

CAO Movares Nederland

1 januari 2025 tot en met
31 december 2025

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 januari 2025 tot en met 31 december 2025

Tussen de ondergetekenden:

Movares Nederland B.V.
als partij ter ene zijde

en

FNV,
CNV,
VHS Railprofessionals,
elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Copyright © 2025 CAO-partijen

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt 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.

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Protocolafspraken	8
1. Algemeen	10
1.1 Werkingssfeer	
1.2 Looptijd	
1.3 Nawerking	
1.4 Uitleg en geschillen	
1.5 Definities	
2. Arbeidsovereenkomst	11
Aanvang arbeidsovereenkomst	11
2.1 Arbeidsovereenkomst	
2.2 Proeftijd	
Algemene en bijzonder bepalingen	11
2.3 Goed werkgever- en werknemerschap	
2.4 Rechtsbescherming kaderleden	
2.5 Toepassing cao	
2.6 Tewerkstelling buitenland	
2.7 Nevenwerkzaamheden	
2.8 Geheimhouding	
2.9 Misbruik positie	
2.10 Intellectueel eigendom	
2.11 Concurrentiebeding	
Deeltijd	12
2.12 Arbeidsvoorwaarden op maat	
2.13 Arbeidsvoorwaarden naar rato	
2.14 Aanpassing arbeidsduur	
Einde arbeidsovereenkomst	12
2.15 Opzegtermijn	
2.16 Pensionering	
3. Tijd	14
Arbeidsduur en werktijden	14
3.1 Arbeidsduur	
3.2 Flexibel werken	
3.3 Werk- en rusttijden	
3.4 Collectieve sluiting	
3.5 Feestdagen	
Werk en privé	14
3.6 Balans werk - privé	
3.7 Ouderschapsverlof	
3.8 Bijzonder verlof	
Vakantiedagen	15
3.9 Opbouw	
3.10 In de loop van het jaar in- of uit dienst	

3.11	Kopen en verkopen	
3.12	Sabbatical leave	
3.13	Onderbreking van de werkzaamheden	
3.14	Vakantie opnemen	
3.15	Ziek tijdens vakantie	
3.16	Samenvallen met andere dagen waarop niet wordt gewerkt	
3.17	Bij uitdiensttreding	
3.18	Vervaltermijnen	
4.	Inkomen	18
	Het vaste salaris	18
4.1	Functiegroepen	
4.2	Indeling in salarisschaal	
4.3	Waarneming	
4.4	Jeugdsalarissen	
4.5	Eindejaarsuitkering	
4.6	Vakantietoeslag	
	Het variabele salaris	19
4.7	Winstafhankelijke uitkering	
	Beoordeling en salarisaanpassing	19
4.8	Beoordeling	
4.9	Salarisverhoging	
4.10	Loopbaangesprek	
4.11	Promotie	
4.12	Demotie	
	Werken buiten de normale werktijd	20
4.13	Algemeen	
4.14	Werken op inconveniente uren	
4.15	Overwerk	
4.16	Meeruren bij deeltijdwerk	
4.17	Vergoeding bereikbaarheidsdienst	
	Uitkeringen in bijzondere gevallen	22
4.18	Jubileumgratificatie	
4.19	Afscheidsuitkering	
4.20	Uitkering bij overlijden	
5.	Bedrijfsregelingen	23
5.1	Individueel Keuzebudget (IKB)	
5.2	Vergoeding kosten	
5.3	Bedrijfsregelingen	
5.4	Ziektekostenverzekering	
6.	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	24
6.1	Eerste en tweede ziektejaar	
6.2	Gedragsregels	
6.3	Verhaalsrecht	

7. Pensioen	25
7.1 Pensioenregeling	
7.2 Vervroegd uittreden	
Bijlagen	29
1. Functiegroepen	30
2. Salarisschalen	32
3. Overgangsmaatregelen	33
4. Ziekte en arbeidsongeschiktheid	33
a. Gedragsregels tijdens ziekte	

Voorwoord

Sociale partners hebben met elkaar een klimaat gecreëerd waarin sociaal innovatieve ontwikkeling mogelijk is. Vertrouwen en begrip voor elkaars standpunten zijn daarbij belangrijke voorwaarden. Eveneens van belang is dat alle medewerkers zich thuis blijven voelen bij Movares. Dat betekent dat we bij het uitwerken van de sociale thema's rekening zullen houden met verschillende wensen en behoeften van medewerkers.

We zien medewerkers vooral als individuen. Mensen met een eigen karakter, eigen behoeftes en specifieke kennis en kunde, die herkenning en erkenning vragen. En omdat de een nu eenmaal om andere balans werk-privé, invulling van functie en arbeidsvoorwaarden vraagt dan de ander, biedt onze cao zoveel mogelijk ruimte voor maatwerk.

Belangrijk is dat iedereen zich binnen Movares veilig en "lekker in zijn vel" voelt. De basis daarvoor is vertrouwen. Dat vertrouwen cruciaal is, vind je ook terug in de manier waarop wij met elkaar omgaan, de do's en dont's bij Movares en de waarden en normen die voor ons het meest belangrijk zijn. Daarin onderscheidt Movares zich van elk ander bedrijf.

Het centrale orgaan voor overleg en afstemming over het sociaal beleid is het Regieteam, bestaande uit vertegenwoordigers van directie, OR en vakbonden. Het Regieteam heeft als doel het realiseren van sociaal innovatief beleid dat bijdraagt aan de flexibiliteit van Movares en medewerkers. Deze flexibiliteit is nodig om zowel Movares als medewerkers beter in staat te stellen uitdagingen in veranderende (markt) omstandigheden aan te kunnen.

Protocolafspraken

1. Vakbondsverlof

Medewerkers hebben de mogelijkheid om de kosten van hun lidmaatschap bij een van de bij de cao aangesloten vakbonden fiscaal gunstig te verrekenen met hun brutoloon. Daarnaast draagt Movares Nederland een werkgeversbijdrage aan de vakbonden af, conform de richtlijnen van de AWWN. Kaderleden en vakbondsleden ontvangen bovendien betaald verlof om deel te nemen aan cao-onderhandelingen en door de vakbond georganiseerde cursussen.

2. Pilot aflossing studieschuld

Movares Nederland reserveert in de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) een bedrag van € 50.000 voor een pilot waarbij medewerkers hun studieschulden bij DUO fiscaal voordelig kunnen aflossen. Aan het einde van het jaar 2025 wordt vastgesteld hoeveel vrije ruimte in de WKR nog onbenut is gebleven. Deze resterende ruimte wordt eveneens ingezet voor het aflossen van studieschulden bij DUO.

3. Integratie bedrijven Movares

De arbeidsvoorwaarden van medewerkers van Movares Nederland in het kader van de verdere integratie van de verschillende bedrijven binnen Movares is onderwerp van gesprek in het Regieteam, waarin de vakbonden en OR zijn vertegenwoordigd.

4. Pensioenvoorziening

Movares Nederland is voor de pensioenvoorziening aangesloten bij het Pensioenfonds Rail & OV. Het fonds biedt aangesloten werkgevers een beperkt aantal varianten met bijbehorende pensioenpremies. Movares Nederland blijft voor 2025 de variant van de railbranche volgen met een premie van 26,6%.

Hoofdstuk 1: Algemeen

1.1 Werkingssfeer

- a De cao is van toepassing als je een arbeidsovereenkomst hebt met Movares Nederland en je functie is ingedeeld of hoort te zijn ingedeeld in een van de functiegroepen (zoals aangegeven in Hoofdstuk 4 en bijlage 1). De cao is niet van toepassing op stagiair(e)s en vakantiewerk(st)ers.
- b Protocolafspraken maken onlosmakelijk deel uit van deze cao.

1.2 Looptijd

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2025 van rechtswege, dus zonder dat enige opzegging is vereist.

1.3 Nawerking

Indien deze cao is geëindigd en de onderhandelingen over een nieuwe cao zijn nog niet afgesloten, worden voor de duur van de nog lopende onderhandelingen de bepalingen van de geëindigde cao toegepast in de individuele arbeidsovereenkomsten.

1.4 Uitleg en geschillen

De uitleg van deze cao berust bij partijen. Zij spreken af de cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze cao, zullen zij met elkaar in overleg treden om het geschil op te lossen.

1.5 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a **Werkgever:**
Movares Nederland BV (Movares Nederland);
- b **Vakverenigingen:**
CNV Vakmensen, VHS Railprofessionals;
- c **Werknemer:**
iedereen die onder de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst valt; daar waar werknemer wordt aangeduid, wordt daaronder eveneens verstaan werkneemster;
- d **Partner:**
 - 1. echtgeno(o)t(e)
 - 2. een persoon niet zijnde eerste- of tweedegraads familie die met een werknemer duurzaam samenleeft in een gemeenschappelijke huishouding blijken uit:
 - Partnerregistratie voor de burgerlijke stand; of
 - Een daartoe strekkende notariële akte; of
 - Een door beide partners ondertekende schriftelijke verklaring
- e **OR:**
de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- f **Cao:**
deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
- g **BW:**
Burgerlijk Wetboek
- h **Maand:**
een kalendermaand;
- i **Jaar:**
een kalenderjaar;
- j **Maandsalaris:**
het salaris zoals geregeld in bijlage 2 van deze cao;
- k **Jaarsalaris:**
12 keer het maandsalaris;
- l **Uursalaris:**
1/166ste deel van het maandsalaris;
- m **Deeltijdfactor:**
overeengekomen (gemiddeld) aantal uren per week

40
- n **MINT:**
Movares Intranet

Hoofdstuk 2: Arbeidsovereenkomst

Aanvang arbeidsovereenkomst

2.1 Arbeidsovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst met Movares Nederland is schriftelijk en deze cao wordt daarin integraal van toepassing verklaard.

2.2 Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

Algemene en bijzondere bepalingen

2.3 Goed werkgever- en werknemerschap

Je arbeidsrelatie met Movares Nederland is open en constructief en gebaseerd op wederzijds vertrouwen. De bepalingen in het BW over goed werkgever- en werknemerschap zijn daarbij leidend.

2.4 Rechtsbescherming kaderleden

Kaderleden van vakverenigingen die partij zijn bij deze cao hebben dezelfde rechtsbescherming als OR leden.

2.5 Toepassing cao

Movares Nederland zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao. Uitsluitend in individuele gevallen kunnen er afspraken worden gemaakt die voor de werknemer in positieve zin van de cao afwijken.

2.6 Tewerkstelling buitenland

Werkgever kan je tijdelijk in het buitenland te werk stellen, met inachtneming van de bij Movares Nederland geldende "Buitenlandregeling".

2.7 Nevenwerkzaamheden

Als je van plan bent ten behoeve van derden of als zelfstandige arbeid te gaan verrichten, dan moet je dit vooraf met je leidinggevende bespreken. Indien de werkzaamheden naar het oordeel van Werkgever schadelijk kunnen zijn voor een goede vervulling van je arbeidsovereenkomst of zakelijke belangen van Werkgever kunnen schaden, kan Werkgever de nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verbieden of toestaan onder voorwaarden. Het niet geven van toestemming zal door Werkgever gerechtvaardigd worden met een beroep op een objectieve grond.

Als je arbeidsongeschikt raakt als gevolg van verboden nevenwerkzaamheden en/of nevenwerkzaamheden die je ten onrechte niet hebt gemeld, dan heb je geen aanspraak op aanvulling op je inkomen zoals is geregeld in Hoofdstuk 6 (ziekte en arbeidongeschiktheid).

2.8 Geheimhouding

- a Zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan ben je verplicht tot volstrekte geheimhouding over al die ondernemingsaangelegenheden waarvan je weet of redelijkerwijs behoort te weten dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze aangelegenheden tot je kennis zijn gekomen of gebracht.
- b Je bent daarnaast verplicht je te houden aan de specifieke voorwaarden inzake geheimhouding die Werkgever heeft afgesproken met opdrachtgevers of toeleveranciers, indien en voor zover Werkgever deze voorwaarden aan je heeft meegedeeld of je anderszins van deze voorwaarden op de hoogte bent.

2.9 Misbruik van positie

Je dient je als goed werknemer in ieder geval te onthouden van:

- a Het direct of indirect deelnemen aan ten behoeve van de Werkgever of diens opdrachtgevers door derden uit te voeren aannemingen van werken en/of te verrichten leveringen en/of diensten anders dan in het kader van de uitoefening van je functie;

- b Het direct of indirect aannemen van geschenken met handelswaarde, provisie of beloning afkomstig van derden, waarmee je door of vanwege je functie in aanraking komt;
- c Het verplichten van andere werknemers van Werkgever tot het verrichten van persoonlijke diensten;
- d Het gebruiken van eigendommen van Werkgever voor privé-doeleinden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgever.

2.10 Intellectueel eigendom

- a Modellen, berekeningen, tekeningen, beschrijvingen en overige documenten alsmede verkregen uitkomsten, uitgedachte werkwijzen, programmatuur, werken en overige informatie inclusief kopieën en reproducties van al het voornoemde, die je in het kader van je functie ontwikkelt, vervaardigt, toepast, verwerft of waarover je de beschikking krijgt, zijn het eigendom van Werkgever en zul je uitsluitend ten nutte van Werkgever aanwenden.
- b Tenzij schriftelijk anders overeengekomen heeft Werkgever het uitsluitende recht op alle auteurs-, octrooi-, model-, merk- en andere intellectuele eigendomsrechten die – al dan niet in samenwerking met derden – ontstaan in het kader van uitoefening van je arbeidsovereenkomst. Je dient je medewerking te verlenen aan het vestigen of overdragen van voornoemde rechten ten gunste van Werkgever.
- c In beginsel vind je in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris, vergoeding voor het gemis van de aan Werkgever toevallende rechten van intellectueel eigendom.
- d Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst ben je gehouden tot onverwijld teruggave van alle modellen, berekeningen, tekeningen, beschrijvingen en overige documenten alsmede computerprogramma's en overige informatiedragers, inclusief kopieën en reproducties van al het voornoemde, die eigendom zijn van Werkgever of van opdrachtgevers of toeleveranciers van Werkgever.

2.11 Concurrentiebeding

Werkgever kan bij je indiensttreding of bij een functiewijziging in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding opnemen.

Deeltijd

2.12 Arbeidsvoorwaarden op maat

Bij Movares Nederland kun je binnen het arbeidsvoorwaardenpakket keuzes maken. Op die manier is het mogelijk om je arbeidsvoorwaarden optimaal af te stemmen op je persoonlijke wensen.

Je keuzes kun je aangeven door gebruik te maken van het Individueel Keuzebudget (IKB). Meer informatie over het IKB vind je in artikel 5.1 en op MINT

2.13 Arbeidsvoorwaarden naar rato

Indien op grond van je individuele arbeidsovereenkomst de overeengekomen arbeidsduur minder bedraagt dan bij een voltijd arbeidsovereenkomst van 40 uur per week op jaarbasis, zijn de bepalingen van de cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in de cao anders is geregeld.

2.14 Aanpassing arbeidsduur

Zoals geregeld in de Wet Aanpassing Arbeidsduur kun je met je leidinggevende afspraken maken om minder (of meer) uren te werken. Deeltijdarbeid is bij Movares Nederland in principe in elke functie toegestaan.

Einde arbeidsovereenkomst

2.15 Opzegtermijn

In afwijking van de bepalingen in het BW, geldt voor zowel Movares Nederland als voor jou een gelijke opzegtermijn van twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan echter een gelijke opzegtermijn van één of drie maanden worden overeengekomen.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege – dus zonder dat een opzegging nodig is – op de laatste dag van het tijdvak of de tijdelijke werkzaamheden zoals genoemd in je individuele arbeidsovereenkomst. Als in je arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de mogelijkheid van

tussentijdse opzegging is afgesproken, geldt voor wat betreft de opzegtermijn hetgeen is aangegeven in de alinea hierboven.

2.16 Pensionering

Je arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag waarop je de AOW gerechtigde leeftijd bereikt zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, tenzij je met je leidinggevende hebt afgesproken de arbeidsovereenkomst langer voort te zetten.

Hoofdstuk 3: Tijd

Arbeidsduur en werktijden

3.1 Arbeidsduur

Je individuele arbeidsduur en werktijden spreek je af met je leidinggevende. De normale arbeidsduur voor een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt in beginsel acht uur per dag en 40 uur per week.

3.2 Flexibel werken

Je mag flexibel je contracturen indelen zolang dat goed is voor jezelf, je team en het bedrijf. Als algemene voorwaarde geldt dat het flexibel werken niet alleen ten goede komt aan je werk-privé balans maar ook aan je (duurzame) inzetbaarheid en het bedrijfsbelang.

Elke medewerker heeft een persoonlijk basisrooster dat leidend is voor zijn of haar inzetbaarheid, ziekte en verlof. Bij de verantwoording van uren van een werkweek kan je flexibel het aantal gewerkte uren voor een dag boeken, waarbij het totaal aantal geboekte uren per week conform je contracturen is. Ook kan je gebruik maken van zogenaamde saldo-uren om incidenteel je werktijden beter af te stemmen op je werk- en privé situatie. Voor het gebruik van saldo-uren is een interne richtlijn van toepassing. In het basisrooster zijn in overleg met de leidinggevende alle urencombinaties (in hele uren) mogelijk tot en met 9 uur per dag.

3.3 Werk - en rusttijden

Onze normale werktijden zijn maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 en 18.00 uur. Van toepassing is de met de OR afgesproken regeling Arbeids- en rusttijden en pauzes. Deze vind je op MINT.

3.4 Collectieve sluiting

Werkgever kan in overleg met de OR besluiten tot een collectieve sluiting van (een deel van) de gebouwen gedurende één of meer aaneengesloten dagen. In dat geval ben je – indien je je werkzaamheden vanwege de collectieve sluiting niet kunt verrichten – verplicht de daartoe benodigde verlofdagen op te nemen.

3.5 Feestdagen

Onder feestdagen verstaan we:

- Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Bevrijdingsdag (5 mei) in lustrumjaren.

Op feestdagen hoef je in beginsel niet te werken, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzaken. Het salaris wordt over de feestdagen die niet in een weekend vallen normaal doorbetaald.

Werk en privé

3.6 Balans werk - privé

Een goede balans tussen verplichtingen op je werk en privé is belangrijk. Er zijn daarvoor een aantal wettelijke regelingen beschikbaar zoals: langdurig zorgverlof, kortdurend zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof en ouderschapsverlof. Uitgangspunt is dat je in dialoog met je leidinggevende op een goede manier invulling kan geven aan de combinatie werk en privé.

3.7 Ouderschapsverlof

Op grond van de wet Arbeid en Zorg heb je onder bepaalde omstandigheden aanspraak op ouderschapsverlof. Als je gebruik maakt van ouderschapsverlof, dan neemt Werkgever de volledige kosten voor de opbouw van je pensioen voor zijn rekening, voor zover de pensioenopbouw binnen de fiscale regelgeving is toegestaan en door het pensioenfonds is gefaciliteerd. Mocht het pensioenfonds de pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof niet langer faciliteren, overleggen cao partijen op dat moment over de besteding van de vrijgevallen middelen.

3.8 Bijzonder verlof

In geval van bijzondere persoonlijke omstandigheden of het moeten voldoen aan wettelijke verplichtingen kun je bijzonder verlof opnemen. De bijzondere verlofuren zijn grotendeels geregeld in de Wet Arbeid en Zorg. Bij situaties die niet geregeld zijn in de Wet Arbeid en Zorg, kun je met je leidinggevende maatwerkafspraken maken. Noodzakelijke medische verzorging zoals bezoek aan dokter of specialist, mag - als dat niet anders kan - onder werktijd plaatsvinden.

Als normkader voor doorbetaald bijzonder verlof geldt:

Situatie	Duur verlof
Overlijden van: - Partner - Eigen-, adoptief-, stief- of pleegkind	Van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis / crematie met een maximum van vijf dagen
Overlijden van: - Een huisgenoot - Een (schoon-, pleeg-, stief-) ouder - Een grootouder (van de partner) - Een broer, zus, zwager, schoonzus - Een kleinkind - Schoondochter en -zoon	Twee dagen. Indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart en/of nalatenschap: de tijd tussen overlijden tot en met de dag van begrafenis / crematie met een maximum van vijf dagen

In het vakantieverlof van artikel 3.9 is rekening gehouden met gemiddeld 0,5 dag dat je kunt gebruiken voor niet doorbetaalde bijzonder verlof

Vakantiedagen

3.9 Opbouw

Per jaar verwerf je 36,5 vakantiedagen (292 vakantie-uren) met behoud van salaris. *

Als je in dienst bent bij Movares Nederland op 1 juli 2014 geldt dat je de op dat moment geldende aanspraak behoudt (je aantal vakantiedagen is bevroren).

Vakantiedagen kunnen onderdeel uitmaken van het Individueel Keuzebudget (IKB)

*bij een voltijds arbeidsovereenkomst en een acht-urige werkdag

3.10 In de loop van het jaar in- of uit dienst

Indien je arbeidsovereenkomst in de loop van een kalenderjaar begint of eindigt wordt het aantal vakantiedagen voor dat kalenderjaar naar rato van de duur van de arbeidsovereenkomst in dat jaar verminderd en op hele uren afgerond

3.11 Kopen en verkopen

Je kunt in overleg met je leidinggevende vakantiedagen kopen of verkopen waarbij je rekening moet houden met het wettelijk minimum aan verlof en mits het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet.

Je kunt in overleg met je leidinggevende vakantiedagen - in plaats van te verkopen - ook compenseren door middel van een vaste toeslag op je maandsalaris. Dat kan voor maximaal 15 vakantiedagen (120 uur) per kalenderjaar* met een compensatietoeslag van 0,4% van je bruto maandsalaris per vakantiedag. De gecompenseerde vakantiedagen maken onderdeel uit van de pensioengrondslag (overeenkomstig het pensioenreglement) en van de grondslag voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstafhankelijk uitkering. De berekening van aanspraken op vakantiedagen blijft onveranderd.

*het maximaal aantal vakantiedagen wordt verminderd met het aantal vakantiedagen dat onderdeel uitmaakt van het IKB (zie artikel 5.1)

3.12 Sabbatical leave

Je kunt je vakantiedagen gebruiken voor een sabbatical leave. Dat kan één keer in de 5 jaar voor een periode van maximaal 3 maanden. In overleg met je leidinggevende kun je ook andere afspraken maken voor een sabbatical leave.

3.13 Onderbreking van de werkzaamheden

- a. Als je wegens het niet verrichten van je werkzaamheden geen aanspraak hebt op loon, dan verwerf je over die tijd ook geen vakantierechten.
- b. Dit is anders als je je werkzaamheden niet hebt kunnen verrichten wegens:
 - 1 arbeidsongeschiktheid;
 - 2 zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - 3 adoptieverlof;
 - 4 oproep als dienstplichtige – anders dan voor oefening en opleiding – ter vervulling van je militaire dienst of vervangende dienst;
 - 5 het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen vakantierechten;
 - 6 het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - 7 onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
 - 8 verlof als bedoeld in artikel 7: 643 BW (politiek verlof);
 - 9 het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
- c. Bij arbeidsongeschiktheid geldt dat je op reguliere wijze je vakantiedagen opbouwt volgens de vakantieregeling in artikel 3.9

3.14 Vakantie opnemen

- a. Je vakantiedagen neem je op in overleg met je leidinggevende. In ieder geval kun je een aaneengesloten verlofperiode van 21 dagen per jaar opnemen. Uiteraard kan ook een kortere of langere periode worden afgesproken.
- b. Je vakantiedagen neem je zoveel mogelijk op in het jaar waarin deze worden verworven en je leidinggevende zal je daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen. Indien je je vakantiedagen niet binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantie is verworven, hebt opgenomen en je deze nog niet hebt aangemerkt voor enig in de cao genoemde of andere in overleg vastgestelde doelstelling c.q. bestemming, stelt je leidinggevende in overleg met jou vast op welke wijze en wanneer deze zullen worden opgenomen.
- c. Naast de collectieve sluitingsdagen op basis van artikel 3.4 van de cao, kan Werkgever in situaties van leegloop je verplichten om per jaar drie bovenwettelijke verlofdagen op te nemen. Deze dagen worden apart geadministreerd.

3.15 Ziek tijdens vakantie

- a. Als je ziek wordt tijdens je vakantie zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de ziekte door de controlerende instantie wordt geaccepteerd en/of door een medische verklaring wordt gestaafd en er een loondoorbetalingplicht is.
- b. De vakantiedagen die je wegens ziekte niet hebt gebruikt, kun je in overleg met je leidinggevende opnieuw opnemen.

3.16 Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop je niet werkt

Je hoeft geen vakantie op te nemen voor dagen dat je bijzonder verlof hebt opgenomen of je je werkzaamheden niet hebt kunnen verrichten wegens omstandigheden zoals genoemd in artikel 3.13 onder b (Onderbreking van je werkzaamheden). Bij arbeidsongeschiktheid geldt dat je op reguliere wijze je vakantiedagen opneemt.

3.17 Bij uitdiensttreding

- a. Als je uit dienst gaat, dien je het resterende saldo vakantiedagen zodanig op te nemen dat de laatste vakantiedag samenvalt met de laatste dag van je arbeidsovereenkomst. In overleg met je leidinggevende kan hiervan worden afgeweken.

- b. Werkgever geeft op verzoek bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen zijn uitbetaald.

3.18 Vervaltermijnen

Vanaf het opbouwjaar 2024 vervalt conform artikel 7:640a BW de aanspraak op wettelijke vakantiedagen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij je tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat bent geweest vakantie op te nemen. Voor bovenwettelijke vakantierechten – en voor (wettelijke) vakantierechten opgebouwd tot en met 2023 – geldt een vervalt termijn van 5 jaar.

Hoofdstuk 4: Inkomen

Het vaste salaris

4.1 Functiegroepen

Op basis van functiewaardering (ORBA-systematiek) is je functie ingedeeld in een van functiegroepen binnen Movares Nederland. Het overzicht van de functiegroepen vind je in bijlage 1.

Elke functiegroep is gekoppeld aan een salarisschaal met een minimum- en een (persoonlijk) maximumsalaris.

Het overzicht van de salarisschalen vind je in bijlage 2.

Voor de functiebeschrijving, -indeling en -toewijzing is met de OR een procedure afgesproken. Deze vind je op MINT.

4.2 Indeling in salarisschaal

Bij indiensttreding en bij overgang naar een hogere functie ontvang je in beginsel het minimum maandsalaris van de bij je functie behorende salarisschaal. Als je nog niet de deskundigheid en ervaring hebt die de functie vraagt, dan kun je in een lagere schaal (een "aanloopschaal") worden ingedeeld.

Het minimum uurloon bedraagt € 16,00 bruto.

4.3 Waarneming

Bij waarneming van een andere functie blijft je salaris gelijk. Ook als deze functie hoger is. Je ontvangt een toeslag vanaf de eerste dag van de waarneming als de waarneming langer dan een maand duurt.

De hoogte van deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen je eigen salaris en het salaris dat je zou ontvangen als je naar de waargenomen functie bevorderd zou worden.

4.4 Jeugdsalarissen

Movares kent geen jeugdschalen.

4.5 Eindejaarsuitkering

In de maand december ontvang je een uitkering van 2,5% van de som van de in het betreffende jaar verdiende maandsalarissen.

De Eindejaarsuitkering maakt vanaf 1 januari 2023 onderdeel uit van het Individueel Keuzebudget (IKB).

4.6 Vakantietoeslag

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.

In de maand mei ontvang je een vakantietoeslag ter grootte van 8% van de som van de in het vakantietoeslagjaar uitbetaalde maandsalarissen, inclusief de loondoorbetaling tijdens ziekte. Als je 21 jaar en ouder bent, geldt een minimum bruto-vakantietoeslag van € 1.585 per vakantietoeslagjaar (voor deeltijders naar rato). In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens sociale verzekeringswetten.

De Vakantietoeslag maakt vanaf 1 januari 2023 onderdeel uit van het Individueel Keuzebudget (IKB).

Het variabele salaris

4.7 Winstafhankelijke uitkering

- a. Werkgever kent afhankelijk van de bedrijfsresultaten als percentage van de bedrijfsopbrengsten (ROS) in een boekjaar een winstafhankelijke uitkering toe ter hoogte van een percentage van de som van de in het betreffende jaar genoten maandsalarissen:

ROS	Uitkering
Vanaf 6%	2%
Vanaf 7%	2,5%
Vanaf 8%	3%
Vanaf 9%	3,5%
Vanaf 10%	4%

Het totaal uit te keren bedrag aan winstafhankelijke uitkering voor Movares Nederland wordt vanaf boekjaar 2024 aan individuele medewerkers als volgt toegerekend:

- voor 50% op basis van de in het betreffende jaar genoten maandsalarissen
 - voor 50% als vast bedrag per medewerker naar rato van diens gemiddelde parttime percentage en aantal gewerkte maanden
- b. Bij de vaststelling van het onder lid a bedoelde ROS percentage wordt uitgegaan van bedrijfsresultaten en bedrijfsopbrengsten volgens de geconsolideerde winst- en verliesrekening van Movares Nederland BV.
- c. De winstafhankelijke uitkering is van toepassing op werknemers die in het betreffende kalenderjaar tenminste 6 maanden bij werkgever in dienst zijn geweest. Indien tot een winstafhankelijke uitkering wordt besloten, wordt deze uiterlijk in april van het daaropvolgende jaar uitbetaald, indien en voor zover de jaarrekening van de werkgever op dat moment is opgesteld.
- d. Indien de minimale financieringsnormen van Werkgever veranderen, treden partijen in overleg over aanpassing van de winstafhankelijke uitkering met als uitgangspunt een uitkering van 0,5% vanaf 3% ROS en steeds per procent hogere ROS oplopend met een 0,5% hogere uitkering met als maximum een uitkering van 4%.
- e. Om de handel in certificaten te bevorderen, kan Werkgever de winstafhankelijke uitkering uitkeren in de vorm van certificaten in plaats van geld. Uitgangspunt is dat een medewerker het ene jaar de winstafhankelijke uitkering in certificaten en het andere jaar in geld ontvangt.

Beoordeling en salarisaanpassing

4.8 Beoordeling

Er vindt minimaal één keer per jaar een gesprek plaats met je leidinggevende waarin je functioneren wordt beoordeeld. Daarbij is een beoordelingsregeling en een bezwarenprocedure van toepassing (zie MINT). Van de resultaten van je beoordeling ontvang je een afschrift.

4.9 Salarisverhoging

Op basis van je beoordeling wordt je salaris op 1 januari van het volgend jaar aangepast. De aanpassing vindt plaats volgens onderstaande staffel. Je komt voor deze verhoging in aanmerking als je in het beoordelingsjaar tenminste een half jaar voor Werkgever hebt gewerkt.

Als je het maximum van je schaal hebt bereikt, kun je doorgroeien naar het "persoonlijk maximum" van de schaal. Dat kan alleen als je beoordeling 'zeer goed' of 'excellent' is.

De verhoging vindt plaats over het maximum maandsalaris van je salarisschaal totdat het (persoonlijk) maximum van de schaal is bereikt.

Tot maximum		Tot persoonlijk maximum		
Uitkomst van de beoordeling	Van het maximum salaris			
	Min.	Max.	Min.	Max.
Onvoldoende, Matig	0%		0%	
Goed	1%	3%	0%	0%
Zeer goed	2%	4%	0%	3%
Excellent	3%	6%	1%	4%

Je doorgroei wordt bepaald aan de hand van (het behalen van) afgesproken ontwikkeldoelstellingen, beoordeling van je prestatiedoelen en je actuele salaris- en marktpositie.

Gesprekken over je salarisdoorgroei zijn losgekoppeld van de reguliere beoordelingsgesprekken.

Voor medewerkers die zich meer dan gemiddeld ontwikkelen is een extra doorgroei door het jaar heen mogelijk.

4.10 Loopbaangesprek

Naast je jaarlijkse beoordelingsgesprek heb je eenmaal in de drie jaar een loopbaangesprek met je leidinggevende

4.11 Promotie

Als je een overstap maakt naar een hoger ingedeelde functie (promotie) ontvang je een salarisverhoging van minimaal 3% van het maximum maandsalaris van de nieuwe salarisschaal.

Dit geldt niet als je eerst in een "aanloopschaal" wordt geplaatst. In dat geval ontvang je de verhoging op het moment dat je in de schaal wordt geplaatst die bij de hogere functie hoort.

4.12 Demotie

Als je je functie niet meer naar behoren kunt uitoefenen, dan zal Werkgever in overleg met jou onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor een beter passende functie. Mocht daar uitkomen dat je in een functie met een lagere salarisschaal wordt geplaatst, dan ontvang je het loon dat hoort bij de nieuwe functie met een toeslag die in drie jaar wordt afgebouwd. De afnemende toeslag op het salaris bedraagt 75%, 50% respectievelijk 25% van het salarisverschil. Vanaf het vierde jaar ontvang je geen toeslag meer. Procedures voor (onvrijwillige) demotie zijn in overleg met de OR vastgesteld en vind je op MINT.

Werken buiten de normale werktijden

4.13 Algemeen

Als het nodig is ben je gehouden ook buiten de normale werktijden te werken. Werkgever zal daarbij de wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze cao en de redelijkheid in acht nemen

4.14 Werken op inconvenientie tijdstippen

Als je in opdracht van Werkgever werkt op tijdstippen die vallen in weekenden, feestdagen of buiten de normale werktijden van 07.30 tot 18.00 uur, dan kom je in aanmerking voor een toeslag.

De toeslag bestaat uit een percentage van het uursalaris:

	00.00-07.30	07.30-18.00	18.00-24.00
ma	90%	-	40%
di/wo/do/vrij	40%	-	40%
zat	90%	90%	90%
zon	90%	90%	90%
feest	90%	90%	90%

Er geldt voor de toeslag een minimum uursalaris € 16,00.

Als je hebt gewerkt tussen 00.00 en 07.30 uur en tussen 18.00 en 24.00 uur op maandag tot en met vrijdag geldt de toeslag alleen als je werkzaamheden zijn begonnen voor 07.00 uur, respectievelijk zijn beëindigd na 18.30 uur.

4.15 Overwerk

Er is sprake van overwerk als je in opdracht van Werkgever extra uren werkt buiten de geldende reguliere werktijden. Overwerk wordt op weekbasis vastgesteld, waarbij incidentele afwijkingen van de reguliere werktijden van een half uur of minder per dag niet worden meegeteld.

De werknemer in salarisschaal A (1) tot en met I (9) maakt aanspraak op compensatie van overuren naar keuze:

1. in tijd in een verhouding één-op-één; of
2. in geld, vermeerderd met een toeslag. De toeslag bestaat uit een percentage van het uursalaris:

	00.00-07.30	07.30-18.00	18.00-24.00
ma	40%	40%	40%
di/wo/do/vrij	40%	40%	40%
zat	40%	40%	40%
zon	40%	40%	40%
feest	60%	60%	60%

De toeslag is inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en verlofaanspraken.

Je keuze maak je in overleg met je leidinggevende. Er geldt voor de berekening van de toeslag een minimum uursalaris van

€ 16,00. De compensatie in vrije tijd dien je zo spoedig mogelijk – in ieder geval uiterlijk binnen drie maanden na het verrichten van overwerk – op te nemen.

De werknemer in salarisschaal J (10) en hoger heeft geen recht op compensatie van overwerk. In bijzondere omstandigheden kan je leidinggevende een compensatie van overwerk geven als er sprake is van voorzienbaar, omvangrijk en langduriger werken dan de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

Naast de compensatie van je overuren kun je eventueel ook aanspraak maken op een toeslag voor het werken op
inconveniente uren.

4.16 Meeruren bij deeltijdwerk

Als je in deeltijd werkt en in opdracht van Werkgever op reguliere werktijden van een voltijd werknemer meer uren werkt, dan krijg je deze meeruren uitbetaald tegen het normale uursalaris, verhoogd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en verlofaanspraken.

Voor meeruren die buiten de reguliere werktijden van een voltijd werknemer vallen, maak je aanspraak op een overwerktoeslag.

4.17 Vergoeding bereikbaarheidsdienst

Er is sprake van bereikbaarheidsdienst als je tussen twee elkaar opvolgende diensten bereikbaar moet zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden zo spoedig mogelijk te komen werken. Eén bereikbaarheidsdienst duurt maximaal 24 uur.

Voor een bereikbaarheidsdienst ontvang je de volgende vergoeding:

- maandag 18.00 uur tot vrijdag 24.00 uur: € 25,00
- zaterdag 00.00 uur tot en met maandag 07.30 uur, alsmede zon- en feestdagen: € 50,00
- Op vooraf aangevraagde vakantiedagen: € 50,00

Als je wordt opgeroepen kun je de gewerkte uren – met minimaal een half uur – in tijd compenseren of laten uitbetalen. Reistijd geldt als gewerkte tijd.

Uitkeringen in bijzondere gevallen

4.18 Jubileumgratificatie

Als je 12 ½, 25 of 40 jaar in dienst bent, ontvang je een (van inhoudingen vrijgestelde) uitkering.

Bij 12 ½ jaar is deze uitkering gelijk aan een kwart van je maandsalaris. Bij 25 of 40 jaar in dienst is de uitkering gelijk aan één maandsalaris.

Voor deeltijdwerkers wordt de jubileumgratificatie naar evenredigheid vastgesteld door middel van de deeltijdfactoren die per periode gelden. Dit houdt in dat de jaren waarin je in voltijd werkzaam bent geweest volledig meetellen en de jaren waarin je in deeltijd werkzaam bent geweest, op basis van het deeltijdpercentage meetellen voor de berekening van gratificatie.

4.19 Afscheidsuitkering

Als je voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd een 25- of 40-jarig dienstjubileum zou hebben gevierd, ontvang je bij eerder ontslag als gevolg van volledige arbeidsongeschiktheid of vervroegd pensioen een afscheidsuitkering. Als voorwaarde geldt dat je het dienstjubileum zou hebben bereikt binnen 5 jaar na de datum van je ontslag. De afscheidsuitkering is een pro rata jubileumgratificatie.

4.20 Uitkering bij overlijden

In geval je komt te overlijden ontvangen je nabestaanden met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 674 BW een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bedraagt driemaal het laatstgenoten pensioengevend maandinkomen.

Hoofdstuk 5: Bedrijfsregelingen

5.1 Individueel Keuzebudget (IKB)

Om je arbeidsvoorwaardenpakket optimaal af te stemmen op je persoonlijke wensen en op maat te maken, kun je gebruik maken van het IKB.

Het Individueel Keuzebudget bestaat uit geld en omvat de vakantie- en eindejaarsuitkering en de waarde van 5 bovenwettelijke vakantiedagen. Het budget bouw je maandelijks op. Dat wil zeggen dat je IKB maandelijks in AFAS wordt verhoogd met 8% vakantietoeslag en 2,5% eindejaarsuitkering (in totaal 10,5 % van je maandsalaris) en met 1/12 deel van de waarde van 5 verlofdagen. Uit je IKB kan je vervolgens kiezen uit bepaalde doelen.

Budget	Doelen
Vakantietoeslag 8% Eindejaarsuitkering 2,5% 5 bovenwettelijke vakantiedagen	Salaris en/of Verlof*

* Je kunt vanuit je IKB jaarlijks maximaal 15 verlofdagen kopen.
Meer informatie over het IKB vind je op MINT.

5.2 Vergoeding kosten

De kosten die je maakt ten behoeve van Werkgever worden – in redelijkheid en ter beoordeling van Werkgever – aan je vergoed.

5.3 Bedrijfsregelingen

Movares Nederland kent een interne regeling voor onder andere:

- studiekosten
- woon-werkverkeer
- woon-projectverkeer
- autogebruik
- verhuis- en transportkosten
- pensionkosten

De bedrijfsregelingen vind je op MINT

5.4 Ziektekostenverzekering

Movares Nederland kent een collectieve ziektekostenverzekering waaraan je kunt deelnemen. Zie voor meer informatie over de collectieve ziektekostenverzekering bij Movares Nederland op MINT.

Hoofdstuk 6: Ziekte en arbeidsongeschiktheid

6.1 Eerste en tweede ziektejaar

- a. Als je door ziekte verhinderd bent je werk te doen heb je gedurende het eerste ziektejaar aanspraak op 100% van je maandinkomen en gedurende het tweede ziektejaar 70 % van je maandinkomen.
- b. Onder het maandinkomen wordt verstaan je bruto maandsalaris, zoals dat geldt op de dag voorafgaand aan je eerste ziektedag. Tevens valt onder het maandinkomen de gemiddeld per dag genoten toeslag voor het werken op inconvenientie uren berekend over een periode van twaalf maanden voorafgaand aan je eerste ziektedag.
- c. Je vakantietoeslag ontvang je in de maand mei en je eindejaarsuitkering in de maand december.*
- d. Als je dienstverband eindigt op een moment vóór het einde van het tweede ziektejaar dan eindigt op dat moment tevens de verplichting van Werkgever tot loondoorbetaling.

*De vakantietoeslag en eindejaarsuitkering maken vanaf 1 januari 2023 onderdeel uit van het Individueel Keuzebudget (IKB)

6.2 Gedragsregels

Tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn zowel Werkgever als jij verantwoordelijk voor de re-integratie. Er gelden daarvoor een aantal gedragsregels. Deze vind je in bijlage 4.

6.3 Verhaalsrecht bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Het kan zijn dat Werkgever de loonschade bij ziekte en arbeidsongeschiktheid kan verhalen op een derde. In dat geval ben je verplicht alle relevante gegevens die verband houden met het kunnen uitoefenen van het verhaalsrecht te verstrekken aan Werkgever.

Hoofdstuk 7: Pensioen

7.1 Pensioenregeling

- a Voor de looptijd van deze cao is de pensioenregeling van kracht zoals opgenomen in de door Movares Nederland met de Stichting Pensioenfonds Rail & OV (PF Rail & OV) gesloten overeenkomst. Een pensioenreglement maakt deel uit van deze overeenkomst en kun je opvragen bij Movares Nederland of PF Rail & OV.
- b Op het pensioengevend inkomen wordt bij werknemers een pensioenpremie ingehouden. Van de totaal af te dragen pensioenpremie wordt 1/3de deel gefinancierd door werknemers en 2/3de deel door de Werkgever met inachtneming van de geldende franchise.
- c Op het pensioengevend inkomen wordt een premie ingehouden met betrekking tot de inkomensverzekering bij arbeidsongeschiktheid overeenkomstig de door Movares Nederland met PF Rail & OV gemaakte afspraken.

7.2 Vervroegd uittreden

Als overbrugging naar de AOW leeftijd kunnen medewerkers gebruik maken van de mogelijkheden die het Pensioenakkoord biedt voor vervroegd uittreden, met als elementen:

- Maximale RVU vrijstelling om het medewerkers mogelijk te maken 3 jaar voor de AOW-gerechtigde datum te kunnen stoppen met werken.
- Verlofsparen tot maximaal 100 weken om in te zetten voor een vervroegde pensionering.

Movares Nederland heeft deze elementen uitgewerkt in een bedrijfsregeling.

Movares Nederland B.V.



FNV



CNV



VHS Railprofessionals



CAO Bijlagen

Bijlagen

1. Functiegroepen
2. Salarisschalen
3. Overgangsmaatregelen
4. Ziekte en arbeidsongeschiktheid
 - a. Gedragsregels

Bijlage 1: Functiegroepen

Functiegroep (orbapunten)	Business/Klant	
	Projectmanagement	Advies
12 / L (280–315)	Senior Projectmanager Senior Productmanager	Consultant
11 / K (250–280)	Projectmanager Productmanager	Senior Adviseur
10 / J (220–250)	Senior Projectleider	Medior Adviseur
9 / I (195–220)	Projectleider Sr Projectcoördinator	Adviseur
8 / H (170–195)	Trainee /Jr Projectleider Projectcoördinator	Trainee / jr Adviseur
7 / G (150–170)	Jr Projectcoördinator	X
6 / F (130–150)	X	X
5 / E (110–130)	X	X
4 / D (90–110)	X	X

	Expertise (Product)	Staf & Leiding
	Technisch Specialist	
	Senior Technisch Specialist II	Afdelingsmanager
	Senior Technisch Specialist	Senior Business Controller Bedrijfsjurist
	Medior Technisch Specialist	Business Controller
	Technisch Specialist	Controller
ur	Trainee / Jr Technisch Specialist	
	X	Directiesecretaresse
	X	Secretaresse
	X	X
	X	X

Bijlage 2: Salarisschalen

De salarisschalen komen overeen met de functiegroepen genoemd in bijlage 1.

De genoemde maandsalarissen zijn afgerond op hele euro's.

De salarissen en salarisschalen worden structureel verhoogd met 3,5% op 1 januari 2025.

Salarisschalen per 1 juli 2024

Schaal	Minimum	Maximum	Persoonlijk maximum
A/1			
B/2	2397	3071	3242
C/3	2479	3184	3394
D/4	2594	3331	3553
E/5	2713	3518	3785
F/6	2862	3791	4083
G/7	3010	4086	4413
H/8	3204	4516	4922
I/9	3549	5118	5653
J/10	3994	6040	6686
K/11	4497	7321	8222
L/12	5049	8901	9974

Salarisschalen per 1 januari 2025

Schaal	Minimum	Maximum	Persoonlijk maximum
A/1			
B/2	2481	3178	3355
C/3	2566	3295	3513
D/4	2685	3448	3677
E/5	2808	3641	3917
F/6	2962	3924	4226
G/7	3115	4229	4567
H/8	3316	4674	5094
I/9	3673	5297	5851
J/10	4134	6251	6920
K/11	4654	7577	8510
L/12	5226	9213	10323

Bijlage 3: Overgangsmaatregelen

Er zijn geen overgangsmaatregelen van toepassing.

Bijlage 4: Ziekte en arbeidsongeschiktheid

4a: Gedragsregels tijdens ziekte

Tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn zowel Movares Nederland als jezelf verantwoordelijk voor je re-integratie. Er gelden daarvoor een aantal gedragsregels.

- a. De inspanningen voor je re-integratie zijn primair gericht op terugkeer in je eigen functie en bij het ontbreken daarvan op een andere functie (intern of extern). Indien nodig – en zo mogelijk – wordt een functie aangepast op je beperkingen. Bij herplaatsing op een lagere functie geldt een geleidelijke aanpassing aan het bijbehorende nieuwe (lagere) salaris.
- b. Je bent verplicht je te houden aan de door Movares Nederland met de OR overeengekomen gedragsregels bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie.
- c. Onverminderd het gestelde onder sub b ben je verplicht Movares Nederland onmiddellijk in kennis te stellen van elke beslissing van de UWV in de uitvoering van WAO, WIA en WW.
- d. Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, geldt dat jij en Movares Nederland zich maximaal zullen inspannen om een passende functie te vinden. Het uitgangspunt daarbij is voortzetting van het dienstverband met Movares Nederland. Mocht dit niet mogelijk zijn dan zal Movares je zo goed mogelijk ondersteunen bij het vinden van passende werkzaamheden buiten Movares Nederland.

movares  smart
urban
engineering