

REGLEMENT
VOOR
ZEEVARENDEN
IN DIENST AAN BOORD VAN SCHEPEN VAN
P&O NORTH SEA FERRIES B.V.

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor zeevarend personeel in dienst van P&O North Sea Ferries B.V. zoals van kracht per 1 oktober 2015.

Definitieve versie 2.12

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' followed by a flourish.

INHOUD		artikel	pagina
Hoofdstuk 1	Definities	1	3
Hoofdstuk 2	Loon- en arbeidsvoorwaarden		3
	Indeling in loongroepen	2	3
	Gages	3	4
	Diensttijdenverhogingen	4	5
	Dienst doen in hogere rang	5	5
	Gage na promotie	6	5
	Pensioenpremie	7	5
	Tantièmes en gratificaties	8	5
	Toeslagen	9	6
	Aanstelling	10	6
	Vakantietoeslag	11	6
	Opzegtermijn	12	6
	Wijze van opzegging	13	6
	Einde dienstverband van rechtswege	14	7
Hoofdstuk 3	Arbeidstijden		7
	Normale arbeidsduur en aflossing	15	7
Hoofdstuk 4	Verlof		7
	Vaar- en verlofsysteem	16	7
	Bijzonder verlof	17	8
	Zorg verlof-loopbaan onderbreking-levensloop	18	8
	Algemene bepalingen voor het verlenen van verlof	19	9
Hoofdstuk 5	Arbeidsongeschiktheid		9
	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	20	9
Hoofdstuk 6	Scholing		10
	Cursussen	21	10
Hoofdstuk 7	Diversen		10
	Monstering	22	10
	Stagiaire officieren	23	10
	Keuringen	24	11
	Monsterboekje en Vaarbevoegdheidsbewijs	25	11
	Vergoeding van reiskosten	26	11
	Repatriëring bij ziekte van naaste verwanten	27	12
	Pensioen	28	12
	Verbod van aannemen van geschenken	29	12
	Smokkelen	30	12
	Ziektekostenverzekering	31	12
	Alcohol en drugs	32	12
	Afvloeiingsregeling	33	13
	Beeindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst	34	13
Appendix I	Toeslagen en vergoedingen		
Appendix II	Artikelen van kracht voor zeevarenden met onbepaald tijds contract voor 1/10/2015		
Appendix III	Artikelen van kracht voor zeevarenden met overwerkvergoeding		
Appendix IV	Gagetabellen officieren en gezellen in dienst voor 1/10/2015		
Appendix V	Gagetabellen officieren en gezellen in dienst na 30/9/2015		
Appendix VI	Geldige resultatenlijst(en)		

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1

DEFINITIES

1. Onder "werkgever" wordt in dit reglement verstaan: P&O NORTH SEA FERRIES B.V.
2. Onder "zeevarenden" wordt in dit reglement verstaan alle scheepsofficieren en gezellen in dienst bij de "werkgever"
3. Onder "scheepsofficieren", hierna te noemen officieren, wordt in dit reglement verstaan: stuurlieden, werktuigkundigen, maritiem officieren en OBS (Operations) managers zoals vermeldt in de indeling van loongroepen in art 2
4. Onder "scheepsgezellen", hierna te noemen gezellen, wordt in dit reglement verstaan de in artikel 2 vermelde functies.
5. Onder "maandgage" wordt verstaan: de in appendix IV bedoelde gage.
6. Onder "daggage" wordt verstaan: 1/365 x 12 x de maandgage.
7. Onder "basisgage" wordt verstaan de maandgage exclusief overwerk.
8. Onder "gage" wordt verstaan: de maandgage inclusief overwerk.
9. Onder "actieve dienst" wordt verstaan: de dagen welke in verband met de dienstuitoefening aan boord van de door de werkgever aangewezen schepen worden doorgebracht.
10. Onder "etmaal" wordt verstaan: de periode van 00.00 uur middernacht tot en met middernacht dezelfde dag om 24.00 uur.
11. Onder "feestdagen" worden begrepen Nieuwjaarsdag, 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e Pinksterdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag (5 mei, 1x per 5 jaar) en beide Kerstdagen.

Hoofdstuk 2 Loon- en arbeidsvoorwaarden

Artikel 2

INDELING IN LOONGROEPEN OFFICIEREN

De functies van de officieren zijn in loongroepen ingedeeld. De indeling voor officieren is vastgelegd in het hierna volgende schema:

Officieren			
Loongroep	1	Blanco	
Loongroep	2	4e WTK	3e Stuurman
Loongroep	3	3e WTK	2e Stuurman
Loongroep	4	2e WTK	1e Stuurman
Loongroep	5	HWTK	
Loongroep	6	Manager OBS/F&B	
Loongroep	7	Operation Manager OBS	

INDELING IN LOONGROEPEN GEZELLEN

De functies van de gezellen zijn in loongroepen ingedeeld. Deze indeling is vastgelegd in het hierna volgende schema:

Gezellen		
Loongroep	11	Start functie OBS
Loongroep	12	Bediende / Assistant Beveiliging
Loongroep	13	Barman / All-round Bediende
Loongroep	14	Matroos / Olieman
Loongroep	15	2-de Kok / Senior Bediende
Loongroep	16	Storekeeper / Kassier
Loongroep	17	Nacht Receptionist
Loongroep	18	Scheepsvakman / Bankwerker
Loongroep	19	Assistent OBS Manager
Loongroep	20	Bootsman
Loongroep	21	1-ste Kok / Beveiliging
Loongroep	22	Receptionist
Loongroep	23	Chef Kok
Loongroep	30	Aankomend Scheepsvakman (ASVM)
Loongroep	31	Scheepstechnicus
Loongroep	32	Team Leider (owk)
Loongroep	33	Team Leider (all-in)
Loongroep	34	Senior Steward (owk)
Loongroep	35	Senior Steward (all-in)
Loongroep	36	Steward (owk)
Loongroep	37	Barman (owk)
Loongroep	38	2e Kok (owk)
Loongroep	39	Bankwerker (owk)

Artikel 3

GAGES

1. De gage van de in een loongroep ingedeelde officier/gezel wordt vastgesteld aan de hand van de bruto gage tabellen opgenomen in appendix IV.
2. De gages van de in een loongroep ingedeelde officier/gezel in dienst na 30/9/2015 wordt vastgesteld aan de hand van de bruto gage tabellen opgenomen in appendix V.

Artikel 4

DIENSTTIJDVERHOOGING

1. Voor elk jaar dat de zeevarende in dezelfde rang onafgebroken in dienst bij de werkgever is, wordt hem een diensttijdverhoging toegekend tot het maximum genoemd in de gage tabel. De eerstvolgende diensttijdverhoging wordt toegekend op de eerste dag van de maand van indiensttreding 1 jaar later en wordt de nieuwe anciënniteit datum.
2. Tijdelijke werkzaamheid in hogere rang geldt niet als onderbreking van de onafgebroken dienst in de aangegeven rang; tijdelijk werkzaamheid in lagere rang geldt evenmin als onderbreking, tenzij hier sprake is van een maatregel van disciplinaire aard.

Artikel 5

DIENST DOEN IN EEN HOGERE RANG

1. Onder het dienst doen in een hogere rang wordt verstaan het op aanwijzing van de werkgever vervullen van een functie aan boord in een hogere rang/functie dan die waarin de zeevarende is aangesteld.
2. Het dienstdoen in een hogere rang geldt niet als onderbreking van de dienst in de aangestelde rang.
3. Voor de periode dat de zeevarende in een hogere rang dan de aangestelde rang dienst doet, vindt indeling plaats in de bij die hogere rang behorende loongroep, inclusief 1e stuurlieden die dienstdoen als kapitein. Indeling geschiedt overeenkomstig het bepaalde in het volgende artikel "gage na promotie".
4. Het in die periode verdiende verlof wordt genoten tegen de gage van de hogere rang.
5. Kortstondig verlof genoten in een lagere rang en ziekte wordt niet als onderbreking aangemerkt tot een maximum van 4 weken.
6. Een zeevarende kan maximaal 2 jaar aaneengesloten in een hogere rang dienst doen. Na deze periode wordt deze functie definitief ingevuld. De werkgever verplicht zich tot het tijdig openstellen van de vacature, zodat deze binnen deze 2 jaar is ingevuld.*

* De periode van 2 jaar kan alleen verlengd worden in het geval dat de Wet Poortwachter dit noodzakelijk maakt. In deze situaties zal overleg met de Schepencommissie plaats vinden.

Artikel 6

GAGE NA PROMOTIE

1. Wanneer een zeevarende als gevolg van promotie in een hogere loongroep wordt ingedeeld, vervallen de tot dan toe verworven diensttijdverhogingen.
2. In de nieuwe loongroep begint de zeevarende met de aanvangsgage. De minimale gageverhoging bedraagt 1%. Indien deze gage lager is dan de gage voor promotie, dan worden zoveel diensttijdverhogingen toegekend totdat de gage hoger is dan die de zeevarende genoot voor promotie.
3. Vervolgens wordt na ieder jaar diensttijd de volgende diensttijdverhoging toegekend.

Artikel 7

PENSIOENPREMIE

Het deel van de pensioenpremie welke ten laste van de zeevarende komt, wordt op de gage ingehouden.

Artikel 8

TANTIEMES EN GRATIFICATIES

Aan alle zeevarenden kunnen boven de gages, tantièmes en/of gratificaties worden toegekend. Bepalingen zijn opgenomen in het personeelshandboek. Partijen worden met eventueel in te stemmen tantièmes en/of gratificatieregelingen in kennis gesteld.



Artikel 9

TOESLAGEN

Toeslagen die van toepassing zijn, zie appendix I van het reglement.

Artikel 10

AANSTELLING

1. De arbeidsovereenkomst kan hetzij voor bepaalde tijd, hetzij voor onbepaalde tijd worden aangegaan.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt schriftelijk aangegaan, onder vermelding van de datum waarop het dienstverband begint, evenals van de rang waarin de zeevarende zal dienstdoen.
3. Eén exemplaar van de individuele arbeidsovereenkomst behoudt de werkgever, het andere ontvangt de zeevarende.
4. De zeevarende stelt zich op eerste aanwijzing onmiddellijk beschikbaar om te worden gemonsterd op een door of namens de werkgever aan te wijzen schip behorend tot de werkgever. De werkgever is bevoegd de zeevarende over te plaatsen naar een ander schip dan waarop hij werd gemonsterd.
5. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd kunnen schriftelijk de volgende proeftijden worden bedongen.
 - Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: maximaal 2 maanden
 - Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van 2 jaar of langer: maximaal 2 maanden
 - Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar: maximaal 1 maand.
 - Bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaald project/een bepaalde situatie (bijv. ziekte): maximaal 1 maand.
6. Zowel de werkgever als de zeevarende kunnen gedurende de proeftijd de arbeidsovereenkomst onmiddellijk schriftelijk beëindigen.

Artikel 11

VAKANTIETOESLAG

De zeevarende heeft jaarlijks op 1 april, voor elke maand dienstverband in de voorgaande 12 maanden, aanspraak op vakantietoeslag. Gedeelten van een maand worden proportioneel meegenomen. De vakantietoeslag bedraagt 8% van de op 31 maart daaraan voorafgaande geldende maandgage. De vakantietoeslag wordt na 1 april in een keer uitbetaald.

Artikel 12

OPZEGTERMIJN


De opzegtermijn bij een individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor de werkgever 4 maanden. De opzegtermijn bij een individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt voor de zeevarende 2 maanden.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, kunnen tussentijds alleen schriftelijk worden opgezegd met wederzijds goedvinden. De werkgever stelt de zeevarende uiterlijk 1 maand voor verlopen van het bepaalde tijdscontract op de hoogte van de intentie tot stopzetten, verlengen of omzetten in een contract voor onbepaalde tijd.

Artikel 13

WIJZE VAN OPZEGGING

Opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de maand. De opzegtermijn begint derhalve te lopen op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de opzeggingsbrief door de werkgever is ontvangen.



Artikel 14

EINDE DIENSTVERBAND VAN RECHTSWEGE

De individuele arbeidsovereenkomst eindigt automatisch bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Hoofdstuk 3 Arbeidstijden

Artikel 15

NORMALE ARBEIDSDUUR EN AFLOSSING

1. Naast de gemiddelde normale arbeidsduur, zoals afgesproken tijdens de totstandkoming van all-in gages voor officieren en gezellen (10 uur en 45 minuten) kan, afhankelijk van schip, route en omstandigheden door kapitein of Hoofd van Dienst tot maximaal 12 uur arbeid per dag verlangd worden. Dit met in achtneming van het minimum aantal rusturen, zoals wettelijk bepaald. De normale werkuren per schip is voor iedere zeevarende vastgelegd op werkurenroosters en zijn gepubliceerd aan boord.
2. 's Morgens en 's middags en zondig 's avonds (indien 's avonds gewerkt wordt), worden de zeevarenden in de gelegenheid gesteld gedurende 15 minuten koffie of thee te gebruiken.
3. De aflossing voor de Noordzee passagiersschepen geschiedt normaliter in de Nederlandse- en Belgische haven tussen 12.00 uur en 13.00 uur. Overdracht van werkzaamheden tussen aflosser en afstapper vindt plaats in deze periode. In geval van bijzondere omstandigheden of op individueel verzoek, bepaalt de kapitein of het Hoofd van Dienst de wijze van overdracht. Op de afstapdag kan tot 8 uren arbeid worden verlangd.
4. Afwijking voor aflossing in Hull door zeevarenden woonachtig in het buitenland kan alleen plaatsvinden met goedkeuring van de kapitein of Hoofd van Dienst. De aflossing voor schepen varende op andere routes wordt vastgesteld door de kapitein.

Hoofdstuk 4 Vaar- en verlofsysteem

Artikel 16

VAAR - EN VERLOFSYSTEEM

Alle zeevarenden werken op basis van gelijk op/gelijk af systeem, waarbij getracht wordt dit op basis van 15 dagen op/13 dagen af te laten plaatsvinden. De op- en afstapdag wordt gezien als een dienstdag.

OPTIE A: VERLOFTEGOED

Bij aanvang van het kalenderjaar wordt voor iedere zeevarende het aantal kalenderdagen, waarop hij in dat jaar verlof zal hebben, opgeteld bij het eventuele verlofsaldo van het afgelopen jaar. Het basistegoed aan verlof in kalenderdagen binnen een vol jaar dienstverband bestaat uit:

- compensatieverlof voor alle zaterdagen, zondagen en feestdagen (111 kalenderdagen in totaal)
- periodiek verlof bestaande uit 56 dagen voor officieren en gezellen

Deze regeling is van toepassing voor alle officieren en gezellen in dienst na 30/9/2015. Gagetabellen in appendix V is van toepassing voor deze groep zeevarenden.

Officieren en gezellen in dienst voor 1/10/2015 kunnen vrijwillig kiezen voor deze optie. Dit zal geschieden op kosten neutrale basis voor zowel werknemer als werkgever.

OPTIE B: VERLOFTEGOED

Voor zeevarenden in dienst van de werkgever met een contract voor onbepaalde tijd ingaande voor 1/10/2015, geldt hetgeen bepaald is in appendix II, artikel 2.2 voor het verlofgoed en vaar- en verlofsysteem.

WALDAGEN EN TRAININGEN

Indien een zeevarende werkzaamheden verricht op verzoek van de werkgever aan de wal, op kantoor komt voor besprekingen of gedurende het verlof trainingen volgt, zal de dag die hiermee gemoeid is voor rekening van de werkgever zijn en niet op het verlofgoed in mindering worden gebracht.

AANVULLENDE BEPALINGEN

1. Bij opname van verlof wordt er voor elke kalenderdag vrijaf een dag van het tegoed afgeschreven; ook voor zaterdagen, zon- en feestdagen.
2. Bij ziekte worden ook deze "compensatiedagen" afgetrokken omdat dan blijkt dat deze niet verdiend worden.
3. Wanneer het dienstverband in de loop van het kalenderjaar begint of eindigt wordt het jaarlijks verlofgoed proportioneel herrekend en vervolgens verminderd met het te genieten verlof c.q. genoten verlof.
4. In tegenstelling tot hetgeen in het Burgerlijk Wetboek is opgenomen zullen de niet opgenomen wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen eerst 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan verjaren. Voorts worden de oudste verlofdagen geacht het eerst te zijn opgenomen.
5. Tijdens arbeidsongeschiktheid wordt periodiek verlof opgebouwd. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid waarbij de zeevarende op arbeidstherapeutische basis wordt ingezet, dan wel vervangende aangepaste werkzaamheden verricht wordt verlof afgeschreven wanneer verlof wordt opgenomen. Bij beëindiging van het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid heeft de zeevarende recht op uitbetaling van niet opgenomen verlofdagen.
6. Leefstijdfasebewust personeelsbeleid, zoals wordt afgeproken tussen werkgever en werknemer organisaties, zal van toepassing zijn.

Artikel 17

BIJZONDER VERLOF

1. Als de zeevarende zich bevindt in het land waar hij/zij woonachtig is, heeft hij/zij op zijn/haar verzoek, boven zijn/haar eventuele aanspraken verlof zoals genoemd in artikel 16 recht op vrijaf met behoud van loon over het daarbij vermelde aantal kalenderdagen, zoals is bepaald in het Personeelshandboek.

2. Bestuurs- en kaderleden van Nautilus International hebben, als zij in Nederland zijn en indien hun organisatie dat verlangt, recht op acht hele dagen en andere leden twee hele dagen vrij af met behoud van gage om bijeenkomsten van hun organisatie bij te wonen.

Artikel 18

ZORG VERLOF - LOOPBAANONDERBREKING - LEVENSLOOP

In overleg met de werkgever kan de zeevarende in staat gesteld worden (onbetaald) verlof op te nemen. Dit wordt verleend in overeenstemming met wettelijke bepalingen en wordt verder beschreven in het Personeelshandboek.

Artikel 19

ALGEMENE BEPALINGEN VOOR HET VERLENEN VAN VERLOF

1. Normaliter wordt het tijdvak van het verlof in onderling overleg met het Hoofd van Dienst geregeld. De uiteindelijke verantwoordelijkheid en goedkeuring ligt bij de werkgever.
2. In bijzondere omstandigheden (bijv. detachering) bepaalt de werkgever, in overleg met de zeevarende, het tijdvak van verlof.
3. De werkgever zal het verlof niet onderbreken, behoudens in omstandigheden van dringende aard.
4. In geval van niet te vermijden onderbreking of verschuiving van de ingangsdatum van het verlof, zal de werkgever de daaruit voortvloeiende, aantoonbare schade naar redelijkheid en billijkheid vergoeden.
5. Indien er sprake is van een bovenmatig verloftegoed zal, in overleg met de zeevarende, zo spoedig mogelijk uitstaand verlof verleend worden door de werkgever, behoudens in omstandigheden van dringende aard. Bovenmatig verlof (richtlijn > 50 dagen) zal moeten worden opgenomen door de zeevarende, tenzij schriftelijk een andere afspraak met de werkgever is gemaakt met betrekking tot afbouw.
6. Bij negatief verloftegoed zal het Hoofd van Dienst bij een tekort van 15 dagen de zeevarende mondeling informeren met betrekking tot het tekort. Een gespreksnotitie zal gestuurd worden aan de salarisadministratie. Bij een tekort van meer dan 20 dagen zal in overleg tussen werkgever en de zeevarende een plan worden opgesteld om dit tekort terug te brengen door het kopen van deze dagen tegen het tarief van een daggage per tekort aan een verlofdag.

Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 20

BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De zeevarende, die tengevolge van ziekte of gebreken verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft recht op 100% van zijn daggage volgens de tabel plus vakantietoeslag zo lang het dienstverband voortduurt gedurende een tijdvak van één jaar (te rekenen vanaf de eerste dag van de ziekte). Perioden waarin de zeevarende wegens ziekte verhinderd is zijn functie uit te oefenen, worden samen genomen indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
2. De zeevarende die meer dan één jaar ziek is heeft gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid recht op 70% van zijn daggage volgens de tabel, plus vakantietoeslag.
3. De zeevarende heeft geen recht op loondoorbetaling gedurende een periode dat hij de genezing belemmert of vertraagt, of indien hij weigert passende werkzaamheden te verrichten.
4. De zeevarende heeft geen recht op loondoorbetaling indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek, waarvan hij had moeten weten dat de aanwezigheid daarvan in verband met de belastbaarheideisen van de functie dusdanig cruciaal is, dat de werkgever bij wetenschap daarvan de zeevarende de voorliggende arbeidsovereenkomst niet als zodanig zou hebben aangeboden.
5. De zeevarende is verplicht zijn medewerking te verlenen aan ieder onderzoek dat een door de werkgever aangewezen arts wenselijk dan wel noodzakelijk acht. De zeevarende is voorts verplicht al die gegevens te verstrekken die van belang kunnen zijn voor de bepaling van de verwachte duur van de ziekte.
6. De werkgever is bevoegd de loonbetaling op te schorten voor de tijd gedurende welke de zeevarende zich niet houdt aan de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op gage vast te stellen. Bij een vermoeden hiervan wordt de zeevarende door de werkgever hiervan in kennis gesteld.
7. Verdere bepalingen ten aanzien van arbeidsongeschiktheid zijn vermeld in het Personeels-handboek.



Hoofdstuk 6 Scholing

Artikel 21

CURSUSSEN

1. Wanneer op verzoek van de werkgever een zeevarende een op het beroep gerichte cursus dan wel een door de rederij georganiseerde bedrijf- of veiligheidskursus of – bijeenkomst volgt, dan is de dag die hiermee is gemoeid voor rekening van de werkgever en zal niet op het verlofgoed in mindering worden gebracht. De kosten van dergelijke cursussen worden gedragen door de werkgever.
2. Voor het op eigen verzoek deelnemen aan een cursus, waarbij om een bijdrage van de werkgever wordt verzocht, zullen individuele afspraken tussen werkgever en zeevarende worden gemaakt. Deze afspraken zullen schriftelijk worden vastgelegd.
3. Verdere bepalingen ten aanzien van scholing zijn vermeld in het Personeelshandboek.

Hoofdstuk 7 Diversen

Artikel 22

MONSTERING

1. De zeevarende is verplicht zich, vanaf de datum waarop de arbeidsovereenkomst begint, die dag inbegrepen, ter beschikking van de werkgever te houden om gemonsterd te worden op het door de werkgever aan te geven schip. De plaats en datum, waarop de monstering zal geschieden en de dienst aan boord zal aanvangen, zullen aan de zeevarende tijdig per brief, telefax, e-mail, telefoon of mondeling door de werkgever worden medegedeeld.
2. Iedere zeevarende moet vóór de monstering in het bezit zijn van de vereiste geldige papieren, zoals een monsterboekje, keuringsbewijzen, inentingsbewijzen, diploma's, certificaten, vaarbevoegdheidsbewijs, paspoort, visa, enz.

Artikel 23

STAGIAIRE OFFICIEREN

1. Algemeen

De stagiair is aan boord in verband met zijn opleiding. Hij/zij zal de kans krijgen om alle aspecten van het beroep te leren kennen aan boord van het schip waarop de stagiair is geplaatst. Dat zal er echter niet toe mogen leiden, dat hij/zij werkzaamheden worden opgedragen ter vervanging van door andere officieren te verrichten arbeid. De stagiair zal op geen enkele wijze meetellen voor de bepaling van de bemanningssterkte.

2. Mentor

Aan het begin van de stage zullen de stagegever en/of de kapitein een mentor aanwijzen die de stagiair begeleidt. De kapitein zal er voor zorgen dat de mentor in de gelegenheid wordt gesteld om zijn taak naar behoren uit te voeren. De mentor zal ervoor zorgen dat een juiste verdeling is tussen praktische en theoretische werkzaamheden van de stagiair binnen het kader van zijn/haar opleiding en vrije tijd.

3. Mentorpremie

De werkgever zal de mentor een premie toekennen ter compensatie voor de aan de begeleiding bestede tijd. De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal dagen waarop de begeleiding heeft plaatsgevonden en zal gebaseerd zijn op een bedrag van € 46,06 per maand. De premie is echter onafhankelijk van het aantal stagiaires dat door een zelfde mentor wordt begeleid.

Artikel 24

KEURINGEN

De kosten verbonden aan de (eventuele) medische indiensttredingkeuring en de 2-jaarlijkse medische keuring, benodigd voor het varen op schepen van de werkgever of ingeval van detachering, komen voor rekening van de werkgever. De daarmee verband houdende keuring vindt plaats tijdens de actieve dienst.

Bij hoge uitzondering kan het management toestemming geven om de keuring buiten deze periode te laten verrichten. De dag van de medische keuring wordt niet als verlofdag gerekend. Reiskosten om de keuring te laten plaatsvinden worden vergoed op basis van zakelijke kilometers.

Artikel 25

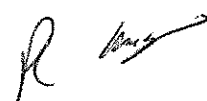
MONSTERBOEKJE EN VAARBEVOEGDHEIDSBEWIJS

Aanvraag van monsterboekje of vaarbevoegdheidsbewijs vindt alleen plaats rond vervaldatum van het betreffende document, of indien een hoger vaarbevoegdheidsbewijs aangevraagd moet worden of als het monsterboekje vol is. Aanvraag kan door zeevarende worden ingediend bij de afdeling Human Resources, die voor verdere afhandeling en betaling zorgdraagt.

Artikel 26

VERGOEDING VAN REISKOSTEN

1. Indien de zeevarende (inclusief de stagiair) die in een (bij de werkgever bekende) andere plaats woont dan de haven waar het schip ligt, op het in die haven liggende schip op verlangen van de werkgever gemonsterd zijn dienst doet, zullen hem/haar de gemaakte reiskosten in Nederland en België van de woonplaats naar het schip of danwel tot aan de grens (c.q. vliegveld) en omgekeerd voor trein- (2e klasse) en/of streekvervoer worden vergoed.
2. Voor zeevarenden die hun woonplaats buiten Nederland of België hebben, geldt een vaste vergoeding van € 150,00 per jaar voor de reiskosten voor het traject in Nederland/België en de kosten van verblijf in Nederland/België. Mocht een schip een zodanige ligplaats hebben, dat het niet of slechts met veel vertraging of moeilijkheden mogelijk is om van een plaatselijk middel van openbaar vervoer gebruik te maken, dan zal de werkgever indien hij niet zelf voor vervoer aansluitend op het openbaar vervoer heeft gezorgd, de door de zeevarende gemaakte reiskosten naar redelijkheid vergoeden, na voorafgaande toestemming van de werkgever.
3. Reiskosten van zeevarenden, die gemaakt worden voor bezoek op kantoor of een andere plaats op verzoek van de werkgever, worden vergoed op basis van zakelijke vergoeding per km, indien er niet voor alternatief vervoer wordt gezorgd door de werkgever.
4. De toekenning van het recht op reiskostenvergoeding wordt bepaald op het moment van indiensttreding. Verhuizing kan invloed hebben op de tegemoetkoming. Bij verhuizing naar het buitenland wordt punt 2 van dit artikel van toepassing.
5. Reiskosten voor zeevarenden die gedetacheerd zijn op schepen niet toebehorend aan de werkgever worden op basis van feitelijke kosten vergoed of op basis van de woon-werk vergoeding per km.



Artikel 27

REPATRIERING BIJ ZIEKTE VAN NAASTE VERWANTEN

1. In geval van ernstige ziekte met mogelijk levensgevaar, respectievelijk in geval van overlijden van een familielid zullen de kosten van een eventuele repatriëring en de eventuele uitzending van een plaatsvervanger als volgt worden gedragen:
2. voor echtgeno(o)t(e), of geregistreerd partner, of kind(eren), of (een der) (schoon)ouders een tegemoetkoming van de werkgever van 100%;
3. voor een broer, zuster, zwager of schoonzuster 50%.
4. In alle overige gevallen is het ter beoordeling van de werkgever of in de eventuele repatriëringkosten en de kosten van uitzending van een plaatsvervanger zal worden bijgedragen.
5. De vraag, of er sprake is van mogelijk levensgevaar, is afhankelijk van het overleg tussen de behandelde arts en een door de werkgever aan te wijzen arts. De beslissing over een repatriëring berust bij de werkgever.
6. Onder "kinderen" worden in de zin van dit artikel verstaan: de wettige, gewettigde en/of erkende kinderen en pleeg- of stiefkinderen.
7. Onder "kosten van repatriëring" worden eveneens gerekend: alle daarmee verband houdende kosten, zoals het bagagevervoer, enz.

Artikel 28

PENSIOEN

De zeevarenden zijn aangesloten bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij en moeten gebruik maken van de pensioenregelingen overeenkomstig de door dit pensioenfonds gestelde bepalingen.

Artikel 29

VERBOD VAN AANNEMEN VAN GESCHENKEN

Het is de zeevarende verboden om zonder voorafgaande melding aan de werkgever van enig persoon, firma of leverancier geschenken of gunsten met een waarde meer dan € 25,00 aan te nemen dan wel een commissie te bedingen, in het bijzonder in verband met de uitvoering van herstelwerkzaamheden of voorziening van uitrustingsartikelen of proviand.

Artikel 30

SMOKKELEN

Het is de zeevarende verboden te smokkelen of aan smokkel medeplichtig te zijn. Overtreding van dit artikel vormt een dringende reden voor ontslag.

Artikel 31

ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Een vergoeding van € 30,00 bruto per maand wordt door de werkgever vergoed als nominale bijdrage voor de ziektekosten verzekering.

Artikel 32

ALCOHOL EN DRUGS

De zeevarende is verplicht het Alcohol- en Drugsbeleid, welke deel uitmaakt van de individuele arbeidsovereenkomst tussen de reder en de zeevarende na te leven. Verdere bepalingen ten aanzien van het Alcohol- en Drugsbeleid zijn vermeld in het Personeelshandboek. Bij indiensttreding van de zeevarende wordt een afschrift van dit beleid tesamen met de arbeidsovereenkomst persoonlijk overhandigt.

Artikel 33

AFVLOEIINGSREGELING

Indien de rederij als gevolg van een fusie, een reorganisatie of inkrimping het personeelsbestand moet verminderen, hebben de daardoor getroffen zeevarenden recht op een uitkering krachtens een met de vakbond nog nader over een te komen afvloeiingsregeling.

Artikel 34

BEEINDIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

In geval van beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst, bij welke dit reglement een bijlage vormt, zonder dat die overeenkomst aanstonds door een nieuwe wordt vervangen, blijven op de dan lopende individuele arbeidsovereenkomsten de bepalingen van dit reglement van toepassing totdat het dienstverband is beëindigd.

R. M. G.

APPENDIX 1 Toeslagen en vergoedingen

Artikel 1.1

SENIOR TOESLAG

Voor de functies Hoofdwerktuigkundige en 1^e Stuurman kan ter discretie van de Directie een aanstelling plaatsvinden als Senior HWTK of Senior 1^e Stuurman. Indien aangesteld, wordt 5% van de tabel gage als toeslag uitgekeerd.

Artikel 1.2

LOODS VRIJSTELLINGSVERKLARING

Voor stuurlieden in bezit van een loods vrijstellings verklaring (PEC) wordt een toeslag uitgekeerd van € 39,00 per maand. Indien een officier een PEC verrichting uitvoert, geldt een vergoeding van € 39,00 per verrichting, met aftrek van de maandelijks toeslag in diezelfde maand.

Artikel 1.3

AFLOS KAPITEIN

Indien door de operatie van het schip de 1^e Stuurman tijdelijk het commando overneemt van het schip, wordt over deze uren een toeslag toegekend van € 5,01 per uur en wordt geïndexeerd, indien afgesproken.

Artikel 1.4

REIS- EN VERBLIJF VERGOEDING

Zeevarenden werkzaam op schepen buiten de Noordzee sector of in het geval van bijzondere omstandigheden hebben, ter beoordeling van de werkgever, recht op

1. een toelage van € 7,00 per overnachting aan de wal
2. een toelage van € 7,00 per op- en afstapdag

Overnachtingen worden in principe geregeld door de werkgever; indien dit niet het geval is, worden de werkelijke kosten vergoed, na voorafgaande goedkeuring van de werkgever en na overleg van bonnen.

Maaltijden worden vergoed op basis van werkelijk gemaakte kosten, met een maximum van £ 25,00/€ 30,00 voor een diner en £ 10,00/€ 12,00 voor een lunch, na overleg van bonnen.

Artikel 1.5

OBS HOOFD VAN DIENST TOESLAG

Voor OBS Managers, die als Hoofd van Dienst dienst doen aan boord van de passagiersschepen is een toeslag van toepassing van € 11,00 per dag aan boord.

Artikel 1.6

KOK TOESLAG VRACHTSCHEPEN

Voor een eindverantwoordelijke 1^e kok, die dienst doet aan boord van vrachtschepen (incl. Norbank) is een toeslag van toepassing van € 9,38 bruto per dag aan boord inclusief op- en afstapdag.

APPENDIX II Artikelen van kracht voor zeevarenden met onbepaalde tijd contract voor 1/10/2015

Artikel 2.1

VERREKENING VAN DE GAGE, DE TOESLAGEN ENZ. (referentie artikel 3)

De verrekening van de gage, de vaste toeslagen en andere geldelijke vergoedingen geschiedt maandelijks overeenkomstig een bij de rederij gevolgde vaste gewoonte. De rederij brengt geen verandering in de door haar gevolgde vaste gewoonte dan nadat hierover overleg heeft plaats gevonden tussen partijen bij de CAO'en.

Artikel 2.2

VERLOFTEGOED, VAAR- EN VERLOFSYSTEEM (referentie artikel 16)

1. Bij aanvang van het kalenderjaar wordt voor iedere zeevarende het aantal kalenderdagen, waarop hij in dat jaar verlof zal hebben, opgeteld bij het eventuele verlofsaldo van het afgelopen jaar. Het basistegoed aan verlof in kalenderdagen binnen een vol jaar dienstverband bestaat uit:
 - compensatieverlof voor alle zaterdagen, zondagen en feestdagen (111 kalenderdagen in totaal)
 - periodiekverlof. Dit aantal dagen wordt voor de desbetreffende zeevarende aangevuld met:
 - extra periodiek verlof op grond van rang,
 - extra ouderenverlof,
 - extra verlof i.v.m. lengte dienstverband.
2. Het te verlenen verlof is het samengestelde verlof en is de som van het periodiek- en compensatieverlof, het verlof ter compensatie van de feestdagen, extra verlof, extra ouderenverlof en extra periodiek verlof.
3. Bij opname van verlof wordt er voor elke kalenderdag vrijaf een dag van het tegoed afgeschreven; ook voor zaterdagen, zon- en feestdagen. Bij ziekte worden ook deze "compensatiedagen" afgetrokken omdat dan blijkt dat deze niet verdiend worden.
4. Wanneer het dienstverband in de loop van het kalenderjaar begint of eindigt wordt het jaarlijks verloftegoed proportioneel herrekend en vervolgens verminderd met het te genieten verlof c.q. genoten verlof.
5. Voor zover er nog onvoldoende reglementaire verlofrechten bestaan om in een "2 weken op/af" werkschema (15 resp. 13 dagen) te kunnen varen, kunnen door officieren en receptionisten dagen worden ingekocht ten laste van de jaarlijkse bonus ter grootte van een maandgage. Het recht op een bonus wordt tijdens het dienstverband (pro rata) opgebouwd.
6. Scheepsgezellen kunnen, om bovengenoemd werkschema te kunnen varen, het eventueel tekort aan reglementaire verlofdagen "kopen" ten laste van hun (maand)gage. De werkgever zal de in te kopen dagen, zo regelmatig verdelen over de maandelijks afrekeningen, als bij aanvang van het jaar te voorzien is.
7. Er wordt niet meer verlof ingekocht dan nodig is om binnen het jaar tot ten hoogste 167 verlofdagen te komen. Op schriftelijk verzoek van de zeevarende, dan wel met diens schriftelijk toestemming, kan verlof op voorhand worden verleend, hetwelk kan worden verrekend met het alsdan gekweekte tegoed aan verlof.
8. Het maken van reizen als gevolg van het wonen van de zeevarende buiten Nederland wordt niet als dienst beschouwd. Het reizen binnen Nederland in verband met de dienstbetrekking wordt niet als verlof beschouwd.



Artikel 2.3

PERIODIEK VERLOF PER 1/10/2015

De zeevarende heeft recht op het aantal kalenderdagen periodiek verlof per jaar *) als volgt:

Nautisch – Technisch bij een onafgebroken dienstverband van	Hoofdwerktuigkundige 1e Stuurman 2e Werktuigkundige	Officieren	Scheepsgezellen
0 tot 5 jaren	56	51	50
5 tot 10 jaren	56	52	51
10 tot 15 jaren	56	53	52
15 tot 20 jaren	56	54	53
20 tot 25 jaren	57	55	54
25 en meer jaren	58	56	55

OBS bij een onafgebroken dienstverband van	Operations Manager OBS	Officieren	Scheepsgezellen
0 tot 5 jaren	54	47	49
5 tot 10 jaren	55	48	50
10 tot 15 jaren	56	49	51
15 tot 20 jaren	56	50	52
20 tot 25 jaren	56	51	53
25 en meer jaren	56	52	54

PERIODIEK VERLOF PER 1/3/2016

De zeevarende heeft recht op het aantal kalenderdagen periodiek verlof per jaar *) als volgt:

Nautisch – Technisch bij een onafgebroken dienstverband van	Hoofdwerktuigkundige 1e Stuurman 2e Werktuigkundige	Officieren	Scheepsgezellen
0 tot 5 jaren	56	56	55
5 tot 10 jaren	56	56	56
10 tot 15 jaren	56	56	56
15 tot 20 jaren	56	56	56
20 tot 25 jaren	57	56	56
25 en meer jaren	58	56	56

OBS bij een onafgebroken dienstverband van	Operations Manager/HOD OBS	Officieren	Scheepsgezellen
0 tot 5 jaren	56	52	54
5 tot 10 jaren	56	53	55
10 tot 15 jaren	56	54	56
15 tot 20 jaren	56	55	56
20 tot 25 jaren	56	56	56
25 en meer jaren	56	56	56

* Voor een gedeelte van een jaar naar evenredigheid.

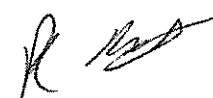
Artikel 2.4

EXTRA VERLOF OUDEREN.

Aan oudere zeevarenden wordt extra periodiek verlof toegekend op de volgende basis:

op 53-jarige leeftijd	1 kalenderdag
op 54-jarige leeftijd	3 kalenderdagen
op 55-jarige leeftijd	5 kalenderdagen
op 56-jarige leeftijd	6 kalenderdagen
op 57-jarige leeftijd	7 kalenderdagen
op 58-jarige leeftijd	9 kalenderdagen
op 59-jarige leeftijd en ouder	10 kalenderdagen

In het jaar voorafgaande aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan aan de zeevarende maximaal vijf kalenderdagen extra vrijaf worden toegekend, met behoud van gage, in geval van het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering. De aan het bijwonen van bedoelde cursus verbonden kosten zullen worden vergoed tot maximaal € 181,80.



APPENDIX III Artikelen van kracht voor zeevarenden met overwerkvergoeding

Een kleine groep gezellen in dienst met een onbepaald tijds contract voor 1/10/2015 heeft recht op een overwerk vergoeding en de volgende artikelen zijn van kracht voor deze groep, in aanvulling op het reglement:

ALGEMENE BEPALINGEN

1. Een ieder aan wie de kapitein overwerk opdraagt, dient dit te verrichten.
2. Tot betaling van overwerk kan (kunnen) geen aanleiding geven:
 - a. het waarnemen van de stille wachten en het "stand-by" blijven;
 - b. werkzaamheden die, ter voorkoming van onmiddellijk gevaar voor opvarenden, schip en/of lading, naar het oordeel van de kapitein, niet kunnen worden uitgesteld tot de volgende werkdag;
 - c. het normale - incidentele - toezicht op de gewone onderhoudswerkzaamheden die door de scheepsgezellen worden verricht en het normale - incidentele - toezicht, nodig bij de gewone gang van zaken aan boord, hetwelk de officieren uit hoofde van hun functie behoren te houden.

OVERWERK EN TARIEVEN

1. Overwerk is werk, dat - met inachtneming van de algemene bepalingen item 2 in deze appendix - wordt verricht nadat de normale arbeidsduur is volbracht.
2. Voor een uur overwerk wordt betaald op:
 - a. werkdagen: voor elk der eerste 2 overuren: 135% van de uurverdiensite;
voor elk der volgende overuren: 150% van de uurverdiensite;
 - b. zaterdagen: voor elk der overuren: 150% van de uurverdiensite;
 - c. zon- en feestdagen: voor elk der overuren: 200% van de uurverdiensite.
3. Definitie: onder uurverdiensite wordt verstaan: 1/197*maandgage.

BEREKENING VAN HET OVERWERK

De berekening van het overwerk geschiedt per uur, waarbij een overblijvend gedeelte van een uur geldt voor een vol uur, behalve wanneer de werkzaamheden worden verricht in onmiddellijke aansluiting aan de normale arbeidsduur. In dit geval wordt de voortgezette arbeid berekend per half uur waarbij een overblijvende periode van minder dan 30 minuten geldt voor een half uur.

VERREKENING VAN HET OVERWERK

1. De verrekening van het overwerktegoed geschiedt maandelijks overeenkomstig een bij de rederij gevolgde vaste gewoonte. De rederij brengt geen verandering in de door haar gevolgde vaste gewoonte dan nadat hierover overleg heeft plaats gevonden tussen partijen bij de CAO'en.
2. Onverminderd het bepaalde in het vorig lid kan overwerk ter tijd voor tijd verrekening worden gereserveerd, indien de rederij en de zeevarende daarmee schriftelijk instemmen, of indien bijzondere omstandigheden zich voordoen en met het oog daarop tussen partijen bij de CAO-en een regeling is getroffen.
3. Heeft "tijd-voor-tijd"-verrekening van het overwerktegoed plaats, dan wordt de geldelijke waarde van het tegoed voor elke dag vrijaf, verminderd met 1x de op het moment van verrekening geldende daggage bedoeld in artikel 1, lid 6.

BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De arbeidsongeschikte werknemer heeft gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van 100% van de gage, vermeerderd met vakantiegeld. Gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid heeft de arbeidsongeschikte werknemer recht op doorbetaling van 100% van de gage, vermeerderd met vakantiegeld, ingeval vast of geschreven overwerk van toepassing is.



APPENDIX IV GAGE TABELLEN VOOR OFFICIEREN EN GEZELLEN
IN DIENST VOOR 1/10/2015

APPENDIX V GAGE TABELLEN VOOR OFFICIEREN EN GEZELLEN
IN DIENST NA 30/9/2015

APPENDIX VI GELDIGE RESULTATENLIJST(EN)

Betekend 20/11/2015
Phalpin


M.H.W. van Dijk

14/12/2015



APPENDIX IV GAGE TABELLEN VOOR OFFICIEREN EN GEZELLEN
IN DIENST VOOR 01/10/2015

GAGE TABELLEN VOOR OFFICIEREN P&O NSF PER 01.10.2015 IN DIENST VOOR 01.10.2015							
LOONGROEF	2	3	4	5	6	7	
AANVANG	2.800,28	3.379,60	4.241,31	5.026,07	3.551,52	3.865,33	
1 ANC.	2.873,45	3.502,69	4.401,17	5.181,28	3.707,02	4.035,68	
2 ANC.	2.965,09	3.631,65	4.561,63	5.335,30	3.862,52	4.204,30	
3 ANC.	3.046,73	3.757,07	4.722,03	5.489,32	4.018,03	4.374,07	
4 ANC.	3.140,67	3.886,02	4.880,71	5.646,26	4.173,53	4.540,91	
5 ANC.	3.234,61	4.013,21	5.038,24	5.800,85	4.329,04	4.712,44	
6 ANC.	3.333,98	4.140,38	5.199,29	5.956,62	4.484,54	4.881,65	
7 ANC.	3.430,99	4.267,00	5.357,97	6.110,66	4.640,04	5.049,10	
8 ANC.	3.530,34	4.394,15	5.517,23	6.264,68	4.795,55	5.240,44	
9 ANC.	3.641,25	4.519,60	5.677,67	6.430,94	4.951,06	5.343,70	
10 ANC.		4.652,04	5.838,68	6.597,81		5.449,30	
11 ANC.			6.000,29			5.574,75	
12 ANC.						5.699,43	
13 ANC.						5.825,67	
14 ANC.							

APPENDIX IV GAGE TABELLEN VOOR OFFICIEREN EN GEZELLEN
IN DIENST VOOR 01/10/2015

GAGE TABELLEN VOOR GEZELLEN P&O NSF PER 01.10.2015 IN DIENST VOOR 01.10.2015												
LOONGROEP	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
16 Year	520,20											
17 Year	595,60											
18 Year	686,05	1.303,86	1.490,96	1.846,98	1.779,53	1.779,83						
19 Year	791,60	1.527,81	1.731,96	2.116,83	2.039,98	2.046,15						
20 Year	927,30	1.751,80	1.978,60	2.390,09	2.302,08	2.308,34						
21 Year	1.093,15	1.975,77	2.223,67	2.662,48	2.562,53	2.569,70						
22 Year/AANVANG	1.281,65	2.198,24	2.469,49	2.798,26	2.691,89	2.702,88	2.717,08	3.128,25	3.134,75	3.204,09	2.949,52	
23 Year/ 1 ANC.	1.507,80	2.311,73	2.592,82	2.846,03	2.738,94	2.743,97	2.761,86	3.185,88	3.192,38	3.254,30	3.000,90	
2 ANC.		2.353,27	2.636,07	2.894,62	2.786,83	2.783,40	2.808,25	3.240,13	3.246,63	3.311,49	3.054,00	
3 ANC.		2.391,83	2.680,89	2.943,25	2.834,71	2.826,96	2.857,03	3.302,74	3.309,24	3.366,85	3.112,19	
4 ANC.		2.430,39	2.724,95	2.992,69	2.885,12	2.872,17	2.907,46	3.367,04	3.373,54	3.426,61	3.174,72	
5 ANC.		2.471,91	2.770,61	3.040,47	2.932,16	2.916,56	2.963,43	3.433,81	3.440,31	3.489,79	3.236,38	
6 ANC.		2.511,24	2.813,04	3.091,60	2.981,76	2.966,67	3.018,62	3.506,45	3.512,95	3.554,72	3.304,89	
7 ANC.		2.552,75	2.858,71	3.136,87	3.034,66	3.009,44	3.080,20	3.583,25	3.589,75	3.628,33	3.376,82	
8 ANC.		2.595,04	2.905,92	3.198,88	3.085,07	3.060,37	3.149,80	3.657,60	3.664,10	3.710,57	3.447,03	
9 ANC.							3.215,36	3.784,47	3.790,97	3.786,75	3.565,21	
10 ANC.							3.284,17	3.811,20	3.817,70	3.869,02		
11 ANC.										3.949,52		
12 ANC.										4.063,82		

APPENDIX IV GAGE TABELLEN VOOR OFFICIEREN EN GEZELLEN
IN DIENST VOOR 01/10/2015

GAGE TABELLEN VOOR GEZELLEN P&O NSF PER 01.10.2015 IN DIENST VOOR 01.10.2015													
LOONGROEP	22	23	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
16 Year													
17 Year													
18 Year			1.963,40				1.251,22	1.570,84	1.041,21	1.105,97	1.251,22		
19 Year			2.255,57				1.432,10	1.800,75	1.217,39	1.281,55	1.432,10		
20 Year			2.543,43				1.614,11	2.032,15	1.393,58	1.461,23	1.614,11		
21 Year			2.832,97				1.794,98	2.262,04	1.569,77	1.639,81	1.794,98		
22 Year/AANVANG	2.564,53	3.089,00	2.979,52	3.146,60	2.001,50	2.717,08	1.884,80	2.376,25	1.744,78	1.818,87	1.884,80	2.205,67	
23 Year/ 1 ANC.	2.609,02	3.170,71	3.024,89	3.204,58	2.034,18	2.761,86	1.917,47	2.417,77	1.834,04	1.908,74	1.917,47	2.245,95	
2 ANC.	2.654,98	3.259,07	3.069,47	3.259,16	2.068,01	2.808,25	1.950,76	2.460,06	1.866,74	1.940,22	1.950,76	2.283,87	
3 ANC.	2.705,37	3.357,49	3.114,86	3.322,14	2.103,59	2.857,03	1.983,99	2.502,31	1.897,08	1.972,89	1.983,99	2.327,61	
4 ANC.	2.759,51	3.456,67	3.167,13	3.386,81	2.140,37	2.907,46	2.018,99	2.546,84	1.927,41	2.005,00	2.018,99	2.372,55	
5 ANC.	2.812,87	3.560,03	3.214,26	3.453,98	2.181,19	2.963,43	2.051,65	2.588,35	1.960,07	2.038,26	2.051,65	2.419,21	
6 ANC.	2.872,15	3.664,25	3.270,81	3.527,04	2.221,44	3.018,62	2.086,11	2.632,12	1.991,00	2.069,18	2.086,11	2.469,97	
7 ANC.	2.934,45	3.768,48	3.318,77	3.604,33	2.266,37	3.080,20	2.122,82	2.678,83	2.023,65	2.102,43	2.122,82	2.523,65	
8 ANC.	2.995,22	3.876,00	3.372,77	3.679,12	2.317,13	3.149,80	2.157,84	2.723,34	2.056,93	2.136,85	2.157,84	2.575,60	
9 ANC.	3.097,54	3.995,24		3.806,77	2.364,95	3.215,36						2.664,25	
10 ANC.					2.415,13	3.284,17						2.682,92	
11 ANC.													
12 ANC.													

APPENDIX V GAGE TABELLEN VOOR OFFICIEREN EN GEZELLEN
IN DIENST NA 30/09/2015

GAGE TABELLEN VOOR OFFICIEREN P&O NSF PER 01.10.2015 IN DIENST NA 30.09.2015							
LOONGROEP	2	3	4	5	6	7	
AANVANG	2.945,33	3.554,66	4.536,33	5.375,67	3.699,45	4.094,97	
1 ANC.	3.022,29	3.684,13	4.707,30	5.541,68	3.861,43	4.275,44	
2 ANC.	3.118,68	3.819,77	4.878,93	5.706,41	4.023,41	4.454,08	
3 ANC.	3.204,55	3.951,69	5.050,48	5.871,15	4.185,39	4.633,94	
4 ANC.	3.303,36	4.087,32	5.220,20	6.039,00	4.347,37	4.810,69	
5 ANC.	3.402,16	4.221,09	5.388,69	6.204,34	4.509,36	4.992,41	
6 ANC.	3.506,68	4.354,85	5.560,94	6.370,95	4.671,33	5.171,67	
7 ANC.	3.608,71	4.488,03	5.730,66	6.535,70	4.833,31	5.349,07	
8 ANC.	3.713,21	4.621,77	5.901,00	6.700,44	4.995,30	5.551,78	
9 ANC.	3.829,87	4.753,72	6.072,60	6.878,26	5.157,29	5.661,17	
10 ANC.		4.893,02	6.244,81	7.056,74		5.773,05	
11 ANC.			6.417,66			5.905,95	
12 ANC.						6.038,04	
13 ANC.						6.171,78	
14 ANC.							

APPENDIX V GAGE TABELLEN VOOR OFFICIEREN EN GEZELLEN
IN DIENST NA 30/09/2015

GAGE TABELLEN VOOR GEZELLEN P&O NSF PER 01.10.2015 IN DIENST NA 30.09.2015

LOONGROEP	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
16 Year	520,20												
17 Year	595,60												
18 Year	686,05	1.264,16	1.445,57	1.795,44	1.725,35	1.725,65							
19 Year	791,60	1.481,30	1.679,23	2.057,76	1.977,88	1.983,86							
20 Year	927,30	1.698,47	1.918,36	2.323,39	2.232,00	2.238,07							
21 Year	1.093,15	1.915,62	2.155,97	2.588,18	2.484,52	2.491,47							
22 Year/AANVANG	1.281,65	2.131,32	2.394,31	2.720,17	2.609,94	2.620,60	2.634,36	3.040,95	3.039,32	3.114,68	2.859,73	2.684,36	2.994,96
23 Year/ 1 ANC.	1.507,80	2.241,35	2.513,89	2.766,61	2.655,56	2.660,44	2.677,78	3.096,98	3.095,20	3.163,49	2.909,54	2.730,93	3.074,18
2 ANC.		2.281,63	2.555,82	2.813,84	2.701,99	2.698,66	2.722,76	3.149,71	3.147,79	3.219,08	2.961,03	2.779,04	3.159,85
3 ANC.		2.319,01	2.599,28	2.861,12	2.748,41	2.740,90	2.770,05	3.210,58	3.208,50	3.272,90	3.017,45	2.831,78	3.255,28
4 ANC.		2.356,40	2.641,99	2.909,18	2.797,29	2.784,73	2.818,95	3.273,08	3.270,84	3.330,99	3.078,07	2.888,45	3.351,44
5 ANC.		2.396,66	2.686,26	2.955,62	2.842,90	2.827,77	2.873,21	3.337,99	3.335,58	3.392,41	3.137,86	2.944,30	3.451,65
6 ANC.		2.434,79	2.727,40	3.005,33	2.890,99	2.876,36	2.926,72	3.408,60	3.406,01	3.455,52	3.204,28	3.006,35	3.552,70
7 ANC.		2.475,04	2.771,68	3.049,33	2.942,28	2.917,82	2.986,43	3.483,26	3.480,47	3.527,08	3.274,02	3.071,56	3.653,76
8 ANC.		2.516,04	2.817,46	3.109,61	2.991,15	2.967,20	3.053,91	3.555,53	3.552,56	3.607,03	3.342,09	3.135,17	3.758,00
9 ANC.							3.117,48	3.678,86	3.675,56	3.681,08	3.456,68	3.242,28	3.873,61
10 ANC.							3.184,19	3.704,85	3.701,48	3.761,05			
11 ANC.										3.839,31			
12 ANC.										3.950,42			

RESULTATENLIJST
CAO
P&O NORTH SEA FERRIES BV
NAUTILUS INTERNATIONAL

Tussen P&O North Sea Ferries B.V. enerzijds en Nautilus International anderzijds, werd overeenstemming bereikt over de volgende punten tot wijziging van de cao:

LOOPTIJD

De CAO wordt aangegaan voor een periode van drie jaar, te weten van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016.

LOONSVERHOOGING

Gedurende de looptijd zal P&O NSF de lonen en overige emolumenten verhogen volgens het gekende systeem van APC. Dit betekent dat de afgeleide prijscompensatie (over de referentieperiode oktober – oktober) toegepast zal worden op 1 januari 2014, 2015 en 2016.

EXTRA VERLOFDAGEN

Werkgever zal aan de werknemers extra verlofdagen toekennen, zodat zij niet meer / dan wel minder dagen hoeven te kopen.

- Groepen van zeevarenden die tien of meer verlofdagen moeten kopen, krijgen gedurende de looptijd van de CAO tien dagen extra verlof toegekend. Vijf dagen worden toegevoegd per 1 oktober 2015 en de andere vijf dagen zullen worden toegevoegd per 1 maart 2016.
- Voor diegene die nog wel dagen moeten kopen maar minder dan tien, zal de werkgever met een voorstel komen hoe de equivalente restwaarde (te weten: 2,50% - 0,25% x aantal benodigde verlofdagen) verrekend gaat worden over de verlof tabel groepen. Dit voorstel zal voorgelegd worden aan de reglementsc commissie die op 17 september 2015 bij elkaar is gekomen.
- Voor groepen van zeevarenden die geen dagen meer hoeven te kopen, zal het equivalent aan waarde - te weten in totaal 2,50% - verdisconteerd worden in hun basisgage. De helft hiervan met het salaris van oktober 2015 en de ander helft met het salaris van maart 2016.

Basis zal zijn dat het reglementair basistegoed van verlof van de groepen genoemd in de tabel van periodiek verlof, opgebouwd zal worden naar max te bereiken 167 kalenderdagen per jaar (= 111 dagen compensatieverlof en 56 dagen periodiek verlof).

PERIODIEK VERLOF VOOR OUDEREN

In artikel 2.4 van het nieuwe reglement (= artikel 34 lid 2 oude reglement) zal aan de zinsnede 'op 59-jarige leeftijd' toegevoegd worden 'en ouder'.


WERKGROEP

Een interne werkgroep, bestaande uit afgevaardigden van de verschillende disciplines aan boord, zal op korte termijn (september 2015) voor het eerst bijeen komen met als doel een inventaris op te maken van:

- reeds gerealiseerde efficiencies (vanaf 2008);
- binnen de eigen invloed liggende, nog te realiseren efficiencies;
- buiten de eigen invloed liggende, nog te realiseren efficiencies voor North Sea sector.

Deze inventaris dient om inzichtelijk te krijgen in hetgeen reeds aan efficiencymaatregelen zijn genomen en om een lijst van aanbevelingen op te kunnen stellen over (on)mogelijke in de toekomst te nemen efficiency maatregelen.

Het eindresultaat zal worden aangeboden aan de Board van P&O en teruggekoppeld worden aan de vakorganisatie.

R 

OUDERENBELEID

Met betrekking tot het ouderenverlof nieuwe werknemers is de inzet om de loonruimte die hiermee gemoed is, te gaan gebruiken in het kader van het nog te ontwikkelen levensfasebewust personeelsbeleid. Mocht dit toch niet lukken, dan zullen de afspraken m.b.t. ouderenbeleid alsnog van toepassing zijn op de nieuwe werknemers. Onder 'nieuwe werknemers' wordt in dit verband verstaan werknemers die na 30 september 2015 in dienst zijn getreden.

SOCIALE BEGELEIDINGSREGELING

Als uitwerking van artikel 33 van het reglement hebben partijen afgesproken dat in geval van overcompleteid de werkgever gedurende de looptijd van de cao een sociale regeling zal toepassen welk gebaseerd is op de kantonrechterformule uit 2009.

AANKOMENDE SCHEEPSVAKMAN & VERLOFDAGEN OBS HoD MANAGER

P&O NSF zal zich over de aankomende scheepsvakman en de verlofdagen van de OBS HoD Manager gaan buigen en aan de vakorganisatie en OR voor 1 oktober 2015 een terugkoppeling geven.

REISKOSTEN

P&O NSF zal zich over de reiskosten gaan buigen en aan de vakorganisatie en OR voor 1 januari 2016 een terugkoppeling geven.

MAANDBRIEF

Voor zeevarenden met een maandbrief zal het systeem gehandhaafd blijven, maar niet meer gelden voor nieuwe contracten na 1 april 2015.

NIEUW REGLEMENT

Het oude reglement uit 2007 zal per 01-10-2015 vervangen worden door het nieuwe reglement welke door de reglementscommissie is samengesteld. De reglementscommissie is voor de laatste keer keer bijeen gekomen op 17 september 2015 om versie 2.12 nog een keer door te nemen alvorens het ingevoerd ingevoerd zal worden.

VERTALING EN VERSPREIDING CAO

De werkgever zal zorgdragen voor het printen en (tweetalig) verspreiden van het nieuwe reglement.

Aldus overeengekomen te Europoort, 30 september 2015

P&O North Sea Ferries B.V.

P.C. van Wijnen
Fleet Operations Manager (NL)

Nautilus International

C. Ramdas
Algemeen Secretaris