 en 8) aan hun vereiste aantal uren op de kraan op jaarbasis komen. Hiervoor kan dus afgeweken worden van de primair vastgestelde volgorde.
- 10) Bij het uitvoeren van Technische werkzaamheden zal het aantal benodigde functionarissen bepaald worden door de TD (zie 2) en, na overleg met de Logistiek Planner, indien benodigd, in dezelfde volgorde als hierboven genoemd, uitgebreid worden.
- 11) De indeling van de genoemde vaste kraanmachinist (zie 4) zal zoveel mogelijk gehandhaafd worden op de "vaste" kraan maar zal/kan vanwege bijzondere omstandigheden (ligplaats kraan, werkzaamheden op andere kranen enz.) gewijzigd/aangepast worden (zie 4).
- 12) Bij het uitvoeren van weekendwerkzaamheden kan van de volgorde zoals genoemd onder punt 11 worden afgeweken en wordt de volgorde (tijdstip) van aanmelding (volgens de geldende instructie) gehandhaafd.
- 13) Werkzaamheden op de mobiele kraan te Vlissingen worden uitgevoerd door functionarissen vanuit loongroep 5, 8, 6, 7, daarna inhuur, met dien verstande dat eerst functionarissen met standplaats Vlissingen ingezet worden. Het borgen van de vaardigheid vindt plaats door een aantal draaiuren op jaarbasis toe te wijzen.
- 14) Werkzaamheden op de nazeef te Terneuzen worden (buitenom de afspraken met KAM dienst m.b.t. invulling vanuit de ochtendienst) uitgevoerd door functionarissen vanuit de (loongroep)volgorde: 8-6-5(4, 3, 2) daarna inhuur, met dien verstande dat eerst (de volledige volgorde) functionarissen met standplaats Terneuzen ingezet worden. Vanwege reïntegratie ingedeelde medewerkers gaan, ter beoordeling exploitatieleiding, eerst op de nazeef.
- 15) Werkzaamheden op de loader worden uitgevoerd door functionarissen vanuit de (loongroep)volgorde: 5 (4, 3, 2)-8-6 inhuur, met dien verstande dat eerst invulling (de volledige volgorde) met functionarissen vanuit de standplaats waar de werkzaamheden plaatsvinden geschiedt.
- 16) Werkinstructies bij opkomst: in de kantine van de betreffende standplaats worden, bij opkomst, de definitieve indelingen en werkzaamheden bekendgemaakt. MR/JK/OR 30-10-2006