

CAO Nederlandse Universiteiten

1 juni 2000 - 31 mei 2002

Deel 1 - Openbare Universiteiten

- *oktober 2000*

Titel:

CAO Nederlandse Universiteiten, 1 juni 2000 - 31 mei 2002

Utrecht: VSNU, 2000 (123 pag. incl. bijlagen)

Code: PU-120610 , f 7,50

ISBN 9055882577

Vereniging van Universiteiten (VSNU)

Leidseveer 35

Postbus 19270

3501 DG Utrecht

telefoon : 030 - 236 38 88

fax : 030 - 233 35 40

e-mail : post@vsnu.nl

URL : <http://www.vsnu.nl>

© 2000 : VSNU

Deze tekst mag onbeperkt gekopieerd worden. Bij overname – geheel of gedeeltelijk – in druk, op microfilm of anderszins, dient tevoren schriftelijk toestemming verkregen te worden van de VSNU. De integrale CAO-tekst alsmede de actuele versie van bijbehorende regelingen zijn ook te raadplegen via de VSNU-homepage.

Inhoud

Partijen en karakter CAO

Pre-ambule

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen.....	5
Hoofdstuk 2	Verplichtingen werkgever en werknemer.....	9
	Paragraaf 1 Algemene verplichtingen.....	9
	Paragraaf 2 Gewetensbezwaren.....	10
	Paragraaf 3 Nevenwerkzaamheden.....	10
	Paragraaf 4 Relaties met derden.....	10
	Paragraaf 5 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling.....	11
	Paragraaf 6 Octrooi- en auteursrecht.....	11
Hoofdstuk 3	Werving, selectie en dienstverband.....	13
	Paragraaf 1 Werving en selectie.....	13
	Paragraaf 2 Voorwaarden bij het aangaan van het dienstverband.....	13
	Paragraaf 3 De schriftelijke vastlegging van het dienstverband.....	14
	Paragraaf 4 Beleid met betrekking tot het aangaan van het dienstverband.....	14
Hoofdstuk 4	Loopbaanvorming, beoordeling, functioneringsgesprek en scholing....	19
Hoofdstuk 5	Maatregelen op het gebied van werkgelegenheid.....	21
Hoofdstuk 6	Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden.....	25
Hoofdstuk 7	Sociale zekerheid en sociale voorzieningen.....	27
	Paragraaf 1 Sociale Zekerheid.....	27
	Paragraaf 2 Sociale voorzieningen.....	28
Hoofdstuk 8	Functiewaardering en beloning.....	29
	Paragraaf 1 Functiewaardering.....	29
	Paragraaf 2 Beloning.....	30
Hoofdstuk 9	Arbeidsduur, werktijden en bedrijfstijd.....	41
	Paragraaf 1 Werktijden en bedrijfstijd.....	41
	Paragraaf 2 Arbeidsduurverkorting.....	42
	Paragraaf 3 Algemene Seniorenregeling.....	45
	Paragraaf 4 Leeftijdsbewust Kwaliteitsbeleid.....	47
Hoofdstuk 10	Vakantie en verlof.....	51
Hoofdstuk 11	Disciplinaire maatregelen, schorsing en non-activiteit.....	55
Hoofdstuk 12	Beëindiging dienstverband.....	57
Hoofdstuk 13	Reorganisaties.....	63

Hoofdstuk 14	Vergoedingsregelingen.....	67
Hoofdstuk 15	Bijzondere bepalingen voor speciale groepen.....	69
	Paragraaf 1 Bijzondere bepalingen voor de werknemers van de Open Universiteit Nederland	69
	Paragraaf 2 Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten.....	71
	Paragraaf 3 Bijzondere bepalingen voor assistenten in opleiding.....	72
	Paragraaf 4 Bijzondere bepalingen voor student-assistenten.....	74
	Paragraaf 5 Bijzondere bepalingen voor wetenschappelijk personeel, met uitzondering van de assistenten in opleiding	75
Hoofdstuk 16	Geschillenregeling.....	77
	Paragraaf 1 Collectieve geschillen.....	77
	Paragraaf 2 Individuele geschillen.....	78
Hoofdstuk 17	Faciliteiten leden lokaal overleg.....	79
Hoofdstuk 18	Overgangs- en slotbepalingen.....	81
Bijlage 1	Financiële arbeidsvoorwaarden 1 juni 2000 - 31 mei 2002	84
Bijlage 2	Studies, onderzoeken en overige afspraken.....	95
Bijlage 3	Overlegprotocol.....	101
Bijlage 4	NVP-code.....	105
Bijlage 5	Protocol aanstellingskeuringen.....	109
Bijlage 6	Wetsartikelen genoemd in artikel 5.6 CAO	113
Bijlage 7	Keuzemodel arbeidsvoorwaarden.....	115
	Paragraaf 1 Algemene bepalingen.....	115
	Paragraaf 2 Bronnen en doelen.....	115
	Paragraaf 3 De keuze en beslissing.....	116
Bijlage 8	SUM-regeling.....	119
	Paragraaf 1 Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM)...	119
	Paragraaf 2 Overgangsbepalingen deelnemers SOP-regeling op 1 april 1997	120
Bijlage 9	Dienstverband voor bepaalde tijd ex artikel 3.7 lid 1 sub f.....	121

Partijen en karakter van de CAO

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

De Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten, namens de universiteiten handelend in haar hoedanigheid van vereniging, hierna te noemen de **VSNU**,

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

- ABVAKABO FNV** : Vakbond aangesloten bij de FNV;
AC/AFZ : Ambtenarencentrum/Algemene Federatie van werknemersorganisaties in de Zorgsector en daaraan gerelateerd wetenschappelijk onderwijs en onderzoek;
CFO CNV-BOND : CNV-bond voor overheid, zorgsector en verzelfstandigde overheidsinstellingen;
CMHF : Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen;

allen handelend in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers.

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn overeengekomen te Utrecht d.d. 9 oktober 2000, waarvan de tekst luidt als hierna is opgenomen:

Karakter van de CAO

De CAO Nederlandse Universiteiten geeft invulling aan het gestelde in artikel 4.5 van de WHW, voorzover overeengekomen op bedrijfstakniveau en is een arbeidsvoorwaardenregeling voor alle Nederlandse Universiteiten. Deze CAO is uitgewerkt in drie delen.

Deel 1 is de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de openbare universiteiten en is geen CAO in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Stb. 1927, 415). Partijen komen echter overeen dat de artikelen uit de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst, voorzover mogelijk, van overeenkomstige toepassing worden verklaard op de openbare universiteiten.

Deel 2 is de CAO voor de bijzondere universiteiten, gebaseerd op een privaatrechtelijk fundament en op het bijzondere karakter van deze universiteiten. Deze CAO is een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Deel 3 is een privaatrechtelijke uitwerking van deel 1 en speciaal bedoeld voor private instellingen, niet zijnde universiteiten, die door CAO-partijen als CAO-volgers zijn toegelaten. Ook deze uitwerking is een CAO in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Preambule

Met ingang van 1 januari 1999 is het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen in werking getreden. Met dit laatstgenoemde besluit is de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden afgerond door ook de protocolonderwerpen (de algemene salarisontwikkeling, het systeem voor functiewaardering, de algemene arbeidsduur en de sociale zekerheid) te decentraliseren naar de werkgevers in het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Het voorgaande houdt in dat de Nederlandse Universiteiten in VSNU-verband sinds 1999 met werknemersorganisaties afspraken maken over zowel de primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden en over het brede terrein van arbeidsverhoudingen.

Op 9 oktober 2000 hebben CAO-partijen een akkoord ondertekend over de hoofdlijnen van de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden gedurende de periode 1 juni 2000 tot en met 31 mei 2002.

De afspraken, die CAO-partijen hebben gemaakt, dienen geplaatst te worden in de context van de ontwikkeling van academisch onderwijs en onderzoek. De Nederlandse samenleving vraagt steeds meer kennis en kunde en legt daarmee aan het academisch onderwijs een belangrijke uitdaging voor. Daarnaast wordt het fundamenteel onderzoek bij universiteiten steeds belangrijker nu in het bedrijfsleven deze vorm van onderzoek steeds minder prioriteit krijgt.

Toenemende behoefte aan academisch onderwijs en groeiende vraag naar wetenschappelijk onderzoek moeten binnen de universiteiten opgevangen worden. Universiteiten zullen academische vorming blijven bieden in de unieke combinatie van onderzoek en onderwijs.

Deze maatschappelijke opdracht zullen universiteiten uitvoeren in een tijdvak waarin de algemene vraag naar hoger opgeleiden het aanbod van werkzoekenden aanzienlijk overtreft. Vanuit de universitaire arbeidsorganisaties zullen in de komende jaren duizenden wetenschappers hun actieve loopbaan beëindigen. Deze ontwikkelingen eisen een versterking van de concurrentiepositie van de sector WO op de arbeidsmarkt. Deze versterking moet ook gezocht worden in het scheppen van mogelijkheden voor en kansen op een loopbaan in de wetenschap, zowel naar inhoud en ontwikkeling van het werk als naar perspectief.

De in dit akkoord gemaakte afspraken over functie-ordenen, belonen en keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden passen in de voorgenomen versterking van de concurrentiepositie van de Nederlandse Universiteiten.

Partijen hebben in het eerder genoemde akkoord van 9 oktober 2000 een aantal afspraken gemaakt onder meer gericht op een verdere vernieuwing van de arbeidsverhoudingen. Het betreft de volgende onderwerpen:

- functie-ordenen;
- competentie gericht handelen;
- arbeidsmarkt en werkgelegenheid;
- loopbaanontwikkeling;
- werkdruk en arbeidsomstandigheden;
- leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid;
- ziektekostenverzekering en geïntegreerd gezondheidsbeleid;
- vereenvoudiging verlof.

De volledige tekst van alle afspraken uit het akkoord, voor zover zij niet verwerkt zijn in de tekst van de CAO, is opgenomen in bijlage 2.

N.B. Daar waar in deze CAO wordt gesproken over zij of haar, wordt daaronder ook verstaan hij of hem.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. de universiteiten : de openbare en de bijzondere universiteiten;
- b. openbare universiteit : de openbare universiteiten te Leiden, Groningen, Amsterdam, Utrecht, Delft, Wageningen, Eindhoven, Enschede, Rotterdam en Maastricht, en de Open Universiteit Nederland te Heerlen;
- c. bijzondere universiteit : de bijzondere universiteiten te Amsterdam, Nijmegen en Tilburg;
- d. instelling : de universiteit;
- e. werknemersorganisaties : de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze CAO;
- f. werkgever : het College van Bestuur, onderscheidelijk in bijzondere gevallen het Bestuur van de Vereniging/Stichting;
- g. werknemer : degene die een dienstverband heeft met een instelling;
- h. dienstverband : een aanstelling bij een openbare universiteit dan wel een arbeidsovereenkomst bij een bijzondere universiteit;
- i. dienstverband voor bepaalde tijd : een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een vast bepaalde termijn dan wel voor een objectief bepaalbare omstandigheid, waarvan de termijn niet van tevoren exact vaststaat;
- j. dienstverband voor onbepaalde tijd : een vast dienstverband;
- k. lokaal overleg : het overleg met werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol;
- l. medezeggenschapsorgaan : het orgaan dat als zodanig is aangewezen op grond van artikel 9.30, 9.31, 9.37, 9.49 en 9.50 van de WHW;
- m. volledige werktijd : een werktijd die gemiddeld 38 werkuren per week omvat, waarvan jaarlijks 7 werkdagen ad 8 uur beschikbaar zijn voor invulling van de op lokaal niveau vastgelegde modaliteiten inzake ADV;
- n. salaris : het salaris dat met inachtneming van de bepalingen van deze CAO voor de werknemer is vastgesteld;
- o. maandsalaris : het salaris per maand zoals opgenomen in bijlage 1 bij deze CAO;
- p. salaris per uur : 1/165 deel van het salaris bij een volledige werktijd;
- q. salarisschaal : een als zodanig in bijlage 1 bij deze CAO vermelde reeks van genummerde salarissen;

- r. salarisnummer : een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- s. maximumsalaris : het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- t. bezoldiging : de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer volgens het bepaalde in artikel 8.10 lid 2, de artikelen 8.11 tot en met 8.16, artikel 8.17, indien de toelage voor langer dan een jaar wordt toegekend, artikel 15.6 en artikel 15.32 van deze CAO aanspraak heeft;
- u. functie : het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen haar door de werkgever is opgedragen;
- v. wetenschappelijk personeel (WP) : de hoogleraren, de universitaire hoofddocenten, de universitaire docenten, de assistenten in opleiding en het overige wetenschappelijk personeel;
- w. OBP : het onderwijs en onderzoek ondersteunend en beheerspersoneel inclusief studentassistenten;
- x. medische specialist : de arts die blijkens inschrijving in het register van de Specialisten Registratie Commissie is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;
- y. CAO : collectieve arbeidsvoorwaardenregeling;
- z. WAO : Wet op de arbeidsongeschiktheidverzekering (Stb. 1966, 84);
- aa. WHW : Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593);
- bb. WNU : Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BWOO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
- cc. BWNU : Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- dd. ZANU : Ziekte-en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BZAOO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
- ee. ZW : Ziektewet (Stb. 1913, 204);
- ff. ZNU : Ziektekostenregelingen Nederlandse Universiteiten (voorheen ZKOO en ZVO, zoals deze luiden op 16 december 1999);
- gg. SUM : Seniorenregeling Universitaire Medewerkers, van kracht tot 1 augustus 1998;
- hh. WW : Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566);
- ii. Wet REA : Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Stb. 1998, 290);
- jj. WOPI : Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatie;
- kk. BW : Burgerlijk Wetboek.

Artikel 1.2

Looptijd en tussentijdse wijziging

1. De CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 juni 2000 tot en met 31 mei 2002.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze CAO geacht op 1 juni 2002 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient tenminste drie maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.
4. Tussentijdse wijziging van de CAO is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
5. Wanneer ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zich voordoen is ieder bij deze CAO betrokken partij gerechtigd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse wijzigingen aan de orde te stellen.
6. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen deelt dit schriftelijk mee aan de overige partijen. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
7. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 6 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.
8. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen wijzigingen in de inhoud van regelingen, waarnaar in de tekst van de CAO wordt verwezen.

Artikel 1.3

Werkingsfeer

1. De CAO is van toepassing op de werknemer genoemd in artikel 1.1., sub g, met uitzondering van:
 - a. het lid van het College van Bestuur;
 - b. werknemers van de bijzondere universiteiten, voor hen geldt de CAO Nederlandse Universiteiten deel 2.
 - c. de decaan en/of lid van het faculteitsbestuur, indien en voorzover de werkgever dit in overleg met het lokaal overleg heeft bepaald;
 - d. degene die behoort tot een groep personeelsleden van een universiteit ten aanzien waarvan het College van Bestuur in overeenstemming met de Raad van Bestuur van het bij die universiteit behorend academisch ziekenhuis heeft bepaald, dat de arbeidsvoorwaardenregeling, dat geldt voor het personeel van dat ziekenhuis, van toepassing is.
2. De bepalingen van de CAO zijn slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen, algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
3. Voor de werknemer met wie een dienstverband is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur gelden de aanspraken in de CAO naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.
4. De CAO verstaat onder echtgenote of echtgenoot tevens de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer als geregistreerd partner (artikel 1:80a BW) dan wel anderszins samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen zijn vermeld. Onder weduwe of weduwnaar wordt ook begrepen de hiervoor bedoelde nabestaande levenspartner. De levenspartner wordt in voorkomend geval ook tot gezinslid gerekend. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Artikel 1.4 Inzage en verstrekking

1. De werkgever is verplicht de inhoud van deze CAO, tussentijdse wijzigingen daarin en overige geldende regelingen, vrij ter inzage voor de werknemer te hebben.
2. De werkgever verstrekt bij indiensttreding van een werknemer met een dienstverband van langer dan 6 maanden een exemplaar van de CAO.

Artikel 1.5 Verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie direct of indirect voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.
2. Partijen zullen met alle beschikbare middelen nakoming van deze overeenkomst door haar, respectievelijk hun, leden bevorderen.

Artikel 1.6 Overlegprotocol

Partijen hechten veel waarde aan een doelmatig overleg. Waar in deze CAO is bepaald dat de werkgever (nadere) regels stelt of kan stellen, geldt daarom de verplichting tot overleg zoals vastgelegd in het overlegprotocol (bijlage 3).

Artikel 1.7 Geschillen

Partijen hechten veel waarde aan arbeidsvoorwaarden die op een redelijke en eenduidige manier worden uitgelegd. Om dit te waarborgen, zijn partijen in hoofdstuk 16 van deze CAO een geschillenregeling overeengekomen.

Hoofdstuk 2 Verplichtingen werkgever en werknemer

Paragraaf 1 Algemene verplichtingen

Artikel 2.1 Algemeen

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is gehouden haar functie naar haar beste vermogen uit te oefenen, zich te gedragen als een goed werknemer en te handelen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.

Artikel 2.2 Standplaats

1. De werknemer kan worden verplicht te gaan wonen of te blijven wonen in of nabij de gemeente die haar als standplaats is aangewezen of waartoe haar standplaats behoort, als de werkgever oordeelt dat dit noodzakelijk is voor de goede vervulling van haar functie.
2. De werknemer aan wie de verplichting is opgelegd in of nabij deze gemeente te gaan wonen, dient zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat die verplichting is opgelegd, daaraan gevolg te geven.

Artikel 2.3 Wijziging van functie of van werkzaamheden

1. Aan de werknemer kan op haar verzoek een andere functie worden opgedragen.
2. Wanneer het belang van de instelling dit vordert, is de werknemer verplicht, al of niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet in dezelfde standplaats, een andere functie te aanvaarden, die haar, in verband met haar persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.
3. De werknemer kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan de gewoonlijke, mits die werkzaamheden haar redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. Zij kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van werknemers in staking.
4. Bij de toepassing van het derde lid wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Artikel 2.4 (Seksuele) Intimidatie, agressie, geweld en discriminatie

1. Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen.
2. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, stelt de werkgever een gedragscode vast.
3. Partijen hebben aan lokaal overleg een aanbeveling omtrent de invulling van deze code gedaan.

Paragraaf 2 Gewetensbezwaren

Artikel 2.5

De werknemer heeft het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. De werknemer is verplicht om de werkgever hiervan terstond in kennis te stellen met vermelding van haar bezwaren.

Paragraaf 3 Nevenwerkzaamheden

Artikel 2.6

1. Nevenwerkzaamheden kunnen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.
2. Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden buiten werktijd wordt toestemming verleend, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
3. De werkgever stelt met betrekking tot lid 1 en 2 nadere regels vast.

Paragraaf 4 Relaties met derden

Artikel 2.7 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht informatie vanuit haar functie geheim te houden voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt, of haar uitdrukkelijk is opgelegd.
2. De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
3. De in lid 1 genoemde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van haar functie door de werknemer, noch tegenover hen, wier medewerking bij die uitoefening noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake het beroepsgeheim.
4. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht informatie over werknemers geheim te houden, tenzij de werknemer toestemming heeft gegeven deze informatie te verstrekken.
5. De verplichting tot geheimhouding laat onverlet het in acht nemen van de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW.

Artikel 2.8 Persoonlijk voordeel

Het is de werknemer in haar functie verbodenvergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen of te verzoeken. Het is de werknemer in haar functie verboden vergoedingen, beloningen of geschenken aan te nemen, tenzij de werkgever hiermee instemt.

Paragraaf 5 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

Artikel 2.9

1. De werknemer die bij de uitoefening van haar functie schade toebrengt aan de instelling of aan een derde jegens wie de instelling tot vergoeding van die schade is gehouden, is daarvoor niet aansprakelijk, tenzij die schade een gevolg is van haar opzet of bewuste roekeloosheid.
2. De werknemer die bij de uitoefening van haar functie schade ondervindt, kan aanspraak maken op een vergoeding hiervan door de werkgever, tenzij die schade een gevolg is van haar eigen opzet of bewuste roekeloosheid. De werkgever stelt de werknemer naar billijkheid schadeloos.
3. De werkgever kan terzake van het in dit artikel bepaalde nadere regels stellen

Paragraaf 6 Octrooi- en auteursrecht

Artikel 2.10 Algemeen

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan hetgeen door de werkgever, met inachtneming van wettelijke bepalingen, in redelijkheid wordt bepaald ten aanzien van het octrooirecht en het auteursrecht.
2. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot het in artikel 2.11 en artikel 2.12 bepaalde.

Artikel 2.11 Meldingsplicht

1. De werknemer die tijdens of anderszins in samenhang met de uitoefening van haar functie een mogelijk octrooieerbare uitvinding doet dan wel door kweekarbeid een ras wint, waarop mogelijk kwekersrecht kan worden verkregen, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever onder overlegging van zodanige gegevens dat de werkgever zich een oordeel kan vormen over de aard van de uitvinding respectievelijk het ras.
2. De verplichting in lid 1 ontstaat op het moment dat de werknemer redelijkerwijze tot het oordeel heeft kunnen komen, dat er van een zodanige uitvinding of van een zodanig ras sprake kan zijn. De werknemer wordt in ieder geval geacht tot een dergelijk oordeel te kunnen komen op het moment dat de uitvinding is voltooid respectievelijk het ras is gewonnen.
3. Het in dit artikel bepaalde is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing ingeval de werknemer een auteursrechtelijk beschermd werk vervaardigt, indien en voorzover de werkgever niet anders heeft bepaald.

Artikel 2.12 **Overdracht en behoud van rechten**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Rijsoctrooiwet, Stb. 1995, 51, artikel 31 van de Zaaizaad en Plantgoedwet, Stb. 1966, 455 en artikel 7 van de Auteurswet, Stb. 1912, 308, draagt de werknemer, indien en voorzover haar andere dan persoonlijkheidsrechten toekomen op de uitvinding, het ras of het werk, waarvoor de meldingsplicht in artikel 2.11 bestaat, deze rechten op een daartoe strekkend verzoek geheel of gedeeltelijk over aan de werkgever, teneinde deze in staat te stellen om daarvan binnen een nader te bepalen termijn in het kader van de vervulling van zijn wettelijke taken gebruik te maken.
2. Zodra de in lid 1 bedoelde termijn verstreken is, zonder dat de werkgever daadwerkelijk van de aan hem overgedragen rechten gebruik heeft gemaakt, is de werknemer gerechtigd deze terug te vorderen. Indien de werknemer vervolgens overgaat tot exploitatie is de tweede volzin van lid 3 van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens in gevallen waarin zwaarwegende belangen van de universiteit zich daartegen verzetten, is de werknemer gerechtigd niet aan het verzoek als bedoeld in lid 1 te voldoen. In dat geval kan de werkgever bepalen dat de door hem geïnvesteerde kosten, waaronder mede begrepen loonkosten, kosten van aan de werknemer ter beschikking gestelde faciliteiten, voorzover direct verband houdend met de totstandkoming van de rechten die de werknemer voor zich wenst te behouden, en samengestelde interest, voor rekening van die werknemer komen. Onder zwaarwegende belangen van de universiteit worden mede verstaan belangen die voortvloeien uit overeenkomsten die door of namens de werkgever met derden zijn aangegaan.

Artikel 2.13 **Vergoedingen**

1. Ingeval de werkgever van de aan haar overgedragen rechten gebruik maakt, heeft de werknemer aanspraak op een billijke vergoeding. Artikel 1.3 lid 3 is niet van toepassing.
2. Bij de vaststelling van de vergoeding wordt rekening gehouden met het geldelijke belang van de werkgever bij de overgedragen rechten en de omstandigheden waaronder het resultaat is behaald.
3. Bij overdracht van rechten komt de werknemer in aanmerking voor vergoeding van de door haar persoonlijk gedragen kosten, die aantoonbaar rechtstreeks verbonden zijn aan het doen van de uitvinding, het kweken van het ras of het vervaardigen van het werk.

Hoofdstuk 3 Werving, selectie en dienstverband

Paragraaf 1 Werving en selectie

Artikel 3.1

Partijen achten het van groot belang dat de sollicitant zekerheid krijgt over haar positie gedurende de sollicitatieprocedure. In dat kader zullen universiteiten bij de werving en selectie zoveel mogelijk handelen conform het gestelde in de code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP-code, bijlage 4).

De universiteiten onderschrijven uitdrukkelijk de in deze code genoemde rechten van de sollicitant.

Artikel 3.2

In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan het beleid ten aanzien van speciale categorieën, zoals omschreven is in hoofdstuk 5 van deze CAO.

Bij de werving en selectie van werknemers in leidinggevende functies zal naast het wetenschappelijk curriculum aandacht worden gegeven aan de geschiktheid van de werknemer om het beoogde personeel- en organisatiebeleid gestalte te geven. Waar nodig zullen aanvullende opleidingsactiviteiten gericht op personeel- en organisatiebeleid worden ontwikkeld.

Paragraaf 2 Voorwaarden bij het aangaan van het dienstverband

Artikel 3.3

1. Partijen komen overeen bij het aangaan van het dienstverband de wet- en regelgeving voor de private sector (Wet op de medische keuringen) en de overheidssector (Protocol aanstellingskeuringen, KNMG, mei 1995, bijlage 5) te volgen bij de medische keuring.
2. Een medische keuring zal alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald. Een medische keuring zal naar haar aard, inhoud en omvang beperkt worden tot het doel waarvoor zij wordt verricht.
3. De werkgever stelt nadere regels vast voor de procedure en de betaling van de kosten die aan de medische keuring zijn verbonden.

Paragraaf 3 De schriftelijke vastlegging van het dienstverband

Artikel 3.4 De inhoud van het dienstverband

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer, zo mogelijk vóór de aanvaarding van haar functie, een schriftelijke opgave te verstrekken met tenminste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van de werknemer;
 - b. de naam van de instelling;
 - c. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - d. de functie waarin en de organisatie-eenheid waarbij zij bij aanvang van het dienstverband wordt te werk gesteld, alsmede de tijd waarvoor de functie bij aanvang wordt vervuld;
 - e. het tijdstip van indiensttreding;
 - f. of het dienstverband voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd wordt aangegaan;
 - g. indien het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan, de duur en de grond voor dit dienstverband;
 - h. het aantal uren, dat de werknemer per dag, week, maand of periode werkzaam is, binnen de algemene arbeidsduur en de daarmee samenhangende regelingen voor wekelijkse of dagelijkse werktijd;
 - i. de salarisschaal en de voor de bepaling van die schaal in acht genomen regels;
 - j. het salaris dat haar is toegekend alsmede het salarisnummer;
 - k. de bepaling dat deze CAO met het dienstverband één geheel vormt;
 - l. de aangelegenheden die werkgever en werknemer expliciet wensen te regelen.
2. Alle wijzigingen in en aanvullingen van de hiervoor genoemde gegevens worden betrokkene schriftelijk meegedeeld.

Paragraaf 4 Beleid met betrekking tot het aangaan van het dienstverband

Artikel 3.5 Beleidsuitgangspunten dienstverbanden voor bepaalde en onbepaalde tijd

1. In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.6 en 3.7 noodzakelijk wordt geacht.
2. Partijen zullen aan de hand van de WOPI-cijfers de ontwikkelingen in dienstverbanden voor onbepaalde en bepaalde tijd periodiek volgen en bespreken.
3. Bij het gebruik van dienstverbanden voor bepaalde tijd verplichten werkgevers zich tot herplaatsingsinspanningen en andere vormen van flankerend beleid. Het flankerend beleid is gericht op verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. In dat kader zullen in ieder geval mogelijkheden van omscholing, bijscholing en cursussen worden gezien onder afweging van kosten en baten. De werkgever zal een keuze uit deze maatregelen maken afhankelijk van de duur van het dienstverband en de leeftijd van de betrokken werknemer. Op grond van deze indicatoren stelt de

werkgever vast of en in welke mate deze maatregelen na beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd zullen worden voortgezet.

4. Bij een dienstverband voor bepaalde tijd van 2 jaar of meer is artikel 4.1 lid 3 van toepassing.
5. De werkgever zal in het lokaal overleg inzicht geven in de wijze waarop het beleid met betrekking tot het aangaan van een dienstverband is gerealiseerd.

Artikel 3.6 **Algemene grond voor een dienstverband voor bepaalde tijd voor WP**

1. Met WP kan een dienstverband voor bepaalde tijd op algemene grond worden aangegaan voor een periode van maximaal 6 jaar.
2. Dit dienstverband voor bepaalde tijd zal bij aanvang tenminste 2 jaar bedragen.
3. Het dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee maal worden verlengd, met dien verstande dat de totale duur van de opvolgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de in lid 1 genoemde termijn.

