

ARBEIDSVOORWAARDEN

COVRA N.V.

gevestigd te

NIEUWDORP

1 januari 2025 - 31 december 2027

Rapport nummer : 21.122
Revisie : 2.0
Datum : 23 juni 2026

© 2026. CAO partijen en de AWWN

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 evenals van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWWN) te Den Haag.

Protocol

Tussen

COVRA N.V. te Nieuwdorp

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 DEFINITIES	p.5
ARTIKEL 2 INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST	p.6
ARTIKEL 3 OPZEGGING	p.6
ARTIKEL 4 VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN, MILIEU	p.6
ARTIKEL 5 DAGDIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	p.7
ARTIKEL 6 CONTINU ROOSTER EN ARBEIDSDUUR	p.7
ARTIKEL 7 BELONING EN TOEPASSING SALARISSCHALEN	p.9
ARTIKEL 8 PLOEGENTOESLAG	p.10
ARTIKEL 9 CONSIGNATIE EN BESCHIKBAARHEID (DAGDIENST)	p.10
ARTIKEL 10 VAKANTIETOESLAG	p.11
ARTIKEL 11 DIENSTTIJDUITKERING	p.12
ARTIKEL 12 OVERLIJDENSUITKERING	p.12
ARTIKEL 13 BIJDRAGE ZORGPREMIE	p.13
ARTIKEL 14 OVERWERK	p.13
ARTIKEL 15 VERSCHOVEN UREN	p.14
ARTIKEL 16 AFWEZIGHEIDSTOESLAG	p.14
ARTIKEL 17 EXTRA OPKOMST	p.14
ARTIKEL 18 VAKANTIE	p.15
ARTIKEL 19 BIJZONDER VERLOF	p.16
ARTIKEL 20 ARBEIDSONGESCHIKTHEID	p.17
ARTIKEL 21 DUUR EN OPBOUW WW/WGA	p.18
ARTIKEL 22 PENSIOENREGELING	p.18
ARTIKEL 23 BIJDRAGE PARTICIPATIEWET	p.19
ARTIKEL 24 VAKBONDSWERK	p.19
ARTIKEL 25 FIT OVER DE FINISH	p.20
ARTIKEL 26 ALGEMENE VERPLICHTINGEN PARTIJEN	p.20
ARTIKEL 27 WERKGEVERSBIJDRAGE	p.21
ARTIKEL 28 WETTELIJKE WIJZIGINGEN	p.21
ARTIKEL 29 VAKBONDSCONTRIBUTIE	p.21
ARTIKEL 30 BIJDRAGE INTERNATIONAAL SOLIDARITEITSFONDS	p.21
ARTIKEL 31 STRUCTUUR EN FUNCTIEGEBOUW	p.22
ARTIKEL 32 ROOSTERSYSTEMATIEK	p.22
ARTIKEL 33 DUUR VAN DE CAO	p.22
BIJLAGEN	p.23

ARTIKEL 1 DEFINITIES

1. werkgever:

COVRA N.V. gevestigd te Nieuwdorp (gemeente Borsele)

2. vakbond:

FNV, gevestigd te Utrecht.

3. werknemer:

het personeelslid in loondienst van de werkgever (ingedeeld in functie schalen 1 t/m 16)

4. week:

een periode van 7 dagen, beginnend op maandag en eindigend op de zondag daaropvolgend.

5. dag:

een periode van 24 uren

6. dienstrooster:

een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.

7. roostervrije dag:

een dag waarop een werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster vrij van dienst is.

8. feestdagen:

Nieuwjaarsdag, Koningsdag (of de dag die voor de viering daarvan is aangewezen), 5 mei, Goede Vrijdag, 1^e en 2^e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^e Pinksterdag, 1^e en 2^e Kerstdag. Een feestdag begint om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur.

9. basis maandsalaris:

het overeengekomen vaste maandelijkse bruto salaris, exclusief toeslagen.

10. basis uurloon:

het basis maandsalaris gedeeld door het aantal uren per maand

11. roosterinkomen:

basis maandsalaris + vakantietoeslag + ploegen toeslag.

12. OR:

de ondernemingsraad van de werkgever

13. AOW-gerechtigde leeftijd:

leeftijd als bedoeld in art. 7a van de Algemene Ouderdomswet, waarop het recht op AOW ontstaat.

14. verschoven uren:

de uren gedurende welke in opdracht c.q. op verzoek van de werkgever wordt gewerkt, anders dan voor een invaldienst (art. 6), buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster, zonder dat de daarop aangegeven dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.

15. overwerk:

de uren gedurende welke in opdracht c.q. op verzoek van de werkgever wordt gewerkt, anders dan voor een invaldienst (art. 6), buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster en waarmee de voor de werknemer geldende arbeidstijd wordt overschreden. Hieronder vallen ook de uren die een vakbondskaderlid als delegatielid bij het CAO of regulier overleg besteedt en die buiten zijn normale dienstrooster vallen.

ARTIKEL 2 INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

De werknemer ondertekent samen met COVRA een arbeidsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst staat of deze geldt voor bepaalde of onbepaalde tijd. De CAO is onderdeel van de arbeidsovereenkomst. De wettelijke proeftijd geldt.

ARTIKEL 3 OPZEGGING

In artikel 7:672 BW staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. Deze bepalingen gelden voor het opzeggen van de arbeidsverhouding tussen de werkgever (COVRA) en de werknemer.

Daarnaast eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Opzeggen is in dat geval niet nodig.

ARTIKEL 4 VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU

1. De werkgever zal zodanige werkomstandigheden scheppen dat aan de gezondheid zo min mogelijk afbreuk wordt gedaan en waarin de werknemer zijn bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en waar mogelijk in staat gesteld wordt verantwoordelijkheden te dragen.

2. De werkgever is, met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden en de Arbowet, verplicht instructies betreffende veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn in het bedrijf te ontwerpen en in te voeren.
3. Overtreding van deze instructies leidt tot een schriftelijke waarschuwing en een aantekening in het personeelsdossier. Herhaaldelijke overtredingen en grove overtredingen van deze instructies evenals overtredingen van wettelijke voorschriften kunnen leiden tot ontslag op staande voet. Verder is de werkgever bevoegd een werknemer die de regels overtreedt, te sanctioneren overeenkomstig de regels zoals opgenomen in de gedragscode en ethische waarden (bijlage van het Huishoudelijk Reglement, HHR).

ARTIKEL 5 DAGDIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. De werknemer werkt in een dagdienstrooster dat een tijdvak omvat van één werkweek en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
2. In dagdienst wordt, op aangeven van de werkgever, gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 08.30 uur en 17.00 uur.
3. Indien in het dagdienstrooster arbeid na 22.00 uur verricht wordt, worden ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van de dagdienst de volgende dag evenveel roosteruren vrijaf gegeven, als er na 22.00 uur arbeid is verricht.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling m.b.t. het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin overplaatsing plaatsvond. Algemene dienstroosterwijzigingen kunnen slechts plaatsvinden in overleg met betrokken werknemers en na instemming van de OR.
5. Reistijd is gelijk aan werktijd indien de werknemer op verzoek van de werkgever reist in het kader van aan hem opgedragen werkzaamheden. Reistijd is geen werktijd indien het woon-werkverkeer betreft of het bezoek aan conferenties, symposia, beurzen, opleidingen. Lunch, dinertijd en verblijf tijdens de zakelijke reizen wordt niet gerekend als werktijd.

ARTIKEL 6 CONTINU ROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. De werknemer werkt in een continu rooster dat een normale arbeidstijd aangeeft van gemiddeld 40 uur per week in een periode van 12 weken en waarin ochtend-, middag- en nachtdiensten, dagdienst, sleuteldienst en reservedienst zijn opgenomen. De werktijden binnen de ploegendiensten zijn: ochtenddienst: 06.30u - 15.30u; middagdienst: 14.30u - 23.30u; nachtdienst: 22.30u - 07.30u; sleuteldienst: 08.30u - 18.00u en dagdienst: 08.30 u - 17.00u.
2. In het continu rooster wordt aangegeven wanneer een werknemer geconsigneerd is ten behoeve van de reservedienst. De werknemer dient er zorg voor te dragen dat hij na oproep binnen één uur op het werk aanwezig kan zijn. Een oproep om als reserve in te vallen voor een ochtend-, middag-, nacht- of sleuteldienst zal echter

zo vroeg als praktisch mogelijk is, worden gedaan. Voor iedere ingevallen dienst worden 8 uren bijgeschreven op verlofuren tegoed.

Voor het werken op de gewijzigde werktijden wordt een toeslag betaald en voor het meer gewerkte uur wordt het uur met de overwerktoeslag uitbetaald. Per volledig ingevallen dienst bedraagt de beloning:

- a. Voor het invallen van een ochtenddienst op dinsdag tot en met vrijdag wordt:
 - voor 2 uur verschoven werktijd: een toeslag van 40% betaald
 - voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 40% betaald
- b. Voor het invallen van een ochtenddienst op maandag wordt:
 - Voor 2 uur verschoven werktijd: een toeslag van 100% betaald
 - Voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 40% betaald
- c. Voor het invallen van een middagdienst op maandag tot en met donderdag wordt:
 - Voor 5,5 uur verschoven werktijd: een toeslag van 40% betaald
 - Voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 40% betaald
- d. Voor het invallen van een middagdienst op vrijdag wordt:
 - Voor 5,5 uur verschoven werktijd: een toeslag van 100% betaald
 - Voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 100% betaald
- e. Voor het invallen van een nachtdienst op maandag tot en met donderdag wordt:
 - Voor 8 uur verschoven werktijd: een toeslag van 40% betaald
 - Voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 40% betaald
- f. Voor het invallen van een nachtdienst op vrijdag wordt:
 - Voor 8 uur verschoven werktijd: een toeslag van 100% betaald
 - Voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 100% betaald
- g. Voor het invallen van een ochtend-, middag- of nachtdienst op zaterdag, zondag of feestdagen wordt:
 - Voor 8 uur verschoven werktijd: een toeslag van 100% betaald
 - Voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 100% betaald.
- h. Voor het invallen van een sleuteldienst op maandag tot en met donderdag wordt 1 uur overwerk met een toeslag van 40% uitbetaald. Voor het invallen van een sleuteldienst op vrijdag wordt 1 uur overwerk met een toeslag van 100% uitbetaald.

Wanneer voor de invalnachtdienst arbeid na 22.30 uur wordt verricht, worden ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van de dagdienst de volgende dag evenveel roosteruren vrijaf gegeven als er na 22.30 uur arbeid is verricht.

3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Algemene dienstrooster wijzigingen kunnen slechts plaatsvinden na instemming van de OR.
4. Het is de intentie dat tijdens feestdagen wordt gewerkt met een minimum bezetting (o.a. geen sleuteldienst), zodat zoveel mogelijk werknemers vrij zijn.
5. Indien een werknemer in continudienst volgens zijn dienstrooster op een feestdag moet werken, wordt per uur 100% toeslag betaald.

ARTIKEL 7 BELONING EN TOEPASSING SALARISSCHALEN

Per 1 januari 2026 worden de salarisschalen toegepast volgens bijlage II. Jaarlijks worden deze verhoogd volgens hetgeen bepaald is in lid 5 van dit artikel.

1. A. de functies van werknemers zijn ingedeeld volgens het functiegebouw. Per functie is een functie omschrijving beschikbaar die is opgenomen in het functiegebouw dat onderdeel uitmaakt van het kwaliteitssysteem. Deze indeling kan in overleg tussen de vakverenigingen en werkgever worden aangepast aan de actuele situatie binnen het bedrijf.
B. bij het vaststellen van de basis maandsalarissen wordt gebruik gemaakt van de schalen genoemd in bijlage II van deze CAO.
C. Werknemers die nog niet over de kundigheden en kennis beschikken die voor de vervulling van de functie wordt vereist kunnen in een lagere schaal ingedeeld worden.
2. Functiejaar verhogingen:
Eenmaal per jaar en wel per 1 januari ontvangt de vak volwassen werknemer de bij de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld, behorende periodieke verhoging. De werknemer die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst is getreden dan wel op of na 1 oktober van enig jaar in een nieuwe functies is gestart, komt niet voor een periodiek per 1 januari daaropvolgend in aanmerking. Tot en met trede 94 bestaat een periodieke verhoging uit 2 treden. Vanaf trede 95 bestaat een periodieke verhoging uit 1 trede. Bij verlenging van de arbeidsovereenkomst (doorgaans naar onbepaalde tijd na 12 maanden dienstverband) wordt er één extra periodiek toegekend, tenzij er sprake is van een salaris schaalwijziging.
3. Indeling in een hogere functiegroep:
In geval van indeling van een vak volwassen werknemer in een hogere functiegroep, behoort de betrokken werknemer het naast hogere salarisschaal in de voor hem geldende salarisgroep, doch tenminste het salaris dat in de nieuwe groep bij groep bij 1 functiejaar behoort, te ontvangen.
4. Plaatsen in een andere functie:
Het roosterinkomen van een werknemer, die op grond van bedrijfsorganisatorische redenen in een andere functie wordt geplaatst, zal volledig gehandhaafd blijven. Dit geldt niet voor een eventueel daarin opgenomen ploegentoeslag wanneer de functie niet in de volcontinu dienst verricht gaat worden. In deze situatie geldt dan artikel 8 lid 3 en 4.
5. Jaarlijkse aanpassing:
De salarisschalen worden jaarlijks per 1 januari van ieder jaar geïndexeerd volgens het CBS.
 - a. indexcijfer "Consumenten prijsindexcijfer - alle huishoudens (2015 = 100)" over de periode oktober - oktober van het voorafgaande jaar.

ARTIKEL 8 PLOEGENTOESLAG

1. Aan werknemers die in continudienst werken, wordt per volle maand ploegenarbeid een ploegentoeslag betaald van 25% van het basis maandsalaris.
2. In het ploegentoeslag percentage zijn begrepen alle inconveniënten die voortvloeien uit het werken volgens het continu rooster zoals genoemd in artikel 6 zoals werktijden in ochtend-, middag-, nacht- en sleuteldiensten, de pauzeregeling en de in het jaarrooster opgenomen consignatie in verband met de reservediensten.
3. Bij overplaatsing, op verzoek van werkgever, uit de continudienst naar de dagdienst bedraagt de ploegentoeslag nog gedurende de lopende en de twee daarop volgende maanden 25%, vervolgens vier maanden 20,5%, vier maanden 14,5%, drie maanden 8,5% en drie maanden 2,5%.
4. De som van het nieuwe basis maandsalaris en de tijdelijke toeslag mag niet meer bedragen dan de som van het basismaandsalaris en de ploegentoeslag voor de overplaatsing (zoals beschreven in artikel 8.3).

ARTIKEL 9 CONSIGNATIE EN BESCHIKBAARHEID (DAGDIENST)

Bedrijfsomstandigheden kunnen het noodzakelijk maken dat een werknemer buiten de normale arbeidstijden beschikbaar en/of bereikbaar moet zijn, anders dan voor de reservediensten zoals genoemd in artikel 6.2.

De indeling van werknemer in de verschillende consignatie en bereikbaarheidsdiensten is opgenomen in Bijlage IV Consignatie en beschikbaarheid. Deze indeling zal periodiek en wanneer daar aanleiding toe is door de Directie worden aangepast na overleg met de OR.

1. Incidentele consignatie
 - a. De werknemer dient ervoor zorg te dragen dat hij na oproep binnen één uur op het bedrijf aanwezig is.
 - b. De werkgever draagt er zorg voor dat er zo weinig mogelijk gebruik van deze regeling gemaakt moet worden.
 - c. De gewerkte uren worden vergoed conform artikel 14.
 - d. Voor de beschikbaarheid wordt een vergoeding gegeven van 1% op maandag t/m vrijdag en 2% op zaterdag, zon- en feestdagen per dag en van het basis maandsalaris.
2. Periodieke consignatie:
 - a. De werkgever kan de werknemer aanwijzen om consignatiedienst te verrichten. Tijdens consignatiedienst is de werknemer verplicht bereikbaar te zijn en na oproep binnen één uur op het bedrijf aanwezig te zijn.
 - b. Consignatiedienst wordt uitsluitend ingeroosterd voor afgebakende perioden en bedraagt maximaal 7 dagen per 4 weken, tenzij in overleg anders wordt afgesproken.
 - c. De werkgever houdt bij het inroosteren rekening met de wettelijke rust- en arbeidstijdenvoorschriften. De werknemer heeft recht op minimaal 11 aaneengesloten uren rust per 24 uur, tenzij de wet een uitzondering toestaat.
 - d. De vergoeding voor een consignatiedienst bedraagt 8% van het basis maandsalaris.
 - e. Indien de werknemer daadwerkelijk wordt opgeroepen tijdens de consignatie worden de gewerkte uren vergoed conform artikel 14.

- f. Voor de consignatie dient met betrokkenen een werkbare regeling te worden afgesproken, die nog wel uitvoerbaar is in de praktijk (zie voor afspraken hierover tevens artikel 32)
3. Incidentele bereikbaarheid:
- a. De werknemer dient er rekening mee te houden dat hij na oproep zo nodig binnen 4 uur op het bedrijf aanwezig moet kunnen zijn.
 - b. De gewerkte uren worden vergoed conform artikel 14.
 - c. Voor de incidentele bereikbaarheid wordt een bruto vergoeding betaald van € 164,- (2026) per maand. Dit bedrag zal worden aangepast aan de loonontwikkelingen zoals overeengekomen in artikel 7 lid 5.
4. Periodieke bereikbaarheid:
- a. De werkgever kan de werknemer aanwijzen om bereikbaarheidsdiensten te verrichten.
 - b. Bereikbaarheidsdienst wordt uitsluitend ingeroosterd voor afgebakende perioden en bedraagt maximaal 7 dagen per 4 weken, tenzij in overleg anders wordt afgesproken.
 - c. Tijdens bereikbaarheidsdienst is de werknemer verplicht bereikbaar te zijn en binnen 4 uur op het bedrijf aanwezig te zijn.
 - d. De werkgever houdt bij het inroosteren rekening met wettelijke rust- en arbeidsvoorschriften. De werknemer heeft recht op minimaal 11 aaneengesloten uren rust per 24 uur, tenzij de wet een uitzondering toestaat.
 - e. De vergoeding voor een bereikbaarheidsdienst is een bruto vergoeding van € 323,- (2026) per maand. Dit bedrag zal worden aangepast aan de loonontwikkelingen zoals overeengekomen in artikel 7 lid 5.
 - f. De gewerkte uren worden vergoed conform artikel 14.
 - g. Voor de bereikbaarheid dient met betrokkenen een werkbare regeling te worden afgesproken, die nog wel uitvoerbaar is in de praktijk (zie voor afspraken hierover tevens artikel 32)
5. Consultatie bereikbaarheid:
- a. De werknemer dient er rekening mee te houden dat hij telefonisch bereikbaar is voor consultatie.
 - b. Voor de consultatie bereikbaarheid wordt een bruto vergoeding betaald van € 200,- (2026) per maand. Dit bedrag zal worden aangepast aan de loonontwikkelingen zoals overeengekomen in artikel 7 lid 5.

ARTIKEL 10 VAKANTIETOESLAG

1. Bij de salarisbetaling over de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoeslag van 8% over het vakantiejaarinkomen.
2. Het vakantiejaarinkomen bestaat uit het genoten basis maandsalaris plus ploegentoeslag in de periode van 1 juni van het afgelopen jaar tot en met 31 mei van het huidige jaar.
3. Bij in- of uitdiensttreding wordt het vakantiejaarinkomen berekend vanaf het moment van indiensttreding c.q. tot het moment van uit dienst treden. Bij uit dienst treden wordt het vakantiegeld gelijktijdig met de laatste salarisbetaling uitbetaald.

ARTIKEL 11 DIENSTTIJDUITKERING

1. Indien de werknemer 25 jaar en 40 jaar in dienst is bij de werkgever ontvangt hij/zij een eenmalige uitkering ter grootte van een bruto maandsalaris, welk bedrag netto zal worden uitgekeerd.
2. Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, waarbij de medewerker nog geen 25 of 40 jaar in dienst is, wordt een eenmalige bruto uitkering verstrekt volgens onderstaand tabel.

De staffel in verband met de uitkering 25-jarig dienstverband:

Aantal dienstjaren tot AOW leeftijd:	Uitkering:
>10 ≤ 15 jaar	1/2 bruto salaris netto uitbetaald
>15 ≤ 20 jaar	3/4 bruto salaris netto uitbetaald
>20 ≤ 25 jaar	1 bruto salaris netto uitbetaald

De staffel in verband met het 40-jarig dienstverband:

Aantal dienstjaren tot AOW leeftijd:	Uitkering:
>25 ≤ 30 jaar	1/2 bruto salaris netto uitbetaald
>30 ≤ 35 jaar	3/4 bruto salaris netto uitbetaald
>35 ≤ 40 jaar	1 bruto salaris netto uitbetaald

3. Bij 40 dienstjaren of meer is reeds tweemaal een diensttijduitkering ontvangen en heeft de werknemer geen recht meer op een uitkering bij ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

ARTIKEL 12 OVERLIJDENSUITKERING

Indien de werknemer overlijdt, ontvangt de nabestaande c.q. erf-verkrijger(s) een overlijdensuitkering gelijk aan zesmaal het laatstverdiende bruto maandsalaris. Indien het overlijden plaats vindt tijdens het gebruik maken van één of andere vorm van bijzonder verlof, wordt het bruto maandsalaris gelijk gesteld aan het bruto maandsalaris dat werd genoten voordat gebruik gemaakt werd gemaakt van deze regeling. Voor de berekening van de overlijdensuitkering zal rekening worden gehouden met de fiscale vrijstellingen zoals genoemd in de wet.

ARTIKEL 13 BIJDRAGE ZORGPREMIE

Werkgever verstrekt een bijdrage van € 107,25 bruto per maand (2026) aan de werknemer als bijdrage aan de zorgpremie. Dit bedrag zal worden aangepast aan de loonontwikkelingen zoals overeengekomen in artikel 7 lid 5.

ARTIKEL 14 OVERWERK

1. Overwerk vindt plaats als de werknemer in opdracht van COVRA meer uren werkt dan de arbeidsduur volgens het voor hem geldende rooster.
2. Voor overwerk ontvangt de werknemer een vergoeding. De werknemer heeft in overleg met de leidinggevende de keuze tussen:
 - a. 100% compensatie in tijd en de toeslag in tijd
 - b. 100% compensatie in geld en de toeslag in geldAanspraak op vakantierechten mag niet in het gedrang komen door compenserende vrije tijd voor overwerk door collega's.
3. Voor overwerk ontvangt de werknemer de volgende toeslagen:
 - a. Op maandag tot en met vrijdag (niet zijnde feestdagen) per uur 40% toeslag;
 - b. Op vrijdag vanaf 17.00u tot en met maandag 08.30 uur alsmede op feestdagen: per uur 100% toeslag.De toeslag wordt berekend op basis van het bruto uurloon en altijd aan het einde van de volgende maand uitbetaald.
4. De werknemer ontvangt geen vergoeding voor overwerk als hij
 - a. Zelf de arbeidstijden mag kiezen in het geval van flexibele werktijden, tenzij dit uitdrukkelijk is afgestemd met leidinggevende
 - b. Een managementfunctie heeft
5. De werknemer die 10 jaar of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd staat en die de wens te kennen heeft gegeven niet meer te willen overwerken, wordt niet meer daartoe verplicht. Deze ontheffing geldt niet bij een onvoorziene bedrijfsstilstand of in een veiligheidsnoodsituatie.
6. Tijdens de maanden juli en augustus wordt een vakantiedienstrooster opgesteld, zodat alle werknemers zoveel als mogelijk op vakantie kunnen. Indien als gevolg van dit vakantierooster sprake is van incidenteel overwerk of invallen in continudienst, zal dit overwerk niet worden vergoed overeenkomstig hiervoor genoemd in lid 2, maar in het rooster worden gecompenseerd. Gedurende deze periode wordt het verschil tussen het werkelijk aantal gewerkte uren en het gemiddelde aantal te werken uren van 40 uur per week gerekend als zijnde verlof. Indien er in het vakantiedienstrooster overwerk ontstaat door bijvoorbeeld ziekte of verlof dat is aangevraagd na vaststelling van het vakantierooster, wordt dit overeenkomstig artikel 6 vergoed. Opname van verlof in de ploeg is na vaststelling van het vakantiedienstrooster niet toegestaan.

Als gevolg van het deelnemen aan cursussen kunnen incidenteel dienstrooster aanpassingen plaatsvinden. Indien nodig wordt de reservedienst ingezet.

ARTIKEL 15 VERSCHOVEN UREN

1. Werknemers die op verzoek van de werkgever arbeid verrichten buiten de normale tijdstippen, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, ontvangen per verschoven uur de volgende toeslagen:

Tijdstip	Vergoeding per uur in % van uurloon
Van maandag t/m vrijdag tussen 17.00 uur en 8.30 uur	40%
Van vrijdag 17.00 uur t/m maandag 8.30 uur	100%

2. Tijdens de maanden juli en augustus wordt een zodanig rooster opgesteld waarbij men er rekening mee houdt dat alle werknemers zoveel als mogelijk op vakantie kunnen. Indien als gevolg van dit vakantierooster sprake is van incidenteel overwerk of invallen in continudienst, zullen de eventueel daaruit voortvloeiende verschoven uren niet worden vergoed overeenkomstig het hiervoor genoemde lid 1, maar in het rooster worden gecompenseerd. Gedurende deze periode wordt het verschil tussen het werkelijk aantal te werken uren en het gemiddeld aantal te werken uren van 40 uur per week gerekend als zijnde verlof. Indien er in het vakantiedienstrooster verschoven uren ontstaan door bijvoorbeeld ziekte of verlof dat is aangevraagd na vaststelling van het vakantierooster, wordt dit overeenkomstig artikel 6 vergoed.
3. Dit artikel is niet van toepassing op management functies.

ARTIKEL 16 AFWEZIGHEIDSTOESLAG

Dit artikel vervalt per 1 januari 2027.

Wanneer de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden moet verrichten met directe betrekking op afvalinzameling, waardoor het onmogelijk is om de nacht thuis door te brengen wordt een bruto afwezigheidsvergoeding betaald van € 23 per nacht vallend op maandag t/m vrijdagnacht, € 35 per zaterdagnacht en € 46 per zondagnacht (van zondag op maandag). Deze regeling geldt alleen voor werkzaamheden die direct met de inzameling van afval te maken hebben.

ARTIKEL 17 EXTRA OPKOMST

1. De werknemer die voor het verrichten van werkzaamheden, in opdracht van de werkgever, een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt daarvoor per opkomst een bruto vergoeding over zijn basis maandsalaris van: 1% op maandag tot en met vrijdag en 1,5% op zaterdag, zondag en feestdagen
2. De werknemer ontvangt daarnaast een vergoeding voor extra gemaakte reiskosten voor deze extra opkomst.
3. Er is geen sprake van een extra opkomst in de situaties zoals beschreven in de artikelen 14.6 en 15.2 (zomervakantierooster).
4. Dit artikel is niet van toepassing op management functies.

ARTIKEL 18 VAKANTIE

1. De werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft - met behoud van het basis maandsalaris plus vaste toeslagen - recht op 352 vakantie-uren bij een fulltime dienstverband (40-urige werkweek). Parttime werknemers hebben recht op een pro rata aanspraak. Het vakantiejaar loopt parallel aan het kalenderjaar. Vakantiedagen worden per 1 januari van het kalenderjaar bijgeschreven.
2. Als de werknemer zijn wettelijke vakantiedagen niet tijdig (uiterlijk 30 juni van het opvolgende kalenderjaar) opneemt, vervallen deze, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat was vakantie op te nemen (bijvoorbeeld in het geval van ziekte). Dit is conform wettelijke bepalingen, werknemer wordt hiervan tijdig op de hoogte gebracht (informatieplicht werkgever).
3. Voor de werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, wordt het aantal vakantie-uren berekend in evenredigheid met de diensttijd.
4. Het is de werknemer toegestaan om een (openstaand) vakantiesaldo te hebben van maximaal 100 dagen of 800 uur bij een fulltime dienstverband. Voor parttime werknemers is dit naar rato van de parttime factor. Voor de werknemer die extra vakantie-uren heeft gehad door afschaffing van de regeling om op basis van gespaarde vakantie-uren eerder met pensioen te kunnen gaan (zie lid 8 van dit artikel), geldt dat het saldo van 800 uur verhoogd mag worden met 5 maal deze persoonlijke toeslag.
5. Indien de werknemer de in lid 2 genoemde wettelijke vakantiedagen niet opneemt of het onder punt 6 genoemde saldo overschrijdt, is de werkgever gerechtigd om het restant van deze niet opgenomen vakantie-uren vast te stellen. De werknemer is dan verplicht om voor deze niet opgenomen vakantie-uren op het door werkgever vastgestelde tijdstip vakantie op te nemen.
6. Per 1-1-2008 is het aantal vakantie-uren volgens lid 1 verhoogd met 32 extra uren tot 352 verlofuren. Dit als compensatie voor het afschaffen van de ouderdomsverlofdagen. Voor de werknemer die op 1-1-2008 in dienst was bij werkgever is er per 1-1-2008 een aanvullende compensatieregeling afgesproken. Voor zover werknemer niet in staat is om op basis van deze 32 uur per jaar deze 1010 uur te halen in de periode van 1-1-2008 tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd, ontvangt hij sindsdien een vaste toeslag in uren bovenop de aanspraak vakantie-uren volgens lid 1. Indien de werknemer het aantal arbeidsuren per week wijzigt naar aanleiding van een contractwijziging wordt het aantal compensatie-uren voor de resterende periode tot aan zijn of haar AOW-gerechtigde leeftijd naar rato aangepast.
7. Het opnemen van vakantie gedurende ochtend-, middag-, nacht- of sleuteldiensten in het continu rooster buiten de maanden juli en augustus is toegestaan met een maximum van 6 diensten gedurende weekdays en maximaal 3 diensten op zaterdag of zondag (dit betekent: vanaf middagdienst vrijdag tot ochtenddienst maandag), waarvan er tenminste één op zaterdag moet vallen. Vakantie mag niet worden opgenomen op feestdagen. In het kader van het zomerrooster mag er in de maanden juli en augustus alleen verlof worden opgenomen in de dagdienst.
8. Bij gedeeltelijke ziekte bouwt werknemer volledige vakantiedagen op en worden bij vakantie tijdens ziekte ook volledige vakantiedagen afgeschreven, dus niet slechts voor het gedeelte waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is of op arbeid therapeutische basis werkzaam is.
9. Van de in lid 1 genoemde vakantie-uren zullen er 32 collectief worden vastgesteld in overleg met de OR. De vakantie-uren van de werknemer die tijdens vastgestelde vakantie-uren volgens het dienstrooster moet werken (bewaking) wordt niet in

minderings gebracht op het vakantie-uren saldo. Indien collectief vastgestelde uren vallen op een dag waarop de werknemer niet werkt zullen deze uren niet in het vakantietegoed worden afgeboekt.

10. Indien tijdens collectief vastgestelde vakantie-uren moet worden gewerkt en deze werkzaamheden vooraf zijn ingepland, dan worden de gewerkte uren in tijd voor tijd gecompenseerd. Indien collectief vastgestelde vakantie-uren gelijk vallen met een roostervrije dag in het dienstrooster dan worden deze vakantie-uren niet van het vakantietegoed afgeschreven.
11. De werknemer dient vakantie vooraf aan te vragen door middel van een digitale verlofaanvraag. Deze verlofaanvraag dient te worden goedgekeurd door de betreffende leidinggevende (Teamleider en/of Afdelingshoofd en/of Directeur).
12. Een verlofaanvraag voor meerdere weken vakantie dient uiterlijk een maand voordat de vakantie ingaat te worden ingediend. Op aanvragen voor langdurige vakantie wordt binnen twee weken een beslissing genomen.
13. Een negatief vakantiesaldo van maximaal 40 uur is toegestaan indien dit een incidenteel karakter heeft. Een overzicht van het openstaande saldo vakantie-uren is digitaal inzichtelijk via AFAS (Mijn Insite).

ARTIKEL 19 BIJZONDER VERLOF

De werknemer heeft recht op doorbetaald bijzonder verlof volgens de tabel hieronder. Voorwaarde voor het bijzonder verlof is dat het nodig is dat de gebeurtenis waarvoor de werknemer bijzonder verlof nodig heeft onder werktijd valt en de werknemer erbij is. De tabel geldt voor parttimers niet naar rato, de parttimer heeft recht op de volledige tijd uit de tabel.

Gebeurtenis	Duur
Ondertrouw of het afsluiten van een samenlevingscontract	1 dag
Huwelijk	3 dagen
Geregistreerd partnerschap	1 dag
25- of 40- of 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap	2 dagen
Huwelijk / geregistreerd partnerschap van je kind, ouder, broer, zwager, (schoon-)zus	1 dag
bij het 25-, 40-, 50-, 55- en 60-jarig huwelijk van de (schoon) ouders of grootouders	1 dag
bij het 12,5-, 25-, 40- en 50-jarig dienst-jubileum van de werknemer	2 dagen
Verhuizing	2 dagen (maximaal één keer per jaar)
Overlijden van partner, kind, of (schoon-)ouder	vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart (maximaal 5 dagen)
Overlijden en bijwonen uitvaart van een broer of zus	2 dagen

Overlijden en bijwonen van de uitvaart van grootouder of diens partner, schoonzoon, schoondochter, zwager, schoonzus of kleinkind	1 dag
Noodzakelijk bezoek aan tandarts, huisarts of medisch specialist	de tijd die nodig is, zoveel als mogelijk aan het begin en aan het einde van de dag en voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer gepland kan worden
Als lid van een vakbond deelnemen aan een vakbondscursus of als afgevaardigde aan vakbondsvergaderingen van organen die in de statuten van de vakbond staan	de tijd van de bijeenkomst tot maximaal 80 uur per jaar, voorwaarde is dat de werkzaamheden het toelaten

De partner is de persoon met wie de werknemer getrouwd is, de geregistreerd partner, of de persoon met wie de werknemer een notarieel samenlevingscontract heeft of de persoon met wie de werknemer een duurzame levensrelatie heeft en waarvan deze dat vooraf bij de werkgever heeft gemeld. De stief- of pleegouder en stief-, pleegkind of geadopteerd kind zijn voor deze CAO gelijk aan de ouder of het kind.

De werknemer vraagt het verlof tijdig aan. In het geval van een sterfgeval of een bevalling laat de werknemer het de leidinggevende zo snel als mogelijk weten.

Arbeid en Zorg

De werknemer kan voor zorgtaken in de privésfeer gebruik maken van de regelingen voor betaald en onbetaald verlof in de wet Arbeid en Zorg. Denk hierbij aan:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- adoptieverlof
- calamiteiten en ander kort verzuimverlof
- geboorteverlof
- aanvullend geboorteverlof
- kort- en langdurend zorgverlof
- ouderschapsverlof.

Als de werknemer ouderschapsverlof opneemt, loopt de pensioenopbouw ongewijzigd door. De premieverdeling blijft ook hetzelfde.

ARTIKEL 20 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1.

- a. De werknemer die arbeidsongeschikt is en de desbetreffende voorschriften stipt naleeft, heeft vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 24 maanden aanspraak op doorbetaling van 100% van zijn roosterinkomen dat hij zou ontvangen indien hij zou werken.
- b. Hetzelfde als in lid 1a. is van toepassing op de werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid in het kader van de WGA in een andere dan wel aangepaste functie wordt geplaatst. Na de 104 kalenderweken is lid 3 van dit artikel van toepassing.
- c. De werknemer waarop respectievelijk lid 1a of 1b van dit artikel van toepassing is en die bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid 10 jaar of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd staat, ontvangt, na de in lid 1a aangegeven periode, een aanvulling tot 80% van het roosterinkomen.

2. Vorenbedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
3. De werkgever zal, indien daarvoor een passende functie aanwezig is, in samenwerking met de arbodienst en/of sociale verzekeringsinstanties, trachten de werknemer die niet of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, geheel of gedeeltelijk werkzaamheden te blijven laten doen in dienst van de werkgever, waarbij voor zijn functioneren, met inachtneming van het bepaalde in de WGA (= Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten), een daarmee in overeenstemming zijnde basis maandsalaris zal worden vastgesteld.
4. Geen aanvullingen op de wettelijke uitkeringen zullen plaatsvinden, indien op enigerlei wijze deze aanvulling geheel of gedeeltelijk in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering.
5. Geen loondoorbetaling c.q. aanvulling op de wettelijke uitkeringen zal plaatsvinden, zoals beschreven in art. 7:629 van het Burgerlijk Wetboek.
6. WGA-gedifferentieerde premie: Werkgever zal de gedifferentieerde WGA-premie niet op het loon van de werknemer inhouden.

Partijen beseffen dat wetgeving omtrent arbeidsongeschiktheid (artikel 20) complex en in beweging is. Mochten hierboven genoemde sub artikelen (van artikel 20) voor één van beide partijen in de looptijd van de CAO een probleem opleveren, dan treden partijen hierover in overleg om tot een wederzijds aanvaardbare oplossing te komen.

ARTIKEL 21 DUUR EN OPBOUW WW/WGA

In het kader van de reparatie van de versobering per 1 januari 2016 van de Werkloosheidswet (WW) en de Werkhervatting Gedeeltelijke Arbeidsongeschikten (WGA), voor werknemers in de zin van de Verzamel cao, indien en voor zover daar tijdens de deelnameperiode op grond van de Verzamel cao en het aanvullingsreglement aanspraak op gemaakt kan worden, houdt werkgever maximaal 0,75% van het gemaximeerde brutoloon van werknemer in. Als er sprake is van een WW-uitkering wordt met deze bijdrage de gemaximeerde WW-periode van 2 jaar, verlengd met maximaal 1 jaar.

ARTIKEL 22 PENSIOENREGELING

Bij werkgever bestaat een pensioenregeling, waarvan de deelname voor de werknemer, met inachtneming van het gestelde in de statuten en/of reglement, verplicht is. De regeling is neergelegd in het pensioenreglement van het Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds

De uitgangspunten zijn als volgt:

- COVRA heeft voor de pensioenpremie een budget (werkgevers- en werknemersbijdrage) beschikbaar ten bedrage van € 1.200.000 (dit is exclusief de koopsom voor indexaties). Waarbij de indexatie voor de actieven (oude en nieuwe regeling) gelijk is aan de loonindex en de indexatie van de inactieven 50% hiervan bedraagt.
- De pensioenbijdrage van werkgevers- plus werknemersbijdrage bedraagt 32% van de pensioengrondslag. Daarnaast wordt er door werkgever 10% van de pensioengrondslag beschikbaar gesteld voor indexatie.
- De totale pensioenbijdrage wordt verdeeld over werkgever en werknemer in de verhouding 2/3 en 1/3 respectievelijk.
 - De pensioenbijdrage van de werknemer bedraagt in enig jaar 10,66% van de pensioengrondslag. ($10.66 = 1/3 * 32\%$)

- De pensioenbijdrage van de werkgever bedraagt in enig jaar 21,33% van de pensioengrondslag. ($21,33\% = 2/3 * 32\%$)
- De beschikbare 10% van de pensioengrondslag voor indexatie is te verdelen in 2,5% ten bate van de inactieven en 7,5% ten bate van de huidige werknemers (de actieven). Het gedeelte van 7,5% van de pensioengrondslag voor de actieven zal allereerst worden aangewend om de pensioenrechten die worden opgebouwd bij het Algemeen Pensioen Fonds (APF) te indexeren, tot een maximum van 3,75% van de pensioengrondslag. Dit conform het maximum van de toeslag-ambitie van het APF zoals in het reglement omschreven.
- Voor de berekening van de pensioenbijdrage wordt de laatst beschikbare schatting van de pensioengrondslag voor het betreffende jaar gehanteerd.

De verwachting is dat in 2026 de huidige pensioenregeling aangepast zal worden op basis van de nieuwe pensioenwetgeving. De COVRA pensioenregeling zal dan in haar geheel opnieuw besproken worden.

Mocht onverhoopt de nieuwe nationale regeling niet geëffectueerd worden per 2026 dan zal de huidige COVRA regeling worden verlengd totdat de nieuwe regeling definitief wordt ingevoerd.

Mochten de hierboven genoemde uitgangspunten voor één van beide partijen in de beschreven periode problemen opleveren, dan treden partijen hierover in overleg om tot een wederzijds aanvaardbare oplossing te komen.

ARTIKEL 23 BIJDRAGE PARTICIPATIEWET

De werkgever spant zich in om, binnen de looptijd van de CAO, aan de verplichtingen vanuit de Participatiewet te voldoen. Invulling kan gerealiseerd worden door een rechtstreeks dienstverband of middels deelname aan een collectieve voorziening omgezet vanuit een Werkbedrijf (of vergelijkbaar). Hiertoe zal zij een loonschaal tussen de 100% en 120% van het Wettelijk Minimum Loon inrichten.

ARTIKEL 24 VAKBONDSWERK

1. Als de vakbondsbestuurder dit vooraf meldt, heeft hij toegang tot het bedrijf voor:
 - a. Het verspreiden van vakbonds-informatie;
 - b. Het begeleiden/bijstaan van (een) werknemer(s) bij geschillen;
 - c. Het onderhouden van contacten en overleggen met de in de onderneming werkzame leden van de vakbond;
 - d. Hij is daarbij gehouden aan de geldende beveiligings-, veiligheids- en gedragsregels.
2. Kaderleden:
 - a. Vakbonden melden aan de werkgever wie in de onderneming fungeert als kaderlid;
 - b. Kaderleden worden in staat gesteld binnen het bedrijf werkzaamheden voor de vakverenigingen te verrichten zoals:
 1. Het onderhouden van contacten met de leden van de vakbond;
 2. Het verspreiden van vakbond informatie onder de werknemers;
 3. Het op verzoek bijstaan van (een) werknemer(s) in geval van geschillen;

4. Het volgen van vakbondscursussen;
5. Het bijwonen van de informatie bijeenkomsten georganiseerd door de vakbond.

Bovenstaande activiteiten zullen redelijk zijn in verhouding tot de normale werkzaamheden van het kaderlid en in overleg met betreffende leidinggevende vooraf worden afgestemd. Toestemming voor bovengenoemde activiteiten zal niet op onredelijke gronden worden onthouden.

ARTIKEL 25 FIT OVER DE FINISH

CAO-partijen definiëren fit over de finish als het vermogen van de werknemer om nu en in de toekomst op een gezonde, competente en gemotiveerde manier waarde te leveren voor een organisatie, en daarbij zelf ook meerwaarde te ervaren en zich verder te ontplooiën. Fit over de finish is een gezamenlijk belang van werkgever en de werknemer. Beiden hebben hier dus een verantwoordelijkheid in. De concrete invulling hiervan is uitgewerkt in bijlage III.

ARTIKEL 26 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

1. Algemene verplichtingen van de werkgever
 - a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
 - b. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen aan te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
 - c. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voor- waarden, strijdig met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde.
 - d. De werkgever zal met de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.
 - e. De werkgever verstrekt de tekst van de CAO aan de werknemer.
2. Algemene verplichtingen van de vakverenigingen
 - a. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
 - b. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten diensten staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen en een ongestoorde voortzetting van de normale bedrijfsactiviteiten te zullen bevorderen.
3. Algemene verplichtingen van de werknemer
 - a. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
 - b. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem

kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

- c. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
- d. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Deze verplichting geldt niet voor de werknemer die 10 jaar of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd staat.
- e. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de goede zeden in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- f. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.

ARTIKEL 27 WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de overeenkomst zoals afgesloten tussen de AWWN en FNV.

ARTIKEL 28 WETTELIJKE WIJZIGINGEN

Wanneer er nieuwe wettelijke regelingen ontstaan op het terrein van WIA, ziektekostenverzekering, pensioenen e.d. die aanzienlijke effecten hebben op de toepassing van de CAO, dan zal met een commissie van de OR, aangevuld met een vakbondsvertegenwoordiger, worden gezocht naar oplossingen, die vervolgens aan de vakorganisaties zullen worden voorgelegd.

ARTIKEL 29 VAKBONDSCONTRIBUTIE

Aan de vakbondsleden van werkgever wordt jaarlijks in december, op vertoon van hun jaaropgave, een bedrag van € 100,- netto vergoed als ondersteuning in de vakbondscontributie. Dit bedrag wordt aangewezen als eindheffing in het kader van de werkkostenregeling.

ARTIKEL 30 BIJDRAGE INTERNATIONAAL SOLIDARITEITSFONDS FNV

COVRA stelt een bedrag van € 5.000 per jaar beschikbaar voor het internationaal solidariteitsfonds van de FNV.

ARTIKEL 31 STRUCTUUR EN FUNCTIEGEBOUW

Momenteel loopt er bij COVRA een project functiewaardering met als doel het functiegebouw nader te structureren en inzichtelijker te maken door het verankeren binnen de ORBA systematiek. FNV en COVRA maken hierover procesafspraken.

ARTIKEL 32 ROOSTERSYSTEMATIEK EN CONSIGNATIE/BEREIKBAARHEID

Gedurende de looptijd van deze CAO spannen partijen zich in om de roostersystematiek van COVRA eenduidiger toe te passen en op een juiste wijze te beschrijven. Hiertoe zal een werkgroep worden opgericht met daarin vertegenwoordigers vanuit COVRA (HRM, salarisadministratie) en vakbond (o.a. Bedrijfsvoering) die zich eveneens gaat bezighouden met het zomerrooster en mogelijke aanschaf van een roosterprogramma. Daarnaast zal ook de consignatie en bereikbaarheidssystematiek tegen het licht gehouden worden, met het streven om e.e.a. te vereenvoudigen en te verduidelijken waarbij de bezetting in de praktijk uitvoerbaar dient te zijn. Wat betreft consignatie en bereikbaarheidsvergoedingen worden de huidige werkwijze en vergoedingen voortgezet tot op basis van dit artikel (artikel 32) directie en vakbond akkoord zijn over een eenduidige werkwijze en uitvoering.

ARTIKEL 33 DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2025 en eindigt van rechtswege op 31 december 2027.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, te Nieuwdorp d.d. 23 06 2026

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

BIJLAGE I: SALARISSCHALEN PER 1-1-2026 en FUNCTIELIJST

Zie bijlage

In verband met het lopende traject van functiebeschrijvingen en waardering volgens ORBA systematiek door AWWN wordt de functielijst toegevoegd zodra dit traject is afgerond.

BIJLAGE II: BEREIKBAARHEID EN CONSIGNATIE

1. Incidentele consignatie

Op aanwijzing van de Directie of betreffend Afdelingshoofd

2. Periodieke consignatie

De Teamleider Bedrijfsvoering LMRA, de Proces Engineer de OT Engineer, de E&I Engineer en de WTB Engineer, waarbij onderling een evenredige verdeling van de consignatie over het jaar zal plaatsvinden.

3. Incidentele bereikbaarheid

De Teamleider Bedrijfsvoering HRA, de Teamleider Beveiliging en de Coördinerend Stralingsdeskundige.

4. Periodieke bereikbaarheid

Het Afdelingshoofd Bedrijfsvoering, de Algemeen Coördinerend Deskundige, de Directeur Compliance, het Afdelingshoofd Onderhoud en Systeembeheer, de Stafadviseur Beveiliging (PSM).

5. Consultatie bereikbaarheid

De afdelingshoofden (niet onder eerdergenoemde categorieën), de Directeur Technologie en de Financieel Directeur.

BIJLAGE III: FIT OVER DE FINISH

Hoofdstuk 1 Loopbaan, Ontwikkeling en Duurzame inzetbaarheid

Artikel 1 Begripsbepaling - Duurzame inzetbaarheid

Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan: het vermogen van de werknemer om met plezier, gezond en bekwaam te blijven werken, zowel in de huidige functie als in ander passend werk, en daarbij over de juiste kennis en competenties te beschikken. Werkgever en werknemer dragen hiervoor een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Artikel 2 - Individueel DI-budget

1. De werkgever stelt jaarlijks per werknemer (met een fulltime dienstverband) een individueel budget voor duurzame inzetbaarheid (hierna: DI-budget) van € 1.000 bruto beschikbaar.
 - a. € 500 bestemd voor vitaliteit.
 - b. € 500 bestemd voor persoonlijke ontwikkeling.
2. Het DI-budget geldt voor alle werknemers die een arbeidsovereenkomst bij COVRA hebben. De regeling ten aanzien van het DI budget gaat in per 1 januari 2025. De € 1000,- bruto betreft het bedrag bij een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband wordt e.e.a. naar rato toegepast (bijv. bij een 80% dienstverband € 400,- bruto voor vitaliteit en € 400,- bruto voor persoonlijke ontwikkeling).
3. Het budget wordt per 1 januari van ieder kalenderjaar toegekend. Werknemers die gedurende het kalenderjaar in dienst treden, ontvangen het volledige jaarbudget op het moment van indiensttreding.
4. Het DI-budget is niet pensioengevend en wordt niet in geld uitgekeerd bij beëindiging van het dienstverband.
5. Het is niet toegestaan de vitaliteits- en ontwikkelcomponent samen te voegen en volledig voor één doel aan te wenden.

Artikel 3 - Opsparen

1. Het DI-budget kan maximaal drie (3) jaar achtereen worden opgespaard.
2. Het oudste budget vervalt aan het einde van het derde jaar.
3. Het maximaal beschikbare DI-budget bedraagt vanaf het derde jaar € 3.000.

Artikel 4 - Besteding en verantwoording

1. Werknemer bespreekt jaarlijks met de leidinggevende de persoonlijke doelen voor duurzame inzetbaarheid. Daarbij wordt tevens besproken op welke wijze het DI-budget zal worden aangewend.
2. Declaraties worden ingediend (via AFAS Insite) met een factuur of bon voorzien van een datum binnen het betreffende kalenderjaar. De richtlijnen voor het indienen van deze declaraties staan beschreven op de betreffende AFAS pagina. Daarnaast wordt op deze pagina beschreven hoe het proces in zijn werk gaat.
3. De leidinggevende toetst de declaratie aan de overeengekomen doelen.
4. De vergoeding wordt als brutobedrag uitbetaald en in mindering gebracht op het DI-budget.

5. In het kader van de werkkostenregeling worden vergoedingen en verstrekkingen vanuit het DI-budget aangewezen als eindheffingsbestanddeel, mits is voldaan aan de zogenaamde gebruikelijkheidstoets. Dit betekent dat de eventuele belastingheffing hierover voor rekening van de werkgever komt.

Artikel 5 - Toegestane bestedingen

1. Het vitaliteitsbudget kan worden aangewend voor uitgaven gericht op fysieke of mentale fitheid, waaronder (niet limitatief):
 - a. lidmaatschap van een sportclub of hobbyvereniging;
 - b. sportartikelen of sportkleding;
 - c. coaching of therapie;
 - d. aanschaf van een (elektrische) fiets;
 - e. overige uitgaven na goedkeuring door leidinggevende en HR.
2. Het budget voor persoonlijke ontwikkeling staat los van de bestaande studieregeling en kan worden aangewend voor uitgaven gericht op kennis- en vaardigheidsontwikkeling, waaronder (niet limitatief):
 - a. opleidingen, cursussen of trainingen;
 - b. loopbaanbegeleiding of assessments;
 - c. outplacement of scholing voor heroriëntatie op de arbeidsmarkt;
 - d. overige uitgaven na goedkeuring door leidinggevende en HR.

Hoofdstuk 2 Generatiepactregeling

Artikel 1 - Doel

De generatiepactregeling heeft tot doel oudere werknemers in staat te stellen hun werk duurzaam en gezond voort te zetten door een vermindering van de arbeidsduur, met behoud van een groot deel van het inkomen en volledige pensioenopbouw.

Artikel 2 - Voorwaarden deelname

1. Deelname staat open voor werknemers die:
 - a. uiterlijk vijf (5) jaar verwijderd zijn van hun AOW-gerechtigde leeftijd;
 - b. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben;
 - c. minimaal drie (3) jaar in dienst zijn; en
 - d. in het jaar voorafgaand aan deelname hun arbeidsduur niet hebben uitgebreid.
2. Deelname is uitsluitend mogelijk per de eerste dag van een kalendermaand.
3. Werknemer dient minimaal zes (6) maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek in bij de leidinggevende. 2026 betreft een overgangsjaar waarin deze generatiepactregeling zal worden ingevoerd. In 2026 zal het management (MT) nog meebeslissen in goedkeuring betreffende aanvragen voor deelname aan deze regeling.
4. Werkgever beslist uiterlijk drie (3) maanden voor de gewenste ingangsdatum, in overleg met HR.
5. Werkgever kan deelname maximaal zes (6) maanden uitstellen of weigeren indien

sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang in de zin van de Wet flexibel werken. Indien een werknemer gestart is met zijn of haar deelname aan de generatiepactregeling, kan dit niet meer uitgesteld dan wel onderbroken worden. E.e.a. met inachtneming van artikel 5 lid 2 (duur deelname).

6. Deelname wordt vastgelegd in een addendum bij de arbeidsovereenkomst.

Artikel 3 - Inhoud van de regeling

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling werkt 80% van de voor hem geldende arbeidsduur.

1. De werknemer ontvangt 90% van het voor hem geldende salaris, inclusief vakantietoeslag en eventuele andere vaste toeslagen.
2. Voor de pensioenopbouw wordt uitgegaan van 100% van de oorspronkelijke arbeidsduur en het oorspronkelijke pensioengevend salaris.
3. Voor de niet-gewerkte uren wordt het aanpassen van de arbeidsduur toegepast, waarbij e.e.a. wordt vastgelegd in een addendum (zie ook artikel 2, lid 6).

Artikel 4 - Arbeidsvoorwaarden tijdens deelname

1. Salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden berekend op basis van het feitelijk salaris.
2. Arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld op basis van de feitelijke arbeidsduur.
3. Verlofaanspraken worden naar rato herrekend. Bij een voltijds dienstverband resteert een recht van 25 verlofdagen per jaar.
4. Werknemer die deelneemt aan de regeling mag geen nieuwe betaalde nevenwerkzaamheden aanvaarden of bestaande betaalde nevenwerkzaamheden uitbreiden.
5. Ploegentoeslag wordt naar rato doorbetaald.

Artikel 5 - Duur deelname

1. Deelname eindigt bij:
 - a. het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
 - b. het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - c. het overlijden van de werknemer; of
 - d. het moment waarop (deeltijd)pensioen wordt opgenomen.
2. De werknemer kan deelname eenmalig beëindigen en terugkeren naar de oorspronkelijke arbeidsduur, conform de Wet flexibel werken. Hernieuwde deelname is niet toegestaan.

Artikel 6 - Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid langer dan 26 opeenvolgende weken wordt deelname aan de regeling opgeschort.
2. Na volledig herstel hervat werknemer deelname.

Artikel 7 - Overige bepalingen

1. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, treden werkgever en werknemer in overleg om tot een oplossing te komen.
2. Waar de regeling in strijd is met fiscale of pensioenrechtelijke wetgeving, prevaleert die wetgeving.
3. Werkgever en vakbond evalueren de regeling één jaar na invoering.
4. Huidige deelnemers behouden hun rechten indien de regeling tussentijds wijzigt of vervalt.
5. In individuele gevallen waarin strikte toepassing tot een onbillijke situatie leidt, kan werkgever in het voordeel van de werknemer afwijken (hardheidsclausule).

Artikel 8 - Looptijd

De generatiepactregeling treedt in werking op 1 januari 2026 en geldt gedurende de looptijd van deze cao.