CAO

HES Bulk Terminal Rotterdam

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor operationele medewerkers



Looptijd:
1 april 2026 tot en met 31 maart 2028

HES International

HES BULK TERMINAL ROTTERDAM B.V.

Havennummer 8010

Missouriweg 25

3199 LB Maasvlakte RT

Postbus 9000

3199 XA Maasvlakte RT

T: +31 -181 371 111

E: HBTR.info@hesinternational.eu

Copyright

© 2022 Cao-partijen en AWVN

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

HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT

Partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst betrokken geven hieronder de hoofdlijnen van het in de onderneming te voeren beleid weer.

1) Het ondernemingsbeleid zal er in het bijzonder op gericht zijn een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal na te streven, dat de continuïteit en een gezonde voortbestaan van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.

2) Hoewel HBTR grote waarde hecht aan de relaties met derden en daar met respect mee omgaat, gaat de zorg voor de onderneming en de werkgelegenheid van haar medewerkers voor.

3) Het sociaal beleid is een belangrijk onderdeel van het totale ondernemingsbeleid. Het sociaal beleid heeft als basis de erkenning van de persoonlijke waardigheid van de mens. Dit wordt tot uitdrukking gebracht door de medewerkers in staat te stellen hierop langs de weg van de rechtstreekse betrokkenheid in de werksfeer en door middel van de daartoe geëigende overlegorganen van de onderneming hun invloed uit te oefenen. Kortom, de mening en inbreng van alle medewerkers doet ertoe.

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

5) Bij de ontwikkeling van het bedrijf en medewerkers en de onderlinge samenwerking staan de volgende eigenschappen centraal:

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

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

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

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

e) **Dienstbaarheid.** Het bestaansrecht van HBTR is gebaseerd op dienstbaarheid naar haar klanten. Deze dienstbaarheid is ook de basis voor de samenwerking binnen HBTR.

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

g) **Ruimte voor ideeen**. Mensen zijn creatief en hebben ideeen. HBTR wil ruimte geven aan deze creativiteit en wil blijven leren.

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

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

6) Het personeelsbeleid bevat onder meer:

- het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
- het bevorderen van een arbeidssfeer waarbij onder 5 genoemde eigenschappen worden bevorderd;
- het voeren van een adequaat sanctiebeleid bij structureel niet naleven van gedragsregels;
- het voeren van een verantwoord wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe medewerkers;
- bij werving staat HBTR open voor aanname van op dat moment zonder werk zittende havenwerkers, voorzover zij voldoen aan de voor de vacature gevraagde competenties en gedrag;
- het ontwikkelen van een loopbaanplanning, die in relatie tot de behoefte van het bedrijf rekening houdt met aanleg, capaciteit en ambities van het personeel;
- het bevorderen van trainings-, resp. bij- en herscholingsprogramma's;

- een adequaat beleid ten aanzien van de gezondheid, veiligheid en het welzijn van de medewerkers.

7) Zowel positieve als negatieve discriminatie in de breedste zin (man, vrouw, ras, leeftijd, handicap, herkomst of geloof) wordt afgewezen. HBTR blijft zich inzetten om gelijke kansen voor een ieder in het arbeidsproces te bevorderen. Bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbegeleidingsbeleid van de werkgever geldt als uitgangspunt de beste match voor de gevraagde competenties ongeacht ras, sekse, handicap of herkomst.

8) Ongewenste intimiteiten zijn onaanvaardbaar. HBTR zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen m.b.t. de werkorganisatie en de inrichting van de werkomgeving, e.e.a. in overleg met de bonden en OR, ter voorkoming van ongewenste intimiteiten binnen de arbeidsorganisatie.

9) HBTR ziet het tot zijn taak om, voorzover dat redelijkerwijs in haar vermogen ligt, deelname van gehandicapten aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van medewerkers. Uitgangspunt bij het realiseren van deze doelstelling is de terzake van toepassing zijnde wetgeving.

10) HBTR spant zich in om medewerkers, binnen haar vermogen, te ondersteunen bij taal-, financiele-, drank-, drugs- en andere sociale en gedrags problemen. Het is de plicht van de medewerker om hieraan mee te werken voorzover dit van invloed is op de uitvoering van zijn of haar werkzaamgheden bij HBTR

11) HBTR heeft een klachtenprocedure. Deze klachtenprocedure kan worden ingezet bij niet naleven van alle hiervoorgenoemde gewenste gedragingen binnen HBTR.
Partijen constateren dat er een drempel is om op te komen voor een mening en de neiging bestaat anderen “voor het karretje te spannen”. Partijen zullen zich gezamenlijk inspannen het gebruik van deze procedure op open, respectvolle en rechtvaardige wijze te stimuleren.

12) HBTR zet zich in om verbinding te houden met het onderwijs, mede gericht met het oog op toekomstige instroom van nieuwe medewerkers. HBTR neemt verantwoordelijkheid via het aanbieden van stageplaatsen en leer- arbeidsovereenkomsten. Een en ander in overeenstemming met de richtlijnen van de onderwijsinstellingen. HBTR zal minimaal éénmaal per jaar of op verzoek vaker, de vakbonden informeren over haar stagebeleid en de wijze waarop personen met een leer-/arbeidsovereenkomst binnen HBTR worden begeleid en via leerwegen worden ingezet.

- Partijen erkennen dat het begeleid inzetten van stagiairs en of personen met een leer-/arbeidsovereenkomst, een belasting voor de organisatie kan zijn. Om deze belasting beheersbaar te houden zijn partijen overeengekomen dat maximaal 10 plekken beschikbaar zijn bij de stuwadoors en maximaal 6 plekken bij de Technische Dienst.
- HBTR zal een bezettingsplan opstellen inclusief begeleiding en dit bespreken met de VAB FNV. Als FNV Havens (VAB) de opzet als voldoende beoordeelt, dan wordt het aantal stagiaires effectief uitgebreid naar maximaal 15 beschikbare plekken bij de stuwadoors.

INHOUDSOPGAVE

HOOFDLIJNEN SOCIAAL STATUUT 3

INHOUDSOPGAVE 6

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN 9

Artikel 1.1 Definities 9
Artikel 1.2 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst 10
Artikel 1.3 Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden 10
Artikel 1.4 Afwijkende regelingen 10
Artikel 1.5 Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden 10
Artikel 1.6 Reorganisatie van partijen 11
Artikel 1.7 Inkomensontwikkeling 11
Artikel 1.8 Verplichtingen van de werkgever 11
Artikel 1.9 Nevenwerkzaamheden 11
Artikel 1.10 Verplichtingen partijen bij veiligheid/milieu 12
Artikel 1.11 Te werk te stellen medewerkers 12
Artikel 1.12 Uitgangspunten werkgelegenheid 12

HOOFDSTUK 2 DIENSTVERBAND 14

Artikel 2.1 Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid 14
Artikel 2.2 Einde dienstverband 14
Artikel 2.3 Uitkering bij overlijden 14
Artikel 2.4 Werkzekerheid 14
Artikel 2.5 Invoering automatisering en nieuwe technologieën 15
Artikel 2.6 Droge bulk in-/uitleen 17

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR 18

Artikel 3.1	Arbeidsduur en arbeidstijdindeling	18
Artikel 3.2	E-Flexrooster	18
Artikel 3.3	Arbeidsduurverkorting (ADV)	19
Artikel 3.4	Schafttijden	20
Artikel 3.5	Activiteiten waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is	20
Artikel 3.6	Verlenging van arbeidstijd	20
Artikel 3.7	Arbeid buiten de arbeidsweek	21
Artikel 3.8	Tijd-voor-tijd-regeling	21
Artikel 3.9	Vakantieregeling	22
Artikel 3.10	Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd	24
Artikel 3.11	90%-dagen voor medewerkers van 55 jaar tot 65 jaar	25
Artikel 3.12	Extra verlof voor jeugdige medewerkers	26
Artikel 3.13	Zorgverlof	26
Artikel 3.14	Andere vormen van verlof	27
Artikel 3.15	Onbetaald verlof	28
Artikel 3.16	Feestdagen	28

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSBELONING 30

Artikel 4.1	Loon-functiegebouw Operationeel Stuwadoring	30
Artikel 4.2	Aflossing op het werkobject	34
Artikel 4.3	Functie-/loongebouw technisch personeel	34
Artikel 4.4	Loon- en functiegebouw productie dagdienst	39

HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN 41

Artikel 5.1	Schema- en verhoogd spilloonpercentages	41
Artikel 5.2	Afbouwregeling schematoeslag	41

Artikel 5.3	Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen	42
Artikel 5.4	Vervanging	43
Artikel 5.5	Vakantietoeslag	43
Artikel 5.6	Loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren en WIA	43
Artikel 5.7	Overzicht vergoedingen	45
	HOOFDSTUK 6 VERZEKERINGEN	**49**
Artikel 6.1	Overzicht verzekeringen	49
Artikel 6.2	Pensioenverzekering	50
	HOOFDSTUK 7 OVERIGE SPECIFIEKE REGELINGEN	**52**
Artikel 7.1	Afwijkende regelingen	52
Artikel 7.2	Paritaire CAO-redactiecommissie	52
Artikel 7.3	Historische afspraken	52
	HOOFDSTUK 8 BIJLAGEN	**56**
BIJLAGE 1	BELONINGSGEBOUW	57
BIJLAGE 2	REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN	58
BIJLAGE 3	VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER	60
BIJLAGE 4	ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN RE-INTEGRATIETRAJECTEN	66
BIJLAGE 5	VAKBEWEGING EN ONDERNEMING	68
BIJLAGE 6	ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO 2026-2028	70

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Definities

BEGRIP	DEFINITIE
Basismaandsalaris	Het voor de functie vastgestelde maandsalaris exclusief schematoeslag.
Compensatiedagen	Extra vrije dagen die worden toegekend ter compensatie van extra werktijd die ontstaat door overdracht van werkzaamheden in de volcontinudienst.
Consumentenprijsindex (CPI)	CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid). Op basis van het consumenten-prijsindexcijfer voor medewerkersgezinnen met een laag gezinsinkomen en exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van de kostprijsverhogende (indirecte) belastingen en de consumptie gebonden belastingen.
Dienst	Tijdsduur waarvoor binnen een etmaal arbeid (volgens rooster) kan worden verlangd.
Huwelijk/geregistreerd partnerschap	Een officieel samenlevingsbewijs van de medewerker en zijn/haar partner.
IVA	Uitkering voor medewerkers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn volgens de WIA (zie definitie WIA).
Kantonrechterformule (voor 2009)	AxBxC (diensttijd x maandsalaris x factor). Conform artikel 2.4 is factor C = 1.
Maand	Een kalendermaand.
Medewerkers	Medewerkers (M/V), vallende onder deze overeenkomst, in dienst van deze onderneming. Als medewerker in de zin van deze arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd de stagiair of de persoon die op grond van een leer/arbeidsovereenkomst respectievelijk een werkervaringsplaats binnen de onderneming van werkgever is geplaatst. Deze personen worden boven de sterkte, op grond van de richtlijnen van de onderwijsinstelling begeleid te werk gesteld.
Medewerkersorganisatie	De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV Havens).
Ondernemingsraad (OR)	Het medezeggenschapsorgaan binnen de organisatie dat, zoals omschreven in de Wet op Ondernemingsraden, werknemers vertegenwoordigt en betrokken is bij besluitvorming over het bedrijfsbeleid.
Overwerk	Tewerkstelling van medewerkers op tijden en dagen buiten het voor hen geldende rooster op basis van een voltijds dienstverband.
Partner	De echtgenoot, geregistreerde partner of degene met wie de medewerker duurzaam samenwoont op hetzelfde adres en dit kan aantonen.
Partijen	De werkgevers- en medewerkersorganisaties die deze cao zijn aangegaan.
Roostervrije dag	Een roosterdag waarop de medewerker geen werkzaamheden verricht en het salaris wordt doorbetaald.
Schemamaandsalaris	Basismaandsalaris plus eventuele vermenigvuldigingsfactor, haventoeslag, persoonlijke toeslag en schematoeslag.
Schematoeslag	Toeslag die wordt toegekend voor het werken volgens een bepaald werkschema of rooster.
Spil	Een groep medewerkers die hetzelfde rooster volgen binnen een werkschema.

BEGRIP	DEFINITIE
Uurloon	0,57% van het basismaandsalaris, exclusief toeslagen (met uitzondering van een eventuele persoonlijke toeslag).
VAB	Het interne Vakbonds Afdelings Bestuur
Vakantiejaar	Het kalenderjaar: 1 januari t/m 31 december.
WGA	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)
Werkgever	HES Bulk Terminal Rotterdam B.V. (HBTR).
Werkgeversorganisatie	AWVN.
Werkzaamheden machinaal bedrijf	Laden en/of lossen van massagoed (zoals kolen en ertsen) met bruggen/drijfkranen en transporteurs. En ook de werkzaamheden op de terreinen waar deze machines zijn opgesteld en welke hier mee verband houden.
Werkschema	Een door de werkgever vastgesteld en met de OR overeengekomen patroon van arbeidstijdindeling.
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, welke bepaalt hoe inkomen wordt geregeld voor medewerkers die volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn.

Artikel 1.2 Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst

Deze cao geldt van 1 april 2026 tot 31 maart 2028 en vervangt de cao met een looptijd van 1 januari 2024 tot 1 april 2026.

Nawerking van eerdere cao's is uitgesloten. Beide partijen kunnen de cao schriftelijk opzeggen tegen het einde van de looptijd, met een opzegtermijn van minimaal drie maanden. Opzegging gebeurt per aangetekende brief of per e-mail, en is pas rechtsgeldig wanneer de verzender een ontvangstbevestiging heeft ontvangen. Als geen van de partijen opzegt, wordt de cao stilzwijgend verlengd.

Artikel 1.3 Vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden

De geldende loon- en arbeidsvoorwaarden van medewerkers zijn vastgelegd in deze cao en de bijbehorende bijlagen

Artikel 1.4 Afwijkende regelingen

Afwijkingen zijn alleen mogelijk bij bijzondere sociaaleconomische omstandigheden of bij tussentijdse wetswijzigingen, en uitsluitend wanneer cao-partijen hierover overeenstemming bereiken.

Artikel 1.5 Aanvullingen en wijzigingen van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Bij tussentijds aanpassen van de in het cao genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden, zullen deze door partijen aan de cao gehecht worden. De cao blijft onverminderd van kracht en deze aanhechtingen zullen verwerkt worden in het nieuw te sluiten cao.

Artikel 1.6 Reorganisatie van partijen

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

Artikel 1.7 Inkomensontwikkeling

EBITDA-deelregeling

Jaarlijks ontvangen medewerkers een uitkering die afhankelijk is van het bedrijfsresultaat. In januari wordt een voorschot uitgekeerd, en in mei volgt een correctie op basis van de definitieve winst zoals vastgesteld door de Board van HES International.

Sinds 2019 is er een aangepaste berekening van de EBITDA-regeling van kracht. De uitkering wordt berekend als: (EBITDA in miljoenen euro – 11 – leasing/rental in miljoenen euro) × €115 bruto.

Voor medewerkers die minder werken dan fulltime wordt de uitkering pro rata berekend. De uitkering maakt geen deel uit van salaris, vakantiegeld, pensioengrondslag of andere looncomponenten.

Automatische prijscompensatie

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud worden de salarissen en de daarvan afgeleide toeslagen op respectievelijk 1 januari en 1 juli van enig jaar aangepast.

De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid) van april – oktober en oktober – april. Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris niet worden toegepast, maar worden verrekend met toekomstige CPI-verhogingen.

Artikel 1.8 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever zal geen werk laten uitvoeren of arbeidsovereenkomsten aangaan anders dan de in de cao genoemd. Individuele arbeidsovereenkomsten zullen schriftelijk worden aangegaan. Indien de werkgever haar beleid m.b.t. het aangaan van arbeidsovereen-komsten voor bepaalde tijd wijzigt, zullen cao-partijen hierover worden geïnformeerd.

Artikel 1.9 Nevenwerkzaamheden

De medewerker mag alleen tegen betaling voor derden werken wanneer de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven.

Artikel 1.10 Verplichtingen partijen bij veiligheid/milieu

De werkgever treft alle noodzakelijke en passende maatregelen om te voldoen aan de wettelijke voorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu. Op verzoek verstrekt de werkgever aan direct belanghebbenden de informatie die nodig is om inzicht te geven in de aard van de te behandelen goederen en de mogelijke risico's die deze goederen kunnen opleveren voor veiligheid, gezondheid en milieu. De werkgever stelt ook de benodigde beschermingsmiddelen ter beschikking, of zorgt ervoor dat deze op de werkplek aanwezig zijn.

De medewerker is verplicht alle wettelijke voorschriften en bedrijfsinstructies op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu na te leven, en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen op de juiste wijze te dragen en te gebruiken.

VCH-Certificaat
Medewerkers zijn verplicht om te beschikken over een geldig VCH-certificaat. De werkgever stelt medewerkers bij indiensttreding in de gelegenheid dit certificaat te behalen en, indien van toepassing, tijdig te vernieuwen. Een VCH-certificaat heeft een geldigheidsduur van vijf jaar en dient na afloop opnieuw te worden behaald.

Artikel 1.11 Te werk te stellen medewerkers

De werkgever maakt voor het uitvoeren van werkzaamheden die onder deze Collectieve Arbeidsovereenkomst vallen uitsluitend gebruik van medewerkers met een dienstverband bij HBTR, of van derden die zijn opgenomen in de bijlage 'Inhuur derden'.

Artikel 1.12 Uitgangspunten werkgelegenheid

Partijen hechten waarde aan transparantie en zorgvuldig overleg over werkgelegenheid, werving en inzet van personeel. In dit kader gelden de volgende afspraken:

1. De werkgever overlegt regelmatig met de vakbonden en de Ondernemingsraad over de werkgelegenheid en de ontwikkeling daarvan op de korte en lange termijn.

2. De werkgever informeert de vakbonden tijdig over het algemene wervingsbeleid en over het invoeren van een volledige of gedeeltelijke wervingsstop, inclusief de redenen daarvan, zodat overleg hierover kan plaatsvinden.

3. De werkgever zet zich in om leerlingen met een afgeronde BBL-opleiding zoveel mogelijk te plaatsen binnen de onderneming.

4. Partijen onderzoeken op welke wijze langdurig overwerk kan worden opgevangen of verminderd en in hoeverre alternatieve oplossingen mogelijk zijn.

5. Met betrekking tot medewerkers met een beperking of andere kwetsbare groepen binnen de onderneming wordt, mede op advies van de bedrijfsarts, gestreefd om hen zoveel mogelijk binnen het arbeidsproces te behouden.

6. Vacatures worden in eerste instantie intern gepubliceerd en pas daarna extern. Bij externe werving wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan ex-havenwerkers die door faillissement, crisis of vergelijkbare omstandigheden werkloos zijn geworden, waarbij leeftijd geen belemmering vormt. Voor deze doelgroep kan, indien passend, een contract voor bepaalde tijd worden aangeboden met uitzicht op een vaste aanstelling.

7. Partijen gaan ervan uit dat binnen de onderneming alles in het werk wordt gesteld om gedwongen collectief ontslag te voorkomen.

HOOFDSTUK 2 DIENSTVERBAND

Artikel 2.1 Formeel ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

De zieke medewerker heeft op grond van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht bij Ziekte (WULBZ) recht op loondoorbetaling gedurende maximaal 104 weken (twee jaar). Gedurende deze periode betaalt de werkgever het loon door volgens de wettelijke regels, aangevuld met eventuele afspraken uit de cao of arbeidsovereenkomst.

Na afloop van deze periode eindigt de wettelijke verplichting van de werkgever om loon te betalen. Het dienstverband blijft op dat moment formeel bestaan; beëindiging van het dienstverband kan in dit geval uitsluitend plaatsvinden via een formele ontslagprocedure bij het UWV of door middel van een door beide partijen ondertekende beëindigingsovereenkomst.

Artikel 2.2 Einde dienstverband

Het dienstverband eindigt automatisch, zonder dat opzegging nodig is, op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 2.3 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de medewerker wordt aan de nabestaanden een eenmalige uitkering verstrekt ter hoogte van driemaal het basissalaris, of – indien van toepassing – het schemamaandsalaris. Onder nabestaanden wordt verstaan:

a. de partner, tenzij de overledene duurzaam gescheiden leefde;
b. bij ontbreken van een partner: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
c. bij ontbreken van deze personen: degene voor wie de overledene in grotendeels voorzag in het levensonderhoud.

Uitkeringen die de nabestaanden ontvangen op grond van de Ziektewet (ZW) of de WIA/WGA (voorheen AAW/WAO), worden op deze overlijdensuitkering in mindering gebracht. Daarnaast worden de opgebouwde rechten op vakantietoeslag naar rato van het aantal maanden dienstverband in het jaar van overlijden uitgekeerd aan de nabestaanden.

Artikel 2.4 Werkzekerheid

HBTR biedt werkzekerheid aan medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot 1 april 2026. Deze werkzekerheid geldt onder de voorwaarde dat, als gedurende de looptijd van de cao een noodzakelijke reorganisatie plaatsvindt die leidt tot collectief ontslag (met uitzondering van ontslag wegens disfunctioneren), in de gesprekken met de vakbonden de kantonrechterformule van vóór 2009 wordt gehanteerd, waarbij wordt uitgegaan van een C-factor van 1.

Daarnaast heeft HES zich via een zogenoemde ‘403-verklaring’ (een verklaring op grond van artikel 403 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) aansprakelijk gesteld voor de verplichtingen van HBTR. Dit betekent dat HES garant staat voor het nakomen van deze verplichtingen.

Stichting PAWW
HBTR past de PAWW-regeling toe voor de reparatie van het derde WW-jaar en de loongerelateerde WGA-uitkering. Deze regeling wordt uitgevoerd door Stichting PAWW en biedt (voormalig) werknemers na afloop van hun wettelijke WW-uitkering of loongerelateerde WGA-uitkering een aanvullende uitkering voor een periode van maximaal 14 maanden. Voor werknemers is deze regeling volledig kostenneutraal.

Artikel 2.5 Invoering automatisering en nieuwe technologieën

Partijen erkennen dat de arbeidsverhoudingen binnen de organisatie en de wijze hoe er informatie wordt gedeeld en de betrokkenheid van de medewerkers via medezeggenschap (zowel Vakbonden als OR) van grote invloed zijn op de juiste invoering van automatisering. Binnen de huidige economische realiteit vindt HBTR het krachtig om mogelijke ideeën en oplossingen te bespreken met de vakbonden (en OR).

HBTR vindt het belangrijk dat alle betrokkenen goed worden meegenomen bij belangrijke veranderingen die ontstaan door automatisering. Partijen willen dat de effecten en gevolgen van automatisering duidelijk en eerlijk binnen de organisatie worden besproken.

Om dit te ondersteunen is er een commissie op waarin drie groepen zijn vertegenwoordigd: de vakbonden, de Ondernemingsraad (OR) en HBTR. De betrokkenheid van de OR is noodzakelijk, omdat de Wet op de Ondernemingsraden de OR specifieke rechten en bevoegdheden geeft bij besluiten die invloed hebben op medewerkers. Zonder medewerking van de OR kan het gemaakte convenant niet goed worden uitgevoerd.

In dit kader zijn de volgende afspraken zijn gemaakt:

a) Deze tekst zal van toepassing zijn voor alle functies en voor alle werkzaamheden die in de cao benoemd zijn die te maken hebben met het laad- en losproces van goederen en onderhoudswerkzaamheden.

b) Het uitgangspunt is dat alle handelingen van het laad- en losproces door medewerkers van HBTR of door HBTR ingehuurde medewerkers vanaf de terminal verricht worden. Deze werkzaamheden worden verricht onder de HBTR CAO of onder de CAO Verhurende Bedrijven in de Bulksector of een andere CAO die met FNV Havens is afgesloten.

c) Partijen zijn het over eens dat de veranderingen in de markt het noodzakelijk maken te onderzoeken hoe de organisatie zich aan kan passen aan de vraag. Er zal een oplossing moeten komen voor het omgaan met pieken en dalen in het werkaanbod. Alle invloeden (commercieel, planning, werkwijzen enz.) zullen worden meegenomen. Over de mogelijke oplossingsrichtingen zal HBTR in overleg treden met de tripartite commissie om in gezamenlijkheid tot de beste oplossingsrichtingen te komen.

d) In het perspectief van automatisering en op automatisering gebaseerde technologieën, zoals robotisering, erkennen Partijen:
   - Dat de introductie en toepassing van nieuwe technologieën traditioneel havenwerk vervangen, inclusief de operationele -, besturende – en controlerende werkzaamheden;

- Dat de introductie en toepassing van nieuwe technologieën een zeker aantal arbeidsplaatsen van havenwerkers die dit traditionele havenwerk doen, inclusief de operationele -, besturende – en controlerende werkzaamheden, zal vervangen;
- Dat het verschuiven van operationele werkzaamheden naar controlerende werkzaamheden met beeldschermen een andere belasting van havenwerkers met zich mee zal brengen;
- Dat door roulatie van taken en/of het inlassen van extra pauzes kan worden voorkomen dat de extra of andere belasting van havenwerkers tot gezondheidsschade leidt. Een oplossing hiervoor zal moeten gezocht binnen wet- en regelgeving en of hetgeen in deze cao is bepaald;
- Dat de introductie en toepassing van nieuwe technologieën ook doorstroom- en/of ontwikkelingsmogelijkheden voor havenwerkers biedt.
- Dat de samenstelling en beschikbaarheid van de Technische Dienst passend moet blijven met de toename aan automatisering en nieuwe technologieën.

e) Partijen komen overeen dat de operationele werkzaamheden die voortvloeien uit de introductie en toepassing van nieuwe technologieën en mogelijk tot nieuwe functies leiden die zonder uitzondering onder deze operationele CAO zullen vallen.

f) Partijen hechten er groot belang aan dat medewerkers blijven werken aan hun blijvende inzetbaarheid en zich daarbij voorbereiden op (nieuwe) operationele werkzaamheden. Daarbij geldt dat werken aan blijvende inzetbaarheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van medewerker en werkgever. Bijzondere aandacht zal daarbij worden gegeven aan de ontwikkeling van de competenties van medewerkers. Onder competenties wordt hierbij verstaan het geheel van kennis, technische en sociale vaardigheden.

g) In het perspectief van automatisering en op automatisering gebaseerde technologieën, zoals robotisering, voorzien Partijen:

- Dat de transitie naar een nieuwe organisatie op gebied van kwantitatieve en kwalitatieve wijziging van functies een ontwikkelingsproces is;
- Dat implementatie vraagt om sociaal beleid gericht op ontwikkeling van medemedewerkers en waar nodig voorzieningen en maatregelingen om negatieve sociale gevolgen voor de medemedewerkers zo veel mogelijk op te vangen.
- Werkgever zal de vakbond daarnaast minimaal éénmaal per jaar dan wel op verzoek van de vakbond informeren over ontwikkelingen op het gebied van nieuwe technologieën en eventuele wensen en plannen om deze in het bedrijf te gaan introduceren en toepassen.

h) Indien en voor zover sprake is van een concretisering van een implementatietraject (voorgenomen besluit), dan zal werkgever conform de Wet op de Ondernemingsraden een adviesaanvraag of instemmingsverzoek opstellen. Een kopie van de advies- of instemmingsaanvraag die voldoet aan de wettelijke vereisten en die bij de OR wordt ingediend, dient daartoe aan de vakbond te worden gestuurd, waarin wordt beschreven:

- Het nut, de noodzaak en de gevolgen van de invoering van deze nieuwe technologieën;
- De gevolgen voor teruggang in arbeidsuren (voor zover mogelijk te specificeren op dag-, week-, maand-, en jaarbasis);
- De eventuele gevolgen voor bezetting;
- De effecten op en gevolgen voor productiviteit en investeringskosten;

- Eventuele negatieve sociale gevolgen, die voorzien worden en de maatregelen, die deze op kunnen vangen en op basis waarvan er tussen partijen een afspraak gemaakt (kan) worden over het opvangen van eventuele gevolgen van de introductie en toepassing van nieuwe technologieën.

- Onder het opvangen van sociale gevolgen wordt bedoeld het treffen van maatregelen en voorzieningen ter voorkoming van teruggang in arbeidsvoorwaarden bij die medewerkers, die negatieve gevolgen ondervinden van de implementatie; alsmede op vermindering van arbeidsuren en andere effecten die de bezetting negatief raken.
- Partijen zullen, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, samen werken aan een (langjarig) Sociaal Convenant ter ondersteuning van een zorgvuldige implementatie van voormelde technologische innovaties.

Artikel 2.6 Droge bulk in-/uitleen

Partijen zijn bereid tot wederzijdse in-/uitleen in de droge bulk in extreme situaties. Medewerkers van het ene droge bulk bedrijf betrokken bij dit protocol kunnen tot en met 31 december 2023 ingezet worden bij een ander droge bulk bedrijf betrokken bij dit protocol, mits er behoefte is bij het inlenende bedrijf en de medewerkers voldoen aan de vereiste kwalificaties en veiligheidsvereisten.

Tussen FNV Havens, HBTR en HBTM bestaat overeenstemming over het inrichten en gebruiken van een ‘interne arbeidspool’ binnen HES. Deze arbeidspool heeft als doel om medewerkers flexibel in te kunnen zetten tussen HBTR en HBTM wanneer de bedrijfsvoering daarom vraagt.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR

Artikel 3.1 Arbeidsduur en arbeidstijdindeling

Voor alle binnen HBTR geldende roosters, is het volgende van toepassing:

1. Alle roosters en roosterwijzigingen komen uitsluitend tot stand in overleg met de Ondernemingsraad (OR);
2. De werkgever draagt zorg voor tijdige communicatie van roosters en roosterwijzigingen aan medewerkers;
3. De Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit zijn leidend voor alle roosters.

Rooster	Arbeidsduur per week	Roosterindeling	Diensten/ tijden
Volcontinudienst (5-ploegen)	Gem. 33,6 uur per week	21 diensten per 5 weken (gem. 4,2 p/w)	Ochtend: 07.00–15.30 Middag: 15.00–23.30 Nacht: 23.00–07.30
Dagdienst	38,75 uur per week	5 diensten van 7,75 uur	Ma–Vr: 08.00–16.15
1-op-4 dienst	Gem. 39,0625 uur per week	3 weken ochtend + 1 week middag	Ma-Vr Ochtend: 08.00–16.15 Middag: 15.00–23.30

Beveiligingsbeambten

Alternatieve Vol-continudienst

Naast de bestaande diensten kan voor de Beveiligingsbeambten een vol-continuschema (5-ploegendienst) met een arbeidsduur van gemiddeld 35,7 uur per week worden toegepast. In dit vol-continuschema wordt gedurende 21 diensten per 5 weken arbeid verricht of wel gemiddeld 4,2 diensten per week à 8,5 uur. De schafttijd wordt tot de normale arbeidstijd gerekend, omdat de portier of beveiligingsbeambte de werkplek niet voor de schaft kan verlaten.

Artikel 3.2 E-Flexrooster

Het E-flexrooster is per ingang van de cao 2024 inactief en zodoende kunnen hier geen rechten aan worden ontleend. Een eventuele herleving van dit artikel wordt bepaald door werkgever in overleg met de vakbond (VAB HBTR).

Partijen hebben overeenstemming dat binnen het kader van werken in de volcontinu, op vrijwilligheid medewerkers ervoor kunnen kiezen te werken in het zogenaamde E-flexrooster.

Het E-flexrooster is een vol continurooster met een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week. In dit vol-continuschema wordt gedurende 21 diensten per 5 weken arbeid verricht of wel gemiddeld 4,2 diensten per week.

Indeling in het binnen de onderneming geldende E-flexrooster geschiedt op vrijwilligheid van de medewerker, waarbij geldt dat de medewerker wenst uit te treden hij minimaal 1 maand opzegtermijn in acht dient te nemen. Opzegging kan alleen tegen het einde van de maand, waardoor minimaal één volledige maand moet worden doorgewerkt. Daarna gaat de medewerker weer terug in het vaste volcontinurooster.

Er wordt per etmaal in 3 spillen/diensten vol continue arbeid gewerkt gedurende 7 dagen per week, namelijk ochtend- middag- nacht. De begin – en eindtijden van een dienst staan vermeld in artikel 3.1 van deze cao. De grondslag voor het zelfroosteren is gebaseerd op het uitgangspunt dat de medewerker zoveel mogelijk werk en privé kan combineren door de feitelijke diensten zelf in te roosteren in overleg met de werkgever. Uitgangspunt is dat alle vormen van diensten gelijkwaardig zijn aan het vaste volcontinu-rooster en dat de diensten zoveel mogelijk over het kalenderjaar verdeeld worden. Ondanks deze gelijkwaardigheid bestaat de mogelijkheid, dat een aantal (onregelmatige) diensten kunnen afwijken van de volcontinu. Binnen de onderneming vindt deze methode van vaststellen plaatst volgens richtlijnen vastgesteld met de ondernemingsraad gebaseerd op drie fasen, te weten:

a. fase I: waarbij de betrokken medewerker zijn voorkeur aangeeft voor de door de werkgever aangeboden diensten;
b. fase II: alle voorkeuren worden gematched, waarbij de diensten die passend zijn kunnen worden vastgesteld en bij de diensten met overbezetting of onderbezetting kunnen de betrokken medewerkers hun tweede keuze aangegeven;
c. fase III: de roosterplanner stelt het rooster één maand voor de betreffende kalendermaand vast.
d. Noodzakelijke roosteraanpassingen ten gevolge van wijzigingen in het werkaanbod worden na de vaststelling van het rooster in beginsel in overleg met de betrokken medewerkers vastgesteld.
e. Indien en voor zover in opdracht van de werkgever diensten in overleg met betreffende medewerker na de onder sub lid c bedoelde vastgestelde roosters worden gewijzigd, dan is de in de cao in artikel 5.1 bedoelde (nieuwe) “omspilvergoeding” van kracht. Met het van kracht worden van de “omspilvergoeding” voor de medewerkers werkzaam in het E-flexrooster vervalt de voor hen afwijkende reiskostenregeling.
f. Bij het vaststellen van de werktijden is de Arbeidstijdenwet (ATW) leidend met uitzondering dat daar waar in de ATW de mogelijkheid bestaat om de na-rust (van 11 uur) in te korten, deze inkorting binnen HBTR niet plaatsvindt.

Artikel 3.3 Arbeidsduurverkorting (ADV)

Dagdienst en 1 op 4 dienst

Medewerkers in de dagdienst en in de 1-op-4 dienst ontvangen jaarlijks 9 ADV-dagen. Door deze ADV-dagen bedraagt de gemiddelde arbeidsduur per week:

- 36,06 uur per week voor medewerkers in de dagdienst;
- 37,57 uur per week voor medewerkers in de 1-op-4 dienst.

De ADV-dagen moeten binnen hetzelfde kalenderjaar worden opgenomen. Voor de opname van deze dagen gelden dezelfde regels als voor vakantie- en snipperdagen.

Artikel 3.4 Schafttijden

De schafttijd bedraagt een half uur en wordt op zodanige wijze opgenomen dat de werkzaamheden niet worden onderbroken (verschuivende schaft). De schafttijden binnen de volcontinudienst zijn als volgt:

- Ochtenddienst: 10:45 – 13:00 uur
- Middagdienst: 18:45 – 21:00 uur
- Nachtdienst: 02:45 – 05:00 uur

Aanvullende bepaling met betrekking tot Technisch personeel
Voor technisch personeel wordt de schafttijd gerekend tot de normale arbeidstijd, ook wanneer aansluitend aan de reguliere werktijd wordt overgewerkt. Dit geldt zowel voor schafttijden overdag als in de avond.

Artikel 3.5 Activiteiten waarvoor betaling in het vaste salaris begrepen is

Elke medewerker die in de volcontinudienst werkt, is – ongeacht functie – verplicht zodanig aanwezig te zijn dat de werkzaamheden tijdig kunnen worden voorbereid, opgestart, overgedragen of afgerond.

De medewerker dient aanwezig te blijven tot dit op de juiste wijze is gebeurd, ongeacht de locatie van het werkobject binnen het bedrijf of de bedrijfsonderdelen.

Artikel 3.6 Verlenging van arbeidstijd

De werkgever kan de arbeidsduur per etmaal verlengen, mits deze verlenging minimaal 1,5 uur vóór het einde van de reguliere dienst wordt aangekondigd. De verlenging kan als volgt plaatsvinden:

1. Verlenging met maximaal 2 uur
a. Afwerken van schepen
Een verlenging tot maximaal 2 uur is toegestaan wanneer binnen deze tijd kan worden afgerond:

- het lossen of laden van een zee- of binnenschip;
- het afwerken van een ruim.
  Het afwerken van een ruim kan uitsluitend plaatsvinden aan het einde van een spil of halfspil, en alleen als in hetzelfde etmaal geen nieuwe ploeg op het betreffende schip wordt ingezet.

b. Ochtendspil voorafgaand aan een feestdag
Wanneer op de dag vóór een feestdag het ochtendspil na 15:30 uur wordt verlengd voor het afronden of lichten van schepen:

- hoeft het middagspil niet op te komen;
- het ochtendspil rondt de werkzaamheden af en ontvangt 2 uren vergoeding à 2,5% van het basismaandsalaris.

2. Verlenging met maximaal 1 uur
Deze verlenging kan, naar keuze van de werkgever, geheel of gedeeltelijk vóór en/of na de reguliere arbeidstijd plaatsvinden. Verlenging tot 1 uur is toegestaan voor medewerkers die belast zijn met:

- het openen en sluiten van luiken;

- het gereedmaken of vervoeren van materialen die nodig zijn voor de werkzaamheden;
- het verzorgen, gereedmaken, verplaatsen of opbergen van machinale installaties, indien dit (gedeeltelijk) vóór of na afloop van de dienst moet gebeuren.

Artikel 3.7 Arbeid buiten de arbeidsweek

Dagdienst - Technisch personeel

Beschikbaarstelling voor arbeid op zaterdag, zondag en feestdagendagen

De medewerker is verplicht zich éénmaal in de 3 weken beschikbaar te stellen voor het verrichten van arbeid - vallende buiten de normale arbeidsweek - op zaterdag of zondag[1] [2].
De indeling hiervoor geschiedt volgens nader vast te stellen rooster. Arbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid.

Arbeid op zaterdag

Onder zaterdagarbeid wordt verstaan arbeid tussen zaterdag 7.00 uur en 18.00 uur.
Voor dergelijke arbeid zullen in dit verband als normale arbeidstijd en arbeidsduur worden beschouwd de voor de betreffende medewerker op de eerste 5 dagen van de week geldende normale arbeidstijd en arbeidsduur (7½ uur).

Arbeid op zon- en feestdagen

Onder arbeid op zon- en feestdagen wordt verstaan arbeid tussen 18.00 uur van de dag, voorafgaande aan de zon- of feestdag en de aanvang van het werk op de, op een zon- of feestdag volgende dag, normale arbeidstijd.
Voor dergelijke arbeid zullen in dit verband als normale arbeidstijd en arbeidsduur worden beschouwd de voor de desbetreffende medewerker op de eerste 5 dagen van de week geldende normale arbeidstijd en arbeidsduur[3].

Artikel 3.8 Tijd-voor-tijd-regeling

Operationeel en Technisch personeel

Overwerk en arbeid op feestdagen kan in tijd-voor-tijd worden opgenomen met een maximum van een (1) dienst/spil per keer. Het toeslagdeel zal steeds worden uitbetaald als overwerk.

Tijd-voor-tijd dient steeds binnen een periode van 6 maanden te worden opgenomen, anders vindt betaling plaats.

Verlof op Verzoek Planner

HBTR maakt gebruik van de regeling Vrij Op Verzoek Planner (*VOVP*) om beter om te gaan met wisselingen in het werkaanbod. In perioden met minder werk kan HBTR aan medewerkers vragen om een vrije dag op te nemen.

[1] Medewerker werkzaam in de havens per 1 februari 2013, geboren in 1960 of daarna en door de werkgever bij SVBPVH aangemeld voor 15 maart 2016
[2] Zondagsarbeid overeenkomstig hetgeen voor het overige havenpersoneel in de onderneming gebruikelijk is.
[3] Indien bij de bestelling op vrijdag hieromtrent niets is gezegd, wordt deze als een bestelling voor de normale arbeidsduur beschouwd.

Bij deelname worden voor elke 8 opgenomen uur slechts 6 uur van het vakantietegoed afgeboekt. De regeling is vrijwillig; HBTR vraagt medewerkers hiermee mee te denken om tijdelijke organisatorische problemen op te vangen.

Artikel 3.9 Vakantieregeling

Aanspraak op jaarlijkse vakantie

Medewerkers hebben jaarlijks recht op vakantie volgens onderstaande regeling:

a. Medewerkers in de 5-ploegen volcontinudienst

- 23 vakantie-/snipperdagen, en
- 6 compensatiedagen.

b. Medewerkers in overige diensten

- 25 vakantie-/snipperdagen
- 8 compensatiedagen

Bij vaststelling van de vakantiedagen wordt er geen onderscheid gemaakt tussen wettelijke - en bovenwettelijke vakantiedagen. Voor al deze dagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar.

Vakantiedagenmatrix (*toerekening op basis van maanden dienstverband*)

Voor de bepaling van de vakantieduur wordt uitgegaan van onderstaand schema (afgerond op hele dagen).

Aantal diensten/dagen	**Aantal maanden dienstverband in het vakantiejaar**											
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
Volcontinudienst	2	4	6	8	10	12	13	15	17	19	21	23
Andere diensten	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23	25

Opname jaarlijkse vakantie

Medewerkers plannen hun vakantie tijdig en evenredig over het jaar. De onderstaande regels gelden voor het opnemen van vakantie- en snipperdagen.

a. De medewerker maakt jaarlijks een keuze tussen het opnemen van óf drie weken aaneengesloten vakantie óf twee keer twee weken vakantie. Van deze periodes moet ten minste één periode van twee weken aaneengesloten zijn. De overige twee weken mogen, indien gewenst, ook in losse dagen (snipperdagen) worden opgenomen.
b. Een aaneengesloten vakantie kan ook in het hoogseizoen worden opgenomen, voor zover dit past binnen de bedrijfsvoering.
c. Snipperdagen worden schriftelijk aangevraagd en vastgesteld in overleg met de werkgever.
d. Op een tijdige aanvraag voor snipperdagen of verlof ontvangt de medewerker binnen 24 uur een reactie.
e. Een eenmaal goedgekeurde verlofaanvraag kan alleen worden ingetrokken bij onvoorziene en dringende bedrijfsomstandigheden, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van zowel de medewerker als het bedrijf.

f. Halve snipperdagen kunnen eveneens worden aangevraagd. Eventuele nadelige gevolgen (zoals vervoersproblemen door kortere werktijd) zijn voor rekening van de medewerker.

Vakantie bij indiensttreding gedurende het vakantiejaar
Medewerkers die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, hebben recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen dat voor hen geldt. Hiervoor gelden de volgende regels:

- Bij indiensttreding op of vóór de 15e van de maand telt deze maand mee voor de vakantieopbouw.
- Bij indiensttreding ná de 15e van de maand telt deze maand niet mee.

Indien vakantiedagen bij de vorige werkgever zijn uitbetaald, mag de medewerker bij HBTR een overeenkomstig aantal vrije dagen opnemen, maar zonder loondoorbetaling.

Vakantie bij beëindiging van het dienstverband
Wanneer een medewerker in de loop van het kalenderjaar uit dienst treedt, heeft hij recht op een evenredig deel van het jaarlijkse aantal vakantiedagen. De volgende regels zijn hierbij van toepassing:

- Bij uitdiensttreding op of vóór de 15e van de maand telt deze maand niet mee voor de vakantieopbouw.
- Bij uitdiensttreding ná de 15e van de maand telt de maand wel mee.
- Te veel opgenomen vakantiedagen worden verrekend met nog uit te betalen salaris of andere financiële aanspraken.
- Niet opgenomen vakantie wordt bij het einde van het dienstverband uitbetaald, inclusief schriftelijke specificatie van het aantal dagen.
    - Bij een dienstverband van korter dan één maand geldt de berekening:
      Vakantievergoeding = (Aantal gewerkte werkdagen in de maand / totaal aantal werkdagen van die maand) × (23 of 25) / 12 × (schemasalaris / 21,75)
- De wettelijke opzegtermijn kan niet worden aangemerkt als vakantie, tenzij werkgever en medewerker hier in overleg gezamenlijk van afwijken.

Vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid

- Tijdens ziekte bouwt de medewerker in principe volledig vakantie op.
- Indien een zieke medewerker met toestemming van werkgever en bedrijfsarts op vakantie gaat, worden de dagen afgeschreven van het vakantiesaldo.
- Vakantie bij ziekte langer dan 12 maanden
    - Bij herstel na langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 12 maanden) kan de medewerker aanspraak maken op maximaal één jaar vakantieopbouw over de ziekteperiode.

Betaling van vakantie- en snipperdagen
Per vakantie-/snipperdag wordt het basis- of schemasalaris doorbetaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de wettelijke uitkering aangevuld tot maximaal hetgeen vorenstaand is vermeld.

Extra koopdagen
Indien een medewerker in het vierde kwartaal van een kalenderjaar alle beschikbare vakantie-, snipper- en tijd-voor-tijduren volledig heeft opgenomen, heeft de medewerker de volgende mogelijkheden:

- De medewerker kan gedurende dat kalenderjaar een negatief verlofsaldo opbouwen van maximaal 5 dagen, oftewel “Koopdagen”. Dit saldo wordt verrekend met de loonbetaling van januari van het daaropvolgende kalenderjaar, dan wel in mindering gebracht op het nieuwe vakantiedagentegoed.

Bij de toepassing van dit artikel gelden de volgende voorwaarden:

1. Ingeplande, toekomstige verlofdagen worden niet als opgenomen aangemerkt.
2. Medewerkers die nog beschikken over reguliere vakantie- en/of snipperdagen krijgen bij de toekenning van verlof voorrang.
3. Op 31 december van het betreffende kalenderjaar dient het saldo van vakantie-, snipper- en tijd-voor-tijduren op nul te staan. Indien dit niet het geval is, worden de opgenomen koopdagen geheel of gedeeltelijk omgezet in vakantie- en/of snipperdagen dan wel tijd-voor-tijduren, totdat het saldo op nul uitkomt.

Artikel 3.10 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband of leeftijd

Medewerkers ontvangen extra vakantiedagen op basis van langdurig en onafgebroken dienstverband bij HBTR, of op basis van het bereiken van een bepaalde leeftijd. De medewerker ontvangt extra vakantiedagen vanaf het moment waarop hij of zij het eerstaangewezen criterium (dienstjaren of leeftijd) bereikt.

De extra vakantiedagen gelden vanaf de dag waarop de medewerker de betreffende diensttijd of leeftijd bereikt. Het aantal extra vakantiedagen is als volgt samengesteld:

Duur dienstverband		**of leeftijd**				
		45 jaar	**50 jaar**	**55 jaar**	**60 jaar**	**65 jaar**
bij 10 jaar	1	1	2	3	4	4
bij 20 jaar	2	2	2	3	4	4
bij 30 jaar	3	3	3	3	4	4
bij 40 jaar	4	nvt	nvt	4	4	4
bij 50 jaar	4	nvt	nvt	nvt	nvt	4

Onder dienstjaren worden niet meegeteld de jaren waarin de medewerker op basis van het leerlingstelsel of een werk-/leerovereenkomst binnen HBTR werkzaam was.

Overgang tussen havenondernemingen
Wanneer een medewerker rechtstreeks overstapt van de ene havenonderneming naar een andere, en deze overgang gebeurt in overleg met beide werkgevers en cao-partijen, worden de dienstjaren bij de vorige werkgever meegenomen voor de bepaling van extra vakantiedagen.

Aanspraak bij uitdiensttreding
Bij beëindiging van het dienstverband:

- behoudt de medewerker alle opgebouwde vakantierechten, inclusief de extra dagen op basis van dienstjaren of leeftijd;
- worden de extra dagen uitbetaald tegen het geldende salaris.

Artikel 3.11 90%-dagen voor medewerkers van 55 jaar tot 65 jaar

Medewerkers van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen, op verzoek, jaarlijks extra vrije dagen ontvangen. Het aantal dagen hangt af van de leeftijd van de medewerker. De vergoeding tijdens deze dagen bedraagt 90% van het basis- of schemasalaris. Dagen waarvan geen gebruik wordt gemaakt, worden niet in geld uitbetaald.

Aantal vrije dagen per leeftijdscategorie

Leeftijd	Dagen/jaar
55 jaar	5
56 jaar	6
57 jaar	7
58 jaar	8
59 jaar	9
60 jaar	11
61 tot 65 jaar	15

Pro-rato vaststelling
Het aantal vrije dagen wordt per kalenderjaar berekend naar rato van het aantal maanden waarin de medewerker de betreffende leeftijd bereikt.

Extra aanspraak voor medewerkers geboren op of na 1 januari 1960
Voor medewerkers die op of na 1 januari 1960 zijn geboren, blijven de 15 dagen per jaar ook gelden in de periode van 65 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd, mits de medewerker deelneemt aan de Fit-regeling.

Vermindering bij ziekte of uitdiensttreding
Bij aaneengesloten ziekte langer dan één maand wordt het aantal dagen proportioneel verlaagd. Bij beëindiging van het dienstverband in de loop van het jaar wordt het aantal dagen eveneens naar rato vastgesteld.

Spreiding en planning

Om te waarborgen dat de dagen gelijkmatig over het jaar worden opgenomen, gelden de volgende regels:

1. Dagen worden verspreid ingepland; opname in één aaneengesloten periode is niet toegestaan.
2. De medewerker stelt de dagen bij voorkeur vóór aanvang van het kalenderjaar vast, maar uiterlijk twee maanden voor de gewenste opnamedatum.
3. De opname van de vrije dagen wordt in overleg bepaald, waarbij rekening wordt gehouden met: bedrijfsomstandigheden, geplande vakanties en/of aanwijzingen van de Ondernemingsraad.
4. De werkgever mag maximaal twee ingeplande dagen per kalenderjaar weigeren.
    - Een weigering moet binnen dezelfde termijn plaatsvinden als bij andere verlofaanvragen.
5. Geweigerde dagen mag de medewerker op een ander moment opnieuw inplannen.

Artikel 3.12 Extra verlof voor jeugdige medewerkers

Jeugdige medewerkers die de leeftijd van 20 jaar nog niet hebben bereikt, ontvangen jaarlijks drie extra verlofdagen. Deze extra verlofdagen worden toegekend per volledig kalenderjaar.
De werkgever kan, indien gewenst en na overleg met de cao-partijen, aan deze verlofdagen een specifieke bestemming geven die gericht is op de algemene ontwikkeling van de medewerker.

De extra verlofdagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar wanneer zij niet zijn opgenomen. Deze dagen kunnen niet worden doorgeschoven naar een volgend jaar en worden niet in geld uitbetaald.

Artikel 3.13 Zorgverlof

1. Kortdurend zorgverlof

De medewerker heeft recht op kortdurend zorgverlof wanneer hij/zij noodzakelijke zorg moet verlenen aan partner, (pleeg-/stief)kind, ouder of een andere huisgenoot, en deze zorg niet door iemand anders kan worden overgenomen. Dit verlof is bedoeld voor acute of dringend noodzakelijke situaties, zoals ziekte of medische behandeling.

Aanspraken

- Bij een fulltime dienstverband bestaat recht op maximaal 10 dagen kortdurend zorgverlof per jaar;
- Tijdens het kortdurend zorgverlof ontvangt de medewerker 70% van het salaris;
- De overige 30% wordt ingehouden en mag niet worden aangevuld met vakantie-, ADV- of andere verlofsoorten;
- De medewerker meldt de opname van zorgverlof vooraf. In acute situaties meldt de medewerker dit zo spoedig mogelijk.

2. Langdurend zorgverlof

De medewerker heeft recht op langdurend zorgverlof wanneer sprake is van noodzakelijke zorg voor een ernstig zieke naaste, zoals partner, (pleeg-/stief)kind, ouder of een andere persoon met wie een sociale relatie bestaat. Dit verlof is bedoeld voor langdurige en intensieve zorgsituaties.

Aanspraken

- Recht op langdurend zorgverlof bedraagt zesmaal de arbeidsduur per week per periode van 12 maanden (volgens WAZO/nationale richtlijnen);
- Langdurend zorgverlof is onbetaald;
- De medewerker vraagt het verlof schriftelijk en uiterlijk twee weken vooraf aan;
- De werkgever kan langdurend zorgverlof alleen weigeren bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Artikel 3.14 Andere vormen van verlof

Kort extra verlof

In de onderstaande situaties ontvangt de medewerker verlof met behoud van salaris over de binnen zijn/haar arbeidsweek vallende werkdagen.

AANTAL DAGEN	SITUATIE
1 DAG	• Ondertrouw van de medewerker. • Huwelijk/geregistreerd partnerschap van (stief)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters. • 12½-, 25- of 40-jarig huwelijk van de medewerker. — Valt het jubileum op een zon- of feestdag, dan mag de vrije dag worden opgenomen in de periode van één week vóór tot één week ná de jubileumdatum. — Bij het 25-jarig huwelijk mag de vrije dag worden opgenomen tussen twee weken vóór en twee weken ná de jubileumdatum. • 25-, 40-, 50-, 60- of 70-jarig huwelijk van (stief)ouders of schoonouders. • Overlijden of bijwonen van begrafenis/crematie van grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters of kleinkinderen. • Het afleggen van een vakexamen voor een erkend diploma, indien dit in het belang van HBTR is. • Verhuizing (maximaal 1 keer per jaar).
2 DAGEN	• Huwelijk of geregistreerd partnerschap van de medewerker. • Overlijden van (stief)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen.
4 DAGEN	• Overlijden van partner of kinderen. • Overlijden van één van de (stief)ouders, indien de medewerker de crematie/begrafenis verzorgt.

Geboorteverlof

De medewerker heeft recht op geboorteverlof conform de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG).

Calamiteitenverlof

De medewerker kan calamiteitenverlof opnemen wanneer hij/zij door een onverwachte en dringende privéomstandigheden niet kan werken (bijv. eerste opvang van een plotseling ziek kind).

De werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke, naar billijkheid vast te stellen, korte duur.

Voor de volledigheid verwijzen wij naar de tekst van de overheid.

Overig verlof
De medewerker kan met behoud van salaris verlof krijgen voor noodzakelijke bezoeken aan huisarts, tandarts of specialist, en voor door de overheid opgelegde verplichtingen, voor zover deze niet of slechts gedeeltelijk worden vergoed door de overheid.

Deze bepaling geldt niet wanneer de verplichting ontstaat door een overtreding van de medewerker of door het niet nakomen van wettelijke verplichtingen.

Artikel 3.15 Onbetaald verlof

Aaneengesloten onbetaald verlof
Het opnemen van aaneengesloten onbetaald verlof is mogelijk onder de volgende voorwaarden:

1. De werkgever behoudt te allen tijde de bevoegdheid om een aanvraag goed te keuren of af te wijzen;
2. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van het onbetaald verlof komen volledig voor rekening van de medewerker;
3. Tijdens het onbetaald verlof mag de medewerker geen arbeid verrichten op basis van een andere arbeidsovereenkomst die specifiek voor deze periode is aangegaan;
4. Het verlof wordt aangevraagd voor een periode van minimaal één week en maximaal één maand.

Waarde van een koopdag

$$\frac{Basis\ maandalaris + toeslag\ (= 10{,}6\%)}{167{,}92\ uur} * 7{,}95\ uur = waarde\ dag\ (dagdienst)$$

$$\frac{Basis\ maandalaris + toeslag\ (= 20{,}2\%)}{169{,}22\ uur} * 7{,}81\ uur = waarde\ dag\ (1{:}4\ dienst)$$

$$\frac{Basis\ maandalaris + toeslag\ (= 40{,}6\%)}{145{,}60\ uur} * 8{,}00\ uur = waarde\ dag\ (VC\ dienst)$$

Artikel 3.16 Feestdagen

Onder feestdagen worden verstaan:

- Nieuwjaarsdag,
- 1e en 2e Paasdag,
- Hemelvaartsdag,
- 1e en 2e Pinksterdag,
- 1e en 2e Kerstdag,
- Koningsdag

- 5 mei, 1 x per 5 jaar (in lustrumjaren).

  De feestdag gaat in 15.30 uur van de dag voorafgaand aan de feestdag en eindigt bij de aanvang van de ochtenddienst van de dag volgende op die feestdag.

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSBELONING

Artikel 4.1 Loon-functiegebouw Operationeel Stuwadoring

Onderstaand loongebouw is van toepassing voor operationele medewerkers in de volcontinudienst die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2021.

De operationele medewerkers die voor 1 januari 2021 in dienst zijn getreden zijn wel ingedeeld conform het nieuwe loongebouw, maar gelden nog de oude afspraken.

Schaal	Loongebouw Operationele Medewerkers								
trede 20									Ervaring
trede 19									Ervaring
trede 18									Ervaring
trede 17								Ervaring	Teamleider
trede 16						3x oper	3x oper	Ervaring	
trede 15						2x oper	2x oper	Ervaring	
trede 14					3x oper	Ervaring	Ervaring	CSD	
trede 13					2x oper	Ervaring	Ervaring		
trede 12				Verv CSD	Ervaring	Oper B	Oper A		
trede 11		11 = maximale trede competentie brug en/of boa **plus** vervangend CSD/operator/bandenman*.		CRM	Oper C				
trede 10		10 = maximale trede competentie bruggen en/of boa **of** vervangend CSD / operator / bandenman*.	Bandenman						
trede 9	9 = max								
trede 8									
trede 7		7= competentie Brugmachinist							
trede 6	6 = Basiscompetenties								
trede 5									
trede 4									
trede 3									
trede 2									
trede 1									
Functiegroep	**Produktiemedewerker Basis**	**Extra competenties**	**BM**	**CRM**	**Op C**	**Op B**	**Op A**	**CSD**	**TL**

Uitgangspunten:

- We spreken over een loon- en functiegebouw met daarin schalen (per functiegroep) en per functiegroep treden, dit in lijn met de overige definities van de CAO Operationeel.
- De opleidingsvolgorde voor de machinale opleidingen is door het loongebouw niet beperkt en wordt bepaald op het individuele ontwikkelingstraject voor een medewerker.

- Ieder jaar, vanaf de datum in dienst, komt een medewerker een trede hoger in zijn schaal, behoudens disfunctioneren, tot aan het maximum van de desbetreffende schaal. Het toevoegen van een nieuwe competentie betekent niet dat de trede direct wordt verhoogd.
- Indien een medewerker naar een ander functiegroep gaat, wordt de jaarlijkse trede verhoging gebaseerd op de nieuwe aanstellingsdatum.

Functiegroep productiemedewerker (basis)

- Elke productiemedewerker start in trede 1 van zijn schaal. HBTR heeft de mogelijkheid om bij aanvang dienstverband een medewerker een hogere aanvangstrede toe te kennen.
- Binnen 6 jaar staat de organisatie garant dat de basisopleidingen gedaan kunnen worden, daarna volgen drie ervaringsjaren.
- Medewerker is verplicht de opleidingen voor deze basiscompetenties met goed gevolg af te sluiten.
  - Zeebootbelader
  - Kombi
  - Lichterbelader
  - Wagonbelader
  - RM1
  - RM2
  - RM3
  - Bootsman/tremmer;
- De volgorde van opleiden van bovenstaande is naar wens van HBTR in te vullen.
- Elke productiemedewerker groeit tot en met trede 9. Daarna bepalen andere competenties dan de basiscompetenties de verdere groei in de functiegroep.

Functiegroep productiemedewerker (extra competenties)

- Voor de functie productiemedewerker die de competentie brugmachinist wil behalen geldt een aanstellingsbeleid.
- Voorafgaand aan de aanstelling geldt een sollicitatieprocedure.
- Indien een medewerker de opleiding bruggen heeft afgerond met een certificaat, dan zal de medewerker in de maand na afronding ingeschaald worden in trede 7. Omdat de medewerker direct hoger wordt ingeschaald, worden de jaarlijkse tredeverhogingen tijdelijk bevroren. De medewerker komt weer in aanmerking voor een trede verhoging vanaf het moment dat de medewerker volgens de reguliere richtlijnen van het loongebouw SD weer recht heeft op trede 8. De jaarlijkse tredeverhoging blijft gebaseerd op de datum in dienst.
- Voor de opleiding op alle bruggen wordt 14 maanden genomen, daarna volgt de maand daaropvolgend een salarisverhoging naar trede 7 indien de opleiding met positief resultaat is afgerond. Hier wordt van afgeweken als:
  - De leerling de opleiding voor alle bruggen eerder heeft afgerond;
  - Er binnen de genoemde 14 maanden geen mogelijkheid is geweest om de leerling op brug 2 op te leiden. Dan volgt alsnog de tredeverhoging.
  - De opleiding voor brug 2 moet, zodra er gelegenheid is, zo snel mogelijk afgerond/opgestart worden. Brug 2 is een verplicht onderdeel van de opleiding.
- Trede 10 is de maximale trede waar een medewerker naar toe kan groeien als de medewerker de competentie bruggen en/of boa beheerst, of vervangend csd/operator/bandenman*.

- Geen extra trede als je meerdere functies vervangt. Trede 10 is maximaal.
- Trede 11 is de maximale trede waar naartoe gegroeid kan worden als een medewerker de competentie bruggen en/of BOA beheerst met daarbij een vervangende functie CSD/operator/bandenman*.
- Geen extra trede als je meerdere functies vervangt. Trede 11 is maximaal.
- Indien de medewerker niet meer werkzaam wil of kan zijn op **één of meerdere** bruggen, dan zal terugplaatsing naar de basisschaal max. trede 9 in de functiegroep productiemedewerker plaatsvinden (m.u.v. aangestelde Boa's) en er is niet langer sprake van de competentie brugmachinist. Tenzij sprake is van een medisch arbeidsdeskundig vastgestelde beperking waardoor inzet niet meer mogelijk is.

Indien een medewerker naar een ander functiegroep gaat (zie hieronder), geldt een aanstellingsbeleid en een sollicitatieprocedure. De jaarlijkse treden verhogingen worden dan gebaseerd op de nieuwe aanstellingsdatum.

Functiegroep bandenman

Geen bijzonderheden.

Functiegroep coördinator rollend materieel (wordt uitgefaseerd)

- De CRM kan in zijn schaal doorgroeien naar trede 12 als hij de CSD kan vervangen.

Functiegroep operator C (aanvangstrede 11, einde trede 14):

- De operator C kan 1 trede groeien door ervaring.
- De operator C kan 1 trede groeien boven op de ervaringstrede als de operator C, naast zijn eigen functie, nog een operator functie beheerst.
- De operator C kan 2 treden groeien boven op de ervaringstrede als de operator C, naast zijn eigen functie, nog 2 operator functies beheerst.

Functiegroep operator B (aanvangstrede 12, einde trede 16):

- De operator B kan 2 treden groeien door ervaring.
- De operator B kan 1 trede groeien boven op de ervaringstreden, als de operator B naast de eigen functie, nog een operator functie beheerst.
- De operator B kan 2 treden groeien boven op de ervaringstreden, als de operator B naast de eigen functie, nog 2 operator functies beheerst.

Functiegroep operator A (aanvangstrede 12, einde trede 16):

- De operator A kan 2 treden groeien door ervaring.
- De operator A kan 1 trede groeien boven op de ervaringstreden, als de operator A naast de eigen functie, nog een operator functie beheerst.
- De operator A kan 2 treden groeien boven op de ervaringstreden, als de operator A naast de eigen functie, nog 2 operator functies beheerst.

Functiegroep Coördinator Stuwadoor en Technische Dienst (CSD/CTD) (aanvangstrede 14, einde trede 17)

- De CSD en CDT kan 3 treden groeien door ervaring.

Functiegroep teamleider (aanvangstrede 17, einde trede 20)

- De teamleider kan 3 treden groeien door ervaring.

Vervanging csd/operator/bandenman (details)*

Aangezien HBTR leren en ontwikkelen stimuleert, geeft HBTR aan medewerkers de mogelijkheid om zichzelf verder te bekwamen in een mogelijk andere functie.

Deze medewerker zal nadat hij uitgeleerd is en getoetst is op geschiktheid, de functie uit kunnen voeren. Hij is echter niet aangesteld in de functie. Maar in staat als vervanger (csd/operator/bandenman) te fungeren. Het in staat zijn om te vervangen van een functie wordt als zodanig in zijn kwalificatie matrix opgenomen. Hierdoor kan de medewerker ook een extra trede doorgroeien in zijn of haar functiegroep. Deze trede wordt niet direct toegekend maar blijft onderdeel van de uitgangspunten van het functiegebouw: de jaarlijkse verhoging tot aan het maximum.

Voorwaarden

Als de medewerker de competentie vervanger heeft zijn er de volgende voorwaarden:

- Uitgangspunt is voor een periode van minimaal 3 jaar.
- Er wordt flexibiliteit verwacht: omspillen om in andere spillen tekorten op te vangen behoort tot de mogelijkheden.
- Naast de leiding wordt er ook van de medewerker verwacht dat hij/zij de competenties op peil houdt.
- Binnen drie jaar stoppen kan:
  - Als de medewerker niet voldoende functioneert. Dit wordt onderbouwd met:
    - Functioneringsgesprek.
    - Voortgangsgesprekken.
  - Als de medewerker fysiek of mentaal niet meer in staat is de functie uit te voeren. Indien het een medische oorzaak betreft wordt dit, buiten bovenstaande gesprekken, ook nog gemotiveerd door:
    - De bedrijfsarts;
    - Een arbeidskundig rapport.

Bij het beëindigen van de vervanging wordt er naar redelijkheid 1 maand opzegtermijn gehanteerd en wordt zijn trede aangepast naar zijn overgebleven competenties.

Zij-instroom

Wanneer een medewerker met enige relevante kennis en ervaring in dienst komt zal afhankelijk van de medewerkers kennis en ervaring een inschaling plaatsvinden in één van de treden van de bijbehorende functiegroep, zulks ter beoordeling van het management.

Overig afspraken:

- Voor medewerkers die voor 1 januari 2021 in dienst kwamen, gelden nog de oude afspraken:
  - Zie hiervoor artikel 4.1 van de CAO 2019.
  - Een medewerker die recht heeft op trede 11 en in het oude functiegebouw loongroep 7 had, ontvangt tijdens het uitvoeren van de vervangende werkzaamheden benoemd in trede 11 een toeslag conform artikel 5.4 van de operationele cao.
  - De betaling voor de medewerkers in het functiegebouw voor het “vangnet” verandert niet.

- De competentie voor de operator C2 voor de geautomatiseerde bruggen is nog niet omschreven. Tot die tijd kan een productiemedewerkers met deze competentie doorgroeien naar maximaal trede 11.

Beveiliging en portiers: salarissen

De afdeling beveiliging/portiersloge heeft tevens als subdoel om oplossingen aan te bieden voor re-integratie en duurzame in zetbaarheid. Bij de beveiliging kennen we een loongebouw met oplopende schalen aan de hand van diploma's en ervaring.

Loonklasse 1	Aspirant beveiliger. Tijdens de opleiding MBO 2 beveiliger en dient het EHBO diploma te behalen in deze periode.
Loonklasse 2	In bezit van diploma MBO 2 beveiliger en EHBO-diploma.
Loonklasse 3	Naast de in loonklasse 2 genoemde diploma's het diploma havenbeveiliger behalen.
Loonklasse 4	Naast de in loonklasse 3 benoemde diploma's het certificaat PFSO behalen.
Loonklasse 5	Meer dan 5 jaar ervaring in de beveiliging.

Klasse 1	3420,10 (2b)
Klasse 2	3555,38 (4b)
Klasse 3	3666,42 (3a)
Klasse 4	3728,11 (4a)
Klasse 5	3806,41 (5a)

PFSO-toeslag van € 293,- na het behalen van het diploma PFSO ter vervanging van de PFSO.

Artikel 4.2 Aflossing op het werkobject

Binnen de bestaande personeelsbezetting zal worden gestreefd naar een aflossing van het bedieningspersoneel werkzaam op mechanische apparatuur.

De toepassing van deze regeling is met de OR geregeld.

Artikel 4.3 Functie-/loongebouw technisch personeel

Met ingang van 1 januari 2024 geldt onderstaand functie- en loongebouw voor het technisch personeel vallend onder deze cao. Meer specifiek; onderhoudsmonteurs en leiding, (meewerkend) coördinatoren, MW, ETD, Facilitair, Grijperhal, IBS/UBS, Smering/hydrauliek, Garage, Magazijn, Takelaars en Schraperbeheer, stopcoördinatie, waterbeheer en WZI en wasserij.

Uitgangspunten:

- We spreken over een loon- en functiegebouw met daarin schalen (per functiegroep) en per functiegroep treden, dit in lijn met de overige definities van de CAO Operationeel en ook de Beambten cao
- Ieder jaar, vanaf de datum in dienst, kan een medewerker een trede hoger in zijn functiegroep, afhankelijk van zijn/haar beoordeling* (en behoudens disfunctioneren), tot aan het maximum van de desbetreffende functiegroep. Het toevoegen van een nieuwe competentie betekent niet dat de trede direct wordt verhoogd
- **Herbeoordeling na contractduur:** Na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van één (1) of twee (2) jaar vindt een herbeoordeling plaats van de passendheid van de salarisschaal van de werknemer binnen de Technische Dienst. Hierbij wordt vastgesteld of de

huidige functiewaardering en inschaling nog in overeenstemming zijn met de functie, vakbekwaamheid en opgedane ervaring.

- **Erkenning van eerder verworven competenties:** Bij de herbeoordeling worden eerder verworven competenties, kennis en relevante werkervaring van de werknemer volledig meegewogen. Deze competenties kunnen leiden tot aanpassing van de inschaling, mits deze aantoonbaar bijdragen aan de uitvoering van de functie.
- **Competentieprofiel als basis voor inschaling:** Voor de initiële inschaling én eventuele aanpassingen daarvan wordt gebruikgemaakt van een vooraf vastgesteld en functie gebonden competentieprofiel. Dit profiel vormt het objectieve beoordelingskader voor de bepaling van de juiste salarisschaal.

Schaal TD DD	Schaal TD VC	Loongebouw TD					
trede 17							17 =max trede voorman
trede 16						16= max trede toezichthouder/ coördinator	
trede 15							
trede 14							
trede 13					13 =max trede mw. coördinator		13= instap voorman
trede 12				12 =max trede IBS/UBS			
trede 11	trede 11		11= max: vervangend coördinator TD VC			11 = instap toezichthouder/ coördinator	
trede 10	trede 10	10 = max WZI	10 = max: geintegreerd monteur VC, Hoogspanning DD		10 = instap mw. coördinator		
trede 9	trede 9		9= max: MBO 4 + 2 vakgebieden, MBO 3 +3 vakgebieden				
trede 8	trede 8						
trede 7	trede 7		7 = max basis	7= instap IBS/UBS			
trede 6	trede 6						
trede 5	trede 5						
trede 4	trede 4						
trede 3	trede 3						
trede 2	trede 2						
trede 1	trede 1						
Functiegroep		**WZI personeel**	**Technisch personeel**	**In-uitbedrijfsteller dagdienst**	**Meewerkend coördinator dagdienst**	**Leiding/Coördinator dagdienst**	**Voorman dagdienst**

Loongebouw TD: Technisch personeel

- Een afgeronde MBO 2/3/4 opleiding (werktuigbouw, elektronica of mechatronica) zijn voorwaarde om in te stromen bij HBTR
- Elke medewerker start in trede 1 van zijn schaal. HBTR heeft de mogelijkheid om bij aanvang dienstverband een medewerker een hogere aanvangstrede toe te kennen
- Een technisch medewerker groeit tot en met trede 7. Daarna bepalen andere vaardigheden (zie vakgebieden) de verdere groei in de functiegroep
- Een technisch medewerker kan doorgroeien tot trede 9 als MBO 4 is behaald plus 2 vakgebieden of MBO 3 plus 3 vakgebieden

- Een technisch medewerker kan doorgroeien tot trede 10 als men voldoet aan de eis: VC geïntegreerd monteur en in de DD: hoogspanning certificaat

Zie artikel 4.1 (loongebouw SD) voor de voorwaarden m.b.t vervanging.

De vakgebieden zijn:

- Bankwerk en machinebankwerk (draaien, frezen, etc.);
- Stellen en monteren;
- Vulkaniseren (aantoonbare ervaring);
- Kabelgastwerk (aantoonbare ervaring);
- Lassen (booglassen niveau 1+2 of TIG/MIG niveau 1);
- Hydrauliek (basis/systeemtechniek/storing zoeken);
- Meet en regeltechniek;
- Proces machinebesturing (Siemens step7/TIA Portal);
- Kennis frequentieomvormers (vermogens electronica, machinebesturing);
- Hoogspanning;
- Voertuig-/dieseltechniek;
- Aanvullende certificering verreiker, hoogwerker en vorkheftruck.

Indien een medewerker naar een ander functiegroep gaat (zie hieronder), geldt een aanstellingsbeleid en een sollicitatieprocedure. De jaarlijkse treden verhogingen worden dan gebaseerd op de nieuwe aanstellingsdatum.

IBS/UBS (trede 7 t/m 12)

De aanvangstrede voor een in-uitbedrijfssteller is trede 7. De In-uitbedrijfssteller kan in zijn schaal maximaal doorgroeien naar maximaal trede12.

Meewerkend coördinator (trede 10 t/m 13)

De aanvangstrede voor een meewerkend coördinator is trede 10 en kan maximaal doorgroeien naar trede 13.

Leiding/Coördinator dagdienst (trede 11 t/m 16)

De aanvangstrede voor een toezichthouder en een coördinator is trede 11 en kan maximaal doorgroeien naar trede 16.

Voorman (trede 13 t/m 17)

De aanvangstrede voor een voorman is trede 13 en kan maximaal doorgroeien trede 17.

WZI-specialist bewerking

Een WZI-medewerker TD VC kan doorgroeien tot maximaal trede 10 (vakvolwassen) als de medewerker de onderstaande competenties beheerst:

- Mobiele overslagkraan
- Laadschop
- Elektrisch schakelen
- Lassen en branden

Een WZI-medewerker in de Wasserij is een TD-dagdienst functie en kan doorgroeien tot maximaal trede 10 (vakvolwassen).

Beoordeling*

Iedere beoordeling zal, op grond van het in het bedrijf van toepassing zijnde beoordelingssysteem, met de betrokken medewerker worden besproken. Op basis van de jaarlijkse beoordeling wordt er gekeken naar de tredeverhoging.

Vervangend Coördinator TD VC

Aangezien HBTR leren en ontwikkelen stimuleert, geeft HBTR aan medewerkers de mogelijkheid om zichzelf verder te bekwamen in een mogelijk andere functie.

Deze medewerker zal nadat hij uitgeleerd is en getoetst is op geschiktheid, de functie uit kunnen voeren. Hij is echter niet aangesteld in de functie. Maar in staat als vervanger coördinator TD VC te fungeren. Het in staat zijn om te vervangen van een functie wordt als zodanig in zijn kwalificatie matrix opgenomen. Hierdoor kan de medewerker ook een extra trede doorgroeien in zijn of haar functiegroep tot maximaal trede 11. Deze trede wordt niet direct toegekend maar blijft onderdeel van de uitgangspunten van het functiegebouw: de jaarlijkse verhoging tot aan het maximum.

Procedure-afspraak betreffende bijlage B1 van cao 2011-2013 “inhuur en uitbesteding technische dienst”.

Partijen zijn, conform advies van de werkgroep het erover eens, dat het aantal mensen van de kernbezetting afhankelijk is van een aantal factoren, zoals:

- Toe- of afnemende manipulaties en daarmee gepaard gaande uitbreiding of inkrimping van het machinepark;
- Veranderende ontwikkelingen in technologie;
- Wisselende fysieke gesteldheid medewerker.

Het voor langere tijd vastzetten van het aantal medewerker, gezien het bovenstaande, kan problemen met zich meebrengen.

Partijen hebben vervolgens de volgende uitgangspunten bepaald om de juiste verhouding tussen kernbezetting en inhuur te bepalen. Uitgangspunten van de juiste verhouding tussen kernbezetting en inhuur is:

- Dat de kwaliteit van de uitvoering wordt geborgd;
- Dat de huidige medewerkers werkzekerheid behouden en;
- Dat de werkbelasting in balans met de werkdruk is;
- Dat HBTR-medewerkers de regie zoals zeggenschap en uitvoering blijven houden over hun werk op HBTR-terrein en valt onder de werkingssfeer van de HBTR cao.
- Dat HBTR-medewerkers niet beconcurreerd worden door externe medewerkers op hun eigen werk.

Partijen hebben de volgende opbouw in werkzaamheden vastgesteld:



Kerntaken TD

1. Installatie- en werkverantwoordelijkheid m.b.t. veiligheid, betrouwbaarheid en kosten;
2. Planning en coördinatie van technische werkzaamheden;
3. Verstrekking van werkvergunningen

Taken MW (doelstellingen)

4.	Rotating	90% zelf	10% uitbesteed
5.	Uitlijning	85% zelf	15% uitbesteed
6.	Constructiewerk	10% zelf	90% uitbesteed
7.	Slijtdelen	5% zelf	95% uitbesteed

Overige kerntaken MW

8. Takelloods: transportbanden, staaldraden, keuringen en inspecties
9. Schrapers: onderhoud en verbeteringen aan schrapers
10. Smering en hydrauliek

De werkgroep heeft op basis van bovenstaande indeling in de werkzaamheden vervolgens de vertaalslag gemaakt naar de benodigde kernbezetting TD en heeft de volgende aanbevelingen gedaan over de samenstelling van de TD/werkplaatsen:

- 21 FTE voor de MW (waarvan 16 FTE voor 1 op 4 en 1 FTE voor schraperbeheer);
- 2 FTE voor de grijperhal;
- 4,8 FTE voor de smeerders/hydrauliek (en 1 detachering);
- 6 FTE voor de EW (en 1 detachering);
- 2 FTE voor het magazijn (en 1 medewerker vanuit HBTR sociaal beleid);
- 3 FTE voor de garage.

N.B. 2 FTE voor de takelloods (onderhoud aan staaldraden, transportbanden e.d.) zijn onderdeel van de groep van 16 FTE voor de 1 op 4.

Artikel 4.4 Loon- en functiegebouw productie dagdienst

Onderstaand loongebouw is van toepassing voor operationele medewerkers productie dagdienst. Medewerkers in dienst vóór 1 januari 2024 worden ingedeeld in het nieuwe loongebouw, met dien verstande dat zij geen achteruitgang in arbeidsvoorwaarden krijgen.

Schaal	Loongebouw dagdienst
trede 15	
trede 14	
trede 13	
trede 12	
trede 11	MG + RM 3 **en** vervangend coördinator DD*
trede 10	MG + RM 3 **of** vervangend coördinator DD*
trede 9	III
trede 8	II
trede 7	I
trede 6	
trede 5	
trede 4	Basis
trede 3	
trede 2	
trede 1	
Functiegroep	**Productiemedewerker DD**

Uitgangspunten:

- We spreken over een loon- en functiegebouw met daarin schalen (per functiegroep) en per functiegroep treden, dit in lijn met de overige definities van de CAO Operationeel.
- Ieder jaar, vanaf de datum in dienst, komt een medewerker een trede hoger in zijn functiegroep, behoudens disfunctioneren, tot aan het maximum van de desbetreffende functiegroep. Het toevoegen van een nieuwe competentie betekent dus niet dat de trede direct wordt verhoogd.
- De opleidingsvolgorde wordt bepaald door de leiding.
- Indien een medewerker naar een andere functiegroep gaat, wordt de jaarlijkse tredeverhoging gebaseerd op de nieuwe aanstellingsdatum.

Functiegroep productiemedewerker dagdienst

- Elke medewerker start in trede 1. HBTR heeft de mogelijkheid om bij aanvang dienstverband een medewerker een hogere aanvangstrede toe te kennen;
- Binnen 6 jaar staat de organisatie garant dat de basisopleidingen (conform de functieomschrijving van productiemedewerker dagdienst) gedaan kunnen worden, daarna volgen drie ervaringsjaren.
- Trede 9 is de maximale trede waar een medewerker naar toe kan groeien.

Functiegroep productiemedewerker (extra competenties)

- Trede 10 is de maximale trede waar een productiemedewerker dagdienst naar toe kan groeien als de medewerker de competenties mobiele graafmachine en RM3 (grote laadschop) beheerst **of** de rol heeft van vervangend coördinator dagdienst*.

- Trede 11 is de maximale trede waar een productiemedewerker dagdienst naar toe kan groeien als de medewerker de competenties mobiele graafmachine **en** RM3 beheerst **en** de coördinator dagdienst kan vervangen*.
- Geen extra trede als de medewerker meerdere functies vervangt.

Vervanging coördinator dagdienst*

Aangezien HBTR leren en ontwikkelen stimuleert, geeft HBTR aan medewerkers de mogelijkheid om zichzelf verder te bekwamen in een mogelijk andere functie.

Deze medewerker zal nadat hij uitgeleerd is en getoetst is op geschiktheid, de functie van coördinator dagdienst uit kunnen voeren. Hij is echter niet aangesteld in de functie, maar in staat als vervanger coördinator dagdienst te fungeren. Het in staat zijn om te vervangen van een functie wordt als zodanig in zijn kwalificatiematrix opgenomen. Hierdoor kan de medewerker ook een extra trede doorgroeien in zijn of haar functiegroep. Deze trede wordt niet direct toegekend maar blijft onderdeel van de uitgangspunten van het functiegebouw: de jaarlijkse verhoging tot aan het maximum.

Zie artikel 4.1 (loongebouw SD) voor de voorwaarden m.b.t. vervanging.

HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 5.1 Schema- en verhoogd spilloonpercentages

Het basismaandsalaris van medewerkers, die volgens een schema te werk worden gesteld, wordt verhoogd met een schema- en verhoogd spilloonpercentage.

Schemasalaris = basismaandsalaris + verhoogdspilloonpercentage + schemapercentage

Het schemapercentage voor tewerkstelling bedraagt:

Toeslagen	Dienst	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Basis + schema	Nacht	33,60%	33,60%	33,60%	33,60%	33,60%		
	Middag	17,10%	17,10%	17,10%	17,10%	17,10%		
	Ochtend	6,60%	6,60%	6,60%	6,60%	6,60%	6,60%	
VC	Nacht	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30%	30%
	Middag	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30%	30%
	Ochtend	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%	30%	30%
1/4 dienst	Nacht							
	Middag	9,60%	9,60%	9,60%	9,60%	9,60%		
	Ochtend	9,60%	9,60%	9,60%	9,60%	9,60%		
Verhoogd spilloon	Alle	10,60%	10,60%	10,60%	10,60%	10,60%	10,60%	10,60%

In geval van omspillen op verzoek van de werkgever, in samenhang met de afspraak over het E-flexrooster (zie art. 3.2 punt e), hebben partijen overeenstemming, de huidige zogenaamde omspilvergoeding (artikel 5.1) zal worden vastgesteld op € 150,00 bruto.

Daarbij geldt dat deze toeslag wordt toegekend voor iedere volcontinu/1/4 dienst medewerker die wordt omgespild. Deze toeslag wordt uitsluitend toegekend als in opdracht van werkgever eenmaal wordt omgespild. De omspilvergoeding is gemaximeerd tot 1 aaneengesloten dienst. Langdurig overstappen naar een andere spil of dienst, wordt niet gezien als omspillen.

Artikel 5.2 Afbouwregeling schematoeslag

Wanneer een medewerker, anders dan op eigen verzoek, door de werkgever wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een dienstschema met een lagere schematoeslag, geldt onderstaande afbouwregeling. Een medische indicatie wordt hierbij niet gezien als een overplaatsing op eigen verzoek.

De regeling bepaalt in hoeveel maanden de schematoeslag wordt afgebouwd, afhankelijk van:

- het aantal maanden dat de medewerker in het hogere schema heeft gewerkt, en
- de leeftijd van de medewerker.

		Gewerkte tijd in beloonde schema (maanden)						Leeftijd
Afbouw schema toeslag in maanden <-	Schema afbouw %	< 3 mnd	3-6 mnd	6-36 mnd	36-60 mnd	60-120 mnd	>120 mnd	>55 jaar
	100%	0	1	1	1	1	1	altijd
	80%	0	0	2	4	7	15	
	60%	0	2	2	3	7	15	
	40%	0	0	1	3	7	14	
	20%	0	1	1	3	7	14	

Indien de medewerker halverwege de maand van schema verandert gaat de afbouwregeling in per de 1e van de opvolgende maand.

Vrijwillige overplaatsing
Wanneer een medewerker op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of een dienst met een lagere schematoeslag, is géén afbouwregeling van toepassing.

Uitzondering voor medewerkers van 55 jaar en ouder
Voor medewerkers van 55 jaar of ouder geldt een uitzondering:

- Ook wanneer de overplaatsing op eigen verzoek plaatsvindt, is de afbouwregeling wel van toepassing,
  - mits er een passende dagdienstfunctie beschikbaar is, én
  - na het bereiken van de 60-jarige leeftijd vindt geen verdere afbouw meer plaats.

Artikel 5.3 Betaling voor overwerk en arbeid op feestdagen

De betaling voor alle gewerkte overuren is 1,45% van het basismaandsalaris per overuur (incl. 10,6% verhoogd spilloon) met een afrekening per 0,5 uur (met uitzondering van het gedeelte van het eerste uur dat als een vol uur wordt afgerekend).

De betaling voor alle arbeid op feestdagen is 2,50 % van het basismaandsalaris per overuur (incl. 10,6% verhoogd spilloon). Voor de spillen start deze feestdagenbetaling in de middagdienst voor de desbetreffende feestdagen.

Aan medewerkers, die in schemadienst werkzaam zijn en die op zon- en feestdagen en/of zaterdag na 15.30 uur zijn besteld, maar niet worden tewerkgesteld, is over de niet gewerkte tijd verschuldigd: 0,65% van het basismaandsalaris per uur. Is bij bestelling geen tijdsduur voor het overwerk aangegeven, dan wordt deze beschouwd als een bestelling voor één dienst.

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

Artikel 5.4 Vervanging

Uitsluitend en alleen voor de medewerkers ingedeeld in oud lg 7A, die in opdracht van de leiding tijdelijk een hogere functie waarneemt, zal gedurende de periode van vervanging de vervangingstoeslag worden betaald.
De vervangingstoeslag per volledige dag is 5% van het laagste schemamaand-salaris/21,75 uit de schaal van de functie die vervangen wordt. De toeslag wordt per halve dienst betaald. Dat wil zeggen: vervanging tot en met 4 uur, dan wordt over 4 uur betaald; en, als de tijdelijke waarneming langer duurt dan 4 uur, dan wordt over de volledige dienst de vervangingstoeslag toegekend.

Artikel 5.5 Vakantietoeslag

Recht op vakantietoeslag
Iedere medewerker die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst is en gedurende het gehele jaar in dienst blijft, heeft recht op een vakantietoeslag ter hoogte van één bruto schemasalaris.
De vakantietoeslag wordt uitbetaald gelijktijdig met het salaris over de maand april.

Vakantietoeslag naar rato bij in- of uitdiensttreding
Wanneer een medewerker na 1 januari in dienst treedt of voor 31 december uit dienst gaat, wordt de vakantietoeslag naar rato toegekend, op basis van het aantal maanden waarin de medewerker in dat kalenderjaar in dienst is geweest.

- Bij indiensttreding op of vóór de 15e van een maand telt die maand mee.
- Bij indiensttreding ná de 15e telt die maand niet mee.
- Bij uitdiensttreding op of vóór de 15e telt de maand niet mee.
- Bij uitdiensttreding ná de 15e telt de maand wel mee.

Verrekening bij uitdiensttreding
Wanneer een medewerker in de loop van het kalenderjaar uit dienst treedt, wordt een eventueel te veel uitbetaalde vakantietoeslag verrekend met het resterende salaris of andere openstaande bedragen.

Medewerkers bij wie de proeftijd nog niet is verstreken op het moment van uitbetaling, ontvangen de vakantietoeslag bij de eerste salarisbetaling na afloop van de proeftijd.

Vakantietoeslag bij dienstverband korter dan één maand
Voor medewerkers met een dienstverband van kortere duur dan één maand wordt de vakantietoeslag berekend volgens onderstaande formule:

$$\text{Vakantietoeslag} = \frac{Aantal\ werkdagen\ tijdens\ dienstverband}{261\ werkdagen\ (VC = 219\ werkdagen)} \times 1\ bruto\ schemamaandsalaris$$

Artikel 5.6 Loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren en WIA

Eerste twee ziektejaren

De Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (WULBZ) is van toepassing op zowel het eerste als het tweede ziektejaar.

- In het eerste ziektejaar ontvangt de medewerker 100% van het maandinkomen.
- In het tweede ziektejaar geldt een loondoorbetaling van 70%. Wanneer de medewerker actief meewerkt aan re-integratie, wordt dit aangevuld met 30%, waardoor ook in het tweede ziektejaar 100% loon wordt bereikt.

Sociaal loon
Voor medewerkers die een WIA-uitkering ontvangen en (gedeeltelijk) kunnen worden ingezet, wordt het salaris vastgesteld met inachtneming van de mate van arbeidsgeschiktheid. Indien naast het nieuwe salaris en de eventuele WGA-/WAO-uitkering een aanvullende persoonlijke toeslag wordt toegekend, geldt deze toeslag als 'sociaal loon'. Over dit deel hoeft de medewerker geen tegenprestatie te leveren.

Aanvullende bepalingen

- De medewerker, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag als gevolg van een ongeval het werk moet staken, ontvangt de volledige betaling over deze dag.
- De medewerker, die op een dag buiten zijn arbeidsweek of op een in zijn arbeidsweek vallende feestdag het werk wegens ziekte moet staken, ontvangt de betaling van de halve dienst, waarin het werk is gestaakt.

Wet Inkomen en Arbeid (WIA)
Voor medewerkers met een WIA-uitkering die (gedeeltelijk) kunnen worden tewerkgesteld, wordt het salaris vastgesteld op basis van de mate van arbeidsgeschiktheid.

Uitstel van WIA-aanvraag of loonsanctie UWV
Wanneer de WIA-aanvraag niet of later wordt ingediend omdat werkgever en medewerker dit in onderling overleg hebben besloten, of wanneer het UWV een loonsanctie aan de werkgever oplegt, wordt de loonaanvulling tot 100% voortgezet. De totale periode waarin maximaal 100% loon wordt uitbetaald, bedraagt in dat geval maximaal 156 weken.

Artikel 5.7 Overzicht vergoedingen

De onderstaande vergoedingen staan los van het reguliere salaris en de daarop van toepassing zijnde toeslagen. De vergoedingen gelden specifiek voor bijzondere en aanvullende werkzaamheden en zijn niet pensioengevend.

Vergoeding medewerkers (per 1 januari 2026)

Omschrijving	Vergoeding	Frequentie	Opmerkingen/voorwaarden	Indexering op basis van CPI
BHV-EHBO vergoeding	€ 382,36	1 keer per jaar	Door bedrijf aangestelde EHBO'ers met geldig E.H.B.O.-diploma per jaar.	Ja
BHV-Vergoeding persluchtmasker	€ 382,36	1 keer per jaar	Door bedrijf aangestelde BHV'ers met geldig perslucht diploma per jaar.	Ja
Koude toeslag	€ 2,81	per dag	Op dagen dat op Rotterdam The Hague Airport om 07.00 uur een temperatuur van -5 °C of lager wordt gemeten, is voor het gehele volgende etmaal een koudetoeslag van toepassing, per gewerkte halve dienst.	Ja
Arbeid op stroom	0,25% BMS	per dag	Voor het varen van en naar schepen die op stroom worden behandeld, moet de medewerker een kwartier vóór de aanvang van de normale werktijd opkomen en zal dan een kwartier na de normale werktijd weer aan de wal zijn. Hiervoor zal maximaal een half uur per dag worden vergoed.	Ja

Extra verhoogd spil (taak) loon	€ 4,03	Per half spil	Extra verhoogd spilloon worden toegekend voor: • werkzaamheden in silo's en loodsen, • schoonspuiten van bunkers en overstortpunten, • doorslijpen rubberen transportbanden, • schoonmaken van de zeven. Voor het verwerken van nieuwe artikelen, welke naar het oordeel van partijen wat schade resp. slijtage aan kleding of schoeisel, resp. onaangenaamheid bij het werken betreft zijn te vergelijken met de in deze regeling genoemde artikelen, kan, indien daartoe volgens genoemde partijen aanleiding bestaat, in gemeen overleg verhoogd spilloon worden toegekend.	Ja
Hoogspanning	€ 383,91	Per jaar	Voor technische medewerkers in de volcontinu die een geldend hoogspanningscertificaat hebben en door HBTR aangesteld zijn om hoogspanningswerkzaamheden te doen.[4]	Ja

[4] Dagdienstmedewerkers (reeds ingedeeld in loongroep 6): diegene die in bezit is van een geldig certificaat IWV-hoogspanning wordt ingeschaald in loongroep 7. Bij verloop van certificaat valt men terug naar loongroep 6 TD (conform artikel 4.3).
Voor volcontinu medewerker en overige medewerkers dagdienst geldt: met geldig certificaat IWV-hoogspanning wordt vergoeding betaald (conform artikel 5.7).

Mentoren	Vergoeding € 566,54 € 1.133,09 € 1.699,63 € 2.266,18	Dagen 1-50 51-100 101-150 151-200+	Mentoren ontvangen jaarlijks een bedrag voor het opleiden van medewerkers, vervangende mentoren op basis van daginzet. In het bedrag zit een vergoeding voor daadwerkelijke opleidingsdagen en voor benodigde nazorg, voor zover en zoveel die nodig is in een jaar. In januari een vooruitbetaling van € 566,54 voor de, voor dat jaar, aangestelde mentoren, in juli een afrekening over het 1e halfjaar, in januari de definitieve afrekening over het voorgaande jaar; Minimaal 1 dag i.p.v. 0 dag. Inzet/betaling per jaar op basis van planning. Het mentorschap betreft opleiding van eigen medewerker. Indien de mentor verantwoordelijk is voor opleiding van stagiairs en/of derden (BBL-trajecte) dan wordt voor de betaling de zelfde staffel toegepast (nazorg ligt bij school en inhuurbedrijven). Opleidingsdagen, inclusief nazorgdagen worden geregistreerd in de urenverantwoordingstool. Tevens worden de procedures/registraties uit het KAM systeem gevolgd. Mentoren worden na gebleken geschiktheid door de werkgever schriftelijk aangesteld. Daartoe worden alle mentoren eerst getest (ook de zittende mentoren). Een duidelijke functiebeschrijving van mentor wordt opgesteld. Het aantal mentoren zal door werkgever jaarlijks worden vastgesteld en daar waar nodig zullen machines en leerlingen worden geclusterd. Dat wil zeggen dat 1 mentor mogelijk kan opleiden voor meerdere machines en dat 1 mentor	Ja

			mogelijk leerlingen uit meerdere spillen kan opleiden. Mentoren worden daar waar nodig geschoold middels een training 'train de trainer' of anderszins. De mentoren zullen functioneel begeleid worden door een aan te stellen 'coördinator mentoren'. Jaarlijks zal de werkgever: • Een planning maken van het aantal op te leiden medewerkers (in mandagen). • Evalueren hoe het opleidingsproces en het vergoedingssysteem verloopt.	

HOOFDSTUK 6 VERZEKERINGEN

Artikel 6.1 Overzicht verzekeringen

Verzekeringen	Werkgever	Medewerker	Omschrijving
WGA verzekering	X		In het kader van eigen risicodragerschap HBTR
WGA hiaat-verzekering		X	Er is een collectieve verplichte WGA-verzekering afgesloten. Deze verzekering zal 70% van het salaris met maximum van Sociaal Verzekerd loon afdekken (polissen worden op naam verstrekt). Premie is 0,51% van het jaarsalaris met maximum van Sociaal verzekerd loon (€79.409).
WGA excedentverzekering		X	Hierboven zal er een collectieve vrijwillige verzekering aangeboden worden voor het loon boven SV-loon.
Iva excedentverzekering	X		De excedentverzekering bij arbeidsongeschiktheid voor medewerkers die meer dan 80% afgekeurd zijn. Totale uitkering vult aan tot 70% van laatst verdiende loon tot pensioengerechtigde leeftijd.
ZVW Zorgverzekeringswet	X		De werkgeversheffing bedraagt 6,10% van het bijdrageloon. De werkgeversheffing over het maximumbijdrageloon en is in 2026 € 79.409.
ANW-hiaat Verzekering	X		De werkgever heeft een collectieve ANW-hiaatverzekering afgesloten. Deelname aan de verzekering door de medewerker is op vrijwillige basis. De ANW Hiaatverzekering kent een jaarlijkse bruto uitkering van € 16.500 (2024). Zie voor de voorwaarden intranet HBTR.
Ongevallenverzekering	X		Als extra voorziening naast de voorzieningen krachtens de sociale verzekeringswetten, is voor het personeel een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. De verzekering eindigt op de dag van dienstbeëindiging. Uitkering: • Bij overlijden een uitkering van 1x het jaarsalaris. • Bij volledige blijvende invaliditeit een uitkering van 2x het jaarsalaris. • Bij gedeeltelijke blijvende invaliditeit ontvangt u een gedeelte van het voor blijvende invaliditeit verzekerde bedrag.

Artikel 6.2 Pensioenverzekering

Ten behoeve van de onder deze overeenkomst vallende operationele medewerkers is vanaf 1 februari 2017 door de werkgever een pensioenverzekering ondergebracht Aegon Cappital.
Voor 1 februari 2017 was de toen geldende regeling ondergebracht bij Optas Pensioenen NV (onderdeel van Aegon N.V.).

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling voor de periode vanaf 1 januari 2021 zijn hieronder vermeld:

- Beschikbare premieregeling
- Vanaf 2024 geldt een toetredingsleeftijd van 18 jaar
- Pensioenrichtleeftijd 68 jaar
- Het voltijds pensioengevend jaarsalaris bedraagt 13 maal het basismaandsalaris inclusief eventuele schematoeslag en inclusief eventuele overwerk
- Voor de eenmalige pensioengrondslag achteraf wordt het totaal aan uitbetaald salaris vastgesteld
- Franchise voor zowel de spaarpremie als de vóór pensioendatum te verzekeren nabestaandenpensioenen is 100/75 AOW voor een samenwonende inclusief de vakantietoeslag (2026: € 19.172,00)
- Pensioengrondslag is het pensioengevend jaarsalaris minus de franchise. Het maximum pensioengevend salaris in 2026 is € 137.800 en wordt jaarlijks geïndexeerd met de contractloonontwikkelingsfactor;
- De beschikbare netto premie is een percentage van de pensioengrondslag en is gebaseerd op 84,96% van de maximale fiscale staffel 2 op 3% rekenrente (staffelbesluit 2009), namelijk:

Jaar	Premie %
18-19	7,82%
20-24	8,67%
25-29	10,03%
30-34	11,72%
35-39	13,59%
40-44	15,80%
45-49	18,44%
50-54	21,66%
55-59	25,57%
60-64	30,50%
>65	34,92%

- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7,7% van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer. Bij het bepalen van de eigen bijdrage wordt namelijk rekening gehouden met een franchise ter grootte van 100/70 AOW voor een samenwonende inclusief vakantietoeslag (2026 € 20.541). Het overige deel van de beschikbare premie alsmede de risicopremies en kosten zijn voor rekening van de werkgever.

- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid en nabestaandenpensioenen bij overlijden voor de pensioendatum (partnerpensioen 1,16% per deelnemersjaar vanaf uiterlijk 1 januari 1998; wezenpensioen 20% van het partnerpensioen) zijn op risicobasis verzekerd gedurende het dienstverband met de werkgever.

Algemeen

- De volledige pensioenregelingen maken deel uit van de cao, maar cao-partijen hebben ervoor gekozen om in deze cao alleen de belangrijkste kenmerken van de regelingen gedurende de looptijd van deze cao te omschrijven.
- De volledige regelingen zijn in detail in de pensioenreglementen en addenda omschreven en kunnen worden opgevraagd bij de werkgever. Alleen aan de pensioenreglementen en de addenda kunnen rechten worden ontleend. Voor de hoogte van de eigen bijdrage is de cao leidend.
- Pensioenuitvoerder Aegon Cappital. De eerdere garanties bij Optas op beleggingen worden gerespecteerd (rechten opgebouwd bij Optas blijven achter bij Optas, dus geen waardeoverdracht).
- Mocht de bijdrage van SVBPVH uit hoofde van stap 3 op enig moment worden verminderd of worden gestaakt, dan zullen cao partijen in overleg treden over de gevolgen.

Pensioenadvies

Werkgever biedt werknemers, vanaf leeftijd 60, de gelegenheid om inzicht te krijgen in zijn/haar te verwachten pensioen. Hiervoor is een overeenkomst gesloten met een pensioenadviseur, in 2024 is dit AON, die op een tweetal momenten de werknemer inzicht kan geven in zijn/haar te verwachten pensioen:
a. berekening(en) te verwachten pensioen op de gewenste pensioendatum (i.c.m. bijvoorbeeld SFR) of om inzicht te krijgen of eerder stoppen met werken tot de mogelijkheden behoort;
b. berekening van het te verwachten pensioen op de definitieve pensioendatum, inclusief begeleiding pensioeningang.

De start voor een adviesgesprek is een aanmelding bij de afdeling HR door de werknemer. Tussen pensioenadviseur en HBTR zijn afspraken gemaakt tot hoever de advisering strekt, in grote lijnen zoals hiervoor geschetst. Voor adviezen die buiten deze afspraken vallen treedt werknemer tijdig in overleg met HBTR om te bepalen wie de extra kosten voor zijn rekening neemt.

HOOFDSTUK 7 OVERIGE SPECIFIEKE REGELINGEN

Artikel 7.1 Afwijkende regelingen

In bijzondere gevallen zal van deze loon- en arbeidsvoorwaarden kunnen worden afgeweken, indien hierover tussen contracterende partijen overeenstemming is bereikt.

Artikel 7.2 Paritaire CAO-redactiecommissie

Benoemd zal worden een paritair samengestelde CAO-redactiecommissie van 6 leden, te weten:

- 3 leden namens de bonden en;
- 3 leden namens de werkgever

Het door de paritaire redactiecommissie uit te brengen advies m.b.t. de cao-tekst zal door partijen in principe ongewijzigd worden overgenomen, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten.

Onderhandelingsresultaat
Het onderhandelingsresultaat zal worden aangehecht aan de cao en alle afspraken worden omgezet, uiterlijk 1 maand na akkoord van de leden op het onderhandelingsresultaat, in cao-artikelen.
De cao-tekst zal anders dan voorheen de gewoonte was nu wel worden opgeschoond, waarbij de protocollen worden verwerkt in de cao-tekst en innerlijk tegenstijdige teksten dan wel verouderde en niet meer aan de orde zijnde teksten worden doorgehaald. De tekst zal zowel juridisch als leesbaar worden opgeleverd. Dit is een taak voor tekstcommissie. In deze commissie zitten afgevaardigden van HBTR en de vakbonden.

Artikel 7.3 Historische afspraken

Gezien de veranderingen in de nieuwe tekst vanaf 1-1-2013 zal bij verschil interpretatie over nieuwe tekst of waar de tekst is vervallen de uitgebreide teksten uit oude Cao’s leidend zijn.

Minnelijke oplossingen van geschillen
Partijen hebben ervoor gekozen om de cao-teksten (CAO 01-01-2013 tot 01-01-2014) duidelijker en moderner op te stellen en zo voor meer mensen tot een meer begrijpelijke tekst te komen. Partijen zijn zich ervan bewust dat dit kan leiden tot interpretatie verschillen waarbij een onafhankelijke derde zich mogelijk zal moeten uitspreken. Uitgangspunt bij de rechter is daarbij de grammaticale interpretatie.

Partijen stellen vast dat, wanneer er onduidelijkheid of verschil van mening bestaat over de uitleg/interpretatie of dat er onverhoopt artikelen of afspraken niet in de nieuwe cao-tekst terecht zijn gekomen de tekst van de cao inclusief de bijlages (01-01-2011 tot 01-01-2013) bepalend zal zijn voor de uitleg/interpretatie. Deze cao is als bijlage aan de nieuwe cao (01-01-2013 tot 01-01-2014) toegevoegd en maakt daarmee deel uit van deze cao.

In de volgende cao zal deze bijlage definitief verwerkt worden in de artikelen van de nieuwe cao.

In de onderstaande tabel is zo goed mogelijk aangegeven welke artikelen in de nieuwe cao (01-01-2013 tot 01-01-2014) corresponderen met de oude cao (01-01-2011 tot 01-01-2013).

CAO LAATST	CAO OUD
Hoofdstuk 1	
Artikel 1.1	A1
Artikel 1.2	A2
Artikel 1.3	A3
Artikel 1.4	A5
Artikel 1.5	A4
Artikel 1.6	A6
Artikel 1.7	A36
Artikel 1.8	A7
Artikel 1.9	A8
Artikel 1.10	A9
Hoofdstuk 2	
Artikel 2.1	A27
Artikel 2.2	A28
Artikel 2.3	A25
Artikel 2.4	nieuwe tekst
Artikel 2.5	Nieuw
Artikel 2.6	Bijlage B1
Hoofdstuk 3	
Artikel 3.1	B2
Artikel 3.2	B3
Artikel 3.3	B4
Artikel 3.4	B5
Artikel 3.5	B6
Artikel 3.6	B8
Artikel 3.7	B9
Artikel 3.8	B10
Artikel 3.9	A29 & B7
Artikel 3.10	A30
Artikel 3.11	A31
Artikel 3.12	A32
Artikel 3.13	A33
Artikel 3.14	A34
Artikel 3.15	A35
Hoofdstuk 4	
Artikel 4.1	Bijlage B2 & B4
Artikel 4.2	B21
Artikel 4.3	Bijlage B3

CAO LAATST	CAO OUD
Hoofdstuk 5	
Artikel 5.1	B13
Artikel 5.2	B14
Artikel 5.3	B15
Artikel 5.4	B17
Artikel 5.5	A37
Artikel 5.6	A21
Artikel 5.7	A38,A39,B17,B18,B19 & B20
Hoofdstuk 6	
Artikel 6.1	A20,A21 &A23
Artikel 6.2	A23
Hoofdstuk 7	
Artikel 7.1	B24
Artikel 7.2	B25
Artikel 7.3	Nieuwe tekst
Bijlagen	
Bijlage 1	B12
Bijlage 2	Bijlage B1
Bijlage 3	A22
Bijlage 4	A27
Bijlage 5	A13,A14 & A15
Bijlage 6	A10
Bijlage 7	Onderhandelingsresultaat CAO 2013

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam, d.d. [datum] te Rotterdam

Namens partij genoemd onder I,
HES Bulk Terminal Rotterdam (HBTR) BV

_____

J. van der Neut
Algemeen Directeur

Namens partij genoemd onder II
FNV, Sector Havens

_____

N. Stam
Bestuurder

HOOFDSTUK 8 BIJLAGEN

BIJLAGE 1 BELONINGSGEBOUW

De actuele salarissen staan vermeld op het intranet van HBTR.

BIJLAGE 2 REGELING TEWERKSTELLING PERSONEEL VAN DERDEN

INHUUR

Uitgangspunten

Het beleid van HBTR is er op gericht de continuïteit van de onderneming te waarborgen. Daarbij is het van belang dat de onderneming beter kan gaan inspelen op de fluctuaties in de markt en ontwikkelingen als automatisering en vergrijzing. De natuurlijke uitstroom (pensionering) zal gebruikt worden om tot een kleinere basisorganisatie te komen.
Het toekomstige aanbod van werk wil HBTR met de kernbezetting uitvoeren zo nodig aangevuld met inhuur van derden (Kernbezetting= huidige medewerkers met beperkte herbezetting van de natuurlijke uitstroom). HBTR hanteert het principe dat alle basiswerkzaamheden zelf uitgevoerd worden met eigen personeel maar sluit het inhuren van derden niet uit. De verhouding 80% vast en 20% inhuur is een goede verhouding. Per spil zullen maximaal 7 inhuurkrachten ingezet worden.

Inhuur bedrijven en werkzaamheden

De inhuur vindt plaats bij de volgende bedrijven ABC, HSR en Smit. Dit betreft de volgende werkzaamheden.

- Tremmer, bootsman, laadschop, bulldozer, Cat329, binnenboord, schoonmaakwerkzaamheden aan kades, banden, machines en combibanden

(N.B. waar Cat329 staat kan dit gelezen worden als Cat329 of vergelijkbare type indien typeaanduiding wordt gewijzigd door de fabrikant)

Uitbreiding inhuurmogelijkheden (tekst uit cao 2011-2013)

De huidige inhuurregeling wordt uitgebreid met de mogelijke inzet van inhuur op grote laadschoppen bij piekdrukte per 1 mei 2012. Voorwaarden: alleen bij piekdrukte en max twee inhuur per spil op grote laadschop, passend binnen huidige numerieke afspraken van maximaal 7 inhuurmedewerkers per ochtend-, middag- en nachtspil.

Het ingehuurde personeel kan worden ingezet op de gehele terminal en in samenwerking met de eigen medewerkers. Bij de gezamenlijke inzet genieten eigen medewerkers met kwalificaties de voorkeur bij de inzet op de (beste) machines.

UITBREIDING PER CAO 2024

In beginsel geldt dat inhuur van bedrijven plaatsvindt bij de volgende bedrijven: ABC, HSR en Smit. HBTR beschrijft de procedure van inhuur (Stappenplan). Als en voor zover onverhoopt niet via de hiervoor benoemde bedrijven voldoende externe flexibiliteit kan worden gewaarborgd, of als na evaluatiemomenten blijkt dat partij(en) niet kun(nen) leveren conform afspraken, dan zal er overleg plaatsvinden met HBTR, erkende derden en VAB FNV Havens.
Indien dit niet tot het gewenste resultaat leidt dan kan HBTR samenwerken met een nieuwe te erkennen derde partij. Voorts is de wens van partijen om een flex ploeg HBTR neer te zetten, onder de vlag van HBTR of de erkende inhuur. Een en ander binnen de randvoorwaarden: a. maximale inhuur van 7 man per ploeg; b. waarborging van Veiligheid en veilig werken (via VCH-opleiding); c. de erkende inhuur een afgesloten FNV Haven cao heeft.

UITBESTEDING

Naast de inhuur van personeel kan er sprake zijn van uitbesteding van werkzaamheden zoals het verrijden van partijen. Hiervoor zijn de inhuurafspraken niet van toepassing.

Voor de volgende werkzaamheden zullen medewerkers bij uitzondering samenwerken met derden die niet vallen onder de HBTR-CAO.

- Verrijden van partijen bij storten vanuit boot kan bij de brug, kombi, wzi kraan of drijfkraan zijn, voor zover deze bemand zijn.
- Bijrijden van partijen bij bunkers, bruggen, combi`s, WZI-kraan en drijfkraan, voor zover deze bemand zijn.
- Ter voorkoming van onduidelijkheden, het gaat om werkzaamheden van derden met vrachtwagens en groot kaliber dumpers (specialistische machines). HBTR-medewerkers rijden niet mee in de vrachtwagen-laadschop combinatie.

Binnenboord
Voor het werken binnenboord wordt nu gebruik gemaakt van twee stuks Cat 329. De bediening van deze machines kan door de erkende derden worden uitgevoerd. Zij dienen daarvoor over benodigde competenties te beschikken. Deze opleidingen gaan niet ten koste van opleidingstrajecten van eigen medewerkers. Daarnaast kan HBTR bij calamiteiten en pieksituaties extra capaciteit (machine) bij een erkende derde inhuren. Basis blijft dat HBTR zelf beschikt over twee Cat 329 of vergelijkbare types.
Inhuur van deze machines betreft binnenboord werk en geen werk op het terrein. Voor deze werkzaamheden zal toeslag worden betaald aan inhuurmedewerkers (€ 12 per dienst).

Schoonmaken machines en terrein
Voor het schoonmaken van machines kan HBTR onder voorwaarden gebruik maken van de diensten van derden (fa. Storm en Bakker Milieu). HBTR zal dezelfde voorwaarden stellen aan deze inhuurbedrijven als aan de andere erkende derden.
De voorwaarden voor inzet zijn:
Tewerkstellingsvolgorde:

1) Eigen mensen
2) Erkende derden
3) Overwerkers

Er zijn een aantal locaties op het terrein waar HBTR met de eigen machines niet kan schoonmaken. Hiervoor wil HBTR gebruik maken van een vacuümwagen. Om deze reden zal HBTR een proef uitvoeren met Van Hamburg Cleaning, die beschikt over een vacuümwagen, voor het schoonmaken van de volgende locaties:
- Bandenstraat 120/121;
- Bandenstraat 110/111;
- Bandenstraat 116/117/118;
- Hoekwest zeekade banden;
- Overstortpunt 182/070.

Indien de proef succesvol is, zal Van Hamburg Cleaning voortaan één of twee keer per maand worden ingehuurd om deze locaties schoon te maken. Het is hierbij verplicht dat medewerkers die betrokken zijn bij deze werkzaamheden in het bezit zijn van een geldig VCA-certificaat.

BIJLAGE 3 VOORZIENINGEN OUDERE MEDEWERKER

Senioren Haven Fit Regelingen
In overleg tussen partijen zal de werkgever invulling geven aan het ouderenbeleid.
Het gaat er daarbij om dat de medewerker op een "gezonde" manier toe kan groeien naar zijn/haar moment van uittreden. HBTR biedt een Basis Regeling voor de geboortejaren 1950 t/m 1976. Tevens zijn er Verbeterde Regelingen afgesproken. Onder uitdrukkelijk voorbehoud van toekennen van de STIVU/SVBPVH bijdragen in het kader van de Senioren Vitaliteitsregeling, is het volgende afgesproken:

Basisregeling voor de geboortejaren 1950 t/m 1976

Omschrijving	Inhoud	Opmerkingen
Tijdsduur	Max 2 jaar	2 jaar max, in aangesloten blokken van 6 mnd, 1 x kiezen en vastzetten
Startmoment	60–65 jaar en 3 mnd	Vanaf 60 jaar, regeling eindigt voor 65 jaar en 3 maanden. 3 maanden voor ingangsdatum aanmelden.
Doelgroep	Geboortejaren alle medewerkers onder de Operationele cao 1950-1976	Hiervoor komt van STIVU een jaarlijkse bijdrage[5] Geboortejaren 1950 en 1951 conform STIVU reglement.
Werktijd	80%	
Salaris	90%	
Pensioenopbouw	100%	
Rest	Alles pro rata 80% / 90%	(bijv. vrije dagen enz…)
Pensioen	Direct ingaand na vitaliteitsperiode.	
Overwerk	Niet toegestaan tijdens vitaliteitsregelingsperiode	
Ander werk	Geen ander (extern)werk	
Uitvoering		
Stap 1	CAO afspraak	
Stap 2	Persoonlijke afspraak	Vastleggen 3 maanden voor keuzemoment
Schema	Keuze werkschema	1 evenredig 2 laag-hoog-laag En bij uitzondering: 3 persoonlijk (in overleg) (schema's moeten worden uitgewerkt)
Uitzonderingsafspraken t.o.v. pro rata		
Jubileumuitkeringen tijdens vitaliteitsregeling	Blijven op 100%	Uitvoering: netto en bruto volgens fiscale wetgeving
Leeftijd/diensttijddagen (artikel A-30)	Blijven op 100%	
90% dagen >60 jaar (artikel A-31)	Blijven op 100%	
Winst/EBITDA deelregeling	Blijft op 100%	

Meedoen is vrijwillig, echter er kunnen geen aanspraken gedaan worden op financiële middelen indien iemand geen gebruikt maakt van deze regeling.

Bij verandering in wetgeving of de STIVU Senioren Vitaliteitsregeling zullen partijen de regelingen opnieuw bespreken en eventueel aanpassen/wijzigen of zelfs stopzetten, de beschikbare middelen voor deze regeling staan aan de cao-partners ter beschikking.

Senioren Haven Fit Regeling (inclusief de basisregeling) voor de geboortejaren 1960 t/m 1969

Omschrijving	Inhoud		Opmerkingen
Tijdsduur	Max 3 jaar		3 jaar max, in aangesloten blokken van 6 mnd, 1 x kiezen en vastzetten
Startmoment	60-AOW leeftijd		Vanaf 60 jaar, 3 maanden voor ingangsdatum aanmelden.
Doelgroep	Geboortejaren 1960 t/m 1969		Hiervoor komt van SVBPVH een jaarlijkse bijdrage conform reglement.
Looptijd	**6 mnd – 24 mnd**	**30 mnd -36 mnd**	
Werktijd	Jaar 1 75% en jaar 2 70%	Jaar 1 en 2 80% en jaar 3 75%	
Salaris	90%	90%	
Pensioenopbouw	100%	100%	
Rest	Alles pro rata 70% / 75% / 80% in tijd 90% in geld		(bijv. vrije dagen enz…)
Pensioen	Direct ingaand na vitaliteitsperiode.		
Overwerk	Niet toegestaan tijdens vitaliteitsregelingsperiode		
Ander werk	Geen ander (extern)werk		
Uitvoering			
Stap 1	CAO afspraak		
Stap 2	Persoonlijke afspraak		Vastleggen 3 maanden voor keuzemoment
Schema	Keuze werkschema		1 evenredig 2 laag-hoog-laag En bij uitzondering: 3 persoonlijk (in overleg) (schema's moeten worden uitgewerkt)
Uitzonderingsafspraken t.o.v. pro rata			
Jubileumuitkeringen tijdens vitaliteitsregeling	Blijven op 100%		Uitvoering: netto en bruto volgens fiscale wetgeving
Leeftijd/diensttijddagen (artikel A-30)	Blijven op 100%		
90% dagen >60 jaar (artikel A-31)	Blijven op 100%		
Winst/EBITDA deelregeling	Blijft op 100%		

Overzicht van financieringen:

Geldend vanaf cao 2019

Geboortejaar	Basis regeling	Verbetering	Extra verbetering
1950-1959	STIVU	SVBPVH	Niet
1960-1969	2 X 0,5% loonruimte 2011/2012	SVBPVH	STIVU; € 7000,= p.p.
1970-1976	2 X 0,5% loonruimte 2011/2012	SVBPVH	STIVU; € 7000,= p.p.

Voorwaarde voor de 'Verbetering' is dat SVBPVH zijn bijdrage hiervoor beschikbaar stelt. Indien de STIVU hun bijdrage beschikbaar stelt dan kan de Verbetering nog extra verbeterd worden.

Indien de SVBPVH zijn bijdrage stopt, zullen partijen aan tafel gaan en dit verder te bespreken. Indien de bijdrage uit de SVBPVH stopt blijft in ieder geval de basisregeling voortbestaan.

De regeling moet fiscaal acceptabel zijn en rekening houden met mogelijke verandering(en) in wetgeving.

De dagen zoals vastgelegd in Cao artikel 3.11 worden onder dezelfde voorwaarden tot de AOW leeftijd voortgezet (geen deelname aan de FIT-regeling betekent geen seniorendagen na 65 jaar).
Voor medewerkers uit de geboortejaren 1950 t/m 1959 geldt, dat als de medewerker vanaf 65 jaar en ouder blijft werken hij dan tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd aanspraak kan blijven houden op de 90% seniorendagen conform artikel 3.11.

Geldend vanaf cao 2022.

<u>Geboortejaren 1960 en later</u>
Medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1969 (latere geboortejaren volgen later) kunnen gebruik maken van de Basisregeling Senioren Haven Fit Regeling van 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal twee jaar voorafgaande aan deelname aan ESMW-regeling. Zie bijlage III van de HBTR CAO.
Indien werknemers niet deelnemen aan de ESMW dan kunnen die medewerkers uit de geboortejaren 1960 t/m 1969 (latere geboortejaren volgen later) gebruik maken van de Senioren Haven Fit Regeling (inclusief de Basisregeling) tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw, van maximaal drie jaar voorafgaande aan de AOW leeftijd;

- Bij deelname voor 2 jaar dan in 1e jaar 75% werken en in 2^{e} jaar 70% werken;
- Bij deelname voor 3 jaar dan in 1^{e} en 2^{e} jaar 80% werken en in het 3^{e} jaar 75%.

Eerder stoppen met werken regeling (ESMW)

HBTR en FNV Havens spreken hun zorg uit over de blijvende inzetbaarheid van (oudere) werknemers werkzaam in o.m. de volcontinudiensten. Een oplopende AOW-leeftijd en de zwaarte om op hogere leeftijd in de volcontinudiensten te kunnen werken baart grote zorgen. Met het oplopen van de AOW- leeftijd en als gevolg daarvan het later gebruik maken van pensioen door medewerkers, vormt zich hier een nagenoeg niet op te lossen knelpunt als het gaat om het blijvend inzetten van deze werknemers. De huidige (fiscale) wetgeving op het gebied van de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken voor mensen werkzaam in volcontinu functies c.q. functies die aangemerkt wordt als zwaar werk, zou daarom moeten worden verruimd.

Gedurende maximaal 2 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen medewerkers gebruik gaan maken van een *eerder stoppen met werken-regeling*, die op basis van een model voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de HBTR-situatie berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt.

Er ontstaan pas rechten, als er een definitieve regeling bestaat die voldoet aan de nog te verruimen fiscale mogelijkheden. Daarbij zijn Partijen overeengekomen dat het niet de bedoeling is om geld bestemt voor de werknemers, via een fiscale (RVU-)boete aan de belastingdienst te betalen. Partijen hebben uitgesproken zich richting *“Den Haag”* in te spannen dat deze verruiming van (fiscale) Wet en regeling er komt.

Het maximale aantal maanden ESMW volgt het aantal maanden waarmee de AOW-leeftijd gedurende de looptijd van de CAO voor de individuele medewerker wordt verhoogd.

- Als maatstaf voor de berekening van de hoogte van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 2.182 - bruto pro rato per maand (2024; het gebruteerde bedrag voor AOW-ongehuwden).
- Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies over de periode dat eerder is gestopt met werken gecompenseerd met een maximum van bruto € 1.250, - pro rato per maand. Voormeld bedrag wordt met ingang van 1 januari 2022 geïndexeerd, conform het rekenmodel, met 3%..
- De zwaarte van de functie gerelateerd aan o.m. de duur dat iemand in deze functie heeft gewerkt zoals o.m. volcontinudienst, 1 op 4 dienst en dagdienst bepaalt de mate waarin een werknemer in aanmerking komt voor ESMW. Een dergelijk systeem zal tussen Partijen worden vastgesteld;
- Om in aanmerking te komen voor deze regeling moet de werknemer minimaal 10 jaren in dienst van HBTR zijn en voldoen aan de criteria die gesteld zijn aan de gelden van STIVU en SVBPVH;
- De aanvang van de mogelijkheid om gebruik te maken van ESMW-regeling is maximaal op 30 maanden voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Afhankelijk van de zwaarte van zijn functie kan deze termijn korter zijn;
- De regeling geldt voorlopig voor de werknemer geboren in de jaren 1960 tot en met 1969;
- Indien een werknemer gebruikmaakt van de ESMW-regeling en de werknemer, na de aanvangsdatum en voor het bereiken van zijn AOW-gerechtigde leeftijd (indien hij of zij normaal in dienst zou zijn gebleven) in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumuitkering (tot 40 jarige jubileum), zal HBTR deze uitkering pro rato uitbetalen.

Financiering:
Afhankelijk van de hierboven bedoelde (fiscale) verruiming van Wet en regelgeving, hebben HBTR en FNV Havens verkenningen en berekeningen gedaan, die aan de werknemers werkzaam in een functie met zwaar werk de mogelijkheid biedt om Eerder te Stoppen Met Werken (afgekort: ESMW).
Partijen zijn reeds bij de vorige CAO overeengekomen dat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van de werknemers en HBTR om te komen tot de benodigde financiering voor de reservering "ESMW". Daarbij geldt de voorwaarde dat als de regeling van kracht wordt en middelen worden uitgekeerd, partijen periodiek - minimaal eens in de 3 jaren of vaker als een van de partijen daarom vraagt - de beschikbare middelen en verplichte uitgaven zullen evalueren ten einde over voldoende reserves te blijven beschikken.

De volgende reserveringen zijn thans vastgesteld:

i) Per 1 januari 2020 is het restantbudget voor Wend- en Weerbaarheid (indicatie: € 240.000,-) omgezet in een reservering;
ii) Eénmalige reservering van 0,5% van de loonsom van juli t/m december 2021;
iii) Vanaf 1 januari 2021 geldt dat jaarlijks 1 % van de loonsom wordt gereserveerd;

Partijen hebben vastgesteld dat met bovenstaande reserveringen onvoldoende dekking bestaat. Daarom geldt op basis van de huidige inzichten dat extra 2% van de loonsom aan structurele middelen in de reservering moeten worden opgenomen. Partijen zijn daarom overeengekomen deze reservering gedurende de looptijd van deze cao te realiseren, zulks conform de rekenregels zoals vastgesteld onder punt 2 van dit onderhandelingsresultaat.

<u>Verkenningen:</u>
De strekking en (rand)voorwaarden van de beoogde regeling zullen door partijen – binnen HES-verband - worden onderzocht. Uitgangspunt is dat de reserveringen uitsluitend kunnen worden ingezet voor deze doelstelling. Indien blijkt dat de hier bedoelde reserveringen niet kunnen worden benut op de manier die voor ogen staat, namelijk de mogelijkheden bieden om eerder te kunnen stoppen met werken, dan zullen partijen in overleg treden hoe de opgebouwde reservering anders ingezet kan worden. Hierbij is het uitgangspunt dat dit in relatie staat tot de oorspronkelijke doelstellingen van "Wend- en Weerbaarheid" en "Eerder stoppen met werken".

Bij de hier bedoelde verkenning gelden aanvullend de volgende uitgangspunten;

1. Het moet een toekomstbestendige regeling zijn die aansluit bij wetgeving of richtlijnen vanuit de overheid.
2. In de uitwerking van de regeling zal gestreefd worden naar een maximaal gebruik van fiscale mogelijkheden en eventuele externe financieringsbronnen.
3. De doelstelling is om de regeling zonder boetes (bv. RVU-boete) voor medewerkers als HBTR te realiseren.
4. Meegenomen wordt hoe de geldende Pensioen Vervroeging en de huidige senioren FIT-regelingen daarin kunnen worden meegenomen c.q. ingebracht.
5. Tevens wordt meegenomen de reeds aanwezige huidige regelingen, die eenzelfde doel hebben of hieraan raken, extra bij kunnen dragen aan de nieuwe regeling.
6. De regeling of regelingen zijn toegankelijk voor alle medewerkers onder de cao, dus geen gesloten groep van medewerkers.
7. De regeling is in het bijzonder belangrijk voor die medewerkers werkzaam in "zware beroepen" waarbij ónder andere maar niet uitsluitend volcontinu-arbeid als onderscheidend kenmerk geldt.

8. De regeling zal worden opgezet als een collectieve regeling met betrekking tot de financiering. Een (nog te vormen) paritaire commissie zal gaan bepalen wie in welke categorie 'zwaar werk/beroep' wordt aangemerkt en hoeveel geld er dan beschikbaar is/hoeveel eerder gestopt kan worden. Indien de medewerker van de aangeboden regeling geen gebruik maakt dan vervalt de financiële bijdrage.
9. Het geld dat wordt gespaard of gereserveerd voor de regeling kan niet voor andere doeleinden worden ingezet.
10. Voorkeur is om tot keuzemogelijkheden voor de medewerker te komen om de opgebouwde rechten in te zetten als maatwerk, passend bij de ontwikkeling van de medewerkers en het bedrijf.
11. Zowel de medewerker als werkgever dragen bij in de kosten van de regeling;
12. Werkgever spant zich aantoonbaar in richting zijn werkgeversorganisatie om de regeling op te tuigen.

PENSIOENADVIES

Om medewerkers te ondersteunen bij het maken van een weloverwogen keuze voor deelname aan de Eerder Stoppen met Werken-regeling, wordt eenmalig een individueel pensioenadviesgesprek aangeboden. In dit gesprek maakt Aon inzichtelijk wat de impact op het pensioen is wanneer gebruik wordt gemaakt van een van deze regelingen.

Medewerkers kunnen via afdeling HR een aanvraag indienen voor dit pensioenadvies. Op basis van de gewenste pensioenleeftijd stelt Aon een overzicht op van de verwachte pensioenuitkering en licht de uitkomsten aan de medewerker toe.

BIJLAGE 4 ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING- EN RE-INTEGRATIETRAJECTEN

Verzuimbeleid
De werkgever zal zijn beleid blijven richten op het voorkomen van arbeidsongeschiktheid. Tevens zal de werkgever maximale inspanningen verrichten om zoveel mogelijk medewerkers die arbeidsongeschikt zijn te herplaatsen binnen het bedrijf.

1. Interne re-integratie
Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte medewerker een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker.
Wanneer intern geen geschikte functie voor medewerker beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden door aanpassing van de werkomgeving en/of prestatienormen en medewerker niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie zal medewerker extern gere-integreerd worden.

2. Externe re-integratie
Medewerker wordt bij een externe re-integratie begeleid door een reïntegratiebedrijf. De eerste zes maanden van een re-integratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringbasis. Medewerker wordt maximaal tweemaal een re-integratietraject aangeboden.
Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt medewerker gerekend vanaf de eerste dag ziekmelding over maximaal 104 weken een aanvulling tot het oude salaris (inclusief vaste toeslagen).

3. Passende arbeid
Werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de medewerker een second opinion aan te vragen bij de UWV. De medewerker dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
Indien medewerker een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op onterechte gronden is geweigerd dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij medewerker de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt. Partijen gaan er vanuit dat UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is zullen partijen overleggen over de voortzetting van de loondoorbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.

4. Voorlichting
Werkgever zorgt voor voorlichting aan medewerker over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratie verslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, de aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget. Daarnaast specifieke informatie tijdens ziekte over verplichtingen.

5. Re-integratie en ondernemingsraad
Werkgever zal de OR periodiek informeren over de voortgang van de interne en externe re-integratie trajecten.

De bestaande commissie (herplaatsing medewerkers) tussen management en ondernemingsraad zal op verzoek van de betreffende medewerker uitgebreid worden met een vakbondsvertegenwoordiger (BAB lid). Werkgever zal in overleg met de OR (instemmingsrecht) één of meer re-integratie bedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratie proces van medewerkers. De re-integratie diensten kunnen ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per medewerker en andere kwaliteitseisen.

BIJLAGE 5 VAKBEWEGING EN ONDERNEMING

Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden
Tijdens de looptijd van deze CAO zal de werkgever per jaar een bijdrage van 0,3% van de loonsom van de onder de in deze CAO genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende medewerkers aan de contracterendecontracterende bonden afdragen ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de medewerkers vallende onder deze CAO. De onderlinge verdeling van dit bedrag is een aangelegenheid van de genoemde bonden onder II.

Organisatieverlof
Aan een medewerker die lid is van één der bonden, 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:

- De werkgever zal de oprichting van vakbondsafdelingen of ledengroepen van de bonden niet in de weg staan. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van de vakbondsafdeling of ledengroep binnen de onderneming, waaronder het doen van publicaties, berust bij de bonden.
- Aan bezoldigde vakbondsvertegenwoordigers van contracterende partijen zal gelegenheid worden gegeven hun functie in de onderneming uit te oefenen.
- Werkgever zal aparte publicatieborden beschikbaar stellen voor de contracterendecontracterendecontracterende bonden; publicaties zullen tevoren ter kennis van de directie van de onderneming worden gebracht.

De werkmethoden in de haven veranderen. Ook in de bulksector. Om de werkprocessen aan medewerkerskant binnen de scope van de wereldhavens goed te kunnen blijven volgen is het van groot belang dat havenwerkers van over de gehele wereld werkervaringen met elkaar kunnen delen. Daarom zijn wij overeengekomen dat de werkgever € 25,= per medewerker per jaar beschikbaar stelt voor een bedrijfsgebonden budget waar de vakbonden over kunnen beschikken voor aanwending voor bovenstaand doel. Op verzoek van bonden zal werkgever opgave van dit budget verstrekken. Aan dit budget wordt een maximum gesteld van € 50.000. Is dit maximum bereikt, dan stopt de bijdrage van de werkgever tot het moment dat onder de grens van dit maximum wordt gekomen en zal via de bestaande afspraak het bedrag weer aangevuld worden tot het maximale bedrag. Het maximale bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd met C.B.S. Consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens afgeleid, zoals bedoeld in artikel 1.7).

Werkgever verklaart zich bereid tweemaal per jaar met de erkende bonden, betrokken bij deze CAO, over de huidige en toekomstige werkgelegenheid overleg te plegen, waarbij zal worden betrokken de spilbezetting en de samenstelling daarvan.

Vakbondscontributie
Gedurende de looptijd van de CAO, kan op verzoek van de medewerker, de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk worden verrekend met eenmalige uitkering (bedrag = € 225) in de Werkkostenregeling, mits fiscaal toegestaan.
De fiscale verrekening vakbondscontributie zal te allen tijde onderdeel zijn van de werkkostenregeling. Als andere fiscaal vriendelijke oplossingen mogelijk zijn is dat ook akkoord.

Stichting Veilige Haven
Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens. De stichting wil daarvoor onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het VeiligheidsCertificaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media). De volledige statuten van de stichting zijn te raadplegen via de site www.stichtingveiligehaven.nl.

Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van medewerkerszijde (FNV Havens en CNV Vakmensen) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven).
De financiële middelen van de stichting bestaan uit: bijdragen van werkgevers, bijdragen van de overheid en andere baten.

Partijen bij deze cao stellen vast en komen overeen:

- Dat het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag te allen tijde van het grootste belang is;
- Dat de Stichting Veilige Haven een nuttig platform is om ten behoeve van bedrijven in de Nederlandse zeehavens middelen en instrumenten te ontwikkelen die hieraan kunnen bijdragen;
- Dat de werkgever daarom jaarlijks een door het bestuur van de Stichting Veilige Haven op grond van een activiteitenplanning en bijbehorende begroting vast te stellen en bekend te maken bedrag per medewerker vallend onder deze CAO* zal doneren aan de Stichting Veilige Haven;

- Dat het opnemen van dit protocol in de cao door de werkgever gemeld wordt aan het secretariaat van de Stichting Veilige Haven. Deze melding is van belang voor de korting die in dat geval kan worden verleend op de prijzen voor eventuele deelname van medewerkers, vallend onder deze cao, aan de e-learning cursus die de stichting aanbiedt voor het VCH en voor deelname van deze medewerkers aan de examens voor het VCH. Deze melding is eveneens van belang voor de communicatie vanuit de stichting aan de contribuerende bedrijven.

Partijen bij deze cao verwachten dat de Stichting Veilige Haven ten minste eenmaal per jaar aan de partijen bij deze cao schriftelijk verslag zal doen over de verrichte activiteiten inclusief de verantwoording over de aanwending van de financiële middelen alsmede over de geplande activiteiten, inclusief de daarvoor benodigde financiële middelen.

*) Het bestuur van de stichting heeft voor het kalenderjaar 2014 bepaald dat het bedrag per medewerker € 70,00 is.

Echter met HBTR is overeengekomen dat het een maximum van € 100 per persoon per jaar per medewerker niet zal overschrijden.

BIJLAGE 6 ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO 2026-2028

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging CAO HBTR Operationele werknemers 1 april 2026 – 31 maart 2028, vastgesteld d.d. 26 maart 2026 (aangepast naar aanleiding van de redactiecommissie).

Docusign Envelope ID: 549F83BA-2C97-8A17-819A-AFC21EB10AC1

HES BULK TERMINAL ROTTERDAM

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging CAO HBTR Operationele werknemers 1 april 2026 – 31 maart 2028

Tussen

HES Bulk Terminal Rotterdam (HBTR) B.V. te Maasvlakte-Rotterdam, als "Werkgever";

En

Federatie Nederlandse Vakbeweging (sector Havens) te Utrecht, als vertegenwoordiger aan werknemerszijde,

Tezamen genoemd "partijen",

Is diverse malen onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande CAO voor Operationele werknemers. Dit overleg heeft op 26 maart 2026 geleid tot dit onderhandelingsresultaat.

Voorwoord

Partijen hebben uitvoerig gesproken over de huidige en toekomstige situatie van HBTR. Ondanks de uitdagende markt en het onzekere toekomstperspectief zijn de partijen tot de volgende afspraken gekomen.

Overeengekomen afspraken:

Looptijd:

Partijen zijn een cao met een looptijd van 24 maanden overeengekomen, ingaande op 1 april 2026 en expirerende op 31 maart 2028.

Initieel:
De toepassing van de prijsindexering als bedoeld in artikel 18 wordt gecontinueerd. Daarenboven zijn partijen de volgende loonsverhogingen overeengekomen:

- Per 1 april 2026 worden de bruto basis maandsalarissen met 2,7% verhoogd;
- Per 1 april 2027 worden de bruto basis maandsalarissen met 2,7% verhoogd;

Pagina **1** van **5**

Docusign Envelope ID: 549F83BA-2C97-8A17-819A-AFC21EB10AC1

HES BULK TERMINAL
ROTTERDAM

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging CAO HBTR
Operationele werknemers 1 april 2026 – 31 maart 2028

1. **Gelijke behandeling bij vakbekwaamheid in TD:**
   In de volgende CAO-tekst zijn de volgende 3 elementen opgenomen:

- Na een contract van één of twee jaar wordt opnieuw beoordeeld of de schaal past.
- Eerder verworven competenties zullen worden meegenomen.
- Een competentieprofiel ligt ten grondslag aan de inschaling

CAO-tekst van het artikel 'gelijke behandeling en inschaling op basis van vakbekwaamheid' binnen de Technische Dienst (TD)
Herbeoordeling na contractduur: *Na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van één (1) of twee (2) jaar vindt een herbeoordeling plaats van de passendheid van de salarisschaal van de werknemer binnen de Technische Dienst. Hierbij wordt vastgesteld of de huidige functiewaardering en inschaling nog in overeenstemming zijn met de functie, vakbekwaamheid en opgedane ervaring.*
Erkenning van eerder verworven competenties: *Bij de herbeoordeling worden eerder verworven competenties, kennis en relevante werkervaring van de werknemer volledig meegewogen. Deze competenties kunnen leiden tot aanpassing van de inschaling, mits deze aantoonbaar bijdragen aan de uitvoering van de functie.*
Competentieprofiel als basis voor inschaling: *Voor de initiële inschaling én eventuele aanpassingen daarvan wordt gebruikgemaakt van een vooraf vastgesteld en functie gebonden competentieprofiel. Dit profiel vormt het objectieve beoordelingskader voor de bepaling van de juiste salarisschaal.*

2. **APC en deflatie:**

Toevoegen aan bestaande CAO-artikel 1.7; Bij een daling van de prijsindex zal een overeenkomstige vermindering van het brutosalaris niet worden toegepast, maar worden verrekend met toekomstige CPI-verhogingen.

3. **Voorkom 'gezeik in de toekomst':**

Artikel 4.1 Loon-functiegebouw Operationeel Stuwadoring
Voor de opleiding op alle bruggen wordt 14 maanden genomen, daarna volgt de maand daaropvolgend een salarisverhoging naar trede 7 indien de opleiding met positief resultaat is afgerond.
Hier wordt van afgeweken als:

- *De leerling de opleiding voor alle bruggen eerder heeft afgerond;*
- *Er binnen de genoemde 14 maanden geen mogelijkheid is geweest om de leerling op brug 2 op te leiden. Dan volgt alsnog de tredeverhoging.*
  - *De opleiding voor brug 2 moet, zodra er gelegenheid is, zo snel mogelijk afgerond/opgestart worden. Brug 2 is een verplicht onderdeel van de opleiding.*

De overige afspraken voor de volgende trede verhoging blijven onveranderd.

HES BULK TERMINAL ROTTERDAM

Missouriweg 25 | Port number 8010 | 3199 LB Maasvlakte RT | P.O. Box 9000 | 3199 XA Maasvlakte RT | The Netherlands
T: +31 (0)181 371 111 | E: HBTR.info@hesinternational.eu | **www.hesinternational.eu**

Docusign Envelope ID: 549F83BA-2C97-8A17-819A-AFC21EB10AC1

4. **Opnemen TVT:**

Artikel 3.8 tijd-voor-tijd regeling.

Overwerk en arbeid op feestdagen kan in tijd-voor-tijd worden opgenomen met een maximum van een (1) dienst/spil per keer. Het toeslagdeel zal steeds worden uitbetaald als overwerk.

Tijd-voor-tijd dient steeds binnen een periode van 6 maanden te worden opgenomen, anders vindt betaling plaats.

5. **Duurzame inzetbaarheid voor oudere werknemers:**

5,a: Ontzierooster HBTR

Partijen hebben besloten om een pilot uit te gaan voeren op basis van de conclusie van een nog in te stellen werkgroep - bestaande uit VAB en HBTR vertegenwoordigers (waaronder HR), zogenaamd paritair comité.

Doel van het onderzoek van dit comité:

Een onderzoek naar potentieel aantal deelnemers vanaf 63 jaar die interesse zouden kunnen hebben in een ontzierooster. De interesse zullen we vaststellen middels duidelijke informatievoorziening aan de doelgroep en een peiling onder dezelfde doelgroep.

Op basis van de conclusie van de werkgroep – te verwachten voor eind juli 2026 – zullen we wel/niet starten met een pilot begin Q4 2026 waarbij wij ons richten op de groep mensen van 63 jaar en ouder (peildatum eind 2026).

5,b: Duurzame inzetbaarheid voor oudere werknemers: vanaf 60 jaar geen binnenboord werk meer.

Dit is in de praktijk al de realiteit en HBTR zegt toe de praktijk te zullen blijven uitvoeren op deze manier.

6. **Opnemen vakantiedagen:**

De werknemer moet jaarlijks een keuze maken tussen óf drie weken aaneengesloten vakantie opnemen óf van twee keer twee weken vakantie opnemen. Van deze periodes moet ten minste één periode van twee weken aaneengesloten zijn. De overige twee weken mogen, indien gewenst, ook in losse dagen (snipperdagen) worden opgenomen.

Docusign Envelope ID: 549F83BA-2C97-8A17-819A-AFC21EB10AC1

7. Tekort aan vakantiedagen

Artikel 3.9 Vakantieregeling - Extra dagen
Indien de medewerker in het 4e kwartaal van een jaar alle beschikbare vakantie-, snipper- en tijd-voor-tijd-uren volledig heeft opgenomen (ingeplande, toekomstige verlofdagen tellen daarbij niet als opgenomen) heeft de medewerker de mogelijkheid om maximaal 5 dagen in dat kalenderjaar in de min te staan. Het negatieve saldo wordt verrekend met de loonbetaling van januari van het volgende jaar of in mindering gebracht op het nieuwe vakantiedagentegoed.
Hierbij geldt dat medewerkers die nog reguliere vakantie/snipperdagen beschikbaar hebben voorrang krijgen bij de toekenning van verlof in dat 4e kwartaal.

8. Wet Toekomst Pensioenen

Partijen hebben afspraken gemaakt over de aanpassing van de pensioenregeling conform de Wet Toekomst Pensioenen vanaf de datum van invoering:

- De datum van invoering is 1 januari 2028.
- Besloten is om voor de deelnemers in de A-regeling op de datum van invoering te opteren voor de zogeheten eerbiedigende werking (handhaven van premiestaffel).
- Nieuwe werknemers in dienst getreden op of na de datum van invoering komen in aanmerking voor een leeftijdsonafhankelijke premiestaffel van 19,2% van de pensioengrondslag (vlakke premie).
- De bepaling van het pensioengevend jaarsalaris voor nieuwe werknemers blijft gelijk aan die van de bestaande deelnemers.
- Het partnerpensioen wordt vanaf de datum van invoering gedurende het dienstverband voor zowel de bestaande als de nieuwe deelnemers gebaseerd op 35% van het salaris. Mocht voor de bestaande deelnemers op de datum van invoering dit een achteruitgang betekenen, dan wordt deze achteruitgang voor hen aanvullend verzekerd binnen de pensioenregeling.
- Het wezenpensioen wordt vanaf de datum van invoering gedurende het dienstverband voor zowel de bestaande als de nieuwe deelnemers gebaseerd op 5,8% van het salaris (gelijk aan 20% van het partnerpensioen). Mocht voor de bestaande deelnemers op de datum van invoering dit een achteruitgang betekenen, dan wordt deze achteruitgang voor hen aanvullend verzekerd binnen de pensioenregeling.
- Premievrijstelling is voor zowel bestaande als nieuwe deelnemers verzekerd.
- De eigen bijdrage van de deelnemer is 7,7 % van de pensioengrondslag en wordt in maandelijkse termijnen verrekend met het salaris van de deelnemer.

Docusign Envelope ID: 549F83BA-2C97-8A17-819A-AFC21EB10AC1

HES BULK TERMINAL
ROTTERDAM

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging CAO HBTR
Operationele werknemers 1 april 2026 – 31 maart 2028

- Mochten voor of bij de invoering van de Wet toekomst pensioenen gevolgen optreden, die in strijd zijn met de gemaakte afspraken, dan zullen cao-partijen in overleg treden over de gevolgen.

De loonkostenstijging voor HBTR als gevolg van de invoering van bovengenoemde pensioenaanpassing per 1 januari 2028 wordt meegenomen als één van de startpunten in de onderhandeling over een eventuele verlenging van de cao.

9. Cao-tekst

Bij het vaststellen van de CAO-tekst zullen naast de noodzakelijke aanpassingen op grond van de wet- en regelgeving, bepalingen zo nodig worden herschreven. Ook is aandacht besteed aan verduidelijkingen van bepalingen in de CAO. Deze wijzigingen zijn in overleg tussen HR en VAB vastgesteld en worden door FNV Havens/VAB aan de leden/een comité van leden voorgelegd voor goedkeuring waarna de goedgekeurde wijzigingen verwerkt kunnen worden.

Alle andere CAO-artikelen worden geconsolideerd. Aldus door partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld d.d. 26 maart 2026, namens,

HES Bulk Terminal Rotterdam	FNV-Sector Havens
Signed by: Jeroen van der Neut D1AF2B4A5FD3412... 29-05-2026	DocuSigned by: Niek Stam BD9647F288C6435... 04-06-2026
Jeroen van der Neut	Niek Stam

Initial