Artikel 3.7 **Specifieke gronden voor dienstverbanden voor bepaalde tijd voor WP en OBP**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.6 kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan:
 - a. ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer voor de functie met het oog op een dienstverband voor onbepaalde tijd. De duur van het dienstverband bedraagt voor werknemers die een functie gaan vervullen die gewaardeerd is onder schaal 10 ten hoogste 1 jaar, voor werknemers die een functie gaan vervullen die gewaardeerd is vanaf schaal 10 ten hoogste 2 jaar;
 - b. vanwege het slechts tijdelijk beschikbaar zijn van financiële middelen dan wel ter uitvoering of mede-uitvoering van een bepaald werk;
 - c. ingeval een wijziging in de taak van de betrokken organisatie-eenheid is voorgenomen;
 - d. ter vervulling van een tijdelijk onbezette functie;
 - e. met een persoon die elders een functie heeft die van wezenlijk belang wordt geacht voor haar bijdrage aan het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Dit dienstverband kan gelden voor de duur van het vervullen van de functie elders;
 - f. voor andere, in overleg tussen partijen te bepalen gevallen (bijlage 9).
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan voorts plaatsvinden in de gevallen, bedoeld in de artikelen 15.6, 15.18, 15.27, 15.32, alsmede in het geval bedoeld in artikel 9.13 WHW.

Artikel 3.8 **Duur van het dienstverband en aantal verlengingen**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.6 lid 1 bedraagt de totale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in 3.7, behalve als er sprake is van bepaalde tijd op grond van artikel 3.7 lid 1 sub e of sub f, voor WP maximaal vijf jaar, voor OBP maximaal drie jaar.

2. In afwijking van lid 1, geldt voor OBP, wiens dienstverband wordt gefinancierd uit (tijdelijke) externe middelen, een duur van maximaal vier jaar.
3. Indien bij opvolgende dienstverbanden gebruik gemaakt wordt van verschillende gronden middels de combinatie van de artikelen 3.6 en 3.7 lid 1 sub b t/m d (WP) respectievelijk van de artikelen 3.7 lid 1 sub b t/m d en artikel 3.8 lid 2 (OBP), kan de maximale duur niet meer bedragen dan voor WP zes jaar en voor OBP vier jaar.
4. Voor het bepalen van de termijn van zes jaar, bedoeld in artikel 3.6 lid 1, alsmede de termijn van zes, vijf, vier en drie jaar, als bedoeld in lid 1, 2 en 3 van dit artikel en van het aantal verlengingen geldt slechts de diensttijd en het aantal verlengingen bij een en dezelfde werkgever met uitzondering van:
 - tijd waarin werkzaamheden als oproepkracht in de zin als omschreven in bijlage 9 onder 1 worden verricht;
 - tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
 - tijd in het kader van onbezoldigd dienstverband;
 - tijd die ligt voor een onderbreking langer dan drie maanden.
5. Onder de tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
 - student-assistent;
 - aio;
 - oio;
 - als leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.
6. De duur van het dienstverband wordt zoveel mogelijk bij de aanvang vastgesteld. Dit kan zijn een vast bepaalde termijn dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat.
 Als er sprake is van een dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 3.7 lid 1, sub c, d en e is de duur van de tijdelijkheid objectief bepaalbaar in de vorm van een termijn of omstandigheid.
7. Het dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.7 lid 1 sub a t/m d en artikel 3.8 lid 2 kan ten hoogste twee maal worden verlengd, met dien verstande dat de totale duur van de op volgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de in voornoemde artikelen vermelde termijnen.

Artikel 3.9 Conversie

1. Zodra de omstandigheid die leidde tot een dienstverband voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.7 lid 1 sub a, b, c en d zich niet meer voordoet, wordt een dienstverband voor onbepaalde tijd verleend, tenzij dit uit anderen hoofde bezwaarlijk is.
2. Indien na het verstrijken van de maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.6 lid 1, artikel 3.7 lid 1 sub a en artikel 3.8 lid 1, 2 en 3, de werknemer met kennelijke instemming van de werkgever haar opgedragen werkzaamheden voortzet, wordt vanaf dat tijdstip het dienstverband voor bepaalde tijd geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. Indien de werkzaamheden, op grond waarvan een dienstverband voor bepaalde tijd, genoemd in artikel 3.7 lid 1 sub b, juncto artikel 3.8 lid 2 is aangegaan, na het verstrijken van de maximale duur blijven bestaan, wordt dit dienstverband geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

4. Het dienstverband voor bepaalde tijd wordt geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd, indien het aantal verlengingen meer bedraagt dan het volgens artikel 3.6 lid 3 en 3.8 lid 7 toegestane aantal.
5. Indien bij een dienstverband voor bepaalde tijd in de schriftelijke vastlegging van het dienstverband de grond voor het dienstverband niet wordt vermeld of een kennelijk onjuiste grond wordt vermeld, wordt het dienstverband voor bepaalde tijd geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Hoofdstuk 4 Loopbaanvorming, beoordeling, functioneringsgesprek en scholing

Artikel 4.1 Loopbaanvorming en mobiliteit

1. Het sociaal beleid van de instellingen zal zich richten op het bevorderen van ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief. Blijvende inzetbaarheid van de werknemers vormt hierbij een aandachtspunt. Mobiliteit zowel binnen als buiten de eigen instelling is hierbij essentieel.
2. De werkgever stelt een loopbaanbeleid vast .
3. Minimaal zal aan iedere werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd van twee jaar of meer de gelegenheid worden geboden een loopbaanadvies in te winnen bij een daartoe uitgeruste organisatie. De kosten van dit advies zijn voor rekening van de werkgever. Deze mogelijkheid zal op een zodanig tijdstip worden geboden dat de inhoud bruikbaar is voor een individueel begeleidingstraject, gericht op het vermeerderen van de kansen op de interne of externe arbeidsmarkt.
4. Iedere werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft minimaal eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadviesgesprek zo mogelijk af te ronden met een advies over de loopbaanontwikkeling, te voeren met een op dit terrein deskundige.

Artikel 4.2 Beoordeling

1. Over de wijze waarop de werknemer haar functie heeft uitgeoefend kan periodiek een beoordeling opgemaakt worden.
2. De werkgever stelt regels vast voor beoordelingen.

Artikel 4.2 a Functioneringsgesprekken

1. Er wordt tussen de werknemer en haar direct leidinggevende jaarlijks een gesprek gevoerd over de wijze waarop, met inachtneming van het functioneren in het afgelopen tijdvak, de werknemer gedurende een af te spreken toekomstig tijdvak haar functie zal vervullen alsmede de voorwaarden waaronder zulks dient te geschieden. In dit gesprek wordt onder meer aandacht besteed aan de voorziene loopbaanontwikkeling en de daarbij noodzakelijke scholing alsmede de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden.
2. Deze gesprekken zullen plaatsvinden in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen; te maken afspraken zijn niet vrijblijvend en worden in een volgende periode geëvalueerd.
3. De werkgever stelt met inachtneming van het hiervoor gestelde regels vast voor functioneringsgesprekken.

Artikel 4.3

Scholing

Mede om de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten de universitaire sector, te behouden en zo mogelijk te versterken, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaring van de werknemer van wezenlijk belang.

Het op peil houden hiervan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

In dit kader maken partijen de volgende afspraken:

1. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of opleiding, indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie.
2. Bij toepassing van het gestelde in lid 1 zal de werkgever de noodzakelijke faciliteiten aan de werknemer verlenen.
3. De werknemer heeft recht op scholing en kan de werkgever op grond daarvan verzoeken haar faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie of opleiding.
4. Indien het in lid 3 genoemde verzoek betrekking heeft op een studie of opleiding die noodzakelijk is voor een goede ontwikkeling van de werknemer binnen haar functie, zal de werkgever faciliteiten verlenen.
5. Als dit bijdraagt tot de loopbaanontwikkeling van de werknemer, zal de werkgever, ook indien er geen of slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, faciliteiten aan de werknemer verlenen.
6. De werkgever stelt nadere regels vast voor de faciliteiten die in de voorgaande leden zijn genoemd. Deze faciliteiten kunnen bestaan uit tijd, geld en/of andere arbeidsvoorwaardelijke elementen.
7. De werkgever stelt tevens regels vast rond terugbetaling van de kosten van een studie of opleiding.

Hoofdstuk 5 Maatregelen op het gebied van werkgelegenheid

Artikel 5.1 Algemeen

1. De werkgelegenheid is object van zorg en aandacht van de werkgever. In afspraken met betrekking tot werkgelegenheid zal het accent liggen op ontwikkeling: de werkgever biedt mogelijkheden voor verdere ontplooiing, de werknemer draagt zorg voor haar optimale inzetbaarheid.
2. Het beleid richt zich op een zo goed mogelijke bescherming van de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin waarbij flexibiliteit van de organisatie en personeelsbezetting voldoende is gewaarborgd.
3. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen is het echter onvermijdelijk dat aanpassingen in de personele organisatie plaatsvinden. Indien deze aanpassingen gepaard gaan met het verlies van arbeidsplaatsen zal het beleid zich richten op het tegengaan van gedwongen werkloosheid door faciliteiten gericht op herplaatsing in de eigen of andere arbeidsorganisaties beschikbaar te stellen.
4. In het lokaal overleg zal de werkgelegenheidssituatie onderwerp zijn van overleg.

Artikel 5.2 Arbeid door derden

1. De werkgever zal bij het voornemen tot het oprichten van een zelfstandige rechtspersoon, die personeel in dienst neemt, overleg voeren in het lokaal overleg. In dit overleg worden de arbeidsvoorwaarden voor het desbetreffende personeel betrokken.
2. De werkgever zal bij het verlenen van opdrachten tot het verrichten van werkzaamheden door derden in het besluitvormingsproces het arbeidsvoorwaardenpakket bij de dienstverlenende instelling mede in de overweging betrekken.
3. De werkgever gaat pas tot uitbesteding van werkzaamheden over, als daarover overleg is gevoerd met het lokaal overleg.
4. Bij inleenkrachten (inclusief uitzendkrachten) vindt honorering plaats conform de CAO Nederlandse Universiteiten. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot overige aanspraken uit deze CAO. Onder inleenkrachten wordt in dit verband niet bedoeld personeel, dat ingeleend wordt op basis van een regeling voor gesubsidieerde arbeidsplaatsen.
5. De CAO zal worden aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

Artikel 5.3 Aanpassing arbeidsduur

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van haar arbeidsduur, indien haar dienstverband tenminste een jaar heeft geduurd.
2. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, samengeteld.

3. De werknemer dient het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur tenminste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever te melden. Bij deze melding dient het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, en de gewenste spreiding van de resterende uren opgegeven te worden.
4. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
5. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over haar verzoek.
6. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten
7. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
8. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
9. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van de veiligheid, of
 - c. van roostertechnische aard.
10. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
 - a. van financiële of organisatorische aard;
 - b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
 - c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.
11. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
12. Op een daartoe gedaan verzoek van werknemer kan de werkgever in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer afwijken van het gestelde in dit artikel.

Artikel 5.4 Beleid voor werknemerscategorieën met achterstand op de arbeidsmarkt

1. Werkgevers onderkennen de bestaande achterstandspositie van bepaalde categorieën werknemers op de arbeidsmarkt.
Bijzondere aandacht zal worden gegeven aan de positie van vrouwen in de universitaire arbeidsorganisatie, zowel wat betreft het benoemingsbeleid als wat betreft faciliteiten voor het combineren van betaalde arbeid met zorgtaken.
2. Werkgevers achten het mede hun verantwoordelijkheid om aandacht te geven aan groepen met zeer weinig perspectief op de arbeidsmarkt, zoals gehandicapten en allochtonen.

3. De werkgever zal, rekening houdend met de eigen werkgelegenheidssituatie, nagaan of het mogelijk is langdurig werklozen in dienst te nemen om hen op te leiden en voor te bereiden op structurele werkzaamheden met een meer permanent karakter binnen of buiten de eigen organisatie.
4. Partijen onderschrijven het belang van een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie. Het is duidelijk dat voor sommige (groepen van) personen intreden of herintreden op de arbeidsmarkt zonder bijzondere aandacht niet mogelijk is. Werkgevers achten zich mede verantwoordelijk voor het oplossen van deze maatschappelijke problematiek.
5. De werkgever zal beleid ontwikkelen gericht op:
 - het reïntegreren van (gedeeltelijk) gehandicapten;
 - werkgelegenheid voor allochtonen en culturele minderheden;
 - het opleiden en voorbereiden op een structurele baan van langdurig werklozen, waarbij, gezien het karakter van universiteiten, speciale aandacht wordt gegeven aan hoog opgeleiden.
6. Op het gebied van reïntegratie van (gedeeltelijk) gehandicapten zal aan diegenen, die voorheen een dienstverband binnen een Nederlandse universiteit hadden, bijzondere aandacht worden gegeven.
7. Bij het ontwikkelen van het specifiek beleid voor werknemerscategorieën met achterstand op de arbeidsmarkt zal rekening worden gehouden met de specifieke (regionale) arbeidsmarktsituatie en met de samenstelling van het personeelsbestand in de eigen instelling.
8. Bij de beleidsontwikkeling zal het lokaal overleg worden betrokken. Aan dit overleg zal periodiek informatie worden verstrekt ter beoordeling van het gevoerde beleid.
9. In het lokaal overleg wordt afhankelijk van de wetgeving op dit gebied een plan van aanpak opgesteld betreffende realisatie en continuïteit van en doorstroom uit gesubsidieerde arbeidsplaatsen, waaronder instroom- en doorstroombanen. Aan het lokaal overleg zal informatie over de effecten van dit plan worden verstrekt.

Artikel 5.5 Instroom- en loopbaanbeleid van vrouwen

1. Vanuit het oogpunt van evenredige vertegenwoordiging dient de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt te worden versterkt. Vanuit het belang van personeelsvoorziening biedt versterking van de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt een kans om schaarsteproblemen te voorkomen en op te lossen.
2. De werkgevers voeren daarom een stimuleringsbeleid voor de instroom, de doorstroom en het loopbaanbeleid van vrouwen. Dit beleid zal worden voortgezet. Het stimuleringsbeleid voor de instroom van vrouwen zal met name tot uitdrukking komen in de vacaturestelling, in personeelsadvertenties en in de selectieprocedure.
3. Het stimuleringsbeleid voor de doorstroom en het loopbaanbeleid voor vrouwen is er vooral op gericht om vrouwen hogere functies evenredig te laten bezetten.
4. De Wet Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs (Stb. 1997, 105) heeft de werkgever de verplichting opgelegd bij een ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies op het gebied van onderwijs en onderzoek, eenmaal in de vier jaar een plan van aanpak vast te stellen inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies (zie hiervoor artikel 4.2 lid 3 WHW). Het plan van aanpak bevat streefcijfers en een tijdpad waarbinnen de streefcijfers worden gerealiseerd. Aan de hand hiervan voert de werkgever een beleid voor evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. Het plan van aanpak geeft tevens inzicht in de maatregelen

die de werkgever reeds heeft genomen en nog zal nemen om de streefcijfers te realiseren en geeft een overzicht van de beoogde en reeds bereikte resultaten van het beleid gedurende de periode van vier jaar dat het plan van aanpak geldt (zie hiervoor artikel 4.2 lid 4 WHW).

5. Het te voeren beleid met betrekking tot faciliterende arbeidsvoorwaardelijke regelingen zoals het werken in deeltijd, het gebruik van ouderschapsverlof, studie- en opleidingsfaciliteiten en dergelijke zal mede worden beoordeeld op het effect op de vergroting van de instroom, doorstroom naar hogere functies en op het loopbaanbeleid van vrouwen.
6. Bij de beleidsontwikkeling zal het lokaal overleg worden betrokken. Aan dit overleg zullen het gevoerde beleid en de resultaten daarvan regelmatig ter beoordeling worden verstrekt.

Artikel 5.6 Arbeid gehandicapte werknemers

De werkgever voert een beleid gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer. Zij bevordert daarbij de gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor de deelname aan de arbeid in de instelling.

Dit beleid wordt gevoerd voor zover het redelijkerwijs binnen het vermogen van de werkgever ligt en met inachtneming van voor de werkgever geldende wettelijke bepalingen.

Dit beleid zal de volgende elementen inhouden:

1. De werkgever zal een stelsel van voorschriften, procedures en handelingen tot stand brengen en in stand houden. Dit zal gericht zijn op het voorkomen, signaleren en opheffen van verzuimbevorderende omstandigheden en op het voorkomen, signaleren en beperken van ziekteverzuim in het algemeen en frequent of langdurig ziekteverzuim in het bijzonder.
2. De werkgever zal toezien op naleving van genoemd stelsel van voorschriften, procedures en handelingen.
3. De werkgever zal gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werkzoekenden bevorderen voor wat betreft de toegang tot de arbeid. Het bestaan van een handicap zal niet als uitsluitinggrond worden gehanteerd indien:
 - de functie naar strikt medische maatstaven beoordeeld uitgevoerd kan worden rekening houdend met de (rest) capaciteit en
 - de handicap van zodanige aard is dat deze, zo nodig na het treffen van voorzieningen, bedoeld in artikel 22 van de Wet REA, een adequate uitoefening van de functie niet in de weg staat.
4. De werkgever zal het bepaalde in artikel 8 van de Wet REA voor de werknemer die in de loop van haar dienstverband arbeidsongeschikt wordt, naleven.
5. De werkgever zal artikel 8 van de Wet REA naleven voor de werknemer van wie de arbeidsongeschiktheid tijdens de loop van het dienstverband toeneemt of dreigt toe te nemen.
6. De werknemer is gehouden aan de uitvoering van dit beleid mee te werken, en de belangen van de werkgever die met dit beleid verbonden zijn te behartigen, een en ander voorzover dit redelijkerwijs van de werknemer kan worden verlangd.
7. Bij de beleidsontwikkeling zal het lokaal overleg worden betrokken. Aan dit overleg zal periodiek informatie ter beoordeling van het gevoerde beleid worden verstrekt.

De integrale tekst van de in dit artikel genoemde wetsartikelen is opgenomen in bijlage 6.

Hoofdstuk 6 Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

Artikel 6.1

1. Partijen erkennen dat individualisering en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden aan kunnen sluiten op zowel de behoefte van de werknemer als op het belang van de werkgever.
2. De mogelijkheid om een deel van de arbeidsvoorwaarden door eigen keuze te bepalen biedt de werknemer kansen om de eigen arbeidsvoorwaarden beter af te stemmen op maatschappelijke ontwikkelingen en individuele behoeften.
3. Het flexibeler worden van de omgang met arbeidsvoorwaarden biedt de werkgever mede mogelijkheden alert te reageren op de vele en snelle veranderingen op het gebied van onderwijs en onderzoek.
4. Partijen hebben een keuzemodel arbeidsvoorwaarden vastgesteld.
5. De werkgever zal binnen de kaders van dit keuzemodel nadere afspraken maken over de invoering hiervan.
6. Het keuzemodel arbeidsvoorwaarden maakt als bijlage 7 integraal deel uit van deze CAO.

Hoofdstuk 7 Sociale zekerheid en sociale voorzieningen

Paragraaf 1 Sociale Zekerheid

Artikel 7.1 Pensioen

1. Voor de werknemer die als overheidswerknemer in de Wet Privatisering ABP (Stb.1995, 639) wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor haar bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Voor de werknemer die daartoe in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is aangewezen geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in dat Pensioenreglement.
3. Voor de werknemer anders dan in de voorgaande 2 leden bedoeld, geldt geen pensioenvoorziening vanwege de werkgever, tenzij anders is overeengekomen.

Artikel 7.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, als bedoeld in artikel 7.1 lid 1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is:
 - a. van toepassing hetgeen is bepaald in de ZANU;
 - b. met ingang van 1 januari 2001 van toepassing de ZW, indien zij voldoet aan de bepalingen van de ZW;
 - c. van toepassing hetgeen is bepaald in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Op de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.

Artikel 7.3 Werkloosheid

1. Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de (gewezen) werknemer als bedoeld in artikel 7.1 lid 1, aanspraak maken op een ontslaguitkering ingevolge de WNU, indien zij voldoet aan de bepalingen van de WNU.
2. In afwijking van lid 1 kan met ingang van 1 januari 2001 bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid ontstaan op dan wel na dit tijdstip de (gewezen) werknemer als bedoeld in artikel 7.1 lid 1, aanspraak maken op een ontslaguitkering ingevolge de WW indien zij voldoet aan de bepalingen van de WW, alsmede aanspraak maken op een bovenwettelijke ontslaguitkering ingevolge de BWNU indien zij voldoet aan de bepalingen van de BWNU.
3. Voor de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.
4. Tijdens de looptijd van deze CAO zullen partijen – behoudens het gestelde in lid 5 geen wijzigingen in de WNU en BWNU doorvoeren.
5. Over wijzigingen als gevolg van aanpassingen in de relevante wetgeving, zullen partijen nader overleg voeren, conform het bepaalde in de WNU (artikel 49 b) en BWNU (artikel 20).

Paragraaf 2 Sociale voorzieningen

Artikel 7.4 Tegemoetkoming ziektekosten

De werknemer die voldoet aan de bepalingen van de ZNU heeft, voor wat betreft haar ziektekosten en die van haar medebelanghebbenden, recht op een tegemoetkoming volgens bedoelde regeling.

Artikel 7.5 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

De werknemer die voldoet aan de bepalingen van de ZNU, heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van de verzekering tegen de geldelijke risico's van geneeskundige behandeling en verzorging voor haarzelf en haar medebelanghebbenden volgens bedoelde regeling.

Artikel 7.6 Uitkering na overlijden

1. Met inachtneming van lid 2 wordt zo spoedig mogelijk na het overlijden aan de weduwnaar of weduwe van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, een netto-uitkering toegekend gelijk aan de bruto-bezoldiging over een tijdvak van 3 maanden.
2. Op de uitkering wordt de bezoldiging die reeds vóór het overlijden aan de werknemer is uitbetaald over een na haar overlijden gelegen tijdvak, in mindering gebracht.
3. De werkgever stelt nadere regels vast.

Hoofdstuk 8 Functiewaardering en beloning

Paragraaf 1 Functiewaardering

In vervolg op de in de CAO Nederlandse Universiteiten 1999-2000 gemaakte afspraken over de keuze voor één systeem van functieordenen voor de gehele bedrijfstak, spreken partijen af dat er een systeem van functie-ordenen zal worden ontwikkeld specifiek toepasbaar op het Wetenschappelijk Onderwijs, gebaseerd op de Hay-methode.

Tot die tijd zullen de bepalingen in artikel 8.1 en 8.1 a gelden.

Artikel 8.1 Aard en niveau van de functie

Voor het bepalen van de aard en het niveau van de functie zal het vanaf 1994 bevroren systeem van “beredeneerde vergelijking” van Binnenlandse Zaken worden toegepast.

De volgende normen zijn hierbij van toepassing, voor zover deze niet geheel of ten dele door werkgevers, in overeenstemming met de meerderheid van de werknemersorganisaties, vervallen zijn verklaard:

- Alle voorkomende normen in de laatste, onder verantwoordelijkheid van Binnenlandse Zaken uitgegeven, bundels “Karakteristieken en Functietyperingen”;
- De door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen specifiek voor de universiteiten vastgestelde reeksen en functietyperingen;
- Het door de werkgevers in overeenstemming met de meerderheid van de werknemersorganisaties vastgesteld normmateriaal.

Artikel 8.1 a Heroverweging en bezwaar

1. De werknemer die bedenkingen heeft tegen de uitkomst van de bepaling van aard en niveau van haar functie, bedoeld in artikel 8.1, kan de werkgever verzoeken die waarderingsuitkomst opnieuw in overweging te nemen.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien voor de werknemer een bijzondere regeling geldt voortvloeiend uit afspraken over loopbaanbeleid zoals bedoeld in hoofdstuk 4.
3. Voor de beslissing op bezwaren tegen de, al dan niet na heroverweging als bedoeld in lid 1, vastgestelde waardering van de functie stellen partijen een advies-commissie in als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht, voor zover een werkgever voor advisering over bezwaren lokaal niet een andere commissie heeft ingesteld.
4. Voor de indiening en behandeling van bedenkingen als bedoeld in lid 1 en de samenstelling van de lokale adviescommissie, bedoeld in lid 3, stelt de werkgever nadere regels vast.

Paragraaf 2 Beloning

Artikel 8.2 Het salaris

1. De werkgever betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen voor extra diensten maandelijks.
2. Wanneer het salaris, een toelage als bedoeld in de artikelen 8.10 t/m 8.13 en 8.15 t/m 8.17, of een bedrag als bedoeld in artikel 8.19, lid 2, moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand.
3. Van lid 1 en 2 kan worden afgeweken, als daartoe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.
4. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke zij in strijd met haar verplichtingen verwijtbaar nalaat haar dienst te verrichten, geen bezoldiging.
5. De bezoldiging wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.

Artikel 8.2 a Salarisaanpassing

1. De salarissen worden per 1 juni 2000 ten opzichte van de salarissen per 1 mei 2000 met 2.8% verhoogd (behalve de functieschalen voor assistenten in opleiding, voor deze schalen geldt de sub 2 genoemde specifieke maatregel).
Per 1 juli 2001 volgt er een salarisverhoging van 3.4% ten opzichte van de salarissen per 1 juni 2000 en per 1 februari 2002 een verhoging van 0.8% ten opzichte van de salarissen per 1 juli 2001;
In december 2000 zal een eenmalige eindejaarsuitkering van 0.5% van het in 2000 ontvangen salaris worden gedaan met een minimum van f 300,= bij volledige werktijd (bij deeltijd naar rato) en in december 2001 een eenmalige uitkering van 0.75% van het in 2001 ontvangen salaris met een minimum van f 450,= bij volledige werktijd (bij deeltijd naar rato).
2. Per 1 juni 2000 zullen de in de CAO opgenomen functieschalen voor assistenten in opleiding, die als minimum beloning gelden, in afwijking van de per 1 juni 2000 afgesproken collectieve maatregel als volgt worden aangepast:
 - a in het eerste jaar als assistent in opleiding geldt als minimum beloning het CAO-salaris per 1 mei 2000 plus 25%;
 - b in het tweede jaar als assistent in opleiding geldt als minimumbeloning: het CAO-salaris per 1 mei 2000 plus 20%;
 - c in het derde jaar als assistent in opleiding geldt als minimum beloning: het CAO-salaris per 1 mei 2000 plus 10%;
 - d in het vierde jaar als assistent in opleiding geldt als minimum beloning: het CAO-salaris per 1 mei 2000 plus 5%.Deze verhoging van de minimum beloning voor assistenten in opleiding treedt in de plaats van afspraken, gemaakt tussen werkgever en werknemer, tenzij anders wordt overeengekomen.
Het effect op het individuele inkomen van de assistent in opleiding op 1 juni 2000 zal minimaal 2.8% bedragen. Alle overige in deze CAO overeengekomen inkomensmaatregelen zullen onverkort van toepassing zijn op de assistenten in opleiding.
3. De in bovengenoemde zin aangepaste salarisbedragen zijn opgenomen in bijlage 1.

4. Bovenstaande collectieve salarismaatregelen werken op de gebruikelijke wijze door in pensioenen en werkloosheidsuitkering.
5. Bruterings van de overhevelingstoelage vindt per 1 januari 2001 plaats overeenkomstig de in het bruteringsbesluit genoemd percentage en maximum. Dit betekent dat de maandsalarissen per 1 januari 2001 met 1.9 % worden verhoogd met een maximum van f 134.65. Dit maximum blijft ongewijzigd.
6. De zogenaamde wachtjaren voor een periodieke verhoging in de salarisschalen 1 t/m 5 komen per 1 januari 2001 te vervallen. Dit betekent dat werknemers, vanaf de eerstvolgende periodiekdatum op of na 1 januari 2001 met inachtneming van artikel 8.6 als regel gesalarieerd worden in de naast hogere periodiek van dezelfde salarisschaal.

Artikel 8.3 Inschaling en loopbaanvorming

1. De salarisschaal die voor de werknemer geldt, wordt tenzij haar wijze van functioneren zich nog daartegen verzet, door de werkgever bepaald met inachtneming van de regels met betrekking tot de vaststelling van de aard en het niveau van haar functie, zoals bedoeld in artikel 8.1, en met inachtneming van de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 4.1.
2. Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor haar geldende salarisschaal van toepassing.
3. Anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 11.1 kan zonder voorafgaand ontslag voor een werknemer geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor haar geldende salarisschaal.
4. Lid 3 is niet van toepassing, als bij de bepaling van de salarisschaal, bedoeld in lid 1, tevens is bepaald dat de functie van de werknemer een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden.

Artikel 8.4 De hoogleraar, de assistent in opleiding (aio) en de studentassistent

Voor de hoogleraar, de aio en de student-assistent gelden de in bijlage 1 voor hen vermelde specifieke salarisschalen. Artikel 8.1 is niet van toepassing op de werknemers die volgens één van deze schalen worden bezoldigd.

Artikel 8.5 Salaris bij indiensttreding

1. Bij indiensttreding wordt aan de werknemer het salaris conform bijlage 1 toegekend:
 - a. wanneer zij tweeëntwintig jaar of ouder is, in de voor haar geldende salarisschaal vermeld achter het salarisnummer 0;
 - b. wanneer zij jonger dan tweeëntwintig jaar is, in de voor haar geldende jeugd-salarisschaal.
2. Van lid 1 kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, als daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
3. Bij indiensttreding van een werknemer in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen (Stb.1998, 246) voor langdurig werklozen die tweeëntwintig jaar of ouder is, wordt in afwijking van lid 1 onder a het salaris toegekend dat in de voor haar

geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 0 in bijlage 1. Lid 2 is hierbij niet van toepassing.

Artikel 8.6 Salarisverhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal indien zij naar het oordeel van de werkgever haar functie naar behoren vervult.
2. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien zij naar het oordeel van de werkgever haar functie zeer goed of uitstekend vervult.
3. Vervult de werknemer haar functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging achterwege.
4. De in lid 1 en 2 bedoelde salarisverhoging wordt toegekend:
 - a. wanneer de werknemer tweeëntwintig jaar of ouder is en zij het maximumsalaris van de voor haar geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt. Voor de eerste maal geldt de verhoging een jaar na haar indiensttreding en daarna telkens na één jaar;
 - b. wanneer de werknemer jonger dan tweeëntwintig jaar is, met ingang van de eerste dag van de maand waarin haar verjaardag valt.
5. Het tijdstip waarop ingevolge lid 4 onder a een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
6. Indien de in lid 4 onder a bedoelde werknemer reeds voor haar tweeëntwintigste verjaardag in dienst is getreden, wordt, onverminderd lid 5, de salarisverhoging toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin haar verjaardag valt.
7. De in lid 1 bedoelde salarisverhoging wordt aan de werknemer bedoeld in artikel 8.5 lid 3, de eerste maal toegekend in de voor haar geldende reeks salaris-bedragen in bijlage 1. Nadien wordt de in lid 1 bedoelde salarisverhoging toegekend in schaal 1.
8. Indien de werknemer die in dienst is getreden in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen (Stb.1998, 246) voor langdurig werklozen de leeftijd van tweeëntwintig jaar bereikt, wordt aan haar een salaris toegekend dat in de voor haar geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 0 in bijlage 1.

Artikel 8.7 Salaris bij deeltijd

Het salaris van de werknemer met een werktijd minder dan de volledige werktijd wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een volledige werktijd.

Artikel 8.8 **Afwijking in bijzondere gevallen**

In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling vaststellen die de artikelen 8.2 tot en met 8.7 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.9 **Gratificatie**

1. De werknemer heeft aanspraak op een gratificatie bij ambtsjubileum.
2. Aan de werknemer kan een gratificatie worden toegekend wegens arbeidsprestaties die aanmerkelijk uitgaan boven hetgeen van haar op grond van de voor haar vastgestelde arbeidsduur en functie, in vergelijking met de inspanning van overeenkomstige werknemers, in redelijkheid kon worden verwacht; een en ander indien en voor zover de werknemer ter zake van deze prestaties geen aanspraak heeft op andere beloningen of vergoedingen.
3. Aan de werknemer kan op andere gronden een gratificatie worden toegekend.
4. De werkgever stelt nadere regels vast met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van lid 1 en 2. De werkgever kan nadere regels vaststellen met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van lid 3.

Artikel 8.10 **Functioneringstoelage**

1. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie, kan de werkgever een toelage voor de duur van een jaar toekennen aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor haar geldende salarisschaal heeft bereikt.
2. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan de werkgever een toelage voor een langere duur dan één jaar toekennen.
3. De toelage bedraagt ten minste 3% en ten hoogste 15% van het salaris van de werknemer.
4. In bijzondere gevallen kan de werkgever van het bepaalde in de vorige leden afwijken, alsmede een regeling treffen die lid 3 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.11 **Waarnemingstoelage**

1. De werkgever kan aan de werknemer die bij wijze van waarneming tijdelijk een functie uitoefent, waarvoor een salarisschaal is vastgesteld met een hoger maximumsalaris dan de voor haar geldende schaal, voor de duur van die waarneming een toelage toekennen.
2. De toelage wordt, tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, slechts toegekend wanneer de waarneming ten minste een tijdvak van dertig dagen heeft geduurd.
3. Bij volledige waarneming van de functie, bedoeld in lid 1, is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de werknemer geniet en het salaris dat zij

zou genieten, wanneer de salarisschaal met het hogere maximumsalaris met ingang van de dag waarop de waarneming is begonnen voor haar zou hebben gegolden.

4. De werkgever stelt voor de toepassing van lid 1 tot en met lid 3 nadere regels vast.

Artikel 8.12 **Garantietoelage minimumloon**

1. Indien het salaris minder is dan het maandbedrag van het minimumloon dat op grond van de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimum vakantietoelage geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de werknemer, keert de werkgever haar het verschil in een toelage uit.
2. Voor de werknemer met een onvolledige werktijd wordt het voor werknemers van dezelfde leeftijd geldende minimumloon geacht te zijn vastgesteld op een evenredig deel van het minimumloon bij een volledige werktijd.

Artikel 8.13 **Toelage onregelmatige dienst**

1. De werknemer voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan het maximumsalaris van salarisschaal 11 en die anders dan bij wijze van overwerk, in opdracht regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur, ontvangt van de werkgever een toelage.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage salaris per uur dat voor de werknemer geldt:
 - a. 21% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur;
 - b. 41% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur en de uren op zaterdag;
 - c. 67% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 9.1 lid 3; met dien verstande dat de onder a, b en c genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 6.
3. Voor de in lid 2 onder a, genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend indien de arbeid is aangevangen vóór 7 uur, dan wel is beëindigd na 19 uur.
4. Voor werknemers die vanaf 1 april 1997 in dienst zijn getreden kan de werkgever in overleg met de werknemer afzien van de in lid 1 genoemde toelage, mits de werktijden liggen binnen de grenzen van de bedrijfstijd, zoals omschreven in hoofdstuk 9 en mits het gaat om vaste werktijden.
5. De werkgever kan een regeling treffen die lid 1, 2 of 3 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.14 **Aflopende toelage**

1. Als de bezoldiging van de werknemer, als gevolg van het buiten haar toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 8.13, een blijvende verlaging ondergaat, die ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen 8.10 lid 2 en 8.17, kent de werkgever een aflopende toelage toe. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan,

- gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. In afwijking van lid 1 kent de werkgever aan de werknemer van zestig jaar of ouder, van wie de bezoldiging als gevolg van het buiten haar toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 8.13 een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toe, mits de werknemer eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
 3. De in lid 1 bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van zestig jaar bereikt en zij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel 8.13 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in lid 2.
 4. Voor de toepassing van lid 1, 2 en 3 wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
 5. De werkgever kan een bepaalde groep werknemers van 55 jaar en ouder die een toelage als bedoeld in artikel 8.13 genoot, en van wie de bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het wegvallen van bedoelde toelage, een toelage toekennen overeenkomstig door de werkgever te stellen regels.
 6. De werkgever stelt voor de toepassing van lid 1 tot en met lid 5 nadere regels vast.

Artikel 8.15 Toelage bereik- en beschikbaarheid

1. De werkgever kent de werknemer een toelage toe als zij een salarisschaal heeft met een lager maximumsalaris dan dat van salarisschaal 11 en zij buiten de werktijden die voor haar gelden op grond van een werktijdregeling als bedoeld in artikel 9.1, volgens een schriftelijke aanwijzing van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden om bij oproep arbeid te gaan verrichten.
2. De toelage bedraagt per uur bereikbaarheid en beschikbaarheid een percentage van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt en dat is afgeleid van het salaris behorende bij het maximumsalaris van salarisschaal 3 en wel:
 - a. 5.15% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 22 uur en 3.09% voor de uren op die dagen tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
 - b. 7.21% voor de uren op zaterdag tussen 6 en 22 uur en 5.15% voor de uren op die dag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
 - c. 8.24% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 9.1, derde lid, tussen 6 en 22 uur en 6.18% voor de uren op die dag en tussen 0 en 6 uur en 22 en 24 uur.
3. De toelage die op grond van lid 2 is berekend wordt verhoogd met 25% over de uren waarop aan de opgedragen bereikbaarheid en beschikbaarheid een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.
4. De werkgever kan een regeling treffen die lid 1, 2 of 3 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.16 Arbeidsmarkttoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer een toelage toekennen om redenen van werving of behoud.
2. De werkgever stelt regels vast voor de toepassing van lid 1.

Artikel 8.17 **Toelage op andere gronden**

In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de werknemer of aan een groep werknemers een toelage toekennen op andere gronden dan die zijn vermeld in de artikelen 8.10 tot en met 8.16.

Artikel 8.18 **Intrekken toelage**

De werkgever trekt een op grond van artikel 8.10, 8.16 of 8.17 toegekende toelage in, indien de grond waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig is, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Artikel 8.19 **Vakantie-uitkering**

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van haar bezoldiging.
2. Voor de werknemer die tweeëntwintig jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door partijen te bepalen bedrag per maand, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Voor de werknemer die jonger is dan tweeëntwintig jaar bedraagt de vakantie-uitkering ten minste in lid 2 bedoelde bedrag verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat zij jonger is dan tweeëntwintig jaar. Hierbij geldt een maximumaftrek van 50%, met dien verstande dat het bedrag waarop zij aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
4. Wanneer de werknemer op grond van artikel 10.3 lid 2 of van artikel 7.2 slechts een gedeelte van haar bezoldiging geniet, wordt zij voor de toepassing van lid 1 geacht in het genot van haar volledige bezoldiging te zijn, met dien verstande dat wanneer het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de werknemer te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, zij voor de toepassing van lid 1 wordt geacht geen bezoldiging te genieten.

Artikel 8.20

1. De werkgever betaalt de vakantie-uitkering eenmaal per jaar over de periode van twaalf maanden die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
2. Bij ontslag van de werknemer vindt betaling plaats over het tijdvak, dat ligt tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van het ontslag.

Artikel 8.21 **Uitkering om redenen van werving of behoud**

1. De werkgever kan aan de werknemer om redenen van werving of behoud een uitkering toekennen.

2. De in lid 1 bedoelde uitkering wordt toegekend aan het eind van een tijdvak dat tevoren is vastgesteld door de werkgever. Deze kan aan het toekennen nadere voorwaarden verbinden.
3. Aan de werknemer die niet heeft kunnen voldoen aan de in lid 2 bedoelde voorwaarden door een naar het oordeel van de werkgever niet aan haarzelf te wijten oorzaak, kan de uitkering gedeeltelijk worden toegekend.

Artikel 8.22 Overwerkvergoeding

1. De werkgever kent aan de werknemer voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, behoudens lid 3, een vergoeding toe.
2. Onder overwerk wordt verstaan arbeid buiten de werktijden die gelden voor de werknemer volgens een werktijdregeling als bedoeld in hoofdstuk 9, voor zover daardoor het aantal arbeidsuren dat per werkperiode is vastgesteld, wordt overschreden.
3. Voor overwerk dat gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
4. De werkperiode, bedoeld in lid 2, wordt gesteld op:
 - a. één dag, indien aanvang en einde van de werktijd in de regel niet aan wisselingen onderhevig zijn;
 - b. een tijdvak van ten minste zeven dagen, indien de tijdstippen van aanvang en einde van de werktijd volgens een tevoren vastgesteld rooster wisselen.
5. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
 - a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren, en
 - b. een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt.
6. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
7. Indien naar het oordeel van de werkgever het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.

8. Indien de werkperiode één dag omvat, bedraagt het in lid 5 onder b, bedoelde percentage:
- a. behoudens het gestelde onder b en c, het getal, vermeld in de onderstaande tabel:

Overwerk verricht tussen	op zondag	op maandag	op dinsdag woensdag donderdag of vrijdag	op zaterdag
0 en 6 uur	103	103	52	52
6 en 18 uur	103	26	26	52
18 en 20 uur	103	26	26	77
20 en 24 uur	103	52	52	77

- b. 52, indien gedurende meer dan twee uur overwerk is verricht, voor zover het overwerk betreft dat na de eerste twee uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur, behoudens het gestelde onder c;
- c. 103, indien het overwerk is verricht op een van de feestdagen, genoemd in artikel 9.1 lid 6, dan wel op de daarop volgende dag tussen 0 en 6 uur.
9. Indien de werkperiode een tijdvak van ten minste zeven dagen omvat, bedraagt het in lid 5 onder b, bedoelde percentage:
- a. 52, behoudens het gestelde onder b;
- b. 103, indien het overwerk is verricht op zondag, op maandag tussen 0 en 6 uur, op een van de feestdagen, genoemd in artikel 9.1 lid 6, dan wel op de dag, volgende op de laatstbedoelde dag, tussen 0 en 6 uur.
10. Voor het vaststellen van de duur van de overschrijding gelden de uren waarop op grond van lid 5 onder a, of op grond van de overige bepalingen van dit besluit vakantie of verlof is genoten, als uren waarop is gewerkt.
11. Aan werknemers voor wie verschillende salarisschalen gelden die volgens een opdracht als bedoeld in lid 1 gelijke werkzaamheden verrichten, kan de werkgever, in afwijking van lid 1 tot en met lid 10 naar billijkheid een voor alle betrokken werknemers gelijke vergoeding toekennen.
12. De werkgever kan een regeling treffen die lid 1 tot en met lid 11 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.23 Non-activiteitswedde

1. Aan de werknemer die in verband met werkzaamheden die voortvloeien uit een functie in een publiekrechtelijk college, waarin zij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de waarneming van haar functie wordt gedurende haar ontheffing een non-activiteitswedde toegekend op basis van de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement.
2. Onder "schadeloosstelling" als bedoeld in artikel 4, lid 1 onder b, van de in het eerste lid genoemde wet, worden voor de toepassing van dit artikel verstaan alle inkomsten die aan de in het eerste lid bedoelde functie zijn verbonden.

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de functie van substituut-ombudsman gelijkgesteld met een functie in een publiekrechtelijk college als bedoeld in lid 1.

Artikel 8.24 Fiscale vrijstellingsmogelijkheden

1. Partijen zijn overeengekomen het lokaal overleg te adviseren bij de beloning van de werknemers optimaal gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden ten aanzien van de spaarloon- en premiespaarregeling. De hoogte van de werkgeverspremie bij de premiespaarregeling wordt mede bepaald door de in het kader van de onderwijs-CAO 1996 - 1998 beschikbare gelden voor specifieke salarismaatregelen.
2. Ook ten aanzien van fiscale vrijstellingen voor reiskosten woon-werkverkeer, aanschaf fiets en computerapparatuur wordt het lokaal overleg een optimaal gebruik geadviseerd.

Hoofdstuk 9 Arbeidsduur, werktijden en bedrijfstijd

Paragraaf 1 Werktijden en bedrijfstijd

Artikel 9.1 Arbeidsduur en werktijdenregeling

1. De volledige werktijd per week bedraagt, behoudens het bepaalde bij of op grond van artikel 8.22 lid 2, gemiddeld 38 uren.
2. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever voor haar vastgestelde werktijdregeling waarin de arbeids- en rusttijden zijn vastgelegd.
3. Inzake arbeidstijd, arbeidstijd op zondag en arbeid in nachtdienst, alsmede inzake rusttijd en pauze, is de standaardregeling van toepassing als bedoeld in de Arbeidstijdenwet (Stb. 1995, 598), behoudens het gestelde in het volgende lid.
4. In afwijking van lid 3 kan de werkgever met het lokaal overleg een collectieve regeling in de zin van artikel 1.3 van de Arbeidstijdenwet overeenkomen.
5. De arbeidstijd wordt zodanig in een werktijdregeling vastgelegd dat de werknemer gemiddeld per week op niet meer dan 5 dagen en zoveel mogelijk aaneengesloten, arbeid verricht.
6. Geen arbeid kan worden verlangd op zaterdagen, zondagen, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, de tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen en Koninginnedag.
7. Van het gestelde in lid 5 en 6 kan worden afgeweken, indien het belang van de instelling dat onvermijdelijk maakt.
8. De werknemer wordt bij de regeling van zijn arbeidstijd zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en haar wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en de voor haar geldende kerkelijke feestdagen haar kerk te bezoeken, met dien verstande, dat op tenminste 13 zondagen per periode van 26 weken geen arbeid kan worden verlangd.
9. Lid 8 vindt voor de werknemer, die in verband met haar godsdienstige opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, overeenkomstige toepassing indien zij de werkgever hierom schriftelijk heeft verzocht.

Artikel 9.2 60+ regeling

1. De werkgever kan aan de werknemer die zestig jaar of ouder is, op haar verzoek toestemming verlenen om dagelijks een half uur korter te werken.
2. De werkgever kan ter zake nadere regels stellen.

Artikel 9.3 Bedrijfstijd

1. Om fluctuaties in de werkdruk beter te kunnen opvangen, betere dienstverlening aan studenten mogelijk te maken, beschikbare kostbare faciliteiten beter te benutten en daarbij tevens beter aan te sluiten bij de veranderende wensen en leefpatronen van de

werknemers, zal de gemiddeld 38-urige werkweek worden ingevuld binnen een bedrijfstijd van 78 uur.

2. Onder bedrijfstijd wordt verstaan de uren op maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 21.00 uur resp. van 8.00 tot 22.00 uur en de uren op zaterdag van 7.00 tot 15.00 uur resp. van 8.00 tot 16.00 uur.

Paragraaf 2 Arbeidsduurverkorting

Artikel 9.4 Arbeidsduurverkorting 1985

1. De werkgever kan, in het kader van de arbeidsduurverkorting 1985, in overeenstemming met het lokaal overleg nadere regels stellen ten aanzien van de arbeidsduur per dag, uitgaande van de arbeidsduur per week als genoemd in artikel 9.1 lid 1.
2. Ingeval wordt uitgegaan van een feitelijke gemiddelde arbeidsduur van 40 uren per week leidt dit tot 12 adv-dagen. In overeenstemming met het lokaal overleg kan de werkgever bepalen dat een aantal van deze dagen collectief dienen te worden opgenomen.

Artikel 9.5 Arbeidsduurverkorting 1998

1. De in artikel 9.6 gegeven modaliteiten voor de invulling van de arbeidsduurverkorting 1998 zijn het uitgangspunt voor het lokaal overleg. Daar worden de keuzes gemaakt voor toepassing van een of meerdere modaliteiten binnen de instelling of delen hiervan. Voor het overleg over de adv-invulling en de herbezetting geldt het overlegprotocol (bijlage 3) en met name het vereiste van overeenstemming binnen het lokaal overleg.
2. De vastgelegde omvang van de arbeidsduurverkorting 1998 bedraagt jaarlijks 7 dagen ad 8 uur bij een voltijds dienstverband.
3. Het recht op adv wordt gedurende langdurige arbeidsongeschiktheid over maximaal 6 maanden opgebouwd (3,5 dag).
4. De waarde van een adv-dag in situaties dat adv omgezet wordt in andere arbeidsvoorwaarden is door partijen vastgesteld op 0.38% van het geldende jaarsalaris.
Deze waarde is door partijen herrekend naar 4.9% van het maandsalaris. In dit percentage is opgenomen 8% vakantie-uitkering. Eventuele uitbetaling van adv zal altijd in de vorm van een toeslag plaatsvinden. Deze toeslag wordt niet opgenomen in de grondslagen voor pensioen en salarisgerelateerde uitkeringen.
5. In het lokaal overleg kan worden overeengekomen de in artikel 9.4 lid 2 toegekende dagen arbeidsduurverkorting 1985 te betrekken bij een of meerdere modaliteiten, zoals omschreven in artikel 9.6.

Artikel 9.6 Modaliteiten arbeidsduurverkorting 1998

In het lokaal overleg kan worden bepaald dat een of meer van de in dit artikel genoemde modaliteiten voor de instelling of delen daarvan worden ingevoerd. Het lokaal overleg kan

besluiten meerdere modaliteiten in (delen van) de organisatie aan werknemers voor te leggen ter individuele keuze.

Het lokaal overleg besluit hierover met inachtneming van de afspraken in het kader van seniorenbeleid en kwaliteitsbeleid, zoals vastgelegd in de paragrafen 3 en 4 van dit hoofdstuk. De verschillende modaliteiten zijn:

1. Verkorting arbeidsduur per jaar, door het toekennen van 7 adv-dagen per jaar. Daarmee zijn deze dagen in beginsel vrij opneembaar. Per einde van het kalenderjaar niet opgenomen dagen vervallen.

2. Verkorting arbeidsduur per week

Op jaarbasis geldt een verkorting van de gemiddelde arbeidsduur met 7 dagen. Gelet op de bedrijfstijden (artikel 9.3) is echter ook verdergaande adv in bepaalde situaties niet uitgesloten. In deze modaliteit wordt gebruik gemaakt van de adv-dagen, als bedoeld in artikel 9.4 lid 2.

Submodaliteiten die in dit kader mogelijk zijn:

a. Een arbeidsduur van 36 uur per week in de vorm van 4 dagen van 9 uur, naast inroostering van 19 adv-dagen, te financieren door middel van inroostering van 4,5 verlofdag ad 8 uur of inroostering van 4 extra werkdagen ad 9 uur per jaar;

b. Een arbeidsduur van 36 uur per week te bereiken door over periodes van het jaar 32 werkweken van 5 dagen ad 8 uur en 20 werkweken van 4 dagen ad 8 uur in te roosteren;

c. Een arbeidsduur van 36 uur voor door het lokaal overleg nader te bepalen groepen werknemers of specifieke onderdelen van de organisatie onder in het lokaal overleg over een te komen nadere voorwaarden rond roosters en financiering.

3. Meerjaren spaarmodel

Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kan het jaarlijkse tegoed ad 7 dagen adv worden opgespaard ten behoeve van een langdurige, aaneengesloten verlofperiode. De duur van het aaneengesloten langdurige verlof is tenminste gelijk aan het adv-verlof dat in de gekozen periode is gespaard.

Het recht op adv wordt gedurende langdurige arbeidsongeschiktheid over maximaal 6 maanden opgebouwd (3,5 dag). Reeds opgebouwde rechten vervallen niet bij ziekte.

Indien het verlof wordt opgenomen ten behoeve van een sabbatical leave, verleent de werkgever bij opname van het opgespaarde verlof een premie in tijd en/of geld. Partijen verstaan onder sabbatical leave een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.

Als er naar het oordeel van de werkgever sprake is van aanwending ten behoeve van een sabbatical leave en er sprake is van (ook) een bedrijfsbelang, dan komen werkgever en werknemer vooraf op individuele basis overeen:

- de wijze van invulling en opname van het verlof;
- de duur;
- de hoogte van de toe te kennen premie;
- eventuele nadere voorwaarden.

In het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over criteria voor de toepassing van deze modaliteit en voor de bandbreedten die voor eventuele toe te kennen premies in tijd en/of geld worden gehanteerd.

Tenzij anders overeengekomen, wordt het opgespaarde verlof uiterlijk opgenomen binnen een jaar na afloop van de spaarperiode.

Bij beëindiging van het dienstverband dient het opgespaarde verlof direct voorafgaand hieraan te worden opgenomen.

Indien en voorzover dit niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 9.5 lid 4.

4. Valueren

Als toepassing van een van de overige modaliteiten om organisatorische redenen niet mogelijk is, kan de gemiddelde werkweek van 38 uur gehandhaafd worden zonder toekenning van 7 adv-dagen binnen deze werktijd.

Voorwaarde is dat er sprake is van kleine afdelingen of solistische functies.

In situaties, waarin naar de mening van het lokaal overleg aan deze voorwaarde is voldaan, zal iedere niet genoten adv-dag worden uitbetaald. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 9.5 lid 4.

Artikel 9.7 Bijzondere bepalingen voor speciale groepen

1. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.3 lid 3 inzake de toepassing van adv-modaliteiten.

2. In afwijking van het voorgaande kon een werknemer die op 1 augustus 1998 in deeltijd werkte met een deeltijdpercentage van minder dan 50 eenmalig kiezen voor de omzetting van de per die datum aan haar toe te kennen adv in een uitbreiding van het aantal te werken uren binnen het op dat moment geldende dienstverband met handhaving van het dan geldende deeltijdpercentage.

Het op 1 augustus 1998 geldende salaris is in afwijking van het in artikel 9.5 lid 4 gestelde inzake toeslag verhoogd.

In het lokaal overleg kunnen bij het kiezen van een of meerdere adv-modaliteiten nadere afspraken gemaakt worden voor werknemers in deeltijd.

3. Voor assistenten in opleiding kan in het lokaal overleg een keuze gemaakt worden uit drie mogelijkheden:

- er geldt de modaliteit die voor het organisatiedeel, waarin de aio werkzaam is, vastgesteld is;
- het voor de aio geldende salaris wordt verhoogd met een toeslag van 7/12 maal 4.9 % van het maandsalaris;
- de meerjarensparvariant, waarbij het spaarsaldo gebruikt wordt voor de verlenging van de geldende duur van het dienstverband.

Bij het maken van een keuze uit genoemde drie mogelijkheden worden de arbeidsmarktsituatie en eventuele extra (B)WNU-aanspraken in de overwegingen betrokken.

4. Voor student-assistenten wordt de vergoeding per dagdeel verhoogd met een toeslag van 7/12 maal 4.9%.

5. Voor werknemers, die gebruik gaan maken van de regelingen in het kader van het algemeen seniorenbeleid en leeftijdbewust kwaliteitsbeleid, zoals omschreven in paragraaf 3 en 4 van dit hoofdstuk, gelden een aantal specifieke mogelijkheden voor adv-invulling.

Paragraaf 3 Algemene Seniorenregeling

Artikel 9.8 Algemeen

1. Partijen hebben vastgesteld dat er in de komende jaren behoefte zal blijven bestaan aan een voor alle universitaire werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd toegankelijke seniorenregeling.
Partijen hebben bepaald dat die regeling in samenhang met andere CAO-afspraken het mogelijk moet maken dat voor oudere werknemers taakverlichting gerealiseerd wordt door een verkorting van de reguliere werkweek.
Langs deze weg beogen partijen werknemers langer in het arbeidsproces te betrekken en het risico van gedwongen vroegtijdige uitstroom te beperken.
2. Per 1 augustus 1998 is de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers (SUM) vervangen door de algemene seniorenregeling. Deze nieuwe regeling geldt tot 1 augustus 2003. Werknemers die voor deze datum gebruik maken van de regeling behouden alle rechten uit de regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
3. Op basis van de in lid 1 genoemde uitgangspunten komen partijen een regeling overeen die opgebouwd is uit drie onderdelen, welke onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het betreft:
 - a. een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden;
 - b. de onder a. genoemde periode wordt gevolgd door een periode van 1 jaar waarin 3 dagen per week gewerkt wordt tegen 90% van het salaris;
 - c. na de onder a. en b. genoemde periodes is de werknemer verplicht gebruik te maken van FPU voor minimaal twee dagen (bij voltijds dienstverband) per week.

Artikel 9.9 Opbouw van de algemene seniorenregeling

1. Vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd heeft een universitaire werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uur gewerkt wordt en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien
 - de werknemer gedurende de voor haar vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op arbeidsduurverkorting;
 - de werknemer gedurende de voor haar vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op seniorendagen;
 - haar aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 dagen ad 8 uur;
 - de minimale periode waarin 4 dagen ad 8 uur per week wordt gewerkt is een jaar.
2. Werknemers, die gedurende een bepaalde periode voorafgaand aan het bereiken van de 61-jarige leeftijd, gebruik gemaakt hebben van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, zijn verplicht om vanaf de 61-jarige leeftijd tot aan het bereiken van de 62-jarige leeftijd drie dagen ad 8 uur per week te gaan werken.
Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - er zijn geen aanspraken op arbeidsduurverkorting;
 - er zijn geen aanspraken op seniorendagen;
 - de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 dagen ad 8 uur;

- het salaris wordt verminderd met 10%;
 - alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90% en
 - de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU), sociale verzekeringen (waar- onder (B)WNU en ZNU) blijft gehandhaafd op 100%.
3. Werknemers, die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 1 genoemde 4-daagse werkweek en van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, zijn verplicht bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd gebruik te maken van FPU voor minimaal twee dagen per week.
- Daarbij geldt de navolgende voorwaarde:
- bij aanvang van de onder lid 1 genoemde periode treft de werkgever een zodanige voorziening, dat de opbouw van Ouderdoms- en Nabestaandenpensioen op gelijk- waardige wijze voortgezet wordt, voor zover deze opbouw gefinancierd wordt uit het werkgeversdeel. De hoogte van deze pensioencompensatie is recht evenredig met de lengte van de periode, dat gebruik gemaakt is van de seniorenregeling, voor het moment dat de FPU ingaat en geldt voor de omvang van de (verplichte) FPU- deelname.
4. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.3 lid 3 voor de toepassing van de algemene seniorenregeling.
5. Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend; indien dergelijke inkomsten worden verworven tijdens de periode genoemd in lid 2 worden deze met het salaris verrekend voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10%, tenzij anders is overeengekomen.
6. In het lokaal overleg zal de samenhang tussen collectieve sluiting door middel van opname van adv-dagen, als bedoeld in artikel 9.4 lid 2 en het ontbreken van aanspraak op adv-dagen als gevolg van deelname aan de algemene seniorenregeling nader worden besproken.

Artikel 9.10 Rechthebbenden

1. Vanaf 1 augustus 1998 tot 1 augustus 2001 kunnen werknemers op 58-jarige leeftijd - en vanaf 1 augustus 2001 tot 1 augustus 2003 op 59-jarige leeftijd - gebruik maken van deze regeling.
2. Werknemers geboren voor 01-08-1943 hebben uiterlijk tot en met 31 juli 2001, bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd, recht op deze regeling. Aanvullend geldt voor deze groep rechthebbenden, dat in de periode dat 4 dagen per week gewerkt wordt, de regel dat in de week, waarin een feestdag op een werkdag valt, de overige vier dagen als te werken dagen gelden. Dit geldt vast voor de weken waarin Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaart en Tweede Pinksterdag valt, variabel voor de weken waarin Koninginnedag, 5 Mei, Eerste en Tweede Kerstdag en regionale feestdagen vallen. In weken waarin twee feestdagen op werkdagen vallen geldt slechts 1 feestdag als onderdeel van het vierdagenrooster.
3. Voor werknemers geboren voor 01-04-1942 geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel 9.9 lid 3 inzake deelname FPU op 62-jarige leeftijd, de verplichting om bij het bereiken van de 61-jarige leeftijd gebruik te maken van FPU voor minimaal twee dagen per week. Hiermee vervalt het recht op een 3-daagse werkweek zoals genoemd onder artikel 9.9 lid 2.
4. Werknemers geboren na 31-07-1943 en voor 01-08-1944 en werknemers geboren voor 01-08-1943, die pas na 31 juli 2001 van de regeling gebruik maken, hebben uiterlijk

tot en met 31 juli 2003, bij het bereiken van de 59-jarige leeftijd, recht op deze regeling.

Artikel 9.11 **Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduurverkorting**

1. Aanvullend op de mogelijkheid als vermeld in artikel 9.6 lid 3 geldt voor werknemers, die aangeven gebruik te gaan maken van de algemene seniorenregeling, dat zij direct voorafgaand hieraan, het jaarlijks tegoed aan adv-dagen kunnen sparen. De minimale spaarperiode bedraagt 1 jaar, de maximale periode 5 jaar. Het op deze wijze opgebouwde saldo wordt als individueel recht gereserveerd en dient te worden opgenomen direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband vanwege (vervroegde) pensionering. De werkgever zal dit saldo vermeerderen met een premie over het aantal opgebouwde dagen. Deze premie wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en is mede afhankelijk van de voorziene ontwikkeling van de organisatie en van de werknemer.
2. De werknemer, die gebruik maakt van de algemene seniorenregeling en daarbinnen verplicht gebruik maakt van de FPU-regeling voor minimaal twee dagen (bij een voltijds dienstverband) per week, kan het jaarlijks tegoed aan adv-dagen tijdens deze periode sparen voor opname, direct voorafgaand aan beëindiging van het dienstverband wegens pensionering.
3. De werknemer, die gebruik maakt van deze specifieke mogelijkheden, wordt geacht het opgebouwde saldo aan adv-dagen, bij beëindiging van het dienstverband te hebben opgenomen. Uitbetaling van gespaarde en niet genoten adv-dagen is in deze gevallen niet mogelijk. De werkgever zal te allen tijde ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo adv-dagen.

Artikel 9.12 **Overgangsbepalingen deelnemers SUM- regeling**

1. Werknemers, die op 31 juli 1998 57 jaar of ouder waren, konden uiterlijk op die datum een keuze maken voor gebruik van de SUM-regeling en behouden alle rechten uit deze regeling tot aan de pensionering. Keuze voor de SUM-regeling sluit deelname aan de algemene seniorenregeling uit.
2. De SUM-regeling is als bijlage 8 bij deze CAO gevoegd.

Paragraaf 4 **Leeftijdsbewust Kwaliteitsbeleid**

Artikel 9.13 **Algemeen**

1. Partijen hebben vastgesteld dat er mogelijkheden zijn om binnen universiteiten op het gebied van in- en doorstroom anticiperend beleid te ontwikkelen. Zij hebben afgesproken dat de in dat kader beschikbare budgetten ingezet zullen worden om in- en doorstroombeleid te bevorderen.
2. Partijen beogen met deze afspraken invulling te geven aan kwaliteitsbeleid, gericht op alle leeftijdscategorieën van werknemers.

3. De bevordering van het doorstroombeleid wordt binnen een leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid vorm gegeven door een regeling te treffen, die het mogelijk maakt om aan werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd de mogelijkheid van vermindering van werktijd en daarmee werkdruk te bieden. De door deze werktijdvermindering vrijkomende tijd zal gericht worden ingevuld door werknemers kansen te bieden op doorstroom en openingen te scheppen voor nieuwe instroom.
4. De laagst mogelijke toetredingsleeftijd voor de regeling kan worden vastgesteld op 53 jaar, de hoogst mogelijke leeftijd is 58 jaar.
5. Deze regeling is per 1 augustus 1998 ingegaan en geldt tot 1 augustus 2003. Werknemers die gebruik maken van deze regeling behouden de rechten uit de regeling tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd en kunnen derhalve aansluitend altijd gebruik maken van de Algemene Seniorenregeling ook al is de geldigheidstermijn daarvan als genoemd in artikel 9.8 lid 2 verstreken.
6. Met werknemers die gebruik maken van deze regeling zullen door de werkgever afspraken gemaakt worden over de ontwikkeling van de activiteiten in de functie. Te denken valt hierbij aan een geleidelijke stap van leider naar begeleider van een jongere werknemer die geleidelijk taken kan gaan overnemen.
Belangrijk onderdeel van de desbetreffende afspraken is het onderdeel scholing, gericht op de veranderende inzet binnen de arbeidsorganisatie.
Wijzigingen in de functie zullen niet leiden tot aanpassing van de salariering.
7. Deze regeling zal onderdeel zijn van een kwaliteitsbeleid voor het desbetreffende deel van de organisatie, waarin aangegeven zal worden hoe de kwalitatieve personeelsbezetting zich verder zal ontwikkelen. Aspecten als loopbaanontwikkeling voor huidige werknemers, instroom van nieuwe werknemers en herbezetting van de vrijkomende tijd maken onderdeel uit van het beleid.

Artikel 9.14 De opbouw van de regeling

1. Voor een deel of delen van de organisatie kan in het lokaal overleg bepaald worden dat aanvullend op de algemene seniorenregeling, zoals omschreven in paragraaf 3, aan werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd de gelegenheid wordt geboden de werkweek terug te brengen naar 4 dagen van 8 uur met volledig behoud van salaris.
2. De door partijen in het lokaal overleg te bepalen leeftijd is minimaal 53 jaar en maximaal 58 jaar. Gedurende de periode waarin 4 dagen gewerkt wordt gelden de voorwaarden genoemd in artikel 9.9 lid 1 en geldt dat feestdagen die op werkdagen vallen ingeroosterd worden zoals omschreven in artikel 9.10 lid 2.
3. Aansluitend aan deze regeling is de werknemer verplicht gebruik te maken van de algemene seniorenregeling op het voor haar eerst mogelijke tijdstip.
4. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.3 lid 3 voor de toepassing van de regeling leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid.

Artikel 9.15

Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduurverkorting

1. In het lokaal overleg kunnen naar analogie van artikel 9.11 lid 1 afspraken gemaakt worden over specifieke spaarmodellen, voorafgaand aan deelname aan deze regeling.
2. De werknemer, die gebruik maakt van deze specifieke mogelijkheden, wordt geacht het opgebouwde saldo aan adv-dagen, bij beëindiging van het dienstverband te hebben opgenomen. Uitbetaling van gespaarde en niet genoten adv-dagen is in deze gevallen niet mogelijk. De werkgever zal te allen tijde ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo adv-dagen.

Hoofdstuk 10 Vakantie en verlof

Artikel 10.1 Vakantie

1. De werknemer krijgt op haar verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van haar volledige bezoldiging met inachtneming van het op grond van dit artikel bepaalde. De vakantie wordt slechts verleend, voor zover de belangen van de instelling zich daartegen niet verzetten.
2. De werkgever stelt over bezoldiging tijdens vakantie nadere regels vast indien er sprake is van een toelage als bedoeld in artikel 8.13 of 8.15.
3. In afwijking van lid 1 kan de werkgever aan de werknemer ongevraagd vakantie verlenen, tenzij dit in strijd is met de redelijkheid en billijkheid.
4. De werkgever stelt regels vast omtrent de duur van de vakantie en hetgeen op de vakantie betrekking heeft.
5. De duur van de vakantie bedraagt bij een volledige werktijd ten minste drieëntwintig dagen.

Artikel 10.2 Feestdagen

1. Als feestdagen gelden: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, 5 Mei, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en Koninginnedag.
2. Op genoemde feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Als het belang van de instelling dit onvermijdelijk maakt kan hiervan worden afgeweken.
3. Als de instelling op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijke, regionaal of plaatselijk erkende of op een in overleg met het lokaal overleg vastgestelde feest- of gedenkdag is gesloten, geniet de werknemer verlof voor zover het belang van de instelling niet anders vereist.
4. Tenzij er sprake is van een feestdag zoals genoemd in lid 1 of van een werknemer die in een andere regio of plaats werkt dan waar de instelling gevestigd is, geldt het volgende voor het verrichten van arbeid als de instelling gesloten is op een feest- of gedenkdag:
 - a. Als een werknemer op een dergelijke feest- of gedenkdag gedurende meer dan vier uren arbeid moet verrichten binnen de vastgestelde werktijden, geniet zij dit verlof op een andere dag;
 - b. Als een werknemer op een dergelijke feest- of gedenkdag gedurende minder dan vier uren arbeid moet verrichten binnen de vastgestelde werktijden, geniet zij dit verlof op een andere halve dag;
 - c. Als een werknemer in geheel of gedeeltelijk afwisselende dienst werkzaam is en volgens rooster vrij van dienst is geweest tijdens een feest- of gedenkdag, geniet zij dit verlof op een andere dag;
 - d. Als een werknemer in geheel of gedeeltelijk afwisselende dienst werkzaam is en vanwege ziekte of vakantie geen arbeid heeft verricht tijdens een feest- of gedenkdag, geniet zij dit verlof op een andere dag.

Artikel 10.3 Verlof

1. Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 7 van deze CAO heeft de werknemer van rechtswege verlof als zij wegens ziekte of ongeval verhinderd is de arbeid te verrichten. Het verlof geldt zolang deze omstandigheid zich voordoet.
2. De werknemer die door wettelijke verplichtingen voor een herhalingsoefening als militair in werkelijke dienst is, heeft recht op verlof. Over de tijd van dit verlof behoudt de werknemer de aan zijn functie verbonden bezoldiging voor zover hij daarop aanspraak heeft volgens de regels die de werkgever heeft opgesteld.

Artikel 10.4 (Vervallen)

Artikel 10.5 Buitengewoon verlof

Tenzij de belangen van de instelling zich daartegen verzetten wordt buitengewoon verlof met behoud van volledige bezoldiging verleend voor de uitoefening van kiesrecht en voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is.

Artikel 10.6 Verlof in verband met functie in publiekrechtelijk college

1. Indien de werknemer een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor haar het in artikel 125c tweede lid van de Ambtenarenwet bedoelde verlof is verleend, wordt op haar bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd dat zij verlof geniet.
2. Deze inhouding gaat de vaste vergoeding, die zij zou ontvangen voor de tijd dat zij met verlof is in de bedoelde functie, niet te boven.

Artikel 10.7 Buitengewoon verlof voor wetenschappelijke doeleinden

1. De werkgever kan aan de werknemer op haar beargumenteerd verzoek buitengewoon verlof van lange duur verlenen voor wetenschappelijke doeleinden.
2. Een dergelijk verlof kan worden verleend al dan niet met behoud van gehele of gedeeltelijke bezoldiging en al dan niet onder bepaalde voorwaarden. Het gaat pas in na aanvaarding van dat verlof met de daaraan verbonden voorwaarden door de werknemer.
3. De werkgever kan met betrekking tot dit buitengewone verlof van lange duur nadere voorschriften stellen.
4. De werknemer die na afloop van het verlof genoemd in lid 1 haar werk niet tijdig hervat, wordt voor de toepassing van dit besluit geacht een aanvraag tot ontslag te hebben ingediend.
5. Als de werknemer ten genoegen van de werkgever aannemelijk maakt dat zij een geldige reden had haar functie niet te hervatten, wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip waarop die geldige reden heeft opgehouden te bestaan.

Artikel 10.8 **Regeling voor verlof op andere gronden, waaronder ouderschapsverlof**

1. De werkgever stelt regels vast voor buitengewoon verlof van korte en lange duur dat, al dan niet met behoud van bezoldiging en al dan niet onder bepaalde voorwaarden, wordt of kan worden verleend op andere gronden dan genoemd in dit artikel.
2. Op grond van lid 1 stelt de werkgever in ieder geval regels vast voor het recht van de werknemer op ouderschapsverlof.

Artikel 10.9 **Calamiteitenverlof**

1. De werknemer die verhinderd is de arbeid te verrichten wegens een calamiteit heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging.
2. Een calamiteit is een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de werknemer moeten worden genomen.
3. In geval van calamiteiten heeft de werknemer recht op maximaal twee dagen extra verlof per jaar met behoud van bezoldiging voor rekening van de werkgever.
4. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer aannemelijk maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Artikel 10.10 **Zorgverlof**

1. Bij ernstige ziekte van de partner, ouders of kinderen (stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen), waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, heeft de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt recht op buitengewoon verlof al dan niet met behoud van bezoldiging.
2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer een verklaring van de behandelend arts te overleggen met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging door de werknemer.
3. In het overleg tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder buitengewoon verlof wordt verleend wordt expliciet aandacht besteed aan de pensioenopbouw tijdens de buitengewoon verlofperiode. Afspraken tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder buitengewoon verlof wordt verleend worden schriftelijk vastgelegd.

Hoofdstuk 11 Disciplinaire maatregelen, schorsing en non-activiteit

Artikel 11.1 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan aan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt een disciplinaire maatregel opleggen.
2. Indien plichtsverzuim zich heeft voorgedaan, kan de werkgever slechts één disciplinaire maatregel opleggen.
3. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
4. De werkgever stelt met betrekking tot het opleggen van een disciplinaire maatregel nadere regels vast.

Artikel 11.2

De disciplinaire maatregelen die kunnen worden opgelegd zijn:

- a. schriftelijke berisping;
- b. vermindering van het recht op jaarlijkse vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren, waarop in het desbetreffende kalenderjaar aanspraak bestaat;
- c. gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris tot een bedrag van ten hoogste het salaris over een halve maand;
- d. verlaging van het salaris met ten hoogste 5% voor een termijn van maximaal 2 jaar;
- e. het niet toekennen van periodieke salarisverhoging(en) voor een termijn van maximaal 4 jaar;
- f. tijdelijke of blijvende verlaging van de salarisschaal;
- g. verplaatsing;
- h. schorsing voor bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris;
- i. ontslag.

Artikel 11.3 Vrijheid van meningsuiting

1. Er kan pas een disciplinaire maatregel worden opgelegd wegens overtreding van artikel 125a lid 1 van de Ambtenarenwet (beperking grondrechten van ambtenaren), als daarover advies is ingewonnen van een commissie die door de werkgever is ingesteld.
2. De werkgever stelt regels vast met betrekking tot de samenstelling en de werkwijze van deze commissie.
3. De werkgever geeft bij haar besluit tot oplegging van een disciplinaire maatregel te kennen of dit in overeenstemming is met het ingewonnen advies.

Artikel 11.4 Schorsing

De werknemer is van rechtswege in haar functie geschorst, wanneer zij op grond van een wettelijke maatregel of op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, van haar vrijheid is beroofd;

De werknemer is niet van rechtswege in haar functie geschorst, wanneer de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel die getroffen is in het belang van de volksgezondheid.

Artikel 11.5 Non-activiteit

1. Onverminderd de regels rond het opleggen van een disciplinaire maatregel, zoals genoemd in artikel 11.1 van dit hoofdstuk, kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen:
 - a. als een strafrechtelijke vervolging met betrekking tot een misdrijf tegen haar is ingesteld;
 - b. wanneer de werkgever haar op de hoogte heeft gesteld van het voornemen haar in het kader van een disciplinaire maatregel onvoorwaardelijk ontslag te geven, dan wel wanneer haar die maatregel (reeds) is opgelegd;
 - c. wanneer, naar het oordeel van de werkgever, het belang van de instelling dit vereist.
2. Het besluit waarbij de werknemer op non-actief wordt gesteld, vermeldt de datum van ingang daarvan en de omstandigheden die daartoe aanleiding hebben gegeven.

Artikel 11.6

1. Tijdens de schorsing of de non-activiteit kan de bezoldiging voor één derde gedeelte worden ingehouden. Na verloop van zes weken kan een verdere inhouding ook van het totale bedrag van de bezoldiging plaatsvinden. Geen inhouding vindt plaats als de werknemer op non-actief is gesteld omdat:
 - a. het belang van de instelling dit naar de mening van de werkgever vereist;
 - b. de werknemer opgenomen is in een psychiatrische instelling of een daarmee gelijk te stellen inrichting;
 - c. de werknemer politiebewaring of in verzekeringstelling als bedoeld in artikel 57 van het Wetboek van Strafvordering ondergaat, mits niet gevolgd door inbewaringstelling.
2. De ingehouden bezoldiging kan alsnog geheel of gedeeltelijk aan de werknemer worden uitbetaald, indien de schorsing of non-activiteit niet wordt gevolgd door een onvoorwaardelijk ontslag bij wijze van disciplinaire maatregel of ontslag op grond van onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf. Op de uit te keren bezoldiging worden in mindering gebracht de inkomsten die de werknemer sedert de schorsing of gedurende de non-activiteit heeft genoten uit arbeid die zij heeft kunnen verrichten, tenzij dit, naar het oordeel van de werkgever, onredelijk of onbillijk is.
3. Het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging van de werknemer kan aan anderen worden uitbetaald.
4. Als de werknemer is geschorst of op non-actief is gesteld tijdens ziekte, wordt onder bezoldiging verstaan, hetgeen daaronder voor de toepassing van de ZANU wordt verstaan.

Hoofdstuk 12 Beëindiging dienstverband

Artikel 12.1 Algemene bepalingen

1. De werkgever, die bevoegd is tot het aangaan van een dienstverband, geeft schriftelijk ontslag voor de gehele of gedeeltelijke werktijd van dat dienstverband.
2. Een deeltijdontslag is in ieder geval van een zodanige omvang dat de betrokkene daardoor werkloos is in de zin van de (B)WNU.
3. Het schriftelijke besluit tot ontslag vermeldt de datum van ingang van het ontslag.
4. Bij het ontslag deelt de werkgever de betrokkene mee, dat deze om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van de (B)WNU verplicht is uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid bij het uitvoeringsorgaan aangifte te doen van de werkloosheid en binnen drie weken na het intreden van haar werkloosheid een aanvraag om een uitkering in te dienen, onverminderd het overigens in de (B)WNU ten aanzien van verplichtingen van de betrokkene bepaalde.
5. Bij afloop van het dienstverband dient tussen de datum van het besluit tot ontslag en de daadwerkelijke afloop van het dienstverband een zodanige termijn te worden bepaald dat de aanspraken op compensatie van te veel gewerkte uren gedurende die termijn kunnen worden omgezet in vrije tijd, behoudens het bepaalde in lid 6. Deze bepaling geldt niet voor de ontslaggronden, waarbij geen opzegtermijn in acht moet worden genomen.
6. Bij afloop van het dienstverband door overgang naar een instelling waarop deze CAO van toepassing of van overeenkomstige toepassing is, dan wel waarvoor een overeenkomstige regeling geldt, neemt de werkgever van die instelling de aanspraken op compensatie in vrije tijd over. Daarnaast kan het vijfde lid voor het geheel of een gedeelte van de aanspraken worden toegepast, indien de werknemer dit wenst en het belang van de instelling zich daartegen niet verzet.

Artikel 12.2 Ontslag op verzoek

1. Aan de werknemer wordt op haar verzoek eervol ontslag verleend.
2. Het ontslag op verzoek kan worden geweigerd, als tegen de werknemer een strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf is ingesteld of indien wordt overwogen de disciplinaire maatregel van ontslag op te leggen.
3. De duur van de opzegtermijn bij een ontslag op verzoek van de werknemer is minimaal een maand en maximaal drie maanden na de dag waarop de aanvraag om ontslag is ontvangen door de werkgever.
4. Van de in het derde lid genoemde termijn kan worden afgeweken als:
 - a. wordt overwogen de werknemer een disciplinaire maatregel op te leggen;
 - b. het belang van de instelling dit vordert, met dien verstande, dat de termijn van drie maanden tot ten hoogste zes maanden kan worden verlengd en dat bij de verlenging in redelijkheid met de belangen van de werknemer rekening wordt gehouden;
 - c. de werknemer hierom verzoekt.

Artikel 12.3 Ontslag vanwege flexibel pensioen en uittreden

1. De werknemer die ontslag vraagt met het oog op een uitkering op grond van de regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU), wordt ontslag verleend, als het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP op een desbetreffende aanvraag heeft beslist dat na het te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van de regeling FPU.
2. Het ontslag wordt niet eerder verleend dan met ingang van de dag waarop de uitkering op grond van de FPU-regeling ingaat.
3. Dit artikel is ook van toepassing op de werknemer die in deeltijd gebruik wenst te maken van de FPU-regeling.
4. Artikel 12.2 lid 2 tot en met lid 4 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12.4 Ontslag uit dienstverband voor bepaalde tijd

1. De werknemer die conform de regels in deze CAO een dienstverband heeft voor bepaalde tijd, wordt geacht eervol te zijn ontslagen na verloop van de termijn waarvoor het dienstverband is aangegaan, tenzij het tegendeel blijkt.
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd, mits een opzegtermijn in acht wordt genomen van:
 - a. drie maanden, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b. twee maanden, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste zes maanden en korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - c. één maand, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.
3. Als een dienstverband voor bepaalde tijd is verlengd, is voor afloop van het dienstverband geen voorafgaande opzegging vereist.
4. De afloop van een dienstverband voor bepaalde tijd zal minimaal drie maanden voor de afloopdatum, schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld.
5. Het ontslag kan, al dan niet op verzoek van de werknemer, ingaan voor het einde van de opzegtermijn. Indien dit niet op verzoek van de werknemer gebeurt, wordt over de periode gelegen tussen de ingang van het ontslag en het einde van de opzegtermijn, een bedrag uitbetaald gelijk aan de bezoldiging over die periode, berekend volgens de op het moment van opzegging geldende berekeningsregels. Indien het op aanvraag van de werknemer gebeurt bestaat er risico ten aanzien van de uitkering op grond van de (B)WNU.

Artikel 12.5 Ontslag wegens opheffing functie en overtolligheid van personeel

1. Aan de werknemer kan eervol ontslag worden verleend:
 - a. wegens opheffing van haar functie;
 - b. wegens overtolligheid van personeel
2. Ontslag wegens overtolligheid van een werknemer die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, vindt als volgt plaats:

- a. Per instelling of organisatie-eenheid en categorie uitwisselbare functies worden werknemers met het kortste dienstverband binnen de instelling het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht;
 - b. Bij ontslag van tien of meer werknemers tegelijkertijd binnen de betrokken organisatie-eenheid kan de werkgever het genoemde sub a toepassen per leeftijdsgroep;
De bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder;
 - c. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat haar ontslag te bezwaarlijk zou zijn, kan de werkgever afwijken van voorgenoemde volgorde.
3. De werkgever kan in overleg met het lokaal overleg een andere dan de in lid 2 onder a of b genoemde ontslagvolgorde vaststellen, als het belang van de organisatie dat nodig maakt.
 4. De werkgever stelt in overleg met het lokaal overleg nadere regels vast ten aanzien van het in lid 2 sub c gestelde.
 5. Opzegging op een in lid 1 genoemde grond kan slechts plaatsvinden, indien het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de werknemer binnen de instelling andere voor haar passende werkzaamheden op te dragen of indien zij weigert dergelijke passende werkzaamheden te aanvaarden. Bij het opdragen van passende werkzaamheden is ter voorkoming van het ontstaan dan wel het vergroten van feitelijke ongelijkheden uitgangspunt dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke werknemers.
 6. Bij een ontslagverlening op grond van lid 1 wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.
 7. In het geval een organisatie-eenheid is verplaatst en de werknemer daardoor een andere standplaats krijgt wordt haar eervol ontslag verleend, als door de werkgever wordt erkend dat van de werknemer op grond van persoonlijke bedenkingen in redelijkheid niet kan worden verlangd dat zij zich naar de verplaatsing voegt dan wel blijft voegen.
Eervol ontslag wordt niet verleend als de werkgever aan de werknemer andere haar passende werkzaamheden opdraagt, waarvoor eerder bedoelde bedenkingen niet gelden.
 8. Indien binnen een jaar nadat de werknemer de in lid 5 of 7 genoemde werkzaamheden is gaan vervullen blijkt dat deze niet passend zijn, kan aan de werknemer zonder inachtneming van de opzegtermijn alsnog eervol ontslag uit de oude functie worden verleend.
 9. Indien een werknemer wordt ontslagen wegens opheffing van de functie of overtolligheid van personeel is de werkgever verplicht tot flankerend beleid overeenkomstig het bepaalde in artikel 3.5 lid 3 gedurende een periode van 30 maanden gerekend vanaf het moment dat haar het besluit, waarin de overtolligheid van personeel is vastgesteld dan wel tot opheffing van de functie is besloten, schriftelijk is meegedeeld.
 10. Opzegging van het dienstverband kan plaatsvinden tijdens de periode gedurende welke de werkgever op grond van lid 9 verplicht is tot flankerend beleid.

Artikel 12.6

Overige ontslaggronden

1. Eervol ontslag wordt verleend aan de werknemer die als gevolg van de verkiezing of benoeming en de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college tijdelijk is ontheven van de vervulling van haar functie wanneer de vervulling van de functie in een publiekrechtelijk college eindigt en zij naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan terugkeren.
2. Eervol ontslag wordt eveneens verleend aan de werknemer die na afloop van buitengewoon verlof van lange duur naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan terugkeren.
3. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die ophoudt de functie van substituut-ombudsman te bekleden.
4. Aan de werknemer die een benoeming tot minister of staatssecretaris aanvaardt, wordt met ingang van de dag van het aanvaarden van deze functie eervol ontslag verleend.
5. Anders dan de in dit hoofdstuk genoemde gevallen en anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel kan de werknemer worden ontslagen
 - a. bij het verlies van een vereiste voor de benoembaarheid, dat door de werkgever is gesteld bij een regeling aan benoeming voorafgegaan, tenzij het vereiste alleen voor de aanvang van de functie geldt;
 - b. bij het op grond van de Vreemdelingenwet niet langer voldoen aan het vereiste voor de benoembaarheid;
 - c. indien de werknemer bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak onder curatele is gesteld;
 - d. indien zij lijfswang ondergaat vanwege schulden op grond van onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - e. bij een aan haar opgelegde onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 - f. bij blijvende ongeschiktheid, wegens ziekten of gebreken voor de vervulling van haar functie, vastgesteld volgens de procedure bedoeld in artikel 20 van de ZANU;
 - g. bij onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de door haar beklede functie anders dan op grond van ziekten of gebreken, waaronder begrepen de omstandigheid dat de werknemer, blijkens de resultaten van de beoordeling, wezenlijk tekort blijft schieten in het voldoen aan de eisen behorend bij de functie;
 - h. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - i. indien bij of in verband met de indiensttreding of keuring onjuiste of onvolledige gegevens zijn verstrekt zonder welke niet tot indienstneming of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat zij te goeder trouw heeft gehandeld.
6. Ontslag op grond van lid 5 sub a, f, g of h wordt eervol verleend.
7. Bij een ontslag verleend op grond van lid 5 sub a of g wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.
8. Bij een ontslag verleend op grond van lid 5 sub b, c, d, e, f, h of i hoeft geen opzegtermijn in acht genomen te worden.
9. De werkgever gaat voor het einde van het dienstverband op grond van lid 5 sub g na, of voor de werknemer andere passende werkzaamheden beschikbaar zijn, tenzij het tekortschieten is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer.

Artikel 12.6 a Opzegverboden

1. Het is de werkgever verboden het dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd op te zeggen:
 - a. gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden wegens ziekten of gebreken, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd of de ongeschiktheid is aangevangen nadat de werknemer schriftelijk in kennis is gesteld van het voornemen haar ontslag te verlenen;
 - b. gedurende de tijd dat de werknemer als dienstplichtige is opgeroepen om haar militaire dan wel vervangende dienst te vervullen dan wel als militair voor een herhalingsoefening is opgeroepen;
 - c. gedurende de zwangerschap of in verband met de bevalling. De werkgever kan ter beoordeling hiervan een verklaring van een arts of een verloskundige verlangen.
2. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens:
 - a. moederschap;
 - b. het geldend maken door de werknemer van het recht op ouderschapsverlof;
 - c. het huwelijk of de partnerregistratie van de werknemer;
 - d. het met verlof bijwonen van vergaderingen in de vervulling van een functie in een publiekrechtelijk college, uitgezonderd de werknemer die als lid vergaderingen van de Tweede Kamer der Staten-Generaal of commissies daaruit bijwoont of een benoeming als minister of staatssecretaris aanvaardt;
 - e. het geplaatst zijn op een kandidatenlijst voor het medezeggenschaporgaan, als bedoeld in artikel 1.1;
 - f. het uitoefenen van taken, voortvloeiend uit het lidmaatschap van het medezeggenschaporgaan, als bedoeld in artikel 1.1 en wegens genoemd lidmaatschap voor een periode van twee jaar, na de beëindiging hiervan;
 - g. het lidmaatschap van een vaste commissie van het orgaan onder f. genoemd;
 - h. het lidmaatschap van de arbocommissie en gedurende een periode van twee jaar na de beëindiging hiervan;
 - i. het zijn van mentor of deskundige werknemer als bedoeld in artikel 8 lid 5, onderscheidenlijk artikel 17 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet;
 - j. het zijn van ambtelijk secretaris van het medezeggenschaporgaan onder f. genoemd;
 - k. de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.
3. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens lidmaatschap van een vakbond of wegens het verrichten van of deelnemen aan vakbondsactiviteiten, tenzij die activiteiten zonder toestemming tijdens de werktijd worden verricht.
4. De in dit artikel opgenomen opzegverboden zijn niet van toepassing in geval de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
5. Lid 1 is niet van toepassing indien de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de organisatie-eenheid waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam was.

Artikel 12.7

Adviescommissie

1. Ten behoeve van de beslissing op bezwaren tegen ontslagbesluiten stelt de werkgever een adviescommissie in als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht.
2. Deze adviescommissie bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zij worden benoemd door de werkgever. Eén lid wordt voorgedragen door de werkgever en een lid door de gezamenlijke werknemersorganisaties welke partij zijn bij deze CAO. De leden dragen gezamenlijk een voorzitter voor. Op dezelfde wijze worden voor elk lid een plaatsvervangend lid en voor de voorzitter een plaatsvervangend voorzitter voorgedragen.
3. Een ontslag wegens opheffing functie, overtolligheid van personeel, het verlies van een vereiste voor benoembaarheid of wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid gaat niet eerder in dan een week nadat de werkgever de beslissing op het bezwaar heeft genomen.

Artikel 12.8

Bijzondere bepalingen

1. Aan een werknemer met een dienstverband voor onbepaald tijd kan ook op andere gronden dan die genoemd in dit hoofdstuk ontslag worden verleend. Dit ontslag wordt dan eervol verleend.
2. Indien op grond van lid 1 tot ontslag wordt besloten, treft de werkgever een regeling waarbij de werknemer een uitkering wordt toegekend die redelijk en billijk is. De uitkering is nooit lager dan die waarop de werknemer aanspraak zou hebben op grond van de (B)WNU.
3. Als aan de werknemer tijdens het recht op uitkering op grond van de (B)WNU dan wel op suppletie, op grond van artikel 21 van de ZANU, passende werkzaamheden zijn aangeboden en na verloop van een periode van maximaal één jaar, na aanvang van die werkzaamheden, deze niet passend voor haar blijken te zijn, kan de werknemer binnen die periode op haar verzoek eervol ontslag worden verleend. Dit ontslag wordt ten aanzien van haar aanspraken op een uitkering geacht niet door eigen toedoen te zijn verleend.

Hoofdstuk 13 Reorganisaties

Artikel 13.1 Reorganisatie

1. Onder reorganisatie wordt verstaan:
 - a. de beëindiging van de werkzaamheden van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - b. een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - c. een belangrijke wijziging in de organisatie van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - d. een belangrijke wijziging in de verdeling van de bevoegdheden, het aangaan, wijzigen of verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming, voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor een belangrijk aantal in de instelling werkzame personen;
 - e. een belangrijke wijziging of beëindiging van de instelling of een belangrijk onderdeel daarvan wegens redenen van bedrijfseconomische aard.
2. Bij ontslagverlening wegens reorganisatie is artikel 12.5 lid 1 t/m 8 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 13.2 Melding van een voorgenomen besluit tot een reorganisatie

1. De werkgever meldt een voorgenomen besluit tot reorganisatie schriftelijk aan het lokaal overleg.
2. Een voorgenomen besluit tot reorganisatie wordt geacht aanwezig te zijn en wordt gemeld zodra door de werkgever een reorganisatie wordt overwogen en informatie beschikbaar is met betrekking tot de beweegredenen van dit besluit, een overzicht van de gevolgen en de te volgen procedure.

Artikel 13.3 Overleg

1. De werkgever legt bij de melding van een reorganisatie een plan over dat een globaal overzicht omvat van:
 - a. de beoogde verandering van de organisatie;
 - b. de gevolgen voor de organisatie;
 - c. de gevolgen voor de kwantitatieve bezetting;
 - d. de te verwachten gevolgen die de reorganisatie of beoogde verandering van de organisatie met zich zal meebrengen voor de daarbij werkzame personen;
 - e. de naar aanleiding van de onder d. genoemde gevolgen voorgenomen maatregelen en de beweegredenen daartoe;
 - f. de procedure die gevolgd gaat worden bij de voorbereiding en de uitvoering van de reorganisatie.
2. Na de schriftelijke melding wordt over het plan door de werkgever niet beslist dan nadat het tenminste één keer in het lokaal overleg is besproken.
3. In het lokaal overleg zal een sociaal plan worden overeengekomen ter begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie. Onder sociale gevolgen worden in dit kader

verstaan wijzigingen in arbeidsvoorwaarden, aard, plaats en inhoud van de functie en wijzigingen in de rechtspositie.

4. De in dit hoofdstuk overeengekomen handelswijze in geval van reorganisatie laat de rechten en de bevoegdheden van het medezeggenschapsorgaan onverlet. In het lokaal overleg kan bij meerderheid worden afgesproken dat het geheel of gedeeltelijk afziet van de bevoegdheden ingevolge dit hoofdstuk en dat deze bevoegdheden geheel of gedeeltelijk gemandateerd worden aan medezeggenschapsorgaan.

Artikel 13.4 Inhoud sociaal plan

1. De inhoud van een sociaal plan zal afhankelijk zijn van de aard en de inhoud van de voorgenomen reorganisatie.
2. Indien de voorgenomen reorganisatie gericht is op een belangrijke inkrimping van de werkgelegenheid zullen de maatregelen in het sociaal plan in eerste instantie gericht zijn op het voorkomen van gedwongen werkloosheid door herplaatsing en natuurlijk verloop.
3. In het sociaal plan zal een pakket afspraken voor de met ontslag bedreigde werknemers worden gemaakt met als mogelijke onderdelen:
 - a. herplaatsing;
 - b. mogelijkheid voor tijdelijke functievervulling;
 - c. gebruik van een frictie- of arbeidspool;
 - d. om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt;
 - e. sollicitatie-ondersteuning en andere voorzieningen die de kans op het vinden van een passende functie vergroten;
 - f. de criteria voor een passende functie in het kader van herplaatsing;
 - g. outplacement en andere vormen van externe ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
 - h. maatregelen waardoor belemmeringen voor natuurlijk verloop worden weggenomen;
 - i. de te hanteren ontslagvolgorde indien gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn;
 - j. materiële ondersteuning in gevallen, waarin gedwongen werkloosheid onvermijdelijk is;
 - k. de termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken.
4. Per reorganisatie wordt door de werkgever in overleg met het lokaal overleg een keuze gemaakt uit bovenstaande onderdelen.
5. Het lokaal overleg streeft er naar de onderhandelingen over het sociaal plan binnen drie maanden na de melding af te ronden.

Artikel 13.5 Rechten en plichten van werkgever en werknemer

1. De werknemer die met ontslag bedreigd wordt is gehouden actief en aantoonbaar mee te werken aan de maatregelen zoals deze in het sociaal plan zijn opgenomen.
2. De werknemer is in het kader van het sociaal plan gehouden een aangeboden passende functie te aanvaarden.
3. Aan een werknemer, die niet meewerkt aan de uitvoering van het sociaal plan, zullen vervolgens geen rechten uit het sociaal plan meer worden toegekend, tenzij deze medewerking in redelijkheid en billijkheid niet van haar kan worden gevergd.

4. In geval van lid 3 zal ontslag worden verleend met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.
5. De werkgever zal in afwijking van het gestelde in artikel 12.5 lid 10 gedurende een periode van twintig maanden na de melding aan het lokaal overleg op grond van artikel 13.2 van de voorgenomen reorganisatie geen gedwongen ontslag verlenen. Gedurende deze periode zullen werkgever en werknemer, met inachtneming van het sociaal plan, zich richten op het voorkomen van gedwongen ontslag.
6. Na de ontslagdatum zullen de inspanningen genoemd in lid 5 worden voortgezet over een periode van maximaal 10 maanden en tot uiterlijk het moment waarop vanaf de datum van melding van de reorganisatie 30 maanden zijn verstreken.
7. Mocht blijken dat ondanks alle inspanningen gedwongen ontslag onvermijdelijk is, dan zal dat ontslag niet worden geëffectueerd alvorens de in artikel 13.6 genoemde toetsingscommissie op bedrijfstakniveau uitspraak heeft gedaan over de door de werkgever en de werknemer geleverde inspanningen in het kader van het afgesproken sociaal plan.
8. De werknemer die na de uitspraak van de toetsingscommissie zoals genoemd in lid 7 ontslag wordt verleend behoudt het recht bezwaar te maken tegen het besluit tot ontslag.

Artikel 13.6 Toetsingscommissie

1. In het kader van het beleid gericht op het voorkomen van gedwongen werkloosheid is er op bedrijfstakniveau een toetsingscommissie.
2. Deze commissie heeft tot taak de toetsing van de in het kader van een reorganisatie afgesproken inspanningen van werkgever en werknemer in geval er sprake is van een voornemen tot gedwongen ontslag.
3. De commissie bestaat uit twee leden benoemd door de werknemersorganisaties en twee leden benoemd door de werkgevers.
4. De commissie legt haar werkwijze in een eigen reglement vast.
5. Een voornemen om gedwongen ontslag te verlenen wordt op een zodanig tijdstip aan de commissie gemeld dat zij vier weken de gelegenheid heeft om tot een uitspraak te komen. Bij gebreke aan een uitspraak binnen deze periode wordt de commissie geacht in te stemmen met de effectuering van het ontslag.
6. Uitspraken bij meerderheid van de toetsingscommissie zijn bindend.

Artikel 13.7 Hardheidsclausule

In het lokaal overleg kan worden afgeweken van de termijn van twintig maanden genoemd in artikel 13.5 lid 5, indien als gevolg van externe onvoorziene omstandigheden in redelijkheid niet kan worden verlangd deze termijn aan te houden.

Hoofdstuk 14 Vergoedingsregelingen

Artikel 14.1

De werkgever stelt in overleg met het lokaal overleg regels vast met betrekking tot de vergoeding van:

- a. reis-, verhuis- en pensionkosten in verband met indiensttreding of verplaatsing van de werknemer;
- b. reis- en verblijfkosten terzake van dienstreizen.

Artikel 14.2

De werkgever kan in overleg met het lokaal overleg regels vaststellen met betrekking tot de vergoeding van:

- a. kosten in verband met een promotie;
- b. kosten ten behoeve van het in stand houden van de competentie van de werknemer, waaronder:
 - kosten van congresbezoek;
 - kosten van binnen- en buitenlandse studiereizen;
 - kosten van aanschaf van vakliteratuur.

Hoofdstuk 15 Bijzondere bepalingen voor speciale groepen

Paragraaf 1 Bijzondere bepalingen voor de werknemers van de Open Universiteit Nederland

Artikel 15.1 Algemene bepalingen

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op werknemers in dienst van de Open Universiteit Nederland.

Artikel 15.2

1. Het wetenschappelijk personeel is belast met het verzorgen van hoger afstands-onderwijs en het leveren van een bijdrage aan de vernieuwing van het hoger onderwijs als bedoeld in artikel 1.3 derde lid van de WHW. In het benoemingsbesluit wordt het wetenschapsgebied vermeld waarop het desbetreffende lid van het wetenschappelijk personeel werkzaam zal zijn.
2. De leden van het overig wetenschappelijk personeel zijn belast met het verzorgen van hoger afstandsonderwijs of het leveren van een bijdrage aan de vernieuwing van het hoger onderwijs, in functies waarvoor in beginsel een voltooide universitaire opleiding is vereist.

Artikel 15.3

1. De werkgever kan bepalen, dat het vakantieverlof aan werknemers die bij een bepaald dienstvak werkzaam zijn, geheel of gedeeltelijk wordt verleend in de voor dat dienstvak geldende vakantieperiode. Een besluit als bedoeld in de eerste volzin wordt genomen in overleg met het lokaal overleg.
2. Indien een besluit als bedoeld in het eerste lid is genomen, kan de werkgever in individuele gevallen, op verzoek van de desbetreffende werknemer, daarvan afwijken.

Artikel 15.4 Bepalingen voor het wetenschappelijk personeel

De artikelen 15.5 tot en met 15.10 hebben uitsluitend betrekking op het wetenschappelijk personeel in dienst van de Open Universiteit Nederland.

Artikel 15.5

1. Voor de universitair hoofddocent en universitair docent kunnen aanloopschalen gelden.
2. Bij een maximumschaal behoort als aanloopschaal, onderscheidenlijk behoren als aanloopschalen, de schaal met het nummer dat één lager is dan het nummer van de

maximumschaal, onderscheidenlijk de twee schalen die één en twee nummers lager zijn dan het nummer van de maximumschaal.

3. Voor de universitair hoofddocent geldt één aanloopschaal.
4. Voor de universitair docent gelden twee aanloopschalen.

Artikel 15.6

1. In bijzondere gevallen kan aan een lid van het wetenschappelijk personeel op grond van uitstekende kwaliteit een toelage worden toegekend.
2. Indien het eerste lid van toepassing is, wordt een dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan voor ten hoogste vijf jaren.
3. Indien de in het eerste en tweede lid bedoelde toepassing een werknemer betreft die reeds een dienstverband voor onbepaalde tijd had, wordt haar dienstverband gewijzigd in een dienstverband voor bepaalde tijd, tenzij de werkgever dat anders bepaalt.

Artikel 15.7 (vervallen)

Artikel 15.8

De werkgever stelt voor de onderscheiden functiecategorieën van het wetenschappelijk personeel, bedoeld in artikel 15.2, eisen van bekwaamheid vast waaraan door de betrokkene moet worden voldaan om voor een dienstverband in aanmerking te komen.

Artikel 15.9

1. Bij de uitvoering en toepassing van het bij of op grond van deze CAO bepaalde wordt de academische vrijheid, bedoeld in artikel 1.6 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, in acht genomen en wordt gelet op de overige eisen die het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs en het leveren van een bijdrage aan de vernieuwing van het hoger onderwijs stellen.
2. De werknemer die met het ontwikkelen van hoger afstandsonderwijs of het leveren van een bijdrage aan de vernieuwing van het hoger onderwijs of beide is belast, wordt binnen redelijke grenzen in de gelegenheid gesteld de ontwikkelingen op haar wetenschapsgebied en de daaraan belendende gebieden te volgen, in dat kader deel te nemen aan activiteiten van wetenschappelijke verenigingen en wetenschappelijke contacten te onderhouden. De werkgever kan besluiten de daaraan verbonden kosten geheel of gedeeltelijk te vergoeden.

Artikel 15.10

Onverminderd artikel 2.1, tweede lid, is een lid van het wetenschappelijke personeel gehouden in overeenstemming met de aard en het niveau van haar functie:

- a. haar wetenschapsgebied en de daaraan belendende gebieden geregeld te exploreren en de resultaten daarvan selectief te integreren in haar taken;

- b. haar taken te vervullen overeenkomstig de eisen die aan het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs volgens de daarvoor gangbare normen worden gesteld.

Artikel 15.11 Bepalingen voor de student-assistent

De artikelen 15.26 tot en met 15.29 zijn van overeenkomstige toepassing op de student-assistent in dienst van de Open Universiteit Nederland, met dien verstande dat alleen studenten die een bijdrage leveren aan het hoger afstandsonderwijs als student-assistent in dienst kunnen worden genomen.

Paragraaf 2 Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten

Artikel 15.12

Deze paragraaf heeft betrekking op de werknemer die tevens een dienstverband heeft als medisch specialist bij het academisch ziekenhuis.

Artikel 15.13

Het aangaan van een dienstverband bij de universiteit van een medisch specialist in dienst van het academisch ziekenhuis voor het geven van wetenschappelijk onderwijs of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek in enige faculteit van de universiteit geschiedt voor de duur van het dienstverband bij het ziekenhuis.

Artikel 15.14

Ten aanzien van de medisch specialist die zowel een dienstverband heeft bij het academisch ziekenhuis als bij de universiteit, bepalen de Raad van Bestuur en het College van Bestuur in overeenstemming:

- a. de wijze waarop de wederzijdse bevoegdheden worden uitgeoefend;
- b. de toepasselijkheid van de geldende arbeidsvoorwaardenregelingen, zijnde het bepaalde van deze CAO en het bepaalde van de CAO voor academische ziekenhuizen;
- c. In overeenstemming met het lokaal overleg kan toepassing worden gegeven aan artikel 1.3 lid 1 sub d. Deze toepassing kan zowel de verwerking in de CAO inhouden van hetgeen is afgesproken in het Akkoord honorering medisch specialisten van 29 juni 1999, als zich in relatie daarmee uitstrekken tot andere onderdelen van de CAO.

Artikel 15.15

1. De werkgever kan aan de medisch specialist die geen medische praktijk voor eigen rekening voert een toelage toekennen in verband met werkzaamheden ten behoeve van patiëntenzorg.

2. Deze toelage wordt ingetrokken, als de gronden waarop de toelage wordt toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.
3. De werkgever stelt met betrekking tot deze toelage nadere regels vast.

Paragraaf 3 Bijzondere bepalingen voor assistenten in opleiding

Artikel 15.16 Inleiding

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de assistent in opleiding in dienst van een universiteit.

Artikel 15.17 Niet van toepassing zijnde CAO-bepalingen

De artikelen 4.3, 8.1, 8.1 a, 8.3, 8.5, 8.6, 8.11 t/m 8.15, 8.19 lid 2 en 8.22 zijn niet van toepassing op de assistent in opleiding.

Artikel 15.18 Het dienstverband

1. De assistent in opleiding krijgt een dienstverband voor bepaalde tijd ter verdere wetenschappelijke opleiding en vorming.
2. In de schriftelijke vastlegging van het dienstverband legt de werkgever zo concreet mogelijk de doelstellingen van het dienstverband vast.
3. Als de assistent in opleiding in dienst wordt genomen ter vervaardiging van een proefschrift of proefontwerp, geschiedt het dienstverband voor ten hoogste vier jaar.
4. Als de assistent in opleiding in dienst wordt genomen om gedurende een beperkte tijd mee te werken aan een onderzoeksproject dan wel ter vervaardiging van een beperkt technologisch ontwerp, geschiedt het dienstverband voor ten hoogste twee jaar.
5. Het dienstverband kan als daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat met ten hoogste een jaar worden verlengd.
6. De duur van het dienstverband van de assistent in opleiding die in dienst wordt genomen voor medewerking aan een onderzoeksproject of een technologisch ontwerp kan aansluitend worden verlengd als de assistent in opleiding volgens de werkgever tot vervaardiging van een proefschrift of een proefontwerp in staat blijkt te zijn. De totale duur waarin de assistent in opleiding werkzaam is mag de termijn van vier jaar niet overschrijden, tenzij er sprake is van het gestelde in lid 5.
7. Het dienstverband geschiedt als regel voor de volledige werktijd.

Artikel 15.19 Beloning

1. Voor de assistent in opleiding geldt de desbetreffende schaal van bijlage 1 bij deze CAO als minimumbeloning.

2. Bij het aangaan van het dienstverband wordt aan de assistent in opleiding minimaal het salaris toegekend dat in de voor haar geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.
3. In plaats van deze toekenning kan bij het aangaan van het dienstverband van een assistent in opleiding bij de vaststelling van het salaris rekening worden gehouden met opgedane werkervaring.
4. Het salaris van de assistent in opleiding wordt periodiek verhoogd tot minimaal het volgende bedrag van de salarisschaal. Deze periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin sinds het aangaan van het dienstverband een jaar is verstreken en nadien telkens na een jaar.
5. Nadat salarisnummer 3 is bereikt, wordt het salaris niet verder periodiek verhoogd.

Artikel 15.20 Functie

1. De assistent in opleiding verricht wetenschappelijk onderzoek en legt de resultaten hiervan vast in een proefschrift of proefontwerp, in een technologisch ontwerp dan wel in een of meer andere wetenschappelijke producties.
2. De omvang van deze werkzaamheden en de omvang van de te ontvangen opleiding en begeleiding als omschreven in het opleidings- en begeleidingsplan, bedraagt gerekend per jaar niet minder dan 75% van de tijd waarvoor de assistent in opleiding in dienst is getreden.
3. De assistent in opleiding kan niet worden belast met het verrichten van beheerstaken.

Artikel 15.21 Opleidings- en begeleidingsplan

1. De werkgever ziet er op toe dat een op de assistent in opleiding afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld.
2. Dit opleidingsplan wordt binnen drie maanden na het aangaan van het dienstverband aan de assistent in opleiding uitgereikt.
3. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van het dienstverband en wordt zonedig van jaar tot jaar bijgesteld.
4. In het opleidings- en begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;
 - b. wie voor de assistent in opleiding optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht de assistent in opleiding werkzaam is, en, indien promotie wordt beoogd, wie de promotor is. Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de assistent in opleiding bij de aanvang van het promotie-onderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotie-onderzoek met de promotor;
 - c. de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de assistent in opleiding tenminste recht heeft.

Artikel 15.22 **Beoordeling**

1. Een jaar nadat de assistent in opleiding in dienst is gekomen, wordt van haar, tegen de achtergrond van het opleidings- en begeleidingsplan en van de doelstellingen van het dienstverband, een beoordeling opgemaakt.
2. De werkgever stelt nadere regels vast op basis waarvan een zodanige beoordeling kan worden opgemaakt.

Artikel 15.23 **Getuigschrift**

1. Door of namens de werkgever wordt bij beëindiging van het dienstverband een getuigschrift aan de assistent in opleiding uitgereikt.
2. Het getuigschrift bevat in ieder geval:
 - a. een kort overzicht van het verrichte onderzoek alsmede een opgave van de publicaties over dit onderzoek;
 - b. een overzicht van het door de assistent in opleiding gevolgde onderwijs;
 - c. een overzicht van de bijdragen die de assistent in opleiding heeft geleverd aan het wetenschappelijk onderwijs.

Artikel 15.24 **Regels**

De werkgever stelt regels vast omtrent:

1. de beslechting van geschillen die zich tussen de assistent in opleiding en de bij haar opleiding en begeleiding betrokken personen en organen kunnen voordoen;
2. de vraag welke bestuursorganen van de faculteit op welke wijze worden betrokken bij toepassing van de in artikel 15.18, tweede en vijfde lid, 15.21, 15.22 en 15.23, eerste lid omschreven regels rond het dienstverband, de functie, het opleidings- en begeleidingsplan, de beoordeling en het getuigschrift.

Artikel 15.25 **(vervallen)**

Paragraaf 4 **Bijzondere bepalingen voor student-assistenten**

Artikel 15.26

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de student-assistent.

Artikel 15.27

1. Met studenten die een bijdrage leveren aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek, kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan als student-assistent.

2. De werkgever stelt regels vast voor de duur en de omvang van het dienstverband van de student-assistent.

Artikel 15.28

De artikelen 4.3, 8.1, 8.1 a, 8.3, 8.5, 8.10 t/m 8.12, 8.21 en 10.3, lid 2 zijn niet van toepassing op de student-assistent.

Artikel 15.29

1. Het salaris van de student-assistent wordt vastgesteld volgens de desbetreffende schaal van bijlage 1 bij deze CAO, verhoogd met een toeslag conform artikel 9.7 lid 4.
2. Het aan een student-assistent toe te kennen salaris wordt bepaald door het cursusjaar waarin zij zich als student in het opleidingsprogramma bevindt.
3. De werkgever kan regels vaststellen voor de bepaling van het cursusjaar gelet op de eigen onderwijsprogrammering.

Paragraaf 5 Bijzondere bepalingen voor wetenschappelijk personeel, met uitzondering van de assistenten in opleiding

Artikel 15.30 Inleiding

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de hoogleraar, de universitair hoofddocent, de universitair docent en overige leden van het wetenschappelijk personeel.

Artikel 15.31 Beloning

1. Voor de universitair hoofddocent en universitair docent kunnen aanloopschalen gelden.
2. Voor de universitair hoofddocent geldt één aanloopschaal.
3. Voor de universitair docent gelden twee aanloopschalen.
4. Bij een maximumschaal behoort als aanloopschaal, respectievelijk behoren als aanloopschalen, de schaal met het nummer dat één nummer lager is dan het nummer van de maximumschaal, respectievelijk de twee schalen die één en twee nummers lager zijn dan het nummer van de maximumschaal.

Artikel 15.32

1. In bijzondere gevallen kan aan een lid van het wetenschappelijk personeel op grond van uitstekende kwaliteit een toelage worden toegekend.

2. Als deze toelage wordt toegekend, vindt er een dienstverband voor bepaalde tijd plaats voor ten hoogste vijf jaar.
3. Als de toepassing van het toekennen van een toelage en een dienstverband voor bepaalde tijd een werknemer betreft die reeds een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, wordt dit dienstverband gewijzigd in een dienstverband voor bepaalde tijd, tenzij de werkgever anders bepaalt.

Artikel 15.33 Functie

1. De werkgever stelt voor de onderscheiden functiecategorieën van het wetenschappelijk personeel eisen van bekwaamheid vast waaraan door de betrokkene moet worden voldaan om voor een dienstverband in aanmerking te komen.
2. Bij de uitvoering en toepassing van het bij deze CAO bepaalde wordt de academische vrijheid, bedoeld in artikel 1.6 van de WHW, in acht genomen en wordt gelet op de overige eisen die het geven van wetenschappelijk onderwijs en het verrichten van wetenschappelijk onderzoek stellen.
3. De werknemer die met het geven van wetenschappelijk onderwijs of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek of beide is belast, wordt binnen redelijke grenzen in de gelegenheid gesteld de ontwikkelingen op haar vakgebied en de daaraan belerende gebieden te volgen, in dat kader deel te nemen aan activiteiten van wetenschappelijke verenigingen en wetenschappelijke contacten te onderhouden. De werkgever kan besluiten de daaraan verbonden kosten geheel of gedeeltelijk te vergoeden.

Artikel 15.34

Onverminderd de algemene verplichtingen van de werknemer, zoals genoemd in hoofdstuk 2 van deze CAO, is een hoogleraar, universitair hoofddocent of universitair docent gehouden in overeenstemming met de aard en het niveau van haar functie:

- a. haar vakgebied en de daaraan belerende gebieden geregeld te exploreren en de resultaten daarvan selectief te integreren in de haar toevertrouwde taken;
- b. geregeld aanwijsbare bijdragen te leveren aan de ontwikkeling van haar vakgebied;
- c. haar taken te vervullen overeenkomstig de eisen die aan het geven van wetenschappelijk onderwijs en het verrichten van wetenschappelijk onderzoek volgens de daarvoor gangbare normen worden gesteld.

Hoofdstuk 16 Geschillenregeling

Paragraaf 1 Collectieve geschillen

Artikel 16.1 Behandeling van geschillen

1. Partijen bij deze CAO zullen een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg, toepassing of naleving van deze overeenkomst, voorleggen aan een door hen in te stellen geschillencommissie.
2. Onder geschillen die verband houden met de uitleg, toepassing of naleving van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt in het kader van deze geschillenregeling ook verstaan aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers in dienst van een of meerdere instellingen, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid bij een of meerdere instellingen zal worden gevoerd
3. Onder partijen wordt voor toepassing van het in dit hoofdstuk bepaalde verstaan de VSNU namens een of meerdere universiteiten enerzijds en de werknemersorganisaties gezamenlijk of afzonderlijk anderzijds.
4. Geschillen zullen pas worden voorgelegd aan de geschillencommissie, nadat partijen gezamenlijk hebben vastgesteld dat pogingen om tot een minnelijke schikking te komen niet tot resultaat hebben geleid.
5. Hiertoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat deze overeenkomst niet op de juiste wijze wordt uitgelegd of wordt toegepast, of niet of niet juist wordt nageleefd de overige bij de collectieve arbeidsovereenkomst betrokken partijen schriftelijk op de hoogte stellen van haar oordeel. Hierbij zullen de overwegingen die aan dit oordeel ten grondslag liggen vermeld worden.
6. Partijen zullen gezamenlijk vaststellen op welke wijze het geschil wordt voorgelegd aan de geschillencommissie.
7. Voordat het geschil aan de geschillencommissie wordt voorgelegd stellen partijen gezamenlijk bij elk geschil vast of de uitspraak van de commissie al dan niet bindend zal zijn.

Artikel 16.2 Geschillen bij instellingen

1. Als er sprake is van een geschil over aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers in dienst van een instelling, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid in een instelling zal worden gevoerd, kan het geschil aan CAO-partijen worden voorgelegd door een of meerdere deelnemers in het lokaal overleg.
2. Uitgezonderd worden de aangelegenheden die conform de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden of bepalingen van de WHW vallen onder de bevoegdheid van de ondernemingsraad respectievelijk een medezeggenschapsorgaan in de zin van artikel 9.31 van de WHW.
3. Geschillen zullen pas worden voorgelegd aan CAO-partijen, nadat in lokaal overleg is vastgesteld dat pogingen om tot een minnelijke schikking te komen niet tot resultaat hebben geleid.
4. Partijen verplichten zich binnen een maand nadat door een of meerdere deelnemers aan het lokaal overleg een geschil bij hen is aangemeld nader overleg te voeren. In dit overleg

zullen zij de inhoud en de vorm van het lokaal overleg toetsen aan datgene wat is overeengekomen tussen partijen. Bovendien zullen zij in hun overleg nagaan of een minnelijke schikking mogelijk is.

5. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil op de voorgeschreven wijze is aangebracht bij partijen blijkt dat een oplossing buiten de mogelijkheden van partijen ligt, kan het geschil aanhangig gemaakt worden bij de geschillencommissie. Bij unaniem besluit kan daartoe ook eerder worden besloten.
6. Partijen zullen bij het aanhangig maken van een geschil handelen overeenkomstig het in artikel 16.1 lid 6 en 7 gestelde.

Artikel 16.3 **Geschillencommissie**

1. De geschillencommissie, als bedoeld in artikel 16.1 lid 1 wordt door partijen ingeschakeld op het moment dat een geschil zich voordoet en geldt als het orgaan zoals bedoeld in artikel 4.5 WHW.
2. De commissie bestaat uit zes leden en zes plaatsvervangend leden. De VSNU, handelend namens de universiteiten en de werknemersorganisaties gezamenlijk zullen ieder twee leden en twee plaatsvervangend leden benoemen. De door partijen benoemde leden kiezen twee leden en twee plaatsvervangend leden waaronder de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter.
3. De geschillencommissie doet uitspraak binnen een redelijke termijn nadat het geschil aanhangig is gemaakt.
4. De commissie legt haar werkwijze in een eigen reglement vast.

Paragraaf 2 **Individuele geschillen**

Artikel 16.4

Voor individuele geschillen, zijnde geschillen tussen een werkgever en werknemer over de uitleg, toepassing of naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst, worden in deze geschillenregeling geen aparte voorzieningen getroffen. Hiervoor gelden de bestaande wettelijke voorzieningen. Voor de openbare universiteiten geldt de bezwaar- en beroepsregeling in het kader van de Algemene Wet Bestuursrecht, voor de bijzondere universiteiten geldt, al dan niet voorafgegaan door een (formele) bezwarenregeling, de procedure bij de kantonrechter en de Commissie van Beroep.

Hoofdstuk 17 Faciliteiten leden lokaal overleg

Artikel 17.1

Partijen komen overeen de bij inwerkingtreding van deze CAO geldende faciliteitenregelingen voor leden van werknemersorganisaties die deelnemen aan het lokaal overleg binnen universiteiten onverkort te continueren.

Artikel 17.2

Partijen komen daarnaast overeen de door het Ministerie van OC&W als gevolg van de decentralisatie beschikbaar te stellen gelden voor faciliteiten voor centrales op landelijk niveau onverkort door te sluisen voor faciliteiten voor werknemersorganisaties op bedrijfstakniveau.

Hoofdstuk 18 Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 18.1 Lokaal overleg

In het lokaal overleg zullen waar nodig de bestaande regelingen in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van deze CAO.

Artikel 18.2 (Nadere) regeling

Zolang de werkgever geen (nadere) regels heeft vastgesteld ter uitvoering van het bepaalde in deze CAO, blijven op het desbetreffende onderwerp de op het tijdstip van inwerkingtreding van de CAO betrekking hebbende (nadere) regels van toepassing, voorzover niet in strijd met de CAO.

Artikel 18.3 Commissies

Zolang een in het kader van de CAO bedoelde commissie nog niet is geïnstalleerd, blijft een bestaande commissie op het desbetreffende terrein in functie, voorzover niet in strijd met de CAO.

Artikel 18.4 (vervallen)

Artikel 18.5 (vervallen)

Artikel 18.6 Dienstverbanden voor bepaalde tijd

1. De bepalingen uit hoofdstuk 3, paragraaf 4 van deze CAO betreffende het aangaan en verlengen van dienstverbanden voor bepaalde tijd zijn op 1 september 1999 in werking getreden.
2. Tot 1 september 1999 waren de bepalingen uit hoofdstuk 3, paragraaf 4 van de CAO Nederlandse Universiteiten 1997-1999 van toepassing.
3. Ten aanzien van het bepaalde in lid 1 geldt voor het verlengen van de op 1 september 1999 reeds bestaande dienstverbanden voor bepaalde tijd, dat voor het bepalen van de maximale duur de voorliggende periode conform artikel 3.8 lid 3 meetelt. Voor het bepalen van het aantal verlengingen tellen verlengingen vóór 1 september 1999 niet mee.

Artikel 18.7 Dienstverbanden voor onbepaalde tijd met beëindigingsclausule

Op een dienstverband voor onbepaalde tijd, verleend vóór 1 april 1997, dat een beëindiging-clausule bevat, blijven de regelgeving en voorwaarden geldend vóór 1 april 1997 van toepassing.

Artikel 18.8 Ontslag en reorganisaties

1. De bepalingen uit hoofdstuk 12 en 13 met betrekking tot ontslag en reorganisaties zijn per 1 september 1999 in werking getreden.
2. Het gewijzigde artikel 12.6 a lid 1 sub a treedt in werking per 1 januari 2001, tot die datum blijft de betreffende bepaling uit de CAO Nederlandse Universiteiten 1999-2000 deel 1 van kracht.
3. Reorganisaties, waarvoor de melding aan het lokaal overleg heeft plaatsgevonden vóór 1 september 1999, worden afgewikkeld volgens de bepalingen van de CAO Nederlandse universiteiten 1997-1999 en de lokale uitvoeringsafspraken.

Artikel 18.9 Functioneel Leeftijdsontslag (FLO)

Voor zover er op het tijdstip van inwerkingtreding van deze CAO werknemers zijn, die een functie vervullen, waarvan bij algemene maatregel van bestuur een leeftijdsgrens is vastgesteld, blijft het gestelde in artikel 12.6 RWOO onverkort van kracht.

Artikel 18.10 (Hoofd)sportleiders

De (hoofd)sportleiders die worden bezoldigd overeenkomstig de desbetreffende schaal in bijlage 1 bij deze CAO, behouden aanspraak op deze schaal.

Artikel 18.11 Rechtspositie UvA (RUVA)

1. Indien de Overgangsregeling Invoering RUVA aan individuele werknemers rechten toekende die inmiddels in individuele aanspraken zijn omgezet, blijven deze in het kader van deze CAO onverminderd van kracht.
2. Voor werknemers van de UvA zijn de volgende begripsbepalingen relevant:
 - a. ARA: het Ambtenarenreglement Amsterdam, voor zover dat op 31 december 1995 voor het personeelslid van (overeenkomstige) toepassing was ingevolge artikel 16.23 van de WHW;
 - b. RWU: het Rechtspositiereglement wetenschappelijk personeel Universiteit van Amsterdam;
 - c. Uitvoeringsvoorschriften RWU: de Regeling dienstverband, tewerkstelling en bezoldiging wetenschappelijk personeel Universiteit van Amsterdam, zoals door het College van Bestuur vastgesteld ter uitvoering van het RWU.
3. Voor de functies van (hoofd)docent en (hoofd)onderzoeker blijven de op grond van het RWU vastgestelde functietyperingen alsmede benoemings- en bevorderingseisen (bijlage B bij de Uitvoeringsvoorschriften RWU, zoals gewijzigd bij besluit van het CvB van 9 februari 1996, nr 00030) van kracht tot het tijdstip dat daarvoor andere typeringen, eisen of bijzondere regelingen bij of op grond van de CAO in de plaats zijn getreden.
4. Voor de werknemer in dienst van de UvA die anders dan bij wijze van waarneming te werk is gesteld bij de Faculteit der Geneeskunde, geldt voor de duur van het bestaan van een gemeenschappelijk uitvoeringsorgaan zoals bedoeld in artikel 12.22 WHW en vastgelegd in de gewijzigde overeenkomst tussen de UvA en het AZUA, d.d. 20

december 1996, een afwijkende regeling van de rechtspositie. Deze rechtspositie is vastgelegd in het besluit van 20 december 1996 van het CvB van de UvA.

Artikel 18.12 Hardheidsclausule

Indien de implementatie van de CAO tot kennelijk onredelijke situaties leidt, zullen partijen in gezamenlijk overleg streven naar een oplossing hiervoor.

Bijlage 1 Financiële arbeidsvoorwaarden

1 juni 2000 - 31 mei 2002

1. Salarisontwikkeling

In het kader van de CAO Nederlandse Universiteiten (looptijd 1 juni 2000 - 31 mei 2002) is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen (CAO artikel 8.2 a):

1. De salarissen worden per 1 juni 2000 ten opzichte van de salarissen per 1 mei 2000 met 2.8% verhoogd (behalve de functieschalen voor assistenten in opleiding, voor deze schalen geldt de sub 2 genoemde specifieke maatregel).
Per 1 juli 2001 volgt er een salarisverhoging van 3.4 % ten opzichte van de salarissen per 1 juni 2000 en per 1 februari 2002 een verhoging van 0.8% ten opzichte van de salarissen per 1 juli 2001;
In december 2000 zal een eenmalige eindejaarsuitkering van 0.5 % van het in 2000 ontvangen salaris worden gedaan met een minimum van f 300,= bij volledige werktijd (bij deeltijd naar rato) en in december 2001 een eenmalige uitkering van 0.75% van het in 2001 ontvangen salaris met een minimum van f 450,= bij volledige werktijd (bij deeltijd naar rato).
2. Per 1 juni 2000 zullen de in de CAO opgenomen functieschalen voor assistenten in opleiding, die als minimum beloning gelden, in afwijking van de per 1 juni 2000 afgesproken collectieve maatregel als volgt worden aangepast:
 - a in het eerste jaar als assistent in opleiding geldt als minimum beloning het CAO-salaris per 1 mei 2000 plus 25%;
 - b in het tweede jaar als assistent in opleiding geldt als minimumbeloning: het CAO-salaris per 1 mei 2000 plus 20%;
 - c in het derde jaar als assistent in opleiding geldt als minimum beloning: het CAO-salaris per 1 mei 2000 plus 10%;
 - d in het vierde jaar als assistent in opleiding geldt als minimum beloning: het CAO-salaris per 1 mei 2000 plus 5%.Deze verhoging van de minimum beloning voor assistenten in opleiding treedt in de plaats van afspraken, gemaakt tussen werkgever en werknemer, tenzij anders wordt overeengekomen.
Het effect op het individuele inkomen van de assistent in opleiding op 1 juni 2000 zal minimaal 2.8% bedragen. Alle overige in deze CAO overeengekomen inkomensmaatregelen zullen onverkort van toepassing zijn op de assistenten in opleiding.
3. Bovenstaande collectieve salarismaatregelen werken op de gebruikelijke wijze door in pensioenen en werkloosheidsuitkering.
4. Bruterings van de overhevelingstoelage vindt per 1 januari 2001 plaats overeenkomstig de in het bruteringsbesluit genoemde percentage en maximum. Dit betekent dat de maand-salarissen per 1 januari 2001 met 1.9% worden verhoogd met een maximum van f 134.65. Dit maximum blijft ongewijzigd.
5. De zogenaamde wachtjaren voor een periodieke verhoging in de salarisschalen 1 t/m 5 komen per 1 januari 2001 te vervallen.
6. Op 1 januari 2002 wordt de gulden vervangen door de euro.

Bovenstaande salarisaanpassingen resulteren in de in lid 5 van deze bijlage opgenomen salaristabellen:

Tabel 1.1	Was-wordt-tabel salarisschalen 1-18.
Tabel 1.2	Was-wordt-tabel jeugdsalarisschalen.
Tabel 2	Salaristabel per 1 juni 2000 in verband met salarismaatregel (2.8% verhoging en aanpassing aio-salarissen).
Tabel 3	Salaristabel per 1 januari 2001 in verband met het bruteren van de overhevelingstoelage en het vervallen wachtjaren in schaal 1 t/m 5.
Tabel 4	Salaristabel 1 juli 2001 in verband met de salarismaatregel (3.4% verhoging).
Tabel 5	Salaristabel per 1 januari 2002 in verband met invoering euro.
Tabel 6	Salaristabel per 1 februari 2002 in verband met salarismaatregel (0.8% verhoging).

Gebruikte afkortingen:

HA	= hoogleraar A
HB	= hoogleraar B
AIO	= assistent in opleiding
SA	= student-assistent (artikel 15.29; de vermelde bedragen zijn exclusief de in de adv regeling opgenomen toeslag van $7/12 \times 4.9\%$)
AGIO	= assistent-geneeskundige in opleiding
S	= sportleider
HS	= hoofd sportleider
MVU	= minimum vakantie-uitkering (CAO artikel 8.19 lid 2 en 3).

2. Bedragen overeenkomstig de ZNU

De vergoedingen in het kader van de ZNU (voorheen ZKOO) zijn per 1 januari 2000 als volgt gewijzigd en zullen in 2001 en 2002 op dit zelfde niveau blijven:

ZNU-vergoedingen per maand (CAO artikel 7.4)		
	was	wordt
(mede-) betrokkene	f 143,82	f 152,73
kind jonger dan 16 jaar	f 71,91	f 76,36
kind van 16 jaar en ouder	f 85,36	f 89,24
inkomenstoelage	f 26,50	f 26,50
aanvullende inkomenstoelage	f 12,00	f 12,00

3. Wettelijk bepaalde beloningen

Per 1 juli 2000 gelden de volgende minimumlonen.

Leeftijd in jaren	per 1 juli 2000	per 1 januari 2001
23 en ouder	f 2447,90	f 2544,10
22	f 2080,70	f 2162,50
21	f 1774,70	f 1844,50
20	f 1505,50	f 1564,60
19	f 1285,10	f 1335,70
18	f 1113,80	f 1157,60
17	f 966,90	f 1004,90
16	f 844,50	f 877,70
15	f 734,40	f 763,20

De volgende maandsalarissen gelden ten aanzien van het aanlooptraject voor functies in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Stb. 1998, 246) (voorheen de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen, CAO artikel 8.5 lid 3 en artikel 8.6 lid 8):

Nummer	per 1 juli 2000	per 1 januari 2001
0 = minimumloon	f 2447,90	f 2544,10
1	f 2538	f 2611

(N.B.: het bedrag van trede 1 is gelijk aan het gemiddelde van het minimumloon en het bedrag van schaal 1, trede 0; dit bedrag verandert bij zowel de wijziging van het minimumloon op 1 januari en 1 juli als bij de wijziging van de CAO-schalen).

4. Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen

Per 1 juli 2000 gelden de volgende premies en bedragen voor de werknemersverzekeringen en pensioenen.

Verzekering/ pensioen	Franchise	Maximum	Premie:	
			Premiebedrag werkgever	Premiebedrag werknemer
OP/NP/ANW	f 30.500	n.v.t.	9.60%	3.60%
FPU	n.v.t.	n.v.t.	2.35%	2.11%
IP	f 31.100*	n.v.t.	1.20%	laag: 0.15% hoog: 0.40%
WAO (basispremie)	n.v.t.	f 83.259	6.30%	n.v.t.
Pseudo-WW	f 28.971	f 83.259	n.v.t.	6.25%

5. Salaristabellen

Tabel 1.1: Was-Wordt-tabel salarisschalen 1-18

In deze tabel zijn voor alle salarisbedragen in de schalen 1-18 de salarisaanpassingen opgenomen gedurende de looptijd van de CAO 2000-2002. De salarisbedragen zijn geordend van laag naar hoog met het salarisniveau per 01-06-2000 als uitgangspunt. Vanwege de hoge salarisverhogingen van de aio-salarissen op 01-06-2000 is de ordening in de meest linkse kolom met de salarisbedragen per 01-05-2000 niet altijd van hoog naar laag.

salaris in f per 01-05-2000	salaris in f per 01-06-2000	salaris in f per 01-01-2001	salaris in f per 01-07-2001	salaris in euro per 01-01-2002	salaris in euro per 01-02-2002
2556	2628	2678	2769	1256,52	1267
2611	2684	2735	2828	1283,29	1294
2668	2743	2795	2890	1311,42	1322
2728	2804	2857	2954	1340,47	1351
2780	2858	2912	3011	1366,33	1377
2834	2913	2968	3069	1392,65	1404
2894	2975	3032	3135	1422,60	1434
2398	2998	3055	3159	1433,49	1445
2956	3039	3097	3202	1453,00	1465
3038	3123	3182	3291	1493,39	1505
3130	3218	3279	3391	1538,77	1551
2686	3223	3284	3396	1541,04	1553
3240	3331	3394	3510	1592,77	1605
3349	3443	3508	3628	1646,31	1659
3224	3546	3613	3736	1695,32	1709
3453	3550	3617	3740	1697,14	1711
3557	3657	3726	3853	1748,42	1762
3655	3757	3828	3959	1796,52	1811
3755	3860	3933	4067	1845,52	1860
3853	3961	4036	4173	1893,62	1909
3950	4061	4138	4279	1941,73	1957
4052	4165	4244	4388	1991,19	2007
4151	4267	4348	4496	2040,20	2056
4077	4281	4362	4511	2047,00	2063
4245	4364	4447	4598	2086,48	2103
4347	4469	4554	4709	2136,85	2154
4451	4576	4663	4821	2187,67	2205
4559	4687	4776	4938	2240,77	2259
4682	4813	4904	5071	2301,12	2320
4795	4929	5023	5193	2356,48	2376
4892	5029	5125	5299	2404,58	2424
5000	5140	5238	5416	2457,67	2477
5108	5251	5351	5533	2510,77	2531
5205	5351	5453	5638	2558,41	2579
5297	5445	5548	5737	2603,34	2624
5398	5549	5654	5847	2653,25	2674
5589	5745	5854	6053	2746,73	2769

salaris in f per 01-05-2000	salaris in f per 01-06-2000	salaris in f per 01-01-2001	salaris in f per 01-07-2001	salaris in euro per 01-01-2002	salaris in euro per 01-02-2002
5801	5963	6076	6283	2851,10	2874
5898	6063	6178	6388	2898,75	2922
5990	6158	6275	6488	2944,13	2968
6080	6250	6369	6585	2988,14	3012
6179	6352	6473	6693	3037,15	3061
6369	6547	6671	6898	3130,18	3155
6581	6765	6894	7128	3234,55	3260
6791	6981	7114	7353	3336,65	3363
6993	7189	7324	7568	3434,21	3461
7193	7394	7529	7780	3530,41	3558
7395	7602	7737	7995	3627,97	3657
7589	7801	7936	8201	3721,45	3751
7694	7909	8044	8313	3772,27	3802
7795	8013	8148	8420	3820,83	3851
7997	8221	8356	8635	3918,39	3949
8190	8419	8554	8840	4011,42	4043
8392	8627	8762	9055	4108,98	4141
8645	8887	9022	9324	4231,05	4264
8769	9015	9150	9456	4290,95	4325
8895	9144	9279	9590	4351,75	4386
9149	9405	9540	9859	4473,82	4509
9401	9664	9799	10127	4595,43	4632
9523	9790	9925	10258	4654,88	4691
9653	9923	10058	10395	4717,05	4754
9919	10197	10332	10678	4845,47	4884
10193	10478	10613	10969	4977,52	5017
10475	10768	10903	11269	5113,65	5154
10813	11116	11251	11629	5277,01	5319
11162	11475	11610	12000	5445,36	5488
11521	11844	11979	12381	5618,25	5663
11893	12226	12361	12776	5797,50	5844
12277	12621	12756	13185	5983,09	6030
12672	13027	13162	13605	6173,68	6222
13082	13448	13583	14040	6371,07	6422
13503	13881	14016	14488	6574,37	6626
13939	14329	14464	14951	6784,47	6838
14388	14791	14926	15429	7001,37	7057
14852	15268	15403	15922	7225,09	7282
15332	15761	15896	16432	7456,52	7515

Tabel 1.2: Was-Wordt-tabel jeugdsalarisschalen

Voor toelichting: zie tabel 1.1

salaris in f per	salaris in f per	salaris in f per	salaris in f per	salaris in euro per	salaris in euro per
01-05-2000	01-06-2000	01-01-2001	01-07-2001	01-01-2002	01-02-2002
1279	1315	1340	1386	628,94	634
1306	1343	1369	1415	642,10	647
1334	1371	1397	1445	655,71	661
1364	1402	1429	1477	670,23	676
1417	1457	1485	1535	696,55	702
1533	1576	1606	1661	753,73	760
1567	1611	1642	1697	770,07	776
1601	1646	1677	1734	786,85	793
1636	1682	1714	1772	804,10	811
1700	1748	1781	1842	835,86	842
1790	1840	1875	1939	879,88	887
1828	1879	1915	1980	898,48	906
1869	1921	1958	2024	918,45	926
1909	1962	1999	2067	937,96	946
1984	2040	2079	2149	975,17	983
2045	2102	2142	2215	1005,12	1013
2089	2147	2188	2262	1026,45	1035
2135	2195	2237	2313	1049,59	1058
2183	2244	2287	2364	1072,74	1082
2266	2329	2373	2454	1113,58	1122
2300	2364	2409	2491	1130,37	1139
2350	2416	2462	2546	1155,32	1164
2402	2469	2516	2601	1180,28	1190
2455	2524	2572	2659	1206,60	1216
2551	2622	2672	2763	1253,79	1264

Tabel 2: salaristabel per 01-06-2000

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen komen tot stand door de salarisbedragen per 01-05-2000 te verhogen met 2.8%, met uitzondering van de aio-functieschaal. De minimum aio-salarisbedragen in de tredes 0 t/m 3 zijn verhoogd met resp. 25%, 20%, 10% en 5%.

SALARISSCHALEN											FUNCTIESCHALEN														
trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	HA	HB	AIO	SA	AGIO	S	HS
0	2628	2684	2743	2804	2913	3123	3550	4061	4469	4267	5745	6981	8013	8419	9144	9923	10768	11844	8887	9923	2998		4929	3860	4929
1	2743	2804	2804	2858	3039	3218	3657	4267	4687	4469	5963	7189	8221	8627	9405	10197	11116	12226	9144	10197	3223		5140	4061	5140
2	2858	2913	2913	2975	3218	3443	3860	4469	4929	4687	6158	7394	8419	8887	9664	10478	11475	12621	9405	10478	3546	3218	5351	4267	5351
3	2913	3039	3039	3123	3443	3657	4061	4687	5140	4929	6352	7602	8627	9144	9923	10768	11844	13027	9664	10768	4281	3443	5549	4469	5549
4	2913	3123	3218	3331	3550	3757	4165	4813	5351	5140	6547	7801	8887	9405	10197	11116	12226	13448	9923	11116		3757	5745	4687	5745
5	2913	3123	3331	3443	3657	3860	4267	4929	5549	5351	6765	8013	9144	9664	10478	11475	12621	13881	10197	11475			5963	4929	5963
6	2913	3123	3443	3550	3757	3961	4364	5029	5745	5549	6981	8221	9405	9923	10768	11844	13027	14329	10478	11844			6158	5140	6158
7	2975	3123	3443	3657	3860	4061	4469	5140	5963	5745	7189	8419	9664	10197	11116	12226	13448	14791	10768	12226			6352	5351	6352
8	2975	3218	3443	3657	3961	4165	4576	5251	6158	5963	7394	8627	9790	10478	11475	12621	13881	15268	11116	12621				5549	6547
9	3039	3218	3443	3657	3961	4267	4687	5351		6158	7602	8887		10768	11844	13027	14329	15761	11475	13027				5745	6765
10	3039	3331	3550	3657	3961	4364	4813	5445		6352	7801	9015							11844	13448				5963	6981
11	3123	3331	3550	3757	3961					6547	7909								12226	13881				6063	7189
12		3443	3657	3757	4061					6765									12621	14329				6158	7394
13			3657	3860	4061														13027	14791				6250	7602
14			3757	3860	4165															15268				6352	7801
15				3961																15761					

JEUGDSALARISSCHALEN

jaar	1	2	3	4	5	MVU
15	1315	1343				132,12
16	1315	1343	1371	1402		132,12
17	1315	1343	1371	1402	1457	132,12
18	1576	1611	1646	1682	1748	158,54
19	1840	1879	1921	1962	2040	184,96
20	2102	2147	2195	2244	2329	211,38
21	2364	2416	2469	2524	2622	237,81
≥ 22						264,23

Tabel 3: salaristabel per 01-01-2001

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen zijn vanwege de afschaffing van de overhevelingstoelage ten opzichte van de salarisbedragen per 01-06-2000 in tabel 2 met 1.9% verhoogd met een maximum van f 134,65. Tevens zijn de zgn. wachttorens in de salarisschalen 1 t/m 5 komen te vervallen.

trede	SALARISSCHALEN																		FUNCTIESCHALEN						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	HA	HB	AIO	SA	AGI O	S	HS
0	2678	2735	2795	2857	2968	3182	3617	4138	4554	4348	5854	7114	8148	8554	9279	10058	10903	11979	9022	10058	3055		5023	3933	5023
1	2795	2857	2857	2912	3097	3279	3726	4348	4776	4554	6076	7324	8356	8762	9540	10332	11251	12361	9279	10332	3284		5238	4138	5238
2	2912	2968	2968	3032	3279	3508	3933	4554	5023	4776	6275	7529	8554	9022	9799	10613	11610	12756	9540	10613	3613	3279	5453	4348	5453
3	2968	3097	3097	3182	3508	3726	4138	4776	5238	5023	6473	7737	8762	9279	10058	10903	11979	13162	9799	10903	4362	3508	5654	4554	5654
4	3032	3182	3279	3394	3617	3828	4244	4904	5453	5238	6671	7936	9022	9540	10332	11251	12361	13583	10058	11251		3828	5854	4776	5854
5	3097	3279	3394	3508	3726	3933	4348	5023	5654	5453	6894	8148	9279	9799	10613	11610	12756	14016	10332	11610			6076	5023	6076
6	3182	3394	3508	3617	3828	4036	4447	5125	5854	5654	7114	8356	9540	10058	10903	11979	13162	14464	10613	11979			6275	5238	6275
7		3508	3617	3726	3933	4138	4554	5238	6076	5854	7324	8554	9799	10332	11251	12361	13583	14926	10903	12361			6473	5453	6473
8			3726	3828	4036	4244	4663	5351	6275	6076	7529	8762	9925	10613	11610	12756	14016	15403	11251	12756				5654	6671
9			3828	3933	4138	4348	4776	5453		6275	7737	9022		10903	11979	13162	14464	15896	11610	13162				5854	6894
10				4036	4244	4447	4904	5548		6473	7936	9150							11979	13583				6076	7114
11										6671	8044								12361	14016				6178	7324
12										6894									12756	14464				6275	7529
13																			13162	14926				6369	7737
14																				15403				6473	7936
15																				15896					

JEUGDSALARISSCHALEN

jaar	1	2	3	4	5	MVU
15	1340	1369				134,63
16	1340	1369	1397	1429		134,63
17	1340	1369	1397	1429	1485	134,63
18	1606	1642	1677	1714	1781	161,55
19	1875	1915	1958	1999	2079	188,48
20	2142	2188	2237	2287	2373	215,40
21	2409	2462	2516	2572	2672	242,33
≥ 22						269,25

Tabel 4: salaristabel per 01-07-2001

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen komen tot stand door de salarisbedragen per 01-01-2001 uit tabel 3 te verhogen met 3.4%, met in achtneming van het maximum van f 134,65 voor de per 01-01-2001 in de salarissen opgenomen verhoging met 1.9% vanwege de afschaffing van de overhevelingstoeslag.

SALARISSCHALEN																		FUNCTIESCHALEN							
trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	HA	HB	AIO	SA	AGIO	S	HS
0	2769	2828	2890	2954	3069	3291	3740	4279	4709	4496	6053	7353	8420	8840	9590	10395	11269	12381	9324	10395	3159		5193	4067	5193
1	2890	2954	2954	3011	3202	3391	3853	4496	4938	4709	6283	7568	8635	9055	9859	10678	11629	12776	9590	10678	3396		5416	4279	5416
2	3011	3069	3069	3135	3391	3628	4067	4709	5193	4938	6488	7780	8840	9324	10127	10969	12000	13185	9859	10969	3736	3391	5638	4496	5638
3	3069	3202	3202	3291	3628	3853	4279	4938	5416	5193	6693	7995	9055	9590	10395	11269	12381	13605	10127	11269	4511	3628	5847	4709	5847
4	3135	3291	3391	3510	3740	3959	4388	5071	5638	5416	6898	8201	9324	9859	10678	11629	12776	14040	10395	11629		3959	6053	4938	6053
5	3202	3391	3510	3628	3853	4067	4496	5193	5847	5638	7128	8420	9590	10127	10969	12000	13185	14488	10678	12000			6283	5193	6283
6	3291	3510	3628	3740	3959	4173	4598	5299	6053	5847	7353	8635	9859	10395	11269	12381	13605	14951	10969	12381			6488	5416	6488
7		3628	3740	3853	4067	4279	4709	5416	6283	6053	7568	8840	10127	10678	11629	12776	14040	15429	11269	12776			6693	5638	6693
8			3853	3959	4173	4388	4821	5533	6488	6283	7780	9055	10258	10969	12000	13185	14488	15922	11629	13185				5847	6898
9			3959	4067	4279	4496	4938	5638		6488	7995	9324		11269	12381	13605	14951	16432	12000	13605				6053	7128
10				4173	4388	4598	5071	5737		6693	8201	9456							12381	14040				6283	7353
11										6898	8313								12776	14488				6388	7568
12										7128									13185	14951				6488	7780
13																			13605	15429				6585	7995
14																				15922				6693	8201
15																				16432					

JEUGDSALARISSCHALEN

jaar	1	2	3	4	5	MVU
15	1386	1415				139,20
16	1386	1415	1445	1477		139,20
17	1386	1415	1445	1477	1535	139,20
18	1661	1697	1734	1772	1842	167,04
19	1939	1980	2024	2067	2149	194,88
20	2215	2262	2313	2364	2454	222,72
21	2491	2546	2601	2659	2763	250,56
≥ 22						278,40

Tabel 5: salaristabel per 01-01-2002

In onderstaande tabel zijn de salarisbedragen per 01-07-2001 uit tabel 4 omgezet in euro; in deze bedragen is de verhoging met 1.9% met een maximum van 61,10 euro vanwege de afschaffing van de overhevelingstoelage per 01-01-2001 inbegrepen.

SALARISSCHALEN

trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
0	1256,52	1283,29	1311,42	1340,47	1392,65	1493,39	1697,14	1941,73	2136,85	2040,20	2746,73	3336,65	3820,83	4011,42	4351,75	4717,05	5113,65	5618,25
1	1311,42	1340,47	1340,47	1366,33	1453,00	1538,77	1748,42	2040,20	2240,77	2136,85	2851,10	3434,21	3918,39	4108,98	4473,82	4845,47	5277,01	5797,50
2	1366,33	1392,65	1392,65	1422,60	1538,77	1646,31	1845,52	2136,85	2356,48	2240,77	2944,13	3530,41	4011,42	4231,05	4595,43	4977,52	5445,36	5983,09
3	1392,65	1453,00	1453,00	1493,39	1646,31	1748,42	1941,73	2240,77	2457,67	2356,48	3037,15	3627,97	4108,98	4351,75	4717,05	5113,65	5618,25	6173,68
4	1422,60	1493,39	1538,77	1592,77	1697,14	1796,52	1991,19	2301,12	2558,41	2457,67	3130,18	3721,45	4231,05	4473,82	4845,47	5277,01	5797,50	6371,07
5	1453,00	1538,77	1592,77	1646,31	1748,42	1845,52	2040,20	2356,48	2653,25	2558,41	3234,55	3820,83	4351,75	4595,43	4977,52	5445,36	5983,09	6574,37
6	1493,39	1592,77	1646,31	1697,14	1796,52	1893,62	2086,48	2404,58	2746,73	2653,25	3336,65	3918,39	4473,82	4717,05	5113,65	5618,25	6173,68	6784,47
7		1646,31	1697,14	1748,42	1845,52	1941,73	2136,85	2457,67	2851,10	2746,73	3434,21	4011,42	4595,43	4845,47	5277,01	5797,50	6371,07	7001,37
8			1748,42	1796,52	1893,62	1991,19	2187,67	2510,77	2944,13	2851,10	3530,41	4108,98	4654,88	4977,52	5445,36	5983,09	6574,37	7225,09
9			1796,52	1845,52	1941,73	2040,20	2240,77	2558,41		2944,13	3627,97	4231,05		5113,65	5618,25	6173,68	6784,47	7456,52
10				1893,62	1991,19	2086,48	2301,12	2603,34		3037,15	3721,45	4290,95						
11										3130,18	3772,27							
12										3234,55								

FUNCTIESCHALEN

trede	HA	HB	AIO	SA	AGIO	S	HS	jaar	1	2	3	4	5	MVU
0	4231,05	4717,05	1433,49		2356,48	3037,15	3627,97	15	628,94	642,10				63,17
1	4351,75	4845,47	1541,04		2457,67	1941,73	2457,67	16	628,94	642,10	655,71	670,23		63,17
2	4473,82	4977,52	1695,32	1538,77	2558,41	2040,20	2558,41	17	628,94	642,10	655,71	670,23	696,55	63,17
3	4595,43	5113,65	2047,00	1646,31	2653,25	2136,85	2653,25	18	753,73	770,07	786,85	804,10	835,86	75,80
4	4717,05	5277,01	0,00	1796,52	2746,73	2240,77	2746,73	19	879,88	898,48	918,45	937,96	975,17	88,43
5	4845,47	5445,36			2851,10	2356,48	2851,10	20	1005,12	1026,45	1049,59	1072,74	1113,58	101,07
6	4977,52	5618,25			2944,13	2457,67	2944,13	21	1130,37	1155,32	1180,28	1206,60	1253,79	113,70
7	5113,65	5797,50			3037,15	2558,41	3037,15	≥ 22						126,33
8	5277,01	5983,09				2653,25	3130,18							
9	5445,36	6173,68				2746,73	3234,55							
10	5618,25	6371,07				2851,10	3336,65							
11	5797,50	6574,37				2898,75	3434,21							
12	5983,09	6784,47				2944,13	3530,41							
13	6173,68	7001,37				2988,14	3627,97							
14		7225,09				3037,15	3721,45							
15		7456,52												

JEUGDSALARISSCHALEN

Tabel 6: salaristabel per 01-02-2002

De in deze tabel opgenomen salarissenbedragen in euro komen tot stand door de salarisbedragen per 01-01-2002 uit tabel 5 te verhogen met 0.8% met in achtname van het maximum van 61,10 euro voor de per 01-01-2001 in de salarissen opgenomen verhoging met 1.9% vanwege de afschaffing van de overhevelingstoelag. De schaalbedragen zijn afgerond op hele euros.

SALARISSCHALEN																	FUNCTIESCHALEN									
trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	HA	HB	AIO	SA	AGIO	S	HS	
0	1267	1294	1322	1351	1404	1505	1711	1957	2154	2056	2769	3363	3851	4043	4386	4754	5154	5663	4264	4754	1445		2376	1860	2376	
1	1322	1351	1351	1377	1465	1551	1762	2056	2259	2154	2874	3461	3949	4141	4509	4884	5319	5844	4386	4884	1553		2477	1957	2477	
2	1377	1404	1404	1434	1551	1659	1860	2154	2376	2259	2968	3558	4043	4264	4632	5017	5488	6030	4509	5017	1709	1551	2579	2056	2579	
3	1404	1465	1465	1505	1659	1762	1957	2259	2477	2376	3061	3657	4141	4386	4754	5154	5663	6222	4632	5154	2063	1659	2674	2154	2674	
4	1434	1505	1551	1605	1711	1811	2007	2320	2579	2477	3155	3751	4264	4509	4884	5319	5844	6422	4754	5319		1811	2769	2259	2769	
5	1465	1551	1605	1659	1762	1860	2056	2376	2674	2579	3260	3851	4386	4632	5017	5488	6030	6626	4884	5488			2874	2376	2874	
6	1505	1605	1659	1711	1811	1909	2103	2424	2769	2674	3363	3949	4509	4754	5154	5663	6222	6838	5017	5663			2968	2477	2968	
7		1659	1711	1762	1860	1957	2154	2477	2874	2769	3461	4043	4632	4884	5319	5844	6422	7057	5154	5844			3061	2579	3061	
8			1762	1811	1909	2007	2205	2531	2968	2874	3558	4141	4691	5017	5488	6030	6626	7282	5319	6030				2674	3155	
9			1811	1860	1957	2056	2259	2579		2968	3657	4264		5154	5663	6222	6838	7515	5488	6222				2769	3260	
10				1909	2007	2103	2320	2624		3061	3751	4325								5663	6422				2874	3363
11											3155	3802								5844	6626				2922	3461
12											3260									6030	6838				2968	3558
13																				6222	7057				3012	3657
14																					7282				3061	3751
15																					7515					

JEUGDSALARISSCHALEN

jaar	1	2	3	4	5	MVU
15	634	647				63,67
16	634	647	661	676		63,67
17	634	647	661	676	702	63,67
18	760	776	793	811	842	76,40
19	887	906	926	946	983	89,14
20	1013	1035	1058	1082	1122	101,87
21	1139	1164	1190	1216	1264	114,61
≥ 22						127,34

Bijlage 2

Studies, onderzoeken en overige afspraken

1. Inkomensontwikkeling

Door de invoering van het nieuwe belastingstelsel vervalt de aftrekmogelijkheid van beroepskosten. Partijen zullen de negatieve consequenties van het vervallen van deze aftrek voor groepen van medewerkers in het WO in kaart brengen en bespreken.

2. Modernisering arbeidsvoorwaarden

2.1 Privaatrecht

Partijen gaan uit van de veronderstelling dat een substantiële modernisering van de arbeidsvoorwaarden en –verhoudingen voor de openbare universiteiten gerealiseerd en uitgevoerd kan worden binnen publiekrechtelijke verhoudingen. Op basis daarvan wordt vooralsnog afgezien van een overgang naar privaatrecht.

Partijen spreken af dat, indien zij op enig moment gezamenlijk vaststellen dat deze modernisering geblokkeerd wordt door factoren inherent aan het publiekrecht, het privaatrecht als grondslag voor de arbeidsverhoudingen bij de openbare universiteiten wordt ingevoerd. Zij zullen alsdan overleggen over de wijze waarop de implementatie hiervan zal worden uitgevoerd.

De uitspraak van de geschillencommissie inzake het door werkgevers aangemelde geschil over de wijze waarop met de afspraak over privaatrecht uit de CAO 1999-2000 is omgegaan, zullen partijen bespreken. De uitkomsten van dit overleg kunnen aanleiding zijn het overlegprotocol ten aanzien van de omgangsvormen van CAO-partijen aan te passen.

2.2 Functie-ordenen

In vervolg op de in de vorige CAO gemaakte afspraken over de keuze voor één systeem van functieordenen voor de gehele bedrijfstak, spreken partijen af dat er een systeem van functie-ordenen zal worden ontwikkeld specifiek toepasbaar op het Wetenschappelijk Onderwijs, gebaseerd op de Hay-methode. De toepassing van deze methodiek moet leiden tot een ordening van functies welke niet leidt tot een structurele verlaging van de waardering van functiecategorieën. Daarbij moet er ruimte blijven voor nieuwe ontwikkelingen op het gebied van HRM-beleid.

Er zal op centraal niveau een referentiefunctiebestand van functietitels worden ontwikkeld dat geldt voor alle universiteiten. De referentiefuncties zullen worden geclusterd in functiefamilies. Partijen spreken af dat functietitels en functiefamilies door hen in gezamenlijk overleg zullen worden overeengekomen. Partijen spreken voorts af dat de functietitels van de decentrale bestanden door partijen zullen worden getoetst.

Bij de toepassing van het systeem van functie-ordenen wordt aangesloten bij de bestaande functiegroepen en de bestaande salarisstructuur. Partijen stellen zich op het

standpunt dat de nieuwe rangordening van functies niet mag leiden tot negatieve individuele inkomenseffecten, noch tot verlies van vastgelegd carrièreperspectief. CAO-partijen zullen binnen dit systeem een eigen bezwaar- en beroepsprocedure afspreken.

Uiterlijk 1 november 2000 zullen partijen nadere afspraken maken over de verschillende fases van de invoering. Daarbij zullen partijen expliciet aandacht besteden aan de noodzakelijke voorlichting en aan de rol van de medezeggenschap bij de decentrale invoering.

2.3 Competentiegericht handelen

In het kader van de in de CAO 1999-2000 gemaakte afspraken zijn partijen een aantal experimenten rond een meer prestatie- en competentiegericht systeem van belonen overeengekomen onder handhaving van het huidige beloningssysteem. CAO-partijen zijn van mening dat middels verscheidene experimenten binnen de bedrijfstak kennis en ervaring kan worden opgedaan met het hanteren van competenties binnen een arbeidsorganisatie. Dit sluit aan bij het door de universiteiten reeds in gang gezette beleid gericht op meer flexibiliteit en maatwerk in de relatie tussen werkgever en werknemer, dat tevens inzetbaar is voor het aantrekken en behouden van (jong) talent alsmede voor de profilering van de universitaire werknemers op de (internationale) arbeidsmarkt.

CAO-partijen hebben afgesproken de universitaire plannen van aanpak alsmede het plan van aanpak op bedrijfstakniveau in een gezamenlijke stuurgroep te behandelen. Het ligt in de bedoeling van partijen de experimenten binnen de looptijd van de CAO te voltooien, zodat de resultaten kunnen worden meegenomen in de daaropvolgende CAO.

2.4 Disciplinaire maatregelen

Partijen zijn het er over eens dat de regelgeving voor de openbare universiteiten aangaande disciplinaire straffen vereenvoudigd dient te worden en zijn overeengekomen gezamenlijk de mogelijkheden hiertoe te onderzoeken.

2.5 Verlof

Partijen hebben overeenkomstig de afspraak in de CAO 1999-2000 een paritaire werkgroep ingesteld die de mogelijkheden onderzoekt de regelgeving inzake verlof te vereenvoudigen. Tevens komen daarbij aan de orde:

- mogelijkheden om de huidige adv flexibeler in te zetten;
- in navolging van de Wet Arbeid en Zorg de mogelijkheden van het combineren van arbeid en zorgtaken te vergroten;
- het leveren van individueel maatwerk, in overeenstemming met het keuzemodel arbeidsvoorwaarden.

De paritaire werkgroep brengt uiterlijk 1 december 2000 verslag uit van haar bevindingen.

3. Arbeidsmarkt, Arbeidsomstandigheden en Werkdruk

3.1 Arbeidsmarkt en werkgelegenheid

Mede in het licht van het rapport ‘Talent voor de toekomst, toekomst voor talent’ (commissie van Vucht Tijssen) achten partijen het van groot belang dat de werving en binding van wetenschappelijk talent binnen de universiteiten versterkt wordt. Uitvoering van deze versterking zal onder andere gericht zijn op de promovendi. De invulling er van zal decentraal plaatsvinden. De voor dit doel door de Minister van OC&W beschikbaar gestelde gelden worden voor ongeveer de helft besteed aan de verbetering van de inkomenspositie van de aio's. Het resterende deel zal worden besteed aan versterking van de loopbaanmogelijkheden van de promovendi, waardoor de kansen op de interne en de externe arbeidsmarkt vergroot zullen worden. Partijen spreken af dat de wijze waarop de genoemde middelen worden besteed jaarlijks geïnventariseerd en getoetst zal worden.

Partijen zullen de in de huidige CAO afgesproken studie naar het bevorderen van de interuniversitaire mobiliteit voortvarend ter hand nemen. De studie zal uiterlijk 1 maart 2001 afgerond zijn en partijen zullen uiterlijk 1 juli 2001 nadere afspraken over dit onderwerp maken.

Partijen zullen nader overleggen over de wijze waarop het lokaal overleg ondersteund kan worden bij het decentraal invullen van de CAO-afspraken rond arbeidsmarktbeleid en werkgelegenheidsbeleid. Daartoe zullen partijen nagaan in hoeverre CAO-afspraken bijgedragen hebben aan decentraal arbeidsmarktbeleid. Dit betreft met name de afspraken over arbeidsdeelname van achterstandsgroepen en reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. De in- en doorstroom van vrouwen naar hogere functies verdient in dit kader blijvend speciale aandacht.

3.2 Loopbaanontwikkeling

In toenemende mate zal de loopbaanontwikkeling een centraal element in de werving en binding van medewerkers worden. Partijen willen deze ontwikkeling in het belang van zowel de arbeidsorganisatie als van de individuele medewerker stimuleren. In dat kader wordt afgesproken dat het in de bestaande CAO vastgelegde recht op een loopbaanadvies uitgebreid wordt. Iedere medewerker heeft minimaal eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadviesgesprek zo mogelijk af te ronden met een advies over de loopbaanontwikkeling, te voeren met een op dit terrein deskundige. Daarnaast dient in het jaarlijks te voeren functioneringsgesprek structureel aandacht besteed te worden aan de voorziene loopbaanontwikkeling, en de daarbij noodzakelijke scholing en de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden. In het verlengde van de aanbevelingen in het rapport “Talent voor de Toekomst, Toekomst voor Talent” zal in het decentrale loopbaanbeleid “jong talent” (aio's en post-docs) bijzondere aandacht krijgen. Voor deze categorie zal als experiment een start worden gemaakt met het gebruik van het instrument “persoonlijk ontwikkelingsplan” (POP).

In de CAO zal expliciet aandacht besteed worden aan deze op de loopbaanontwikkeling gerichte scholing, naast de al opgenomen op de functie en functieontwikkeling gerichte scholing.

Partijen zullen nagaan of het mogelijk is om binnen de bedrijfstak een ombudssysteem op te zetten inzake activiteiten rond loopbaanadvisering, loopbaanontwikkeling en de

bijhorende scholing. Uiterlijk 1 september 2001 zullen partijen beslissen over de eventuele opzet van een dergelijk systeem.

3.3 Werkdruk en arbeidsomstandigheden

Partijen zullen zich inspannen om in aansluiting op de Arbo intentieverklaring Sector Onderwijs en Wetenschappen uiterlijk najaar 2000 een arboconvenant voor het hoger onderwijs (mede) af te sluiten.

Als uitwerking van de afspraak in de CAO 1999 – 2000 zal op korte termijn het inventariserend onderzoek naar een specifiek voor universiteiten bruikbaar instrumentarium om werkdruk te beheersen worden afgerond. De resultaten zullen naar verwachting voor 1 november 2000 beschikbaar zijn.

Partijen zullen deze resultaten vertalen in een reeks aanbevelingen aan het lokaal overleg hoe werkdruk binnen de eigen instelling beheersbaar kan worden gemaakt. Deze aanbevelingen zullen zo mogelijk binnen het kader van het af te sluiten arbo-convenant worden uitgevoerd.

Medio 2001 dient voor CAO-partijen duidelijk te zijn op welke wijze de door partijen geformuleerde aanbevelingen terzake beheersing van de werkdruk decentraal uitgevoerd zijn.

Mede in dit kader spreken CAO-partijen af dat zij voor 1 januari 2001 nader zullen overleggen over de wijze waarop invulling kan worden gegeven aan het terugdringen van het ziekteverzuim en de instroom in de WAO. Daartoe zal op systematische wijze in kaart worden gebracht hoe groot de instroom in de WAO is per instelling en om welke vorm van arbeidsongeschiktheid het gaat. Op basis hiervan zullen kwantitatieve doelstellingen worden geformuleerd.

Partijen zijn overeengekomen in het kader van het arbeidsmarktprogramma van SoFoKles een project te starten gericht op reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.

3.4 Leeftijdsbewust Kwaliteitsbeleid en Seniorenbeleid

Partijen hebben afgesproken, gezien de sterke vergrijzing van het personeel en de mogelijke risico's, die daaraan verbonden zijn, de deelname aan de verschillende vormen van leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid en algemeen seniorenbeleid te evalueren.

4. Sociale Zekerheid

4.1 Ziektekostenverzekering en geïntegreerd gezondheidsbeleid

In het kader van de afspraak, die CAO-partijen in de CAO 1999-2000 hebben gemaakt over een studie naar de mogelijkheden van een collectieve ziektekostenverzekering hebben werkgevers opdracht gegeven voor een haalbaarheidsstudie. Partijen zijn overeengekomen de resultaten hiervan begin 2001 in het CAO-overleg te bespreken en dan afspraken te maken over een vervolgtraject.

4.2 Afspraak pensioenen

CAO-partijen hebben de afspraak in de CAO 1999-2000 om, na besluitvorming over de toekomst van het ABP per 1 januari 2001, zich te buigen over de consequenties daarvan voor de bedrijfstak herbevestigd.

5. Arbeidsverhoudingen

5.1 Medezeggenschap

Partijen hechten waarde aan het professioneel functioneren van zowel de interne (OR of Personeelsgeleding) als de externe (lokaal overleg tussen sociale partners) medezeggenschap. In dit kader zullen partijen een inventarisatie uitvoeren naar de wijze waarop invulling aan de medezeggenschap wordt gegeven. In dit onderzoek zullen de beschikbaarheid van faciliteiten, de tijdsbesteding van deelnemers aan de medezeggenschap en zo mogelijk de resultaten van het gevoerde overleg worden betrokken.

Deze inventarisatie zal medio 2001 afgerond zijn en de uitkomsten zullen door partijen worden besproken. Zo mogelijk worden afspraken gemaakt om te komen tot verdere professionalisering of tot het wegnemen van knelpunten in het functioneren.

6. Overige onderwerpen

6.1 CAO bijzondere universiteiten

Partijen spreken af gedurende de looptijd van deze CAO ter uitvoering van in de CAO 1999-2000 gemaakte afspraak de inventariserende vergelijking van de inhoudelijke regelgeving in de CAO voor de bijzondere universiteiten (deel 2) met de regelgeving in de CAO voor de openbare universiteiten (deel 1) af te ronden.

Bijlage 3 Overlegprotocol

Onderstaande regeling inzake het voeren van overleg op bedrijfstak- en instellingsniveau is ontleend aan de overeenkomst tussen CAO-partijen van 14 mei 1997 over het overlegprotocol, waarin partijen gelet op artikel 4.5 lid 5 van de Wet op het hoger onderwijs nadere afspraken hebben gemaakt over het niveau, waarop overleg wordt gevoerd, de wijze van overleg en de inhoud van het overleg.

1. Overleg op bedrijfstakniveau

1. Partijen verplichten zich de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen en geen actie direct of indirect te zullen voeren, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan in dit protocol is overeengekomen.
2. Partijen voeren in ieder geval overleg over regelingen inzake de arbeidsvoorwaardelijke positie van werknemers in dienst van de universiteiten.
3. In het overleg tussen partijen zal ook aan de orde komen de toepassing, naleving en uitvoering van de CAO. Werkgevers zullen de werknemersorganisaties regelmatig informeren over ontwikkelingen van algemeen belang.
4. Verder voeren partijen periodiek overleg over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de werknemers in dienst van de universiteiten, voor zover het overleg over specifieke aangelegenheden niet is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP).
5. Partijen komen overeen het inhoudelijke overleg over een of meerdere protocolonderwerpen (de algemene salarisontwikkeling, het systeem voor functiewaardering, de algemene arbeidsduur en de sociale zekerheid) op bedrijfstakniveau plaats zal vinden, tenzij er sprake is van uitvoeringsregelingen.
6. Tijdens het overleg tussen partijen over een of meer protocolonderwerpen zal bepaald worden of nader overleg op bedrijfstakniveau of op instellingsniveau gevoerd zal worden.
7. Het overleg tussen partijen zal minimaal twee maal per jaar plaatsvinden. Bovendien kan op verzoek van een der partijen en op verzoek van twee of meer werknemersorganisaties overleg plaatsvinden.
8. Inzake het overleg tussen partijen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers, waaronder in ieder geval een voorstel tot invoering van of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele werknemers, geldt het overeenstemmingsvereiste tussen werkgevers en minimaal twee werknemersorganisaties.
9. Voor het overleg over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtspositie van de werknemers geldt het vereiste van open en reëel overleg.
10. De overlegverplichting en het instemmingsvereiste gelden niet voor zolang en zover het overleg over specifieke aangelegenheden is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP).

2. Instellingsgebonden overleg (het lokaal overleg)

1. Partijen komen overeen dat per instelling periodiek lokaal overleg met werknemersorganisaties zal plaatsvinden.

2. Iedere werknemersorganisatie, partij bij de CAO Nederlandse universiteiten, kan twee leden en twee plaatsvervangend leden van het lokaal overleg aanwijzen.
3. Het lokaal overleg wordt voorgezeten door een van de leden van het College van Bestuur, tenzij dit bestuur anders bepaalt.
4. Het lokaal overleg regelt de eigen werkwijze in een door werkgever en een meerderheid van werknemersorganisaties vast te stellen reglement.
5. Over aangelegenheden van algemeen belang voor de specifieke rechtspositie van de werknemers in dienst van de betrokken universiteit, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid bij de universiteit zal worden gevoerd, wordt niet beslist dan nadat daarover overleg is gepleegd in het lokaal overleg.
6. Een voorstel tot invoering van of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele werknemers wordt slechts ten uitvoer gebracht indien daarover overeenstemming bestaat in het lokaal overleg.
7. In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst die tussen CAO-partijen is overeengekomen, zal in het lokaal overleg gedurende de looptijd van die CAO overlegd worden over de in de CAO genoemde uitvoeringsregelingen.
8. Overleg in het lokaal overleg is in ieder geval verplicht bij instellingsspecifieke regelingen op het gebied van benoeming, schorsing, disciplinaire maatregelen en ontslag van personeel.
9. Het standpunt van het lokaal overleg wordt bepaald door overeenstemming tussen werkgever en tenminste twee werknemersorganisaties.
10. De genoemde overlegverplichting en het overeenstemmingsvereiste gelden niet indien er sprake is van aangelegenheden die door partijen op bedrijfstakniveau zijn overeengekomen en gelden evenmin als er sprake is van aangelegenheden waarover het overleg bij wet is toegewezen aan andere overlegorganen.
11. Evenmin gelden de overlegverplichting en het instemmingsvereiste voor zover het overleg over specifieke aangelegenheden is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP).
12. Tenminste een maal per jaar zal de universiteit het lokaal overleg informeren over de ontwikkeling van werkgelegenheid binnen de universiteit. In ieder geval zullen aan de orde komen:
 - overzicht van het personeelsbudget;
 - aanwezig personeelsbestand;
 - voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
 - de doorstroom van vrouwen naar hogere functies;
 - de combinatie van zorg en arbeid (waaronder kinderopvang);
 - arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
 - gesubsidieerde arbeidsplaatsen;
 - gebruik van de seniorenregeling.
13. Daarnaast zal het lokaal overleg worden geïnformeerd over de gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen, in het bijzonder de verwachtingen die de werkgelegenheid en/of rechtspositie raken. In deze informatie zal specifiek aandacht worden besteed aan het in hoofdstuk 5 van de CAO genoemde beleid ten aanzien van werknemerscategorieën met achterstand op de arbeidsmarkt.

3. Geschillenregeling

1. Een geschil binnen het lokaal overleg kan door een of meerdere partners in dit orgaan voorgelegd worden aan CAO-partijen voor overleg op bedrijfstakniveau.
2. Voor de behandeling van geschillen is de geschillenregeling van toepassing (hoofdstuk 16, paragraaf 1).

4. Slotbepalingen

1. Dit tussen partijen overeengekomen overlegprotocol bindt alle bij de VSNU aangesloten leden en de werknemersorganisaties gezamenlijk en ieder afzonderlijk.
2. De overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. De bepalingen in artikel 1.2 en artikel 1.3 van deze CAO betreffende wijziging, opzegging en doorwerking zijn van overeenkomstige toepassing op deze overeenkomst.
4. Een besluit tot overgang van een publiekrechtelijk naar een privaatrechtelijk kader voor de openbare universiteiten zal voor partijen reden zijn tot ontbinding van deze overeenkomst.
5. Partijen verplichten zich dan te overleggen over een vergelijkbare overeenkomst voor het overleg op bedrijfstak- en instellingsniveau.

Bijlage 4 NVP-code

Preambule

De NVP-Sollicitatiecode bevat basisregels die arbeidsorganisaties naar het oordeel van de Nederlandse Vereniging voor Personeelbeleid (NVP) in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures.

De code is chronologisch opgebouwd vanaf het ontstaan van de vacature tot de aanstelling.

De arbeidsorganisatie kan de (toepassing van de) code aan haar eigen specifieke situatie aanpassen, zo daartoe aanleiding bestaat.

De NVP zal de praktijk van werving en selectie door arbeidsorganisaties volgen en haar invloed aanwenden om deze op het door haar voorgestane peil te brengen en te houden. De code is opgesteld in overleg met de Stichting van de Arbeid.

1. Uitgangspunten

1.1. De code is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- een eerlijke kans op aanstelling (gelijke kansen bij gelijke geschiktheid; de arbeidsorganisatie bepaalt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie);
- sollicitanten worden deugdelijk en volledig geïnformeerd over de procedure, over de inhoud van de vacante functie en over de plaats daarvan in de organisatie;
- van sollicitanten wordt slechts die informatie gevraagd die nodig is voor de beoordeling van de geschiktheid voor de functie;
- de van sollicitanten verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld; ook in andere opzichten wordt de privacy van de sollicitant gerespecteerd;
- op een door de sollicitant schriftelijk bij de onderneming ingediende klacht over onzorgvuldige, onbillijke of onjuiste behandeling wordt door de betrokken onderneming binnen een redelijke termijn schriftelijk gereageerd.

1.2. Het is van belang dat de sollicitant zekerheid heeft over de te volgen sollicitatieprocedure. Dit betekent dat indien de arbeidsorganisatie afwijkt van de eenmaal gekozen procedure, zij dit aan de sollicitant mededeelt en toelicht.

Overigens kan ook de sollicitant om een afwijking van de procedure verzoeken.

1.3. De NVP-Sollicitatiecode is gebaseerd op een procedure waarin extern geworven wordt via een personeelsadvertentie. Uiteraard vindt werving lang niet altijd op deze wijze plaats; werving gebeurt ook via kennissen/familie, via het arbeidsbureau, via een uitzendbureau, via een bureau voor werving en selectie, of uitsluitend intern. In die gevallen, en in het geval geen werving plaatsvindt (bij zgn. open sollicitaties), geldt het onderstaande 'voor zover van toepassing'.

2. Ontstaan van de vacature

2.1. Indien de organisatie besluit dat er een vacature is of komt en dat die vervuld moet worden, maakt zij een beschrijving van de vacante functie waarin de relevante kenmerken worden vermeld. Daartoe behoren: taakhoud en verantwoordelijkheid, plaats in de

organisatie, aard van het dienstverband (bijvoorbeeld tijdelijk of detachering), arbeidstijden en arbeidsduur (bijvoorbeeld ploegendienst of deeltijd) en standplaats.

- 2.2. Functie-eisen kunnen betrekking hebben op vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring), gedrag en persoonlijke kenmerken. Eisen ten aanzien van persoonlijke kenmerken (bijvoorbeeld geslacht of levensbeschouwing) worden slechts gesteld, indien deze in verband met een goede functievervulling noodzakelijk zijn en voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen.

3. Werving

- 3.1. Een personeelsadvertentie vermeldt, naast de relevante kenmerken van de vacature, de wijze van solliciteren (bijvoorbeeld of een sollicitatieformulier moet worden opgevraagd), de door de sollicitant te verschaffen informatie (zoals opleiding, diploma's, beroepsverleden en ervaring), eventuele bijzondere selectieprocedures/-middelen (zoals psychologisch onderzoek), een eventuele aanstellingskeuring, de termijn waarbinnen moet worden gesolliciteerd.
- 3.2. Wanneer het stellen van een leeftijdsgrens noodzakelijk is, wordt de reden daarvan aangegeven.
- 3.3. Indien een voorkeursbeleid ten behoeve van bepaalde groepen wordt gevoerd, wordt daarvan uitdrukkelijk melding gemaakt.
- 3.4. De organisatie eist van de sollicitant geen pasfoto's, voordat zij de sollicitant voor een bezoek heeft uitgenodigd.

4. Selectiefase

- 4.1. De organisatie bericht de sollicitant zo spoedig mogelijk (binnen enkele weken) na de sluitingsdatum voor reacties:
 - of hij wordt afgewezen;
 - of hij wordt uitgenodigd;
 - of zijn sollicitatie wordt aangehouden (onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt).Indien de sollicitant voor een bezoek wordt uitgenodigd, of indien zijn sollicitatie wordt aangehouden, stuurt de organisatie samen met dit bericht de bij haar geldende sollicitatieprocedure, met inbegrip van de verwachte duur daarvan.
- 4.2. De organisatie stelt alleen vragen over aspecten die voor de functie en/of voor de functievervulling relevant zijn, zoals vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring).
- 4.3. De organisatie verstrekt de sollicitant naar waarheid alle informatie die deze nodig heeft om zich een zo volledig mogelijk beeld te vormen van de vacature en van de organisatie.
- 4.4. De organisatie vergoedt de door de sollicitant in redelijkheid gemaakte reiskosten.

5. Nader onderzoek

- 5.1. Indien de organisatie inlichtingen over de sollicitant wil inwinnen bij derden, vraagt zij hiertoe vooraf diens toestemming. De beoogde informatie moet direct verband houden met de te vervullen vacature en mag geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant.
- 5.2. Een psychologisch onderzoek (waaronder ook begrepen een zogeheten assessment) kan slechts plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een erkend psycholoog. Deze heeft de toestemming van de sollicitant om de resultaten van het onderzoek aan de opdrachtgever (de organisatie) te kunnen overleggen.
- 5.3. Een medisch onderzoek in verband met de aanstelling kan slechts plaatsvinden, indien er aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld.
Het onderzoek wordt verricht door een arts, onder verantwoordelijkheid van de Arbodienst, volgens de wettelijke regels.
Bij een aanstellingskeuring vormt het Protocol Aanstellingskeuringen van juni 1995 (1) richtsnoer.
De organisatie laat alleen de sollicitant medisch onderzoeken die zij denkt aan te stellen.

6. Eindselectie en beslissing

- 6.1. Indien de organisatie, in enige fase van de sollicitatieprocedure, besluit dat een sollicitant niet in aanmerking komt, ontvangt deze zo spoedig mogelijk schriftelijk bericht. De afwijzing wordt zo goed mogelijk gemotiveerd. Sollicitanten die zich mondeling hebben aangediend, kunnen ook mondeling worden afgewezen.
- 6.2. Schriftelijke gegevens afkomstig van een sollicitant worden zo spoedig mogelijk na de afwijzing teruggezonden of vernietigd, tenzij anders overeengekomen.
- 6.3. Bij de aanstelling worden alle afspraken en toezeggingen schriftelijk vastgelegd.

7. Klachtenbehandeling door de organisatie

- 7.1. De organisatie onderzoekt schriftelijke klachten van sollicitanten die van oordeel zijn dat zij onzorgvuldig, onbillijk of onjuist zijn behandeld, waarna de sollicitant schriftelijk en gemotiveerd wordt geïnformeerd over de bevindingen van de organisatie.
- 7.2. De ondernemingsraad, respectievelijk de personeelsvertegenwoordiging, wordt jaarlijks geïnformeerd over het aantal, de aard en de wijze van afhandeling van ingediende klachten.

8. Klachtenbehandeling door de NVP

- 8.1. Een sollicitant die zich met een schriftelijke klacht omtrent een sollicitatie-procedure heeft gericht tot de betrokken arbeidsorganisatie en daarop geen of een onbevredigende

reactie heeft gekregen, kan zich met zijn schriftelijke klacht wenden tot de NVP. De NVP toetst deze schriftelijke klacht vervolgens aan de code.

De NVP stelt de organisatie waartegen de klacht zich richt in de gelegenheid om te reageren op hetgeen de klager naar voren heeft gebracht.

De uitspraak van de NVP wordt toegezonden aan de klager en in afschrift aan de betrokken organisatie.

- 8.2. De uitspraak is juridisch niet bindend. De uitspraak kan mogelijk wel bijdragen aan een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid.
- 8.3. Klachten wegens inbreuk op een wettelijke regeling worden niet in behandeling genomen. Klager wordt gewezen op de mogelijkheid zijn klacht voor te leggen aan de rechter, respectievelijk wanneer het wettelijk verboden discriminatie betreft ook aan de Commissie Gelijke Behandeling. (2)

Nieuwegein, 9 maart 2000

1. Het Protocol Aanstellingskeuringen is ondertekend door de centrale organisaties van: werkgevers, werknemers, patiënten/consumenten, artsen en arbodiensten. Het Protocol kan worden opgevraagd bij de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst, Lomanlaan 103, 3526 XD Utrecht, tel. 030-2823911
2. Het betreft hier de wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Algemene wet gelijke behandeling (ter zake van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat) en de Wet medische keuringen. Op het moment van vaststelling van deze sollicitatiecode was bij het parlement in behandeling een wetsvoorstel houdende een verbod op leeftijdsdiscriminatie bij onder meer werving en selectie.

Bijlage 5 Protocol aanstellingskeuringen

Het protocol ten behoeve van werknemers, werkgevers en artsen betrokken bij aanstellingskeuringen

1 Begripsomschrijving

In dit protocol wordt verstaan onder:

- a. keurling: de persoon (sollicitant) die de keuring ondergaat;
- b. aanstellingskeuring: vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek in het kader van een geschiktheidsonderzoek naar uit de functie voortvloeiende medische eisen;
- c. keurende arts: arts onder wiens verantwoordelijkheid de aanstellingskeuring wordt verricht en die de opdrachtgever zijn gevolgtrekking mededeelt;
- d. keuringvragers/opdrachtgever: de (aanstaand) werkgever die een aanstellingskeuring van de sollicitant vergt.

2 Doel van de aanstellingskeuring

Het doel van een aanstellingskeuring is de beoordeling van de huidige belastbaarheid van de keurling ten opzichte van de belasting door de betreffende functie.

3 Voorwaarden waaronder een aanstellingskeuring moet plaatsvinden

1. Een aanstellingskeuring kan alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald.
2. Een aanstellingskeuring vindt plaats voorafgaand aan de aanstelling.
3. Een aanstellingskeuring wordt eerst verricht nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid van de aspirant-werknemer hebben plaats gevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de keurling aan te stellen.
4. De keurende arts moet een professioneel onafhankelijke positie hebben ten opzichte van de opdrachtgever.
5. De keurende arts mag niet tegelijkertijd de behandelend c.q. begeleidend arts van de keurling zijn.
6. De keurende arts moet aantoonbaar voldoende kennis en vaardigheden hebben om de belastbaarheid ten opzichte van de te verwachten belasting door de functie te kunnen beoordelen.
7. De te stellen vragen en de uit te voeren onderzoeken moeten aantoonbaar relevant zijn voor de aanstellingskeuring en moeten nodig zijn om informatie te verkrijgen over de huidige belastbaarheid ten opzichte van de belasting door de functie.
8. Onderzoeken en vragen die in het kader van de aanstellingskeuring worden uitgevoerd of gesteld, mogen geen onevenredige inbreuk maken op de fysieke en psychische integriteit en persoonlijke levenssfeer van de keurling. Worden desondanks dergelijke

vragen gesteld of dergelijke onderzoek voorgesteld dan heeft de keurling het recht medewerking daaraan te weigeren, zonder consequenties voor de uitslag van de keurling.

9. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een goede procedure en de kosten van de keuring. Voor de adequate uitvoering is de keurend arts verantwoordelijk.

4. Informatie

1. De keurling dient tijdig voor de aanvang van de aanstellingskeuring schriftelijk informatie te ontvangen over doel en inhoud van de keuring, alsmede over de procedure en het tijdpad.
2. De keurling dient de keurend arts naar beste weten de inlichtingen te geven en de medewerking te verlenen die deze redelijkerwijs voor de beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie behoeft.
3. De keurend arts mag informatie, voor zover relevant voor de aanstellingskeuring, slechts bij derden opvragen na gerichte toestemming van de keurling.
4. De keurling heeft het recht als eerste geïnformeerd te worden over de uitslag van de aanstellingskeuring.

5. Rapportage en verslaglegging

1. De keurend arts richt een dossier in met betrekking tot de aanstellingskeuring. Hierin dienen de bevindingen en de gevolgtrekking van de keuring op een inzichtelijke en heldere wijze schriftelijk te worden vastgelegd.
2. De gevolgtrekking van de aanstellingskeuring kan inhouden:
 - een positieve uitslag;
 - een positieve uitslag onder bepaalde beperkingen;
 - een negatieve uitslag.
3. Indien de medische gegevens tijdens de aanstellingskeuring niet volledig zijn kan de uitslag voor een periode van uiterlijk 4 weken worden aangehouden, teneinde nader onderzoek te doen of aanvullende gegevens te ontvangen.
4. Rapportage aan de opdrachtgever bevat alleen de gevolgtrekking van de aanstellingskeuring en kan alleen plaatsvinden na toestemming van de keurling.
5. Nadat de totale sollicitatieprocedure is afgerond, dient het medisch dossier betreffende de aanstellingskeuring te worden vernietigd, indien niet tot aanstelling wordt overgegaan.

6. Inzage

1. De keurend arts verstrekt aan de keurling desgevraagd zo spoedig mogelijk inzage in en afschrift van het dossier, bevattende de stukken die betrekking hebben op de totstandkoming van de keuringsbeslissingen.
2. De keurend arts mag zonder gerichte toestemming van de keurling geen inlichtingen aan derden (inclusief de opdrachtgever) over de keurling verstrekken.

7. Herkeuring

1. Bij een negatieve uitslag of een positieve uitslag onder bepaalde beperkingen dient de keurling de mogelijkheid te worden geboden zich terug te trekken of een herkeuring aan te vragen alvorens rapportage aan de werkgever plaatsvindt.
2. De keurling heeft recht op een onafhankelijke herkeuring.
3. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de goede procedure en de kosten van de herkeuring. Voor de adequate uitvoering is de keurend arts verantwoordelijk.
4. De uitslag van de herkeuring is bindend en de keurling wordt als eerste geïnformeerd alvorens de uitslag aan de opdrachtgever wordt medegedeeld door de keurend arts. Op de herkeuring zijn overigens de artikelen 2.1 tot en met 2.6 en 2.8 van dit protocol van toepassing.

8. Klachtenprocedure

1. Organisaties van werkgevers, werknemers, patiënten/consumenten en artsen zullen voor 1 januari 1996 een onafhankelijke klachtenprocedure in het leven roepen.

KNMG, mei 1995.

Bijlage 6 Wetsartikelen genoemd in artikel 5.6 CAO

Wet REA

Artikel 8. Taak werkgever

1. De werkgever bevordert de inschakeling in de arbeid van de tot hem in dienstbetrekking staande arbeidsgehandicapte werknemer, tenzij vaststaat dat binnen zijn bedrijf geen andere passende arbeid voor betrokkene voorhanden is. De vaststelling, bedoeld in de eerste zin, geschiedt door het Landelijk instituut sociale verzekeringen aan de hand van het door de werkgever over te leggen reïntegratieplan, bedoeld in artikel 71a, van de WAO.
2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in het eerste lid, treft de werkgever, in samenwerking met zijn arbodienst en het Landelijk instituut sociale verzekeringen, maatregelen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van zijn in het eerste lid bedoelde werknemer. Hij is uit dien hoofde verplicht de samenstelling en toewijzing van de arbeid, de inrichting van de arbeidsplaatsen, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen aan die werknemer aan te passen, alsmede de inrichting van het bedrijf aan te passen, voorzover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf.

Artikel 22. Voorzieningen

1. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan aan de arbeidsgehandicapte, bedoeld in artikel 10, op aanvraag of ambtshalve voorzieningen toekennen die strekken tot behoud of herstel van de arbeidsgeschiktheid of die de arbeidsgeschiktheid bevorderen.
2. Onder voorzieningen als bedoeld in het eerste lid, worden in ieder geval verstaan:
 - a. scholing of opleiding;
 - b. voorzieningen die noodzakelijk zijn voor het kunnen volgen van scholing of opleiding als bedoeld in onderdeel a;
 - c. voorzieningen die noodzakelijk zijn voor het kunnen verrichten van arbeid op een proefplaats als bedoeld in artikel 23, eerste lid, onderdeel a, en voor het kunnen deelnemen aan andere activiteiten die bevorderlijk zijn voor de inschakeling in de arbeid.
3. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan op aanvraag aan de arbeidsgehandicapte, bedoeld in artikel 10, eerste lid, onderdeel b, andere voorzieningen toekennen die strekken tot behoud of herstel van de arbeidsgeschiktheid of die de arbeidsgeschiktheid bevorderen dan de voorzieningen, bedoeld in het tweede lid, indien zij noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de werkzaamheden op grond waarvan de arbeidsgehandicapte verzekerd is voor de Waz.
4. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan op aanvraag aan de persoon, bedoeld in artikel 11 voorzieningen toekennen die hem in staat stellen onderwijs te volgen.

5. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan op aanvraag aan de persoon, bedoeld in het eerste, derde en vierde lid, vervoersvoorzieningen toekennen die strekken tot verbetering van zijn leefomstandigheden en die deel uitmaken van danwel rechtstreeks samenhangen met voorzieningen als bedoeld in het tweede lid, onderdeel b en c, het derde en het vierde lid.
6. Bij of op grond van algemene maatregel van bestuur worden met betrekking tot dit artikel nadere regels gesteld.

Bijlage 7 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Dit model maakt onderdeel uit van de CAO en vormt een nadere uitwerking van het gestelde in artikel 6.1 lid 4.

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Uitgangspunten

1. Het keuzemodel wordt zo mogelijk met ingang van 1 januari 2001 ingevoerd.
2. Het keuzemodel gaat uit van budgetneutraliteit op instellingsniveau.
3. Bij de vaststelling van dit model gaan partijen er van uit dat er voor iedere medewerker keuzemogelijkheden zijn.
4. Bij de toepassing van het keuzemodel is artikel 1.3 lid 3 niet van toepassing.
5. Binnen het bovenstaand keuzemodel kunnen in het lokaal overleg nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra bronnen en doelen.
6. Bestaande lokale afspraken die afwijken van het bepaalde in artikel 6 van deze bijlage zullen binnen een jaar na invoering van dit model moeten worden afgebouwd of worden getransformeerd naar een afspraak die past binnen dit model.

Artikel 2 Randvoorwaarden

1. Om werknemers in staat te stellen een verantwoorde keuze te maken is het noodzakelijk dat de instellingen de werknemers goed informeren over de mogelijke keuzen in het ruilen van arbeidsvoorwaarden en de individuele gevolgen van een keuze in fiscale zin, voor de sociale zekerheid of voor pensioenaanspraken.
2. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van haar keuze.
3. De mobiliteit van de werknemer mag niet worden belemmerd door het gebruik maken van de keuzemogelijkheden.

Artikel 3 Definities

1. Onder bronnen worden de arbeidsvoorwaarden verstaan welke door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden, de doelen.
2. Het boekjaar is het kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer van bronnen respectievelijk doelen betrekking heeft.

Paragraaf 2 Bronnen en doelen

Artikel 4 Bronnen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:
 - a. Dagen, met een maximum van tien per boekjaar;

- b. salaris, inclusief vakantiegeld;
- c. eenmalige uitkeringen.

Artikel 5 Doelen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a. extra verlof ten behoeve van uitbreiding sabbatical leave, zoals bedoeld in artikel 9.6 lid 3;
 - b. verlenging ouderschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 10.8;
 - c. verlof voor het volgen van een studie of opleiding;
 - d. extra verlofdagen;
 - e. vermindering eigen bijdrage aan ouderschapsverlof;
 - f. vermindering eigen bijdrage kinderopvang;
 - g. (extra) bijdrage aan financiering van buitenschoolse opvang;
 - h. (bijdrage) aan de bekostiging van het volgen van een studie of opleiding;
 - i. fiscale vrijstellingsmogelijkheden, zoals genoemd in artikel 8.24;
 - j. extra inkomen, te maximeren op bedrag overeenkomend met 5 dagen per boekjaar;
 - k. extra opbouw FPU/OP/IP/NP, zodra en voor zover mogelijk op basis van ABP-reglement.
2. Voor het doel genoemd in lid 1 sub a, zijn de bepalingen in artikel 9.6 lid 3 van overeenkomstige toepassing.
3. De doelen genoemd onder lid 1 sub a, b, en c mogen over een periode van meer dan een jaar worden opgebouwd of, ingeval dat het genoemde verlof wordt genoten, voordat het is opgebouwd, worden afgelost.
4. Voor het doel genoemd onder lid 1 sub k zijn de regels van het ABP-pensioenreglement inzake bijstorting door de werkgever namens de werknemer bepalend.

Artikel 6 De waarde van bronnen en doelen

1. De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt in de standaard van één werkdag van 8 uren uitgedrukt.
2. De waarde van een dag, indien er een ruil plaats vindt met een bron of doel in geld is door partijen bepaald op 4.9% van het maandsalaris bij een volledige werktijd.
3. De bepalingen in artikel 9.5 lid 4 zijn van toepassing bij uitbetaling van een omzetting van een bron in tijd in extra inkomen.
4. Bij doelen die in een later boekjaar worden genoten zal een dag waardevast een dag blijven.

Paragraaf 3 De keuze en beslissing

Artikel 7 De keuze

1. De werkgever stelt nadere regels vast voor het moment en de wijze waarop werknemers voorafgaand aan het desbetreffende boekjaar jaarlijks hun keuze kenbaar kunnen maken.

2. De keuze van de werknemer heeft betrekking op uitsluitend het volgend boekjaar, tenzij in dit model uitdrukkelijk de keuzemogelijkheid tot meerdere boekjaren is aangegeven.
3. De keuze van de werknemer wordt pas definitief nadat de werkgever hiermee schriftelijk heeft ingestemd.

Artikel 8 **De beslissing**

1. De beslissing op het ingediende verzoek wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.
2. In gevallen waarbij tijd in tijd of geld in geld wordt omgezet, honoreert de werkgever het verzoek van de werknemer.
3. Ten aanzien van een verzoek tot omzetting van tijd in geld of geld in tijd kan een werkgever, nadat zij daarover overleg heeft gehad met de werknemer, dit verzoek onder opgaaf van redenen niet honoreren.
4. Redenen om het verzoek niet te honoreren zijn in ieder geval aanwezig, indien de honorering van het verzoek leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van de veiligheid, of
 - c. van roostertechnische aard;
 - d. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk;
 - e. of omdat de personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Artikel 9 **Slotbepaling**

Bij het beëindigen van het dienstverband van een werknemer in de loop van het boekjaar, gelden de aanspraken naar evenredigheid tot het aandeel in het volledig boekjaar. Zo nodig kunnen nog niet genoten respectievelijk ten onrechte genoten arbeidsvoorwaarden worden verrekend.

Bijlage 8 **SUM-regeling**

Paragraaf 1 **Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM)**

1. Vanaf 1 april 1997 treedt de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers (SUM) in werking. De regeling geldt tot 1 augustus 1998.
2. Doel van de regeling is het bereiken van een meer passende arbeidssituatie voor senioren, waarbij het voor hen aantrekkelijker is om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen.
3. De SUM komt vanaf 1 april 1997 in plaats van de tot dat moment geldende Seniorenbeleid Onderwijspersoneel (SOP) regeling (Stb. 1995, 161), zoals in werking getreden op 1 mei 1993 en laatstelijk verlengd tot en met 1 april 1997 door partijen op 19 december 1996. De overgangsbepalingen voor degenen die op 1 april 1997 gebruik maken van de SOP-regeling zijn opgenomen in paragraaf 2.
4. De SUM biedt aan werknemers, die in de periode vanaf 1 april 1997 tot 1 augustus 1998 57 jaar of ouder, maar niet ouder dan 61 jaar zijn, de mogelijkheid om de feitelijke werktijd per week terug te brengen.
5. Van toepassing zijn alle bepalingen zoals opgenomen in de in ld 3 genoemde SOP-regeling met uitzondering van het hierna volgende bepaalde voor de periode vanaf het bereiken van de 61-jarige leeftijd tot aan pensioendatum op 65-jarige leeftijd.
6. Voorafgaand aan het moment waarop feitelijk gebruik wordt gemaakt van de onder 3 genoemde mogelijkheid verplicht werknemer zich om vanaf het bereiken van de 61-jarige leeftijd gebruik te maken van de (deeltijd) FPU-regeling.
7. Het deeltijdpercentage waarin van FPU gebruik moet worden gemaakt is gelijk aan het aantal dagen dat vanaf de 61-jarige leeftijd gebruik zou moeten worden gemaakt van de SOP-regeling.
8. Op de datum van ingang van de verkorte werkweek zal werkgever een zodanige voorziening treffen ten gunste van de werknemer dat gedurende een periode na het begin van de deelname aan de FPU-regeling de pensioenopbouw, voor zover deze gefinancierd wordt uit de werkgeverspremie, voortgezet wordt.
9. De onder 8 genoemde periode is gelijk aan de periode gelegen tussen de datum van ingang van de verkorte werkweek en het bereiken van de 61-jarige leeftijd. Ingeval direct bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd gebruik wordt gemaakt van de verkorting van de werkweek, dan is deze periode maximaal (dus 4 jaar).
10. De onder 8 en 9 genoemde voorziening maakt het mogelijk dat de pensioenopbouw gedurende (een deel van) de verplichte FPU-periode volledig voortgezet wordt mits de werknemer het daarbij passende werknemersdeel (doorsneepremie) in de premie betaalt. Het werknemersdeel wordt berekend op basis van de doorsneepremie.
11. Deze regeling geldt tot 1 augustus 1998, met dien verstande dat deze regeling voor de werknemer die voor deze datum van deze regeling gebruik heeft gemaakt, behoudens voorafgaand ontslag voor het bereiken van de 61-jarige leeftijd, van toepassing blijft totdat hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Paragraaf 2 Overgangsbepalingen deelnemers SOP-regeling op 1 april 1997

1. Werknemers die op 1 april 1997 gebruik maken van de huidige SOP-regeling zijn verplicht om bij het bereikt hebben of het bereiken van het 61ste jaar na 1 april 1997 gebruik te maken van de FPU-regeling voor het aantal dagen dat bij het bereiken van het 61ste jaar gebruik zou worden gemaakt van de SOP-regeling (2 dagen per week bij variant 1 en 3 of 2½ dag bij variant 2). Hierbij garandeert de werkgever dat er geen materiële wijziging in arbeidsvoorwaarden zal optreden vanwege de deelname aan de FPU-regeling.
Alle arbeidsvoorwaarden blijven gelden als ware de huidige SOP-regeling voortgezet na het bereiken van de 61-jarige leeftijd.
2. Onderdeel van de onder 1 genoemde garantie is dat de pensioenopbouw gedurende de periode dat van de FPU-regeling gebruik wordt gemaakt volledig voortgezet wordt onder de normale voorwaarde van premiebetaling door werkgever en werknemer. Deze voortzetting van de pensioenopbouw geldt ook voor het volledige opbouwdeel van het FPU-pensioen, een en ander in relatie tot de conversie van het FPU-pensioen in OP- en NP-rechten vanaf 65 jaar.
3. Op 65-jarige leeftijd verkrijgt rechthebbende van de werkgever een eenmalige uitkering ter hoogte van de bonusuitkering die betrokkene zou hebben gehad op 65-jarige leeftijd als compensatie van het niet gebruiken van het basisdeel. De hoogte van de bonusuitkering is naar evenredigheid van de omvang dat in het kader van deze regeling verplicht gebruik gemaakt wordt van de FPU-regeling.
4. Universiteiten hebben het recht op lokaal niveau integraal of voor een of meerdere bestaande deelnemers SOP-regeling af te zien van de onder 1 genoemde verplichting. Een en ander op basis van overleg met het lokaal overleg.
5. Universiteiten hebben het recht om op lokaal niveau of in individuele situaties in voor de werknemer(s) positieve zin af te wijken van deze op bedrijfstakniveau overeengekomen regeling.

Bijlage 9 Dienstverband voor bepaalde tijd ex artikel 3.7 lid 1 sub f

Gelet op het bepaalde in artikel 3.7 lid 1 sub f zijn partijen overeengekomen dