



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**1 MAART 2015 T/M
29 FEBRUARI 2016**

Shell Nederland Raffinaderij B.V.
Shell Nederland Chemie B.V.



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 maart 2015 t/m 29 februari 2016

INHOUDSOPGAVE

Pagina

A.	ALGEMEEN	1
Artikel 1	Definities	1
Artikel 2	Algemene verplichtingen van partijen.....	2
Artikel 3	Algemene verplichtingen werkgever en werknemer	2
Artikel 4	Pensioenfonds	2
Artikel 5	Werkgelegenheidsbeleid	2
	1. Uitgangspunten	2
	2. Ingeleende werknemers.....	3
	3. Bijzondere groepen	3
Artikel 6	Investerings en werkgelegenheid, scholing, veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu3	
Artikel 7	Kwaliteit arbeidsplaats	3
Artikel 8	Bescherming werknemers	4
Artikel 9	Informatie	4
Artikel 10	Intern beroep	4
Artikel 11	Geschillen	5
Artikel 12	Duur van de overeenkomst	6
B.	DIENSTVERBAND.....	7
Artikel 13	Aanstelling personeel en duur dienstverband	7
Artikel 14	Beëindiging dienstverband	7
C.	ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS	8
Artikel 15	Dienstroosters.....	8
	1. Dagdienst	8
	2. 2- en 3-ploegendienst	8
	3. Volcontinudienst.....	8
	4. Opkomstdagen volcontinudienst.....	8
	5. Stoproosters.....	9
Artikel 16	Invulling dienstroosters	9
	1. Algemeen	9
	2. 4 x 9	9
	3. Zondagswerk.....	9
	4. Nachtrustregeling	10
	5. Pauze regeling	10
	6. Wet Aanpassing Arbeidsduur	10
D.	TOESLAGEN	11
Artikel 17	Overwerk	11
Artikel 18	Call-in en telefonisch consult.....	11
Artikel 19	Verschoven uren.....	12
Artikel 20	Ploegendienst.....	13
Artikel 21	Compensatie Regeling Ploegendienst (CRP)	13

Artikel 22	Regeling m.b.t. pensionabele ploegentoeslag	14
E.	BELONING.....	16
Artikel 23	Functie-indeling en salarisgroepen.....	16
Artikel 24	Salarisbetaling	16
Artikel 25	Wettelijke minimum vakantiebijslag	16
Artikel 26	Salarisvaststelling	16
Artikel 27	Prestatiebonus.....	18
Artikel 28	Waarneming hoger geclassificeerde functie.....	18
Artikel 29	Salaris bij ziekte en ongeval	18
Artikel 30	Salaris tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof	19
F.	AFWEZIGHEID / ARBEID EN ZORG.....	20
Artikel 31	Verlof.....	20
Artikel 32	Arbeidsduurverkorting.....	20
Artikel 33	Koopdagen	21
Artikel 34	Extra vrijaf voor werknemers 55 jaar en ouder in volcontinu.....	21
Artikel 35	Verlofsparen	21
Artikel 36	Bijzonder verlof	23
Artikel 37	Algemeen erkende feestdagen.....	24
G.	EMPLOYABILITY	26
Artikel 38	Persoonlijk Ontwikkelings- en Zorg Budget.....	25
H.	BIJLAGEN.....	28

[Bijlage Ia Salarisschaal Shell Nederland Raffinaderij B.V./Shell Nederland Chemie B.V.
per 1 oktober 2015](#)

[Bijlage Ib Salarisschaal Shell Nederland Raffinaderij B.V./Shell Nederland Chemie B.V.
per 1 januari 2016](#)

[Bijlage Ic Salarisschaal Shell Nederland Raffinaderij B.V./Shell Nederland Chemie B.V. per 1 maart
2016](#)

[Bijlage II Protocolafpraak werkgelegenheid in relatie tot werkdruk](#)

[Bijlage III Werkgelegenheidsinspanning](#)

[Bijlage IV Reparatie van de duur en opbouw van de WW conform Sociaal Akkoord 2013](#)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

Shell Nederland Raffinaderij B.V., gevestigd te Rotterdam en
Shell Nederland Chemie B.V., gevestigd te Moerdijk,
elk als partij ter ene zijde, hierna te noemen de "werkgever"

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging, gevestigd te Amsterdam
CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
elk als partij ter andere zijde, hierna te noemen de "vakverenigingen",

zijn overeengekomen als volgt:

A. ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

In de overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Actieve dienst

Onder "actieve dienst" in de zin van [Artikel 24](#) wordt tevens verstaan afwezigheid gedurende het dienstverband wegens ziekte of ongeval.

Het bovenstaande geldt (met ingang van 1 januari 2012) tevens voor "actieve dienst" in de zin van [Artikel 31](#) (betreft opbouw vakantierechten).

2. Arbeidsduur

Het contractueel overeengekomen aantal uren per week waarin de werknemer arbeid verricht.

3. Arbeidstijd

Het daadwerkelijk aantal uren dat de werknemer arbeid verricht.

4. Dag

Ten aanzien van werknemers in 5-ploegendienst met van het algemeen geldende dienstrooster afwijkende aanvangstijden, begint bedoelde periode van 24 uur op het tijdstip van beëindiging van de middagdienst op de voorafgaande kalenderdag.

5. Dienst

Een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden van ten minste 8 uren.

6. Feestdagen

De algemeen erkende feestdagen als genoemd in [Artikel 37](#) lid 1.

7. Maandsalaris

1/14 gedeelte van het pensioenbasissalaris.

8. Opkomstdag

Een opkomstdag is een dag waarop een werknemer in volcontinudienst die volgens rooster vrij van dienst is, terug moet komen naar het bedrijf voor het verrichten van werkzaamheden in de ploeg inclusief training, opleiding en instructie. Een opkomstdag is een extra werkdag waarvoor werknemers geen toeslagen ontvangen. [Artikel 15](#), leden 3 en 4 zijn hierop van toepassing.

9. Pensioenbasissalaris

Het pensioenbasissalaris (PBS) per jaar als vastgesteld in [Artikel 26](#).

10. Roostervrije dag

Een dag waarop de werknemers in volcontinudienst volgens het voor hen geldende dienstrooster vrij van dienst hebben.

11. Uitkeringen ineens april/december

Uitkering ineens in de maanden april en december, beide ter grootte van een maandsalaris.

12. Werknemers

Alle werknemers in dienst van Shell Nederland Raffinaderij B.V. en Shell Nederland Chemie B.V. in salarischgroepen 15 t/m 7 die werkzaam zijn in deze bedrijven te Moerdijk en Rotterdam Pernis en/of bij derden, in functies als bedoeld in [Artikel 23](#), lid 1 van deze overeenkomst.

13. Werkgever

Wanneer in de tekst van deze overeenkomst werkgever wordt gebruikt zal, voor zover dat uit de tekst van een betreffende bepaling voortvloeit, werkgevers moeten worden gelezen.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van partijen

1. De vakverenigingen zijn aansprakelijk voor de gedragingen van hun leden, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij zij aantonen dat deze gedragingen buiten hun voorkennis of toedoen of in strijd met hun besluiten hebben plaatsgehad.
2. De vakverenigingen en hun leden zullen zolang de werkgever geen uitsluiting op leden van de vakverenigingen toepast, tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstaking bij de werkgever toepassen of bevorderen.
3. De werkgever zal zolang de vakverenigingen of leden van de vakverenigingen geen werkstaking toepassen, tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op leden van de vakverenigingen toepassen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen werkgever en werknemer

1. De werknemers zullen in geen geval verplicht zijn werk te verrichten voor andere werkgevers dan de werkgever zelf of andere tot de Shell Groep behorende maatschappijen.

Anderzijds is het zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de werkgever aan de werknemer verboden arbeid in loondienst of daarmee gelijk te stellen arbeid te verrichten voor derden, ook gedurende vakantie- en zogenaamde snipperdagen.

Bij overtreding van dit verbod kan de werkgever de betrokken werknemer op staande voet ontslaan.
2. Ten aanzien van de reservebezetting is het beleid van de werkgever erop gericht zoveel reservepersoneel in zijn dienst te hebben als onder normale bedrijfsomstandigheden nodig is voor een normale vervanging bij ziekte en vrije dagen van de werknemer.
3. Overuren en verschoven uren worden zoveel mogelijk beperkt, doch zijn, indien deze naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn, voor de werknemer verplicht als de wettelijke bepalingen in acht zijn genomen. De verplichting tot overwerk geldt niet voor de werknemer van 50 jaar en ouder.

Artikel 4 Pensioenfonds

De werknemers kunnen als lid toetreden tot de Stichting Shell Pensioenfonds indien en voor zolang zij behoren tot een "toegelaten categorie" in de zin van het reglement van dat Fonds en het overige in of in verband met dat reglement bepaalde zich niet tegen hun lidmaatschap verzet.

Artikel 5 Werkgelegenheidsbeleid

1. Uitgangspunten

- a. Het sociaal beleid van de werkgever is in het algemeen gericht op een dienstverband van langere duur met de werknemer. Hiermede wordt voldaan aan een behoefte van de werknemer aan maatschappelijke zekerheid en kunnen tevens de in de onderneming opgebouwde kennis en ervaring optimaal worden benut.
- b. Indien de werkgever meent wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie tot vermindering van het aantal werknemers te moeten overgaan, zal ernaar worden gestreefd dit zoveel mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing te doen geschieden.
- c. Bij overplaatsing zal de werkgever zorgdragen voor eventueel noodzakelijke her- en bijscholing en zal de werknemer daaraan positief meewerken.
- d. In het geval dat de werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijft hij een salaris behouden, vastgesteld volgens de salarisschaal die behoort bij zijn oorspronkelijke salarisgroep.
- e. Indien de werkgever niettemin meent tot maatregelen te moeten overgaan, welke tot gedwongen collectief ontslag van werknemers zullen leiden, zal hij hieromtrent in een zo vroeg mogelijk stadium overleg plegen met de vakverenigingen.
- f. Daarbij zullen voorts de daaruit voor die werknemers resulterende sociale gevolgen onderwerp van overleg zijn.

2. Ingeleende werknemers

- a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de desbetreffende Ondernemingsraad aan ingeleende werknemers niet vallende onder de bepalingen van een Collectieve Arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, één en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

Onder ingeleende werknemers wordt in dit verband verstaan de natuurlijke personen die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verrichten in de onderneming van de werkgever met wie zij geen dienstverband hebben aangegaan.

- b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met een Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.

Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:

- Naam en adres van de uitlener(s).
- Aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
- Het aantal ingeleende arbeidskrachten.

- c. Het basis uursalaris van een ingeleende werknemer wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal in [Bijlage I](#)

, die behoort bij het (geschatte) niveau van de functie/werkzaamheden die hij tijdelijk verricht.

3. Bijzondere groepen

De werkgever zal er naar streven om mindervalide gekwalificeerde werknemers van de onderneming op passende wijze te werk te stellen.

Artikel 6 Investerings en werkgelegenheid, scholing, veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu

1. Over voorgenomen investeringen, zowel nieuwe als herinvesteringen, waarvan een belangrijke invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal de werkgever, buiten de CAO-onderhandelingen, éénmaal per jaar of zo vele malen als nodig is, aan de vakverenigingen informatie verschaffen.
2. De werkgever zal de vakverenigingen buiten de CAO-onderhandelingen jaarlijks informeren over de economische situatie in de onderneming, over de verwachtingen ten aanzien van de werkgelegenheidssituatie in het komende jaar en over de inspanningen die op het gebied van training en opleiding zijn gedaan.
3. Tevens zal de werkgever bij deze gelegenheid het gevoerde en te voeren beleid in de onderneming ter zake van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu bespreken met de vakverenigingen. Daarbij kunnen instrumenten van het VGWM-beleid (daarop gebaseerde jaarplannen, Bedrijfsinterne Milieuzorg) aan de orde komen.

Artikel 7 Kwaliteit arbeidsplaats

1. De werkgever zal op basis van zijn veiligheids-, gezondheids-, welzijns- en milieubeleid (VGWM-beleid) en aan de hand van daarop gebaseerde jaarplannen, die hij met de Ondernemingsraad bespreekt, aandacht besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer, en indien nodig maatregelen nemen ter verbetering.
2. De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen.
3. De werknemers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren, in staat gesteld worden hun kennis en bekwaamheden op peil te houden en medewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en vakbekwaamheden.

4. De werkgever zal planmatig in- en externe veiligheids- en milieurisico's inventariseren en kwantificeren, daarop de nodige maatregelen afstemmen ter vermindering van onaanvaardbare risico's en plannen dienaangaande inbrengen in het overleg met de Ondernemingsraad. De vakverenigingen zullen worden geïnformeerd overeenkomstig het gestelde in [Artikel 6](#).
5. Bij de aanpak ter beperking van risico's zal primair worden gestreefd naar oplossingen aan de bron.
6. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het vlak van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu voortdurend en intensief bevorderen. De werknemers zullen handelen overeenkomstig het VGWM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.
7. De werknemers kunnen te allen tijde aangelegenheden die de veiligheid, gezondheid, welzijn en het milieu betreffen bespreken met hun direct leidinggevende, en, indien nodig, met de hoofden van de onafhankelijke deskundige diensten, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het (interne) vertegenwoordigend overleg.

Artikel 8 Bescherming werknemers

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garant zijn dat de werknemer geen schade aan persoon of goed lijdt.
2. De werkgever streeft vanuit zijn primaire verantwoordelijkheid op grond van het VGWM-beleid naar een arbeidsplaats:
 - a. Die een optimale veiligheid biedt.
 - b. Die een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid van de werknemer biedt.
 - c. Die een niveau van welzijn biedt, dat redelijkerwijze mag worden verwacht.
3. Onverlet het feit dat primair de werkgever voor een arbeidsplaats als hiervoor omschreven verantwoordelijk is, zal de werkgever zoveel mogelijk in overleg met de betrokken werknemers en de Ondernemingsraad streven naar een zo goed mogelijk resultaat in deze.
4. De werkgever zal zodanige omstandigheden creëren dat de werknemer in staat gesteld wordt zijn/haar werkzaamheden uit te oefenen binnen de in de vergunningen vastgelegde voorwaarden.
Als de werknemer van oordeel is dat daaraan niet is voldaan, kan hij dit te allen tijde bij degenen die intern verantwoordelijk zijn ter sprake brengen en om passende maatregelen verzoeken. Zonodig kan hij advies inwinnen bij interne deskundige diensten of leden van de Ondernemingsraad.
5. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren welke in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheids-, gezondheids- en milieumaatregelen die ter zake dienen te worden getroffen.
6. De werkgever zal ten sterkste bevorderen dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische (waaronder mutagene) eigenschappen van stoffen welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijs mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer kunnen opleveren.
7. De werkgever zal ernaar streven de blootstelling van de werknemer aan stoffen waarvan algemeen bekend is dat zij voor de mens kankerverwekkend en/of mutageen zijn, zoveel mogelijk tegen te gaan als redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.
8. De werkgever draagt zorg voor gericht periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek.

Artikel 9 Informatie

Het gevoerde sociale beleid in de onderneming wordt op regelmatige basis met de Ondernemingsraad besproken. Ook de vakverenigingen zullen tijdens het reguliere overleg dat plaatsheeft hierover worden geïnformeerd.

Artikel 10 Intern beroep

1. De werknemer die een probleem heeft met een situatie, gebeurtenis of een in de onderneming bestaande gewoonte, die hem persoonlijk raakt, kan daarover een klacht indienen bij de klachtencommissie, conform de met de Ondernemingsraden overeengekomen procedure.
2. De mogelijkheid voor de werknemer om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de klachtenprocedure niet belet.

Artikel 11 Geschillen

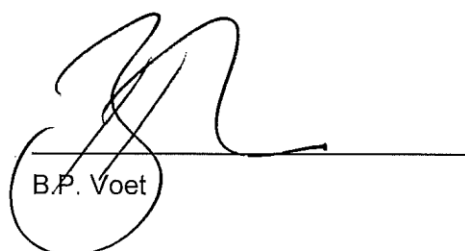
Partijen zullen een tussen hen gerezen geschil verband houdende met de uitlegging, toepassing of inachtneming van deze overeenkomst, niet bij de rechter aanhangig maken, voordat een minnelijke oplossing is nagestreefd.

Artikel 12 Duur van de overeenkomst

1. Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van kracht vanaf 1 maart 2015 te 0.00 uur en zal op 29 februari 2016 te 24.00 uur van rechtswege eindigen, zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging is vereist.
2. Indien, naar het oordeel van één der partijen, bijzondere omstandigheden geheel Nederland betreffende, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, tijdens de duur van deze overeenkomst aanleiding geven om wijzigingen in de loonbepalingen voor te stellen, is de wederpartij gehouden daarover overleg te plegen.

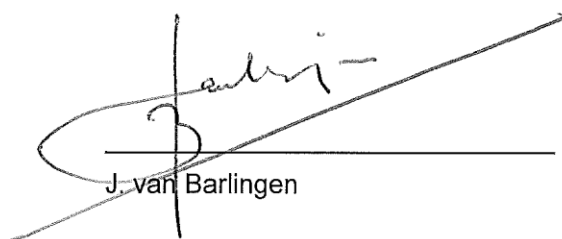
Aldus overeengekomen en ondertekend, november 2015

Shell Nederland Raffinaderij B.V.



B.P. Voet

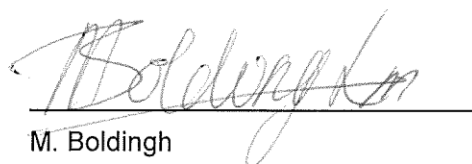
Shell Nederland Chemie B.V.



J. van Barlingen



P.D. Buijsingh



M. Boldingh

FNV



E.J. Schellenberg

CNV Vakmensen.



P. Verburg



P.S. Fortuin

B. DIENSTVERBAND

Artikel 13 Aanstelling personeel en duur dienstverband

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer wordt voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij zij schriftelijk anders overeenkomen.

De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd als bedoeld in Artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek, mits hiervan aan de werknemer bij de indiensttreding schriftelijk mededeling is gedaan.

Artikel 14 Beëindiging dienstverband

Onverminderd het in de wet bepaalde, eindigt het dienstverband:

1. Door schriftelijke opzegging van de zijde van de werkgever als bedoeld in Artikel 7:669 en verder van het Burgerlijk Wetboek, of van de zijde van de werknemer, tegen de laatste dag van een kalendermaand, met inachtneming van de geldende wettelijke opzegtermijn. De opzegtermijn geldt niet indien:
 - a. het dienstverband wordt opgezegd tijdens de overeengekomen proeftijd, en evenmin indien
 - b. er sprake is van een ontslag op staande voet, in welk geval het dienstverband per direct eindigt als gevolg van de opzegging wegens een dringende reden.
2. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de bevoegde kantonrechter als bedoeld in Artikel 7:671b van het Burgerlijk Wetboek.
3. Op de laatste dag van de maand, waarin de werknemer volgens de bepalingen van de op de werknemer van toepassing zijnde pensioenregeling de pensioengerechtigde leeftijd zal hebben bereikt.
4. Op de dag, waarop de werknemer in dienst treedt bij een andere tot de Shell Groep behorende of daarmee verbonden maatschappij.
5. Bij een dienstverband voor bepaalde tijd van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd, waarvoor het dienstverband is aangegaan, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist.
6. Op de dag van overlijden van de werknemer.

C. ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTERS

Artikel 15 Dienstroosters

1. Dagdienst

De werknemers in dagdienst werken volgens een dienstrooster met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week. Uitgaande van 11 extra vrije dagen per jaar ingevolge het bepaalde in [Artikel 32](#) is de arbeidsduur gemiddeld 38.31 uur per week.

2. 2- en 3-ploegendienst

De werknemers in 2- en 3-ploegendienst werken volgens een dienstrooster met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week. Uitgaande van 11 extra vrije dagen per jaar ingevolge het bepaalde in [Artikel 32](#) is de arbeidsduur gemiddeld 38.31 uur per week.

3. Volcontinudienst

De werknemers in volcontinudienst werken het gehele jaar in een 5-ploegendienst volgens een dienstrooster met een diensttijd van gemiddeld 33.63 uur per week. Daarenboven moet 6 dagen dienst worden gedaan door middel van zogenoemde opkomstdagen (OD). Uitgaande van 6 opkomstdagen per jaar is de arbeidsduur gemiddeld 34.55 uur per week.

4. Opkomstdagen volcontinudienst

De werknemers in volcontinudienst hebben 6 opkomstdagen (OD) per jaar boven de in dit Artikel genoemde wekelijkse diensttijd. Een opkomstdag is een extra werkdag waarvoor werknemers geen toeslagen ontvangen. Deze 6 dagen zijn niet ingeroosterd in het vaste 5 ploegdienstschema, maar dienen over het jaar verspreid extra te worden ingeroosterd.

Deze opkomstdagen worden in beginsel benut voor:

- Opvang van onderbezetting vanwege vakantie in een andere dan de eigen ploeg.
- Training, opleiding en instructie, met name in ploegverband.
- Uitvoeren van extra werkzaamheden in de ploeg.

De zes hele opkomstdagen moeten tijdig (uiterlijk 1 maand van tevoren) worden ingepland door de direct leidinggevende en dienen zoveel mogelijk in het jaarrooster voor de individuele werknemer te worden opgenomen.

Werknemers dienen wanneer zij een opkomstdag hebben gewerkt deze te registreren in HR Online. Zij registreren 8 uur in het systeem.

Alle opkomstdagen moeten worden benut in het jaar waarvoor zij gelden. Opkomstdagen die op 31 december van het betreffende jaar nog niet zijn ingeroosterd, komen te vervallen. Opkomstdagen die zijn ingeroosterd maar niet zijn gewerkt worden aan het einde van het kalenderjaar verrekend tegen vakantie- of urentegoed. De werknemer dient hiervoor in HR Online verlof in dat door de direct leidinggevende wordt goedgekeurd.

Voor inroosteren van opkomstdagen (OD) gelden de volgende regels:

- a. Het inroosteren vindt plaats per afdeling en per individuele werknemer. De opkomstdagen kunnen vanaf 1 januari worden vastgelegd.
- b. De opkomstdagen kunnen alleen als hele diensten worden ingeroosterd.
- c. Rond 1 februari maakt de direct leidinggevende zoveel mogelijk het schema van ingeroosterde opkomstdagen aan de betrokkenen bekend. Dit geldt in ieder geval voor de ingeroosterde opkomstdagen ten behoeve van het vakantieschema.
- d. In een kalenderjaar mogen in totaal niet meer dan 2 opkomstdagen worden ingeroosterd op zaterdag en/of zondag.
- e. Er wordt alleen met instemming van betrokken werknemer ingeroosterd op feestdagen.
- f. Wanneer een werknemer een geplande opkomstdag niet kan lopen, omdat hij kort daarvoor (dat wil hier zeggen binnen 14 dagen voor deze opkomstdag) onverhoopt ziek is geworden, wordt deze opkomstdag als gelopen genoteerd. Is de ziekte buiten deze 14 dagen periode aangevangen, dan heeft de leidinggevende het recht een nieuwe opkomstdag aan te wijzen.

Indien een werknemer niet een volledig jaar in volcontinuïdient werkzaam is, wordt het aantal opkomstdagen pro rata berekend, afgerond naar beneden dan wel naar boven indien het resultaat kleiner respectievelijk gelijk of groter is dan 0.5.

Voor iedere periode van 8 weken (= 56 dagen) aaneengesloten arbeidsongeschiktheid komt een opkomstdag te vervallen.

De werkgever zal aan het einde van ieder jaar een controle uitvoeren op het aantal geregistreerde opkomstdagen.

In overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen kan, indien het bedrijfsbelang zulks vereist van het in Artikel 15, lid 1 t/m 3 bepaalde worden afgeweken.

5. Stoproosters

De werkgever stelt in overleg met de desbetreffende ondernemingsraad de stoproosters vast. Gedurende het werken tijdens de stops is de met de desbetreffende ondernemingsraad overeengekomen stopregeling de dato 24 september 2007 van kracht. Deze regeling kan afwijkende bepalingen hebben ten opzichte van de CAO die dan prefereren boven CAO.

Artikel 16 Invulling dienstroosters

1. Algemeen

De werkgever stelt in overleg met de desbetreffende ondernemingsraad de verdere invulling van de dienstroosters vast in overeenstemming met de eisen van het bedrijf.

De dienstroosters worden op een voor de werknemers vrij toegankelijke plaats gepubliceerd.

Voor werknemers voor wie geen variabele werktijdregeling van toepassing is worden met in achtneming van het SNR en SNC beleid ten aanzien van ATW en ATB voor een tijdvak van een week of langer de aanvangs-, rust- en beëindigingstijden van de diensten vastgelegd.

2. 4 x 9

De werknemer in dagdienst kan onder de volgende voorwaarden werken op basis van een rooster met een 9-urige werkdag (4 x 9 regeling):

- a. Jaarroosters voor werken op basis van een arbeidspatroon 4 x 9 uur, dienen voorafgaande aan het jaar waarvoor deze gelden door betrokken werknemer in overleg met zijn direct leidinggevende te worden opgesteld en ter goedkeuring te worden voorgelegd aan diens leidinggevende.
- b. De werktijden dienen zo te zijn afgesproken dat in een 4-daagse werkweek ten minste 36 uur arbeid wordt verricht.
- c. De continuïteit van het werk moet gewaarborgd zijn, dit ter beoordeling van de direct leidinggevende.
- d. De roostervrije dag voor de individuele werknemer moet een repeterend karakter/vast patroon hebben.
- e. Iedere aanvraag om gebruik te kunnen maken van de 4x9 regeling dient tussen werknemer en direct leidinggevende vooraf goed besproken te worden. Dit kan tijdens de GPA- en IDP-gesprekken, alsmede de reguliere 1:1 gesprekken. Als vanwege bedrijfscontinuïteit de direct leidinggevende het verzoek van de werknemer gebruik te maken van de 4x9 regeling afwijst, dient de direct leidinggevende dit met een onderbouwde reden te doen tijdens een gesprek hierover met de werknemer en dit schriftelijk in IDP of GPA vast te leggen.
- f. Voor de werknemer die met inlevering van ADV-dagen en eventueel koopdagen een rooster heeft opgesteld waarmee op jaarbasis de netto arbeidstijd voor voltijd dagdienst is gehandhaafd, blijven voltijd arbeidsvoorwaarden van toepassing. Wanneer wordt gewerkt op basis van een rooster met een lagere netto arbeidstijd per jaar dan hiervoor bedoeld, zijn deeltijdarbidsvoorwaarden van toepassing (zie lid 6).

Verdere informatie en het aanvraagformulier is te vinden op HR Online onder [Mijn Aan- & Afwezigheid](#) → [NL Werktijden](#) → [CAO SNR en SNC](#).

3. Zondagswerk

Bij voorgenomen invoering of uitbreiding van zondagswerk van enige omvang zal de werkgever overleg plegen met de vakverenigingen.

046a cao tekst 2015-2016 snr snc	Collectieve Arbeids Overeenkomst SNR/SNC	Inhoud-9
----------------------------------	--	----------

4. Nachtrustregeling

Wanneer een werknemer, werkzaam in dagdienst, overwerk moet verrichten na 22.45 uur en de volgende dag volgens zijn dienstrooster moet werken, zullen ter verzekering van voldoende nachtrust, zijn werkzaamheden op die dag zoveel later aanvangen als het aantal uren bedraagt welke hij na 22.45 uur heeft gewerkt (en eindigen op het volgens dienstrooster geldende tijdstip). Deze verzuimde uren worden dan beschouwd als gewerkte uren.

Voor de werknemer, die tot 22.45 uur overwerk heeft verricht zal de supervisor een redelijke aanvangstijd voor de volgende dag vaststellen. De verzuimde tijd zal eveneens worden doorbetaald.

In beide gevallen dient de aaneengesloten rusttijd 11 uren te bedragen, welke één keer per week kan worden verkort naar 8 uren, indien dit noodzakelijk is in verband met de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden.

5. Pauze regeling

Indien meer dan 5.5 uren arbeid per dienst worden verricht heeft een werknemer recht op een pauze van ten minste 30 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.

Indien meer dan 10 uren arbeid per dienst worden verricht heeft een werknemer recht op een pauze van ten minste 45 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.

Voor SNR/SNC werknemers in de volcontinudienst wordt de reguliere pauze doorbetaald, voor SNR/SNC werknemers in de dagdienst en 2- en 3-ploegendienst niet.

Uitzondering hierop is dat rusttijd buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk en dus meer dan 10 uur arbeid betekent, tot een maximum van een half uur als gewerkte tijd beschouwd kan worden (zie [Artikel 17](#) lid 4).

6. Wet Aanpassing Arbeidsduur

Elke werknemer kan op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) een verzoek om de arbeidsduur aan te passen indienen bij de werkgever.

- a. Een dergelijk verzoek dient, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden voor de gewenste ingang van de aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk te worden ingediend. De werkgever zal een dergelijk verzoek honoreren indien zich daartegen geen zwaarwegende bedrijfsbelangen verzetten.
- b. De voornaamste arbeidsvoorwaarden (het salaris, de verlofrechten, de ADV, de opkomstdagen e.d.) worden aangepast naar evenredigheid van het gewerkte aantal uren.

D. TOESLAGEN

Artikel 17 Overwerk

1. Definitie van overwerk voor werknemers in dagdienst

- De uren op maandag t/m vrijdag gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt boven het geldende rooster, terwijl het totaal aantal gewerkte uren per dienst groter is dan het aantal te werken uren volgens het geldende rooster.
- De uren gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

2. Definitie van overwerk voor werknemers in ploegendienst

- De uren gedurende welke in opdracht van de werkgever boven het normaal aantal uren per wacht wordt gewerkt, volgens het voor de betrokken werknemers geldende dienstrooster; het extra uur in de nachtdienst bij het einde van de zomertijd geldt niet als overwerk.
 - De uren gedurende welke in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op dagen, waarop men volgens dienstrooster vrijaf zou hebben.
3. Overwerk aansluitend op de normale werktijd wordt, indien dit een tijdsduur van een half uur niet overschrijdt, buiten beschouwing gelaten.
 4. Rusttijd buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt tot een maximum van een half uur als gewerkte tijd beschouwd.
 5. De gewerkte uren worden naar keuze van de werknemer gecompenseerd in tijd of geld. Dit laatste op basis van 0.58% van het maandsalaris voor elk uur.
 6. De werknemers (dagdienst en ploegendienst) ontvangen per uur overwerk de navolgende toeslagen:
 - Op maandag t/m zaterdag (niet zijnde feestdagen) 0.29% van het maandsalaris.
 - Op zondagen (niet zijnde feestdagen) alsmede op feestdagen welke vallen op maandag t/m vrijdag 0.58% van het maandsalaris.
 - Op feestdagen welke vallen op zaterdag en zondag 1.16% van het maandsalaris.
 7. Dagdienstwerknemers in deeltijd ontvangen voor extra gewerkte uren boven de overeengekomen werktijd tot acht gewerkte uren per dag voor “meeruren” een toeslag van 0.21% van het maandsalaris. Werknemers in volcontinuïdient die deeltijd werken ontvangen voor deze “meeruren” een toeslag van 0.17% van het maandsalaris. Boven acht gewerkte uren per dag geldt de gebruikelijke overwerkregeling, zoals hiervoor beschreven in lid 1 t/m 6.
 8. De extra reistijd voor een werknemer die in verband met overwerk een extra keer naar het bedrijf moet komen, geldt niet als overwerk. Hij wordt hiervoor gecompenseerd via de call-in regeling zoals vermeld in [Artikel 18](#).

Artikel 18 Call-in en telefonisch consult

1. Onder call-in wordt in dit Artikel verstaan de omstandigheid dat een werknemer met inachtneming van de Arbeidstijdenwet, tussen twee elkaar opvolgende (ingeroosterde) diensten naar het bedrijf wordt geroepen (call-in) en dientengevolge een extra opkomst maakt voor het verrichten van spoedeisend werk.
2. Onder telefonisch consult wordt in dit Artikel verstaan de omstandigheid dat een werknemer met inachtneming van de Arbeidstijdenwet, tussen twee elkaar opvolgende (ingeroosterde) diensten op verzoek van de werkgever telefonisch advies geeft ten behoeve van het oplossen van een knelpunt in de bedrijfsvoering.

3. De werknemer zoals bedoeld in lid 1 die een extra opkomst naar het bedrijf maakt ontvangt hiervoor een vergoeding, zulks conform vermeld in lid 5. Deze vergoeding geldt naast de vergoeding voor overwerk, zulks conform [Artikel 17](#). Voor de bepaling van de overwerkvergoeding geldt dat de arbeidstijd bij een oproep start op het moment van de oproep en eindigt bij het einde van de daaruit voortvloeiende werkzaamheden. Per oproep wordt minimaal een half uur werktijd gerekend, waarbij werkzaamheden die binnen een halfuur na elkaar plaatsvinden als één tijdvak worden beschouwd. Werknemers registreren per call-in oproep 1 uur in het HR Online systeem.
4. De werknemer zoals bedoeld in lid 2 die een telefonisch advies geeft van minimaal 15 minuten ontvangt hiervoor een vergoeding, zulks conform lid 5.
5. Per gebeurtenis gelden met ingang van 1 augustus 2013 de volgende vast bruto vergoedingen:

Type Oproep	Bedrag	Gebeurtenis	Urgentie
1	€ 225	Extra opkomst, naar bedrijf na oproep van niet-geconsigneerde werknemer voor spoedeisend werk.	Binnen 1 uur na oproep op bedrijf aan het werk.
2	€ 115	Extra opkomst, naar bedrijf na oproep van <i>bereikbare</i> geconsigneerde werknemer voor spoedeisend werk. Onvoorziene extra opkomst van werknemer voor: • Spoedeisend werk. • Opvang plotselinge onderbezetting in andere ploeg (geen opkomstdag). Telefonisch consult thuis van niet-geconsigneerde werknemer tijdens nachtdiensturen (Pernis en Moerdijk: 22.45 – 06.45 uur).	Binnen 1 uur na oproep op bedrijf aan het werk. Binnen 24 uur na oproep op bedrijf aan het werk. N.v.t.
3	€ 70	Extra opkomst, naar bedrijf na oproep van <i>beschikbare</i> geconsigneerde werknemer voor spoedeisend werk. Extra opkomst voor overwerk, teammeeting ploegtraining of opvang onderbezetting in andere ploeg (geen opkomstdag). Onverwacht terugroepen van werknemer van geaccordeerd verlof voor opvang van plotselinge onderbezetting in eigen ploeg. Telefonisch consult thuis van niet-geconsigneerde werknemer tijdens weekend of feestdagen, buiten nachtdiensturen (Pernis en Moerdijk: 22.45 – 06.45 uur).	Binnen 1 uur na oproep op bedrijf aan het werk. N.v.t. Binnen 24 uur na oproep op bedrijf aan het werk. N.v.t.

Artikel 19 Verschoven uren

1. Verschoven uren zijn uren waarin door werknemers in dagdienst wordt gewerkt buiten het geldende rooster, terwijl het totaal aantal gewerkte uren per dienst op een dag niet meer bedraagt dan het aantal te werken uren volgens het geldende rooster.
2. Aan werknemers in dagdienst wordt voor verschoven uren een toeslag betaald van 0.29% van het maandsalaris per gewerkt uur voor alle uren buiten het geldende rooster, dat wil zeggen voor SNR en SNC alle uren niet liggende tussen 06.45 en 17.45 uur.
3. Indien een werknemer in de 2-ploegendienst in plaats van volgens het voor hem geldende dienstrooster op dagen van maandag t/m zaterdag een nachtdienst moet verrichten, zal hem per gewerkt uur een extra toeslag worden betaald van 0.29% van het maandsalaris.

Artikel 20 Ploegendienst

1. Voor het werken in ploegendienst volgens het algemeen geldende dienstrooster worden de volgende toeslagen op het maandsalaris gegeven:

Volcontinudienst	30%
3-ploegendienst	(maandag t/m zaterdag) 21%
2-ploegendienst	(maandag t/m zaterdag) 15%
2-ploegendienst	(maandag t/m vrijdag) 11½%

Voor 3- of 2-ploegendienst waarvan het dienstrooster afwijkt van het algemeen geldende, zal na overleg met de vakverenigingen een afzonderlijk percentage worden vastgesteld.

2. Een werknemer behorende tot de dagdienst, die in ploegendienst wordt geplaatst, zal op basis van verschoven uren resp. overuren voor dagdienst volgens [Artikel 19](#) en [Artikel 17](#) worden betaald, met dien verstande dat zodra gedurende een volle kalendermaand in ploegendienst is gewerkt, met ingang van die maand betaling zal plaatsvinden op basis van de in lid 1 vastgestelde ploegentoeslag.
3. Indien een werknemer wordt overgeplaatst naar een andere ploegendienst, wordt met ingang van de eerst van de maand volgende op het moment waarop de overplaatsing geschiedt, het ploegentoeslagpercentage betaald dat behoort bij de ploegendienst waarin hij is geplaatst.

Artikel 21 Compensatie Regeling Ploegendienst (CRP)

Algemeen

De werknemer die binnen Nederland van een ploegendienstfunctie voor onbepaalde duur* naar een dagdienstfunctie of een lager betaalde ploegendienstfunctie gaat, komt – tenzij deze overplaatsing een disciplinaire maatregel is – in aanmerking voor de compensatie regeling ploegendienst. De compensatie is bedoeld als gewinning aan het lagere inkomen door het wegvallen van de ploegendiensttoeslag.

* Medewerkers die vanuit de dagdienst voor korte bepaalde duur (maximaal 1 kalenderjaar) een ploegendienstfunctie gaan vervullen komen niet in aanmerking voor deze regeling.

Berekening compensatie

De hoogte van de compensatie is gebaseerd op de laatste periode van volle kalendermaanden waarin de werknemer aaneengesloten ploegendiensttoeslag in Nederland heeft genoten.

Per volle kalendermaand wordt 1.5% opgebouwd, met een maximum van 600% van de laatst genoten bruto ploegendiensttoeslag op jaarbasis.

Indien een medewerker overgaat naar een lager betaalde ploegentoeslag, geldt dezelfde regeling met dien verstande dat de compensatie dan wordt gebaseerd op het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegendiensttoeslag.

Het compensatiebedrag wordt afgerond op Euro 1 naar boven. Het compensatiebedrag is een bruto bedrag dat niet pensionabel is.

Het kan voorkomen dat de werknemer in verschillende tijdsvakken verschillende ploegendiensttoeslagen heeft ontvangen (afhankelijk van het gewerkte rooster) en/of verschillende werktijdpercentages had (door deeltijd dienstverband).

In de berekening van het CRP bedrag worden deze elementen evenredig meegenomen.

Wanneer er maanden in deeltijd is gewerkt, dan worden deze deeltijdmaanden voor die periode omgerekend naar voltijdsmaanden. De aldus verkregen totale opbouw in procenten wordt vervolgens vermenigvuldigd met de laatst genoten 100% ploegendiensttoeslag.

Wanneer er maanden zijn gewerkt met een lager ploegendiensttoeslagpercentage op het moment dat het recht op CRP ontstaat, dan worden die maanden voor die periode omgerekend in een CRP bedrag gebaseerd op het lagere ploegendiensttoeslagpercentage en de laatst genoten 100% ploegendiensttoeslag.

Betaling compensatiebedrag

De werknemer ontvangt schriftelijk een berekening van het – compensatiebedrag. Het compensatiebedrag wordt gedeeld door 72 en per maand met het salaris uitbetaald.

Betaling van het compensatiebedrag in maandelijkse termijnen geschiedt alleen zolang de werknemer bij Shell in Nederland of NAM in dienst is. Het eventuele restant compensatiebedrag vervalt bij uitdiensttreding of pensionering. Bij deeltijd werken of bij deeltijd pensioen vervalt het restant bedrag pro rato voor het verminderde werktijdpercentage. Bij overlijden in actieve dienst wordt het eventuele restant uitbetaald aan de nabestaanden.

Indien een medewerker, na eerdere toekenning van een compensatie op basis van CRP, overgaat naar een hoger betaalde ploegendiensttoeslag zal de maandelijkse CRP-betaling worden stopgezet. Het uitstaande compensatiebedrag wordt geregistreerd door HR. Voortzetting van mogelijk nog te ontvangen compensatiebedragen vindt plaats vanaf het moment dat de medewerker weer overgaat naar een lager betaalde ploegendiensttoeslag of dagdienstfunctie.

Medische reden

De werknemer die hetzij om sociaal-medische redenen, hetzij om objectiveerbare medische redenen, zoals besloten door een Sociaal Medisch Team (SMT), de functie in de ploegendienst niet meer kan vervullen en in een dagdienstfunctie of in een lager betaalde ploegendienstfunctie is geplaatst zal eveneens in aanmerking komen voor een compensatiebedrag. De berekening van het compensatiebedrag gebeurt dan op dezelfde wijze als hierboven beschreven, met dien verstande dat opgebouwde percentage minimaal 300% bedraagt.

De medische reden wordt vastgesteld en aangegeven door de Arbodienst. Het SMT beslist op welk moment de compensatie ingaat. Indien de werknemer een wettelijke uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid ontvangt, wordt deze gecedeerd aan de werkgever.

Overplaatsing naar het buitenland

Indien een medewerker vanuit een ploegendienstfunctie in Nederland naar een functie bij werkgever of andere tot de Shell Groep behorende maatschappij in het buitenland overgaat, ontvangt deze geen compensatiebedrag. Het compensatiebedrag wordt alleen in Nederland uitgekeerd. Wel zal het compensatiebedrag worden berekend en geregistreerd door HR.

Uitbetaling van mogelijk nog te ontvangen compensatiebedragen vindt plaats vanaf het moment dat de medewerker weer bij werkgever in Nederland werkzaam is in een lager betaalde ploegendienst dan voorheen bij werkgever in Nederland of in een dagdienstfunctie.

Indien de medewerker weer terugkeert naar Nederland en overgaat naar een ploegendienstfunctie bij werkgever wordt vanaf dat moment een nieuw compensatiebedrag opgebouwd.

Bij eventuele uitkering zullen het eerder berekende compensatiebedrag en dit nieuwe compensatiebedrag worden opgeteld.

De periode van werkzaamheden in het buitenland telt niet mee voor de berekening van het compensatiebedrag. CRP heeft alleen betrekking op de periode in Nederland.

Ingang CRP regeling

Deze regeling geldt met ingang van 1 augustus 2013 en vervangt vanaf die datum de Compensatie Regeling Ploegendienst die sinds augustus 2007 gold.

Artikel 22 Regeling m.b.t. pensionabele ploegentoeslag

1. Voor de werknemers die structureel in een van de normale dagdienst afwijkend vast dienstrooster (ploegendienst) werkzaam zijn, waarvoor de vaste toeslag minimaal 10% van het basissalaris bedraagt, wordt de pensioenpremiegrondslag met de voor hen geldende toeslag verhoogd. Deze pensionabele toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het pensioenbasissalaris en wordt opgegeven aan het Pensioenfonds. Bij de toekenning van een pensioen wordt het pensioenbasissalaris verhoogd met het gewogen gemiddelde van de pensionabele toeslagpercentages die gedurende het dienstverband aan het Pensioenfonds zijn opgegeven waarbij voor perioden zonder ploegentoeslag een percentage van 0 wordt genomen. Bij pensioentoeckenning zal het pensioen worden berekend op het aldus verhoogde pensioenbasissalaris. Dit verhoogde pensioenbasissalaris wordt gebruikt als pensioengrondslag.

Voor pensionabele toeslagen ontvangen vóór 1 januari 2006 geldt het volgende:

- Voor werknemers die op 31 december 2005 een pensionabele toeslag hadden, wordt voor de bepaling van de pensioengrondslag aangenomen dat zij deze pensionabele toeslag over het totaal aantal tot en met 31 december 2005 opgebouwde pensioenjaren hebben genoten.

- Voor werknemers die op 31 december 2005 geen pensionabele toeslag hadden, wordt voor de bepaling van de pensioengrondslag aangenomen dat zij tot en met 31 december 2005 geen pensionabele toeslag hebben genoten.
2. Wanneer een werknemer in ploegendienst wordt overgeplaatst naar een functie in dagdienst of in een lager of hoger betaalde ploegendienst, dan zal de pensioenpremiegrondslag en het pensionabele ploegentoeslagpercentage met ingang van de eerste van de maand volgende op die van de overplaatsing worden vastgesteld op basis van dagdienst (dus 0%) resp. de lager of hoger betaalde ploegendienst.

E. BELONING

Artikel 23 Functie-indeling en salarisgroepen

1. De functies van werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen volgens een systeem van functieclassificatie. Functiebenamingen welke van toepassing zijn op de medewerkers die onder deze CAO vallen zijn te vinden op de SNR en SNC HR website. Eén keer per jaar zal deze lijst met functiebenamingen en jobgroepen worden bijgewerkt.
2. De functielijsten zullen zo nodig door de werkgever na overleg met de vakverenigingen worden aangevuld of herzien.

Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. Bij elke salarisgroep behoort een salarisschaal die naast het pensioenbasissalaris tevens het daar van afgeleide maandsalaris aangeeft. De salarisschalen zijn neergelegd in de aan deze overeenkomst toegevoegde [Bijlage I](#)

3. De toepassing daarvan is vastgelegd in [Artikel 26](#) van deze overeenkomst.

Artikel 24 Salarisbetaling

1. Aan het einde van elke kalendermaand ontvangt de werknemer zijn maandsalaris (= 1/14 deel van het PBS), verhoogd met de hem ingevolge Artikel 17 t/m Artikel 21, [Artikel 28](#) en [Artikel 29](#) toekomende beloningen.
2. Daarnaast ontvangt de werknemer die de gehele hierna te noemen perioden in actieve dienst is geweest:
 - Een uitkering ineens ter grootte van een maandsalaris tegelijk met de salarisbetaling over de maand april; deze uitkering wordt geacht te zijn verworven over de periode 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met de laatste dag van de maand van uitbetaling (30 april).
 - Een uitkering ineens ter grootte van een maandsalaris tegelijk met de salarisbetaling over de maand december; deze uitkering wordt geacht te zijn verworven over de periode 1 januari tot en met de laatste dag van de maand van uitbetaling (31 december).

Voor de werknemer die niet de gehele in dit lid genoemde perioden in actieve dienst is geweest, worden de uitkeringen berekend naar evenredigheid van de bij het deel behorende actieve diensttijd.

3. Bij beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van de perioden genoemd in lid 2, worden beide uitkeringen eveneens vastgesteld naar rato van de actieve diensttijd in de desbetreffende periode.
4. Voor de berekening van de in de leden 2 en 3 genoemde jaarlijkse uitkeringen wordt uitgegaan van de gegevens, geldend per de laatste dag van de periode waarover de berekening plaatsvindt.

Artikel 25 Wettelijke minimum vakantiebijslag

De wettelijk voorgeschreven minimum vakantiebijslag is begrepen in de twee jaarlijkse uitkeringen, zoals geregeld in [Artikel 24](#).

Artikel 26 Salarisvaststelling

1. Vaststelling individuele salarissen

Rekening houdend met het bepaalde in [Artikel 16](#), lid 6b, wordt het voor de werknemer geldende pensioenbasissalaris vastgesteld aan de hand van de salarismaten van de voor hem van kracht zijnde salarisschaal.

- a. Elke salarisgroep van 15 t/m 7 kent een salarisschaal met een minimum en een maximum. Dat maximum is vastgesteld op 120% van het 100% niveau.
- b. Eenmaal per jaar (per 1 februari) stelt de werkgever op basis van beoordeling, prestatieranking en positie in de salarisschaal (PIR) de individuele salarisverhoging (merit) vast. PIR is uitgedrukt als percentage van het 100% niveau.
- c. De uitkomst van de prestatieranking wordt uitgedrukt in een Individuele Performance Factor (IPF). De IPF wordt uitgedrukt in een getal tussen 0 en maximaal 1.5, met één decimaal achter de komma. De gradaties tussen 0 en 1.5 geven de relatieve positie weer van elke medewerker binnen de rankingspopulatie.

- d. Rekening houdend met de in lid 1 onder c. genoemde prestatie-indeling geldt (uitgezonderd -tot 1 januari 2016- voor werknemers in salarisgroep 15 t/m 9 tot en met 21 jaar op 1 maart) één Salary Management Chart (SMC) voor CAO-werknemers van SNR/SNC.
- e. De Salary Management Chart (SMC) wordt gebruikt om de eventuele verhoging van het salaris te bepalen. Het doel van de SMC is om werknemers in hun salarisschaal te laten groeien, afhankelijk van de geleverde prestatie en bijdrage aan de Shell Groep. Deze Chart berekent automatisch de eventuele salarisverhoging op basis van het beschikbare budget, de schaalpositie (PIR) en de Individuele Prestatie Factor (IPF) van de werknemer.
- f. De SNR/SNC CAO SMC wordt jaarlijks vastgesteld op basis van het beschikbare merit budget van 2% van de salarissom van de werknemers als bedoeld in [Artikel 1](#), lid 12, de gemiddelde PIR per salarisgroep en de actuele IPF verdeling (met een gemiddeld IPF van 1.03 per rankingspopulatie). Daardoor ziet de SMC er ieder jaar anders uit.
- g. De SMC matrix wordt jaarlijks gecommuniceerd aan werknemers.
- h. Voor werknemers in de salarisgroepen 15 t/m 9 tot en met 21 jaar is de hoogte van het salaris tot 1 januari 2016 afhankelijk van de leeftijd en de salarisgroep. Eén keer per jaar, op 1 maart, wordt een leeftijdsverhoging toegekend, waarmee het salaris wordt gebracht op het dan voor zijn leeftijd geldende salaris in de schaal (gebaseerd op de leeftijd per 31 december van dat kalenderjaar). Bij het bereiken van de 21 jarige leeftijd krijgt de werknemer voor hem geldende minimumsalaris behorende bij zijn salarisgroep (zie [Bijlage I](#)
- i.
- j. Bij promotie van een werknemer naar salarisgroep 14 t/m 8 wordt een promotieverhoging toegekend van 5%, met een range van 4 tot 6% voor bijzondere gevallen. Bij promotie van een werknemer naar salarisgroep 7 wordt een promotieverhoging toegekend van 10%, met een range van 8 tot 12% voor bijzondere gevallen.
- k. In het geval dat de werknemer om medische redenen in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijft hij een salaris behouden volgens de salarisschaal die behoort bij zijn oorspronkelijke salarisgroep. Hierop wordt in mindering gebracht het bedrag van de geldelijke uitkering die de werknemer eventueel toekomt krachtens enige wettelijke regeling op grond van arbeidsongeschiktheid.
- l. Bij langdurige afwezigheid (bijvoorbeeld wegens ziekte, zwangerschaps-, ouderschapsverlof etc.) zal de IPF worden vastgesteld op vergelijkbare wijze als voor de andere medewerkers in de rankingspopulatie van de betrokkene. De IPF zal niet worden gereduceerd of naar rato worden berekend voor dat deel van het jaar waarin de medewerker afwezig was. De medewerker zal gerankt worden op de gebruikelijke manier, waar mogelijk gebaseerd op de prestatie geleverd in de functie. Indien de periode van afwezigheid zo lang is geweest dat geen duidelijk oordeel over de prestatie kan worden opgemaakt dan zal de IPF van het vorige jaar worden toegekend.

2. Algemene salarisverhoging

De pensioenbasissalarissen van de werknemers en de salarisschalen worden verhoogd met het volgende percentage voor werknemers die wat betreft arbeidsvoorwaarden per die datum onder de CAO vallen:

1 oktober 2015: 1%

Het effect van deze salarisaanpassing is af te lezen in [Bijlage I](#)

3. Eenmalige uitkering

De werknemer op wie deze Collectieve Arbeidsovereenkomst op 1 september 2015 van toepassing is, ontvangt over zijn/haar salaris geldend op 1 september 2015 een éénmalige bruto uitkering ten bedrage van 1% zijn/haar Pensioenbasissalaris. Dit bedrag wordt pro rata uitgekeerd, dat wil zeggen afhankelijk van de hoogte van het werktijdpercentage.

Artikel 27 Prestatiebonus

- a. Naast de beloningsinstrumenten zoals vermeld in [Artikel 26](#) geldt een systeem van prestatiebonus. De prestatiebonus wordt berekend volgens de formule:
- $$\text{IPF} \times \text{BPF} \times \text{Bonus\%} \times \text{Pensioen Basis Salaris (per laatste dag van januari)}$$
- b. IPF (Individuele Prestatie Factor) = De gerankte prestatie van de medewerker overeenkomstig [Artikel 26](#), lid 1, sub f.
- BPF (Bedrijfs Prestatie Factor) = De business prestatiefactor zoals vastgesteld door het Executive Committee van de Shell Groep.
- Bonus% = Het bonuspercentage dat hoort bij de salarisgroep van de medewerker.
- Salaris = Salaris dat geldt als basis voor de berekening (PBS).
- c. Het Executive Committee van Shell bepaalt de hoogte van de BPF -mede op basis van het behalen van vooraf gestelde doelstellingen van de Shell Groep- en communiceert deze aan alle Shell werknemers. Het huidige maximum van de BPF is 2.0 en het huidige minimum is 0.0. De Shell Groep kan beslissen dit maximum en minimum aan te passen.
- Bij hogere scores dan die van de doelstelling kan de BPF oplopen tot 2.0, bij lagere resultaten kan de BPF uiteindelijk terugvallen tot 0.
- d. Het bonuspercentage bedraagt 9.0%
- e. Bij overplaatsing naar het buitenland in de loop van het kalenderjaar vindt proportionele uitbetaling plaats.
- f. De na afloop van het kalenderjaar vastgestelde prestatiebonus wordt tegelijk met de jaarlijkse (prestatie)verhoging uitgekeerd.
- g. De prestatiebonus maakt geen deel uit van het pensioenbasissalaris.

Artikel 28 Waarneming hoger geclassificeerde functie

1. Een werknemer die tijdelijk, gedurende ten minste twee aaneengesloten maanden, wordt belast met de waarneming van een hoger geclassificeerde functie, ontvangt hiervoor een bonus zoals geregeld in lid 2, tenzij de waarneming van de hogere functie deel uitmaakt van de functie van de werknemer dan wel de hogere functie wordt waargenomen als voorbereiding op een definitieve plaatsing in die of een vergelijkbare functie. In de laatste twee gevallen wordt geen bonus toegekend.
2. De bonus bedraagt 15% van het maandsalaris van de werknemer per volledige maandwaarneming. Dit hoeven geen kalendermaanden te zijn. Onder waarneming wordt verstaan het officieel, volledig en naar behoren vervullen van een hoger geclassificeerde functie van een andere werknemer.

Artikel 29 Salaris bij ziekte en ongeval

1. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid van Artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek wordt - uitsluitend voor zover het dienstverband blijft bestaan - in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval het salaris, verminderd met het bedrag van de geldelijke vergoeding of uitkering die de werknemer eventueel toekomt krachtens enige wettelijke regeling op grond van arbeidsongeschiktheid, doorbetaald.

Deze doorbetaling vindt zodanig plaats dat de werknemer bij volledige arbeidsongeschiktheid gedurende het eerste jaar na aanvang der ongeschiktheid tot werken niet minder zal ontvangen dan zijn normale maandsalaris, verhoogd met eventuele toeslag voor ploegendienst en verminderd met een bedrag gelijk aan de som van de gebruikelijke inhoudingen. Voor het tweede ziektejaar geldt een uitkering van 90% van het salaris. Deze 90% kan onder bepaalde voorwaarden worden aangevuld met 10%.

Het voorwaardelijke element (10%) van het loon zal ingeval van voortdurende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid in het 2^e ziektejaar worden uitbetaald op basis van een toetsing 12 maanden na aanvang van de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, en als gebleken is dat aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Intensieve medewerking van de werknemer aan de reïntegratieverplichtingen, mede in het verlengde van de wet Verbetering Poortwachter.
- Optimale medewerking van de werknemer aan reïntegratieactiviteiten zoals bijvoorbeeld:

- * (Gedeeltelijke) hervatting van eigen werk.
 - * Aanvaarding van (tijdelijk) aangepast werk.
 - * Omscholing of bijscholing indien nodig.
- Reïntegratieactiviteiten dienen (behoudens volledige arbeidsongeschiktheid) zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen, dan wel aangevangen te zijn.
 - De Shell Arbo-dienst adviseert ter zake.
 - Formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), dat een bindend oordeel geeft. Het SMT zal in het 2^e ziektejaar de reïntegratieactiviteiten blijven monitoren.

Het voorwaardelijke element (10%) van het loon zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die op het moment van de toetsing naar het oordeel van het SMT geen duurzaam benutbare mogelijkheden meer heeft.

2. De in lid 1 van dit Artikel bedoelde doorbetaling, waaronder begrepen de betaling van het over de periode van afwezigheid betrekking hebbende deel van de uitkeringen als bedoeld in [Artikel 25](#), is niet verschuldigd, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn ziekte dan wel uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomsten kan doen gelden.

In dit geval zal de werkgever niettemin de bovengenoemde doorbetaling met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van dit Artikel, aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding.

De werknemer wordt geacht zich te hebben verbonden zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te zullen cederen en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie op eerste vordering van de werkgever te ondertekenen.

De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

3. De werknemer heeft geen aanspraak op de in lid 1 van dit Artikel bedoelde doorbetaling indien:
 - De ziekte of het ongeval het gevolg is van opzet of roekeloosheid van de werknemer, dan wel voortvloeit uit enig gebrek waarover hij vóór het aangaan van het dienstverband opzettelijk geen of valse inlichtingen heeft verstrekt.
 - Werknemer de voorschriften van zijn geneesheer niet opvolgt, dan wel anderszins niet meewerkt aan een spoedig herstel.
 - Werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever gegeven voorschriften welke gelden bij ziekte of ongeval.

Artikel 30 Salaris tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof

De medewerkster die zwanger is heeft recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering ter grootte van het volle salaris over de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Zie hiervoor ook [HR Online Home>Mijn Salaris>NL Beloningsbeleid>Zwangerschap](#)

F. AFWEZIGHEID / ARBEID EN ZORG

Artikel 31 Verlof

1. De werknemer die het gehele kalenderjaar in actieve dienst is, heeft - met behoud van het salaris plus vaste toeslagen - de volgende verlofrechten:

Alle werknemers

Leeftijd bij het einde Van het kalenderjaar	Aantal dagen	
	Dagdienst 2- en 3-ploegendienst	Volcontinudienst
t/m 34 jaar	25	24
35 t/m 39 jaar	26	25
40 t/m 44 jaar	27	26
45 t/m 49 jaar	28	27
50 jaar en ouder	29	28

De werknemers in dagdienst, 2- en 3-ploegendienst kunnen worden verplicht twee van de vermelde verlofdagen op een door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad te bepalen datum op te nemen.

2. Voor de werknemer die niet het gehele kalenderjaar in actieve dienst is, wordt het aantal verlofuren berekend naar rato van de actieve diensttijd, waarbij als basis wordt genomen het totaal van de krachtens lid 1 vastgestelde verlofdagen.
3. Bij de op basis hiervan verkregen uitkomst worden gedeelten van uren naar boven afgerond tot een vol uur.
4. Als regel zullen 3 weken (of de lengte van twee wachtcycli) - en waar mogelijk 4 weken - aaneengesloten kunnen worden opgenomen. Het bedrijfsbelang, daarbij inbegrepen veiligheidsoverwegingen, kan er echter de oorzaak van zijn dat het tijdvak dat aaneengesloten kan worden opgenomen, korter zal zijn.
5. Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer dan wel de werknemer wegens een dringende reden wordt ontslagen, heeft de werkgever het recht te veel genoten verlofuren te verrekenen met het salaris.
6. De wettelijke verlofrechten kunnen nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld, behalve in het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking wordt beëindigd.

Artikel 32 Arbeidsduurverkorting

ADV-dagen voor werknemers in dagdienst, 2- en 3-ploegendienst

1. a. De werknemer die het gehele kalenderjaar werkzaam is in dagdienst, 2- of 3-ploegendienst, heeft over dat kalenderjaar aanspraak op 11 ADV-dagen. Voor werknemers in deeltijd vindt de toekenning pro rata plaats. De toekenning van ADV-uren vindt plaats in HR Online en is in het begin van het kalenderjaar zichtbaar.
b. De werknemer die het gehele kalenderjaar werkzaam is in 2- of 3-ploegendienst heeft per jaar recht op twee extra vrije dagen te benutten voor vrijaf in middag en nachtdienst.
c. Voor de werknemer die slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dagdienst, 2- of 3-ploegendienst werkzaam is, wordt het aantal ADV-dagen resp. extra vrije dagen, zoals bedoeld onder a. resp. b., vastgesteld naar rato van de periode dat hij in die dienst werkzaam is. De verkregen uitkomst voor de dagen bedoeld onder a. wordt naar boven afgerond tot een volle ADV-dag; voor de dagen bedoeld onder b. wordt de verkregen uitkomst naar boven afgerond op hele uren.
2. ADV dient in het kalenderjaar waarin de aanspraken ontstaan in tijd te worden opgenomen dan wel te worden gespaard via de Verlofspaarregeling dan wel te worden uitbetaald. ADV aanspraken vervallen aan het einde van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan.

3. Het uitbetalen van ADV-dagen vindt plaats tegen 0.5% per dag van het Pensioenbasissalaris (PBS) van 1 januari van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Als de medewerker in de loop van het jaar in dienst is getreden wordt de maand van de indiensttreding genomen voor de uitbetaling.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werkgever te veel of te weinig, in tijd of geld, genoten ADV-dagen of extra vrije dagen, met het salaris verrekenen. Per extra vrije dag bedraagt de verrekening 0.5% van het pensioenbasissalaris.

Artikel 33 Koopdagen

1. De werknemer kan per verlofjaar maximaal 10 verlofdagen aankopen.
2. Deze koopdagen kunnen uitsluitend in het jaar van aanvraag in overleg met de werkgever worden opgenomen. Desgewenst kunnen koopdagen gebruikt worden voor het werken op basis van een rooster als bedoeld in [Artikel 16](#), lid 2, of kunnen zij worden gespaard voor verlof als bedoeld in [Artikel 35](#).
3. Per koopdag geldt een tarief van 0.5% van het pensioenbasissalaris in de maand januari van het desbetreffende kalenderjaar. Verrekening vindt plaats met de eerstvolgende salarisbetaling na de aanvraag van koopdagen.
4. Als een werknemer kan aantonen meer dan 10 koopdagen nodig te hebben (omdat zijn wettelijk en bovenwettelijk verlof al gebruikt is en hij ook alle koopdagen heeft gebruikt) kan hij een schriftelijk verzoek ter goedkeuring indienen bij zijn direct leidinggevende voor het kopen van maximaal 4 extra dagen, die dit aan de HRA meldt.
 Informatie over het formulier dat ingevuld dient te worden is te vinden via: [HR Online Home](#)> [My HR Information](#)> [Mijn Aan- en Afwezigheid](#)> [NL Werktijden](#)> [CAO SNR en SNC](#) > [Vier extra koopdagen voor SNR/SNC CAO medewerkers](#)

Artikel 34 Extra vrijaf voor werknemers 55 jaar en ouder in volcontinu

De werknemer van 55 jaar en ouder die het gehele kalenderjaar werkzaam is in volcontinuïdient volgens het algemeen geldende ploegdienstrooster, heeft over dat desbetreffende kalenderjaar aanspraak op 2 wachten extra vrijaf, elk van 8 uur.

Voor de werknemer, die niet het gehele kalenderjaar in volcontinuïdient werkzaam is geweest wordt dit extra vrijaf vastgesteld naar rato van de volcontinuïdientperiode. De verkregen uitkomst wordt op hele uren naar boven afgerond.

Voor de vaststelling van de aanspraak wordt uitgegaan van de leeftijd bij het einde van het kalenderjaar.

Artikel 35 Verlofsparen

1. Doel

Werknemers hebben de mogelijkheid bepaalde vormen van verlof over een langere periode op te sparen om op een later tijdstip te gebruiken voor langdurig verlof. Met de Shell verlofspaarregeling wil de werkgever binnen de normale arbeidsvoorwaarden een langere periode van betaald verlof mogelijk maken. Hierdoor wordt de werknemer beter in staat gesteld zijn individuele wensen ten aanzien van de verdeling van werktijd/vrije tijd te vervullen.

Het gespaarde verlof kan gebruikt worden voor een langere verlofperiode in de huidige baan of voorafgaande aan een overplaatsing naar een nieuwe functie. Ook maakt de regeling het mogelijk om gedurende een lange periode de arbeidsduur gedeeltelijk terug te brengen.

2. Sparen van verlof

Voor sparen komen de volgende verlofvormen in aanmerking:

- Bovenwettelijke vakantiedagen.
- Koopdagen.
- Alle ADV-dagen.
- Vervangend vrije dagen bij werken op feestdagen.
- Extra vrije wachten voor volcontinu werknemers van 55 jaar en ouder.

De wettelijke vakantiedagen (20 bij een voltijds dienstverband) moeten worden opgenomen in het jaar dat ze worden toegekend. Deze dagen kunnen niet worden gespaard.

Gedurende het jaar wordt verlof door de werknemer zelf bijgehouden in het verlofregistratiesysteem. Wanneer verlof niet in het lopende jaar wordt opgenomen of uitbetaald, kunnen de bovenwettelijke dagen/uren het aan het eind van het jaar door de werknemer worden overgeheveld naar het verlofspaartegoed in HR Online.

3. Opnemen van het verlof

In onderling overleg tussen werknemer en de (direct) leidinggevende wordt ruimschoots van te voren besproken of, hoe en wanneer het verlof wordt opgenomen. Niet alleen de timing, maar ook de manier waarop het verlof kan worden opgenomen (bijv. parttime varianten) is uiteindelijk ter beoordeling van de (direct) leidinggevende. De reden voor het opnemen van verlof is niet van belang. Een eventuele afwijzing zal schriftelijk worden medegedeeld.

Wanneer het verlof in de huidige functie wordt opgenomen, keert de werknemer na afloop van de verlofperiode terug in zijn functie.

Wordt het spaarverlof opgenomen tussen twee functies in, dan begint de werknemer na afloop van het verlof aan de nieuwe functie. Bij voorkeur dient deze overplaatsing geregeld te zijn voordat het verlof aanvangt. Waar dat niet mogelijk is, dient de werknemer tijdig voor het einde van het verlof naar een nieuwe functie te gaan zoeken. Tot de nieuwe functie gevonden is, blijft de werknemer tot zijn oude afdeling behoren.

Al het gespaarde verlof dat gedurende de loopbaan niet wordt opgenomen, wordt verondersteld op een gegeven moment voorafgaand aan de pensionering te worden opgenomen.

Dit houdt in dat ruim voor de pensioendatum wordt bekeken hoe groot het verloftegoed op de spaarrekening is en hoe lang voor zijn pensioen de werknemer dus stopt met werken. In overleg tussen werknemer en de (direct) leidinggevende kan eventueel worden afgesproken langer door te werken en het resterende verlof uit te laten betalen. De werknemer heeft echter het recht zijn verlof voorafgaand aan pensionering in tijd te genieten.

4. Administratie

a. *Sparen van verlof*

Op het moment dat een werknemer verlofdagen overhevelt naar zijn verlofspaarrekening vindt daarvoor een reservering plaats. Voor dit bedrag wordt de Maatschappij/afdeling van de werknemer belast. De reservering “verhuist” mee bij overplaatsing binnen Nederland. Bij overplaatsing naar het buitenland wordt de reservering tijdelijk beheerd door Shell Nederland B.V.

b. *Opnemen van verlof*

Het doorbetalen van het salaris tijdens het opnemen van het verlof wordt gefinancierd met de indertijd gemaakte reservering. De kosten van het opnemen van het verlof komen dus niet ten laste van het budget van de afdeling waar de werknemer op dat moment deel van uit maakt.

c. *Uitbetalen van verlof*

Het bovenwettelijk deel van de vakantiedagen en de ADV kan uitsluitend in het kalenderjaar waarin de aanspraak wordt opgebouwd worden gespaard.

- Gespaard verlof uitbetalen in geld vindt slechts plaats bij uitdiensttreding en overplaatsing naar het buitenland. Uitbetalen vindt plaats tegen een tarief van 0.5% per dag van het Pensioenbasissalaris van 1 januari van het jaar van uitbetaling. Het tussentijds laten uitbetalen van verlof is niet mogelijk.

5. Bijzonderheden

- Verlofrechten die aan de spaarrekening zijn toegevoegd verjaren niet.
- De omvang van het verlofspaartegoed is fiscaal gemaximeerd op 250 dagen (2000 uur).
- Het is mogelijk om het gespaarde verlof te combineren met andere verlofregelingen, bijvoorbeeld ouderschapsverlof.

- Overplaatsen naar het buitenland:

De werknemer heeft de keuze tussen het laten uitbetalen van het gespaarde verloftegoed (voor vertrek) of het laten staan van dit tegoed. Wanneer het verlof blijft staan worden de verlofrechten uitgesteld tot het moment dat de werknemer opnieuw in dienst komt bij een Nederlandse locatie. Gedurende het verblijf in het buitenland is het niet mogelijk om nieuwe dagen in te leggen, noch om het verlof op te nemen.

6. Uitvoering

In het verlofregistratiesysteem van HR Online worden de gespaarde verlofuren vermeld.

Alle informatie over verlofsparen is te vinden via:

[HR Online Home](#)> [Mijn Aan- & Afwezigheid](#)> [NL Verlofregelingen](#)> [Verlofsparen](#)

Artikel 36 Bijzonder verlof

1. Bij verzuim zoals bedoeld in het derde en vierde lid van Artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 3:1 tweede en derde lid Wet Arbeid en Zorg, wordt geen salaris doorbetaald, behoudens het hieronder bepaalde.

Voor zover de werknemer op de betreffende dag(en) niet reeds (rooster)vrij is of de verplichting buiten of zoveel mogelijk aansluitend op de werktijd kan worden nagekomen, wordt bijzonder verlof gegeven voor:

a. Persoonlijke omstandigheden:

- *Huwelijk*
 - * Ondertrouw van de werknemer: de benodigde tijd.
 - * Huwelijk van de werknemer: 2 dagen.
 - * Huwelijk van ouders, schoonouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, kind, kleinkind van de werknemer: 1 dag.
- *Huwelijksjubileum*

Voor het vieren van het 25-jarig huwelijk van de werknemer zelf: 1 dag.
- *Doktersbezoek*

Bezoek aan huisarts, specialist, tandarts: de benodigde tijd.
- *Calamiteiten- en kraamverlof*

Kijk op [HR Online Home](#)> [Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof](#)
- *Overlijden*
 - * Overlijden van directe gezinsleden: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.
 - * Overlijden en begrafenis of crematie van één der ouders, schoonouders, grootouders, een niet tot het gezinsverband behorend kind, een broer, een zuster, een zwager, een schoonzuster, een schoondochter, een schoonzoon, een kleinkind, een stief- of pleegkind: de benodigde tijd maar maximaal vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.

Onder “directe gezinsleden” worden niet alleen gehuwde maar tevens ongehuwd samenwonende partners begrepen.

b. Verhuizing

- Bij verhuizing op eigen initiatief: 1 dag.
- Bij verhuizing in het kader van de overplaatsingsregeling: 2 dagen.

c. Wettelijke verplichtingen

- Vervullen van door de wet of autoriteiten opgelegde plichten: de benodigde tijd.

2. Maatschappelijke activiteiten

Voor een aantal activiteiten ten behoeve van kerkelijke en maatschappelijke instellingen kunnen maximaal vijf bijzondere verlofdagen per jaar worden gegeven. Bijvoorbeeld: jeugdleidercursussen, jeugdkampen, lidmaatschap gemeenteraad, kerkelijk werk, deelname aan bijzondere nationale en internationale sportevenementen, etc.

Hierbij geldt dat:

- De activiteiten moeten voortvloeien uit een taak die door de werknemer tevens in zijn vrije tijd wordt verricht.
- en
- De activiteiten kunnen alleen binnen werktijd worden uitgevoerd.
- en
- De werknemer moet zelf een gelijk gedeelte van zijn vakantie of ADV-dagen voor het desbetreffende doel beschikbaar stellen.
- en
- De werkzaamheden moeten het toelaten.

3. Activiteiten vakverenigingen

De werkgever zal - wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten - aan de werknemers verzuim met de in lid 1 genoemde doorbetaling van salaris toestaan voor het deelnemen aan de in de statuten van de vakverenigingen voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen.

Voor bedoeld verzuim kunnen per kalenderjaar maximaal worden benut:

- Door FNV Bondgenoten : 400 dagen.
- Door CNV Vakmensen : 100 dagen.

De secretaris van de bedrijfsledengroep stelt de werkgever eenmaal per jaar in het bezit van een rapportage waarin is opgenomen welke werknemers hoeveel dagen bijzonder verlof hebben genoten in het kader van dit Artikel. Voor de verdere faciliteiten met betrekking tot vakbondswerk op de locaties Pernis en Moerdijk en de daarbij gehanteerde uitgangspunten wordt verwezen naar het protocol "Vakbondsactiviteiten in de onderneming", d.d. 3 april 1997.

Alle informatie over bijzonder verlof is te vinden via:

[HR Online Home>Mijn Aan- & Afwezigheid>NL Verlofregelingen > Bijzonder Verlof](#)

Artikel 37 Algemeen erkende feestdagen

1. In dit Artikel wordt onder algemeen erkende feestdagen verstaan:

Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen en Koningsdag, of de dag welke voor de viering daarvan is aangewezen.

2. Aan werknemers in dagdienst en 2- en 3-ploegendienst zal op feestdagen zoveel mogelijk vrij worden gegeven.
3. De werknemers in vijf-ploegendienst die op feestdagen, zoals opgenomen in lid 1, volgens dienstrooster werken, ontvangen daarvoor, boven de voor hen geldende toeslag voor ploegendienst, per gewerkt uur een toeslag van 0.58%. Werknemers registreren deze feestdagenvergoeding op één plek: in HR Online onder urenformulier (dus niet op het declaratieformulier overuren stops).
4. Indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, zullen hem op zijn verzoek de krachtens lid 3 toe te kennen toeslag worden omgezet in vrije tijd. Daarbij geldt dat 0.29% van het maandsalaris gelijk is aan een half uur vrije tijd.

Het opnemen van de in dit Artikel bedoelde compensatie in tijd zal in het algemeen geschieden in het desbetreffende kalenderjaar en buiten de vakantieperiode.

5. Voor werknemers in de 5-ploegendienst geldt dat van het totaal aantal feestdagen zoals opgenomen in lid 1 dat op een maandag t/m vrijdag valt, vier dagen zullen worden afgetrokken. Voor het resterend aantal dagen zal een vervangend vrije feestdag (VVF-dag) worden toegekend. De toekenning van VVF-uren vindt plaats in HR Online en is in het begin van het kalenderjaar zichtbaar.
- In 2015 worden 4 VVF-dagen toegekend, voor Nieuwjaarsdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag en 1^{ste} Kerstdag
- In 2016 worden 3 VVF-dagen toegekend, voor Nieuwjaarsdag, Koningsdag en 2^{de} Kerstdag.
6. De werknemer heeft het recht de in lid 5 genoemde vervangende vrije dagen geheel of gedeeltelijk om te zetten in een uitkering ineens. Hiervoor geldt een tarief van 0.5% van het pensioenbasissalaris per dag van 8 uur.

G. EMPLOYABILITY

Artikel 38 Persoonlijk Ontwikkelings- en Zorg Budget

1. Doel

De werkgever stelt aan werknemers een Persoonlijk Ontwikkelings en Zorg Budget (POZB) ter beschikking om daarmee nadrukkelijk te stimuleren dat werknemers - naast de opleiding die door de werkgever wordt aangeboden - ook zelf initiatieven ontplooiën om hun kennis en kunde op peil te houden of uit te breiden, met het oog op werkzekerheid en ter verbetering van hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten Shell (employability).

Voor opleidingen en cursussen op het terrein van veiligheid, welzijn en gezondheid moet er een verband zijn met het werken binnen Shell. Daarnaast kan het budget worden gebruikt voor de aanvullende financiering van kortdurend zorgverlof.

2. Wie kunnen aan de POZB-regeling meedoen?

Alle werknemers in dienst bij SNR of SNC, inclusief part timers, kunnen gebruik maken van de POZB-regeling. Van deelname zijn uitgesloten:

- Werknemers die binnen 12 maanden met pensioen gaan.
- Werknemers die binnen 6 maanden worden overgeplaatst naar een andere Shell-maatschappij.

3. Uitvoeringsaspecten

a. Opleiding

Alle opleiding waarvan het aannemelijk is dat zij de kennis en kunde van de werknemer in zijn huidige of toekomstige functie vergroten, dan wel die hem meer mogelijkheden bieden op de arbeidsmarkt buiten Shell, kunnen in beginsel gefinancierd worden uit het POZB. De werknemer maakt zijn keuze voor een opleiding of cursus in nauw overleg met zijn direct leidinggevende. De direct leidinggevende toetst uiteindelijk of een gekozen opleiding of cursus aan bovengenoemde criteria voldoet en motiveert zijn besluit op schrift.

Indien het lastig te bepalen is of een opleiding of cursus voldoet aan de criteria voor POZ-Budget, neem dan contact op met de HR Account Manager.

Namen van SNR/SNC HR Account Managers worden gepubliceerd op HR Online en zijn te vinden via: [HR Online Home](#)> [My HR Information](#)> [My Country Policies & Guidelines](#)> [NL HR Beleid](#). In de rechter kolom onder 'Related Links' vervolgens klikken op: [HR Contacten in Nederland](#).

Ten minste éénmaal per jaar (bijv. tijdens beoordelingsgesprek) bespreekt de werknemer de benutting van zijn POZB met zijn direct leidinggevende. Deze afspraak wordt schriftelijk vastgelegd. De direct leidinggevende dient de werknemer aan te moedigen zijn POZB zo goed mogelijk te benutten.

b. Zorg

Op basis van de Wet Arbeid en Zorg kan de werknemer jaarlijks maximaal 10 dagen kortdurend zorgverlof (op basis van een voltijdsdienstverband) opnemen. Meer informatie over kortdurend zorgverlof is te vinden op HR Online, via: [HR Online Home](#)> [My HR Information](#)> [Mijn Aan- en Afwezigheid](#)> [NL Verlofregelingen](#)> [Zorgtaken](#)

Op dit wettelijk kortdurend zorgverlof zal aanspraak worden gemaakt, indien geen ander oplossingen mogelijk zijn, zoals wisselen van diensten, telewerken of later het werk inhalen. Alleen als er zwaarwegende bedrijfsbelangen in het geding zijn, kan de direct leidinggevende het kortdurend zorgverlof weigeren. Als wettelijk kortdurend zorgverlof wordt opgenomen, wordt 70% van het dagloon (in 2015) tot een maximum van € 139,40,- bruto per dag doorbetaald. Het meerdere wordt met het salaris verrekend. Voor zover het POZB daarvoor ruimte biedt, wordt het meerdere automatisch aan het einde van het kalenderjaar uit het POZ-Budget gefinancierd.

De medewerker kan via HR Online een rapport opvragen over zijn gebruik en restant van zijn POZ-Budget. Dit kan via: [HR Online Home](#)> [My HR Information](#)> [Mijn Salaris](#)> [POZ Budget](#)

Indien een medewerker in een kalenderjaar van kortdurend zorgverlof gebruik heeft gemaakt, dan moeten deze uren in HR Online geregistreerd en goedgekeurd zijn door de direct leidinggevende.

Deze zorgverlofuren worden verrekend met het januari salaris van het volgende kalenderjaar (gebaseerd op het fiscale jaar waarin gebruik is gemaakt van het zorgverlof).

Het zorgverlof zal automatisch verrekend worden met het POZB. Indien dit budget niet toereikend is zal het restant verrekend worden met het maandsalaris.

c. Maatschappelijke activiteiten

Het POZB mag worden ingezet voor verlof dat nodig is om sociaal-maatschappelijke activiteiten uit te voeren die niet of slechts ten dele vallen onder bijzonder verlof, zoals bedoeld in [Artikel 36](#).

4. Stages

Stages om inzicht te krijgen in hoeverre een andere vakgebied of functie (beter) past bij persoonlijke ambitie en bekwaamheden (dan de huidige functie), kunnen eveneens worden gefinancierd uit het POZB.

Indien een stage onderdeel is van de opleiding zal tijdig in overleg met de leidinggevende en de HR Account Manager worden afgesproken of en hoe deze binnen de huidige functie in te vullen is.

5. Deskundig advies

Een werknemer die - in overleg met zijn direct leidinggevende en HRAM - advies inwint bij een deskundige op het gebied van opleiding en/of loopbaanontwikkeling kan de kosten hiervoor, boven zijn POZB, declareren bij de maatschappij tot een bedrag van € 680,- per periode van 3 kalenderjaren.

6. Budget in geld en/of tijd

Per periode van 3 kalenderjaren wordt –per 2011- een POZB ter beschikking gesteld van € 3.600,-. Voor de individuele werknemer gaat deze periode in het 1^e jaar van POZB-toekenning in.

Werknemers met een tijdelijk dienstverband hebben recht op een bedrag naar rato, dat wil zeggen afhankelijk van de duur van het tijdelijk dienstverband.

De werknemer kan verzoeken een deel van het POZB om te zetten in studieverloftijd, op basis van 0.5% PBS per dag, tot een maximum van 15 dagen gerekend over een periode van 3 jaar. In principe wordt de opleiding of cursus in eigen tijd gevolgd. Indien dat niet mogelijk is wordt in onderling overleg tussen werknemer en de direct leidinggevende afgesproken hoe dan het POZ-budget hiervoor in te zetten in tijd. De direct leidinggevende beslist over de opname van de dagen. Verlof voor zorg en voor sociaal maatschappelijke taken kunnen tegen hetzelfde tarief eveneens uit het POZB worden gefinancierd.

Niet binnen de gestelde termijn benut budget vervalt. Een dergelijke situatie zal geen effect hebben op de huidige positie van de werknemer of op de kwalificatie van zijn beoordeling.

7. Samenhang POZB met zelfstudieregeling

De POZB wordt toegevoegd aan de zelfstudieregeling en geldt als complementaire regeling voor extra opties (in geld of tijd) waarin de zelfstudieregeling niet voorziet. Dit houdt in dat het deel van de kosten waarin de zelfstudieregeling niet voorziet, uit het POZB kan worden betaald. Informatie over de zelfstudieregeling is te vinden op HR Online, via: [HR Online Home](#)> [My HR Information](#)> [Mijn NL HR Beleid & Richtlijnen](#)> [NL HR Beleid](#)> [NL Opleiding & Ontwikkeling](#)> [\(Zelf\)studie faciliteiten](#).

8. Fiscale effecten

Bij de toekenning van vergoeding op basis van het POZB beoordeelt de werkgever of hierover belasting verschuldigd is of niet. In het bevestigend geval zijn de fiscale consequenties voor rekening van de werknemer. Indien de fiscus - na bijv. een controle - achteraf alsnog loonheffing gaat inhouden over een kostenvergoeding op basis van POZB, dan komt deze loonheffing voor rekening van het de werkgever.

9. Tijdsplanning POZB in relatie tot bedrijfsopleiding

De werknemer en zijn direct leidinggevende overleggen over de start en afronding van opleiding of stage, waarbij rekening moet worden gehouden met geplande bedrijfsopleidingen (bijv. Fupa, brandweertraining e.d.) die vanwege het bedrijfsbelang binnen een bepaald tijdsbestek moeten zijn afgerond.

10. Persoonlijk Opleidingscontract

De gemaakte afspraken in het kader van het POZB op het terrein van opleidingen en stages worden vastgelegd in een persoonlijk opleidingscontract (POC) dat door de werknemer en diens direct leidinggevende wordt ondertekend.

Meer informatie is te vinden in de brochure POZB op HR Online. Te vinden via: [HR Online Home> My HR Information> Mijn NL HR Beleid & Richtlijnen> NL HR Beleid> NL Opleiding & Ontwikkeling> POZB voor SNR/SNC](#).

H. BIJLAGEN

Bijlage I

Bijlage Ia Salarisschaal Shell Nederland Raffinaderij B.V./Shell Nederland Chemie B.V. per 1 oktober 2015

SALARISSCHAAL SHELL NEDERLAND RAFFINADERIJ/SHELL NEDERLAND CHEMIE B.V.
PER 1 OKTOBER 2015 (in Euro's)

SG	15		14		13		12		11		10		9		8		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Leeftijd*																		
18	21311	1522,21	21823	1558,79	22300	1592,86	22894	1635,29	23553	1682,36								
19	23732	1695,14	24309	1736,36	24868	1776,29	25463	1818,79	26221	1872,93	27092	1935,14						
20	26152	1868	26796	1914	27373	1955,21	28096	2006,86	28869	2062,07	29841	2131,5	31128	2223,43				
21	28557	2039,79	29249	2089,21	29940	2138,57	30666	2190,43	31571	2255,07	32575	2326,79	34008	2429,14				
Functiesalaris	28557	2039,79	29249	2089,21	29940	2138,57	30666	2190,43	31571	2255,07	32575	2326,79	34008	2429,14	Minimum salaris		Minimum salaris	
															34060	2432,86	41253	2946,64
Maximum Salaris (100%)	33136	2366,86	34536	2466,86	35342	2524,43	37088	2649,14	39195	2799,64	41928	2994,86	47099	3364,21	52566	3754,71	61870	4419,29
Maximum Salaris (120%)	39764	2840,29	41444	2960,29	42411	3029,36	44506	3179	47034	3359,57	50314	3593,86	56519	4037,07	63080	4505,71	74244	5303,14

A) Pensioenbasissalaris (PBS) per jaar

B) Maandsalaris (= 1/14 van PBS)

Het PBS wordt afgerond op €1

Bevestiging in jeugdschalen gebeurt met terugwerkende kracht per 01-03-2015

* Leeftijd op 31-12-2015

046a cao tekst 2015-2016 snr snc	Collectieve Arbeids Overeenkomst SNR/SNC	Inhoud-29
----------------------------------	--	-----------

Bijlage Ib Salarisschaal Shell Nederland Raffinaderij B.V./Shell Nederland Chemie B.V. per 1 januari 2016

**SALARISSCHAAL SHELL NEDERLAND RAFFINADERIJ/SHELL NEDERLAND CHEMIE B.V.
PER 1 JANUARI 2016 (in Euro's)**

SG	15		14		13		12		11		10		9		8		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Minimum Salaris	28557	2039,79	29249	2089,21	29940	2138,57	30666	2190,43	31571	2255,07	32575	2326,79	34008	2429,14	34060	2432,86	41253	2946,64
Maximum Salaris (100%)	33136	2366,86	34536	2466,86	35342	2524,43	37088	2649,14	39195	2799,64	41928	2994,86	47099	3364,21	52566	3754,71	61870	4419,29
Maximum Salaris (120%)	39764	2840,29	41444	2960,29	42411	3029,36	44506	3179,00	47034	3359,57	50314	3593,86	56519	4037,07	63080	4505,71	74244	5303,14

A) Pensioenbasissalaris (PBS) per jaar

B) Maandsalaris (= 1/14 van PBS)

Het PBS wordt afgerond op €1

Jeugdschalen worden per 01.01.2016 afgeschaft

Bijlage Ic Salarisschaal Shell Nederland Raffinaderij B.V./Shell Nederland Chemie B.V. per 1 maart 2016

**SALARISSCHAAL SHELL NEDERLAND RAFFINADERIJ/SHELL NEDERLAND CHEMIE B.V.
PER 1 MAART 2016 (in Euro's)**

SG	15		14		13		12		11		10		9		8		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Minimum Salaris (73%)	24190	1727,88	25212	1800,88	25800	1842,83	27075	1933,95	28613	2043,81	30608	2186,32	34383	2455,95	38374	2741,01	45165	3226,08
Maximum Salaris (100%)	33136	2366,86	34536	2466,86	35342	2524,43	37088	2649,14	39195	2799,64	41928	2994,86	47099	3364,21	52566	3754,71	61870	4419,29
Maximum Salaris (120%)	39764	2840,29	41444	2960,29	42411	3029,36	44506	3179,00	47034	3359,57	50314	3593,86	56519	4037,07	63080	4505,71	74244	5303,14

A) Pensioenbasissalaris (PBS) per jaar

B) Maandsalaris (= 1/14 van PBS)

Het PBS wordt afgerond op €1

Minimum salarisschalen per 01.03.2016 naar 73% van 100% salaris

1. Werkgelegenheid

De afslanking van de personeelsbezetting in de afgelopen jaren is van essentieel belang geweest voor de efficiëntieverbetering van beide organisaties. Daardoor leveren zij nu een belangrijke bijdrage aan de resultaten van de businessorganisatie van Downstream. Om deze positie van aantrekkelijke locaties voor activiteiten en eventuele nieuwe investeringen te behouden, moet de efficiëntie van SNR en SNC een permanent punt van aandacht zijn in alle lagen van de organisaties.

De werkgever heeft echter de overtuiging dat verdere efficiëntieverbeteringen niet primair kunnen worden bereikt door een verdere afslanking van het personeelsbestand. Deze verbeteringen zullen veel eerder moeten worden bereikt door “slimmer” werken, verbetering van informatietechnologie en door steeds kritisch de activiteiten te bezien, zowel wat betreft omvang als noodzakelijke en verantwoorde bijdrage aan de business op korte en lange termijn.

Daarnaast kan het niet worden uitgesloten dat als gevolg van heroverweging van activiteiten incidenteel of op beperkte schaal werknemers overtollig kunnen worden. De werkgever heeft de overtuiging dat een dergelijke vermindering van schemaplaatsen zonder gedwongen ontslagen zal kunnen worden gerealiseerd, mede omdat het Sociaal Pakket van Maatregelen van toepassing blijft gedurende de looptijd van de CAO.

De werkgever stelt de vakorganisaties in de gelegenheid – al dan niet via de desbetreffende OR-commissie – toezicht te houden op een juiste toepassing van het Sociaal Pakket van Maatregelen en in het bijzonder de landelijke regeling bij overtolligheid, in het kader van deze protocolafspraken.

Deze afspraak wordt gemaakt op voorwaarde dat SNR en SNC op basis van de huidige configuratieplanning blijven produceren. Bij wijziging van deze configuratie vindt uiteraard het dan vereiste overleg plaats met vakorganisaties en ondernemingsraden.

2. Werkdruk

De werkgever is zich ervan bewust dat de soms snelle veranderingen van de organisaties, nieuwe installaties, wijzigingen in de aanpak van het werk en de middelen om dat uit te voeren (met name informatietechnologie) en de voortdurend vereiste trainingsinspanningen een grote druk leggen op diverse onderdelen van de organisaties, waardoor werknemers signalen afgeven dat zij de werkdruk te hoog vinden. Ook valt niet uit te sluiten dat onvoldoende bezetting in de afdeling incidenteel oorzaak is van een te hoge werkbelasting. De eerst verantwoordelijke hiervoor is de lijn. De directe leidinggevende is hierop aanspreekbaar.

De werkgever blijft deze signalen serieus nemen, te meer daar het beleid duidelijk is gericht op voorkoming van stress in de werksituatie. Binnen SNR en SNC is onderzoek en aanpak van problemen met werkdruk een permanent punt van aandacht, waarbij ook wordt gekeken naar de organisatorische bronnen van werkstress.

Verder is een procedure ingesteld door middel waarvan een werknemer individueel of samen met collega's een te hoge werkbelasting schriftelijk kan melden bij de Arbo-dienst.

Wanneer geconstateerd wordt dat de werkdruk te hoog is en/of de mogelijkheden tot opname van het normale verlof (vakantie-, ADV-, VVF-dagen) te beperkt, dan zullen op afdelingsniveau, na overleg met de werknemers, passende maatregelen worden genomen, waaronder begrepen eventuele aanpassing van de bezetting, indien andere oplossingen niet afdoende zijn. Ook bij vaststelling van de jaarplannen per afdeling is het onderwerp Bezetting en Werkdruk een vast agendapunt, waarbij ziekteverzuim, verlof, training en tijdelijke overplaatsing uitdrukkelijk aan de orde moeten komen.

Daarnaast zal het onderwerp Werkdruk periodiek (eenmaal per kwartaal) als vast agendapunt in de Overlegvergadering tussen Ondernemingsraden en Bestuurders SNR/SNC worden besproken.

Bijlage III Werkgelegenheidsinspanning

De werkgever zal zich blijven inspannen om de kansen van mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt (waaronder etnische minderheden) te verbeteren door het mede financieren van opleidingscapaciteit en het bieden van werkervaring.

Bijlage IV Reparatie van de duur en opbouw van de WW conform Sociaal Akkoord 2013

- de duur en opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van begin 2013 zijn gemaakt;
- SNR/SNC zal dit zodanig doen dat de huidige hoogte en de duur van de WW uitkering wordt gehandhaafd waarbij de kosten daarvan 50/50 tussen SNR/SNC en werknemers worden gedeeld;
- SNR/SNC zal dit doen voor de CAO-populatie, zodra de betreffende wetgeving en bijbehorende uitvoeringsregelgeving voldoende duidelijk is om concrete invulling te geven aan de reparatie van de WW om daarmee uitvoering te geven aan het Sociaal Akkoord;
- Shell Nederland heeft de intentie dit voor alle medewerkers in Nederland op dezelfde wijze te regelen; om deze reden zal Shell Nederland de details hiervan met de COR nader invullen, waarbij concrete afspraken worden gemaakt over een private aanvulling van de WW op een nader te bepalen wijze met de kostenverdeling zoals vastgelegd in het Sociaal Akkoord;
- SNR/SNC zal de bonden op regelmatige basis informeren over de voortgang en de uitwerking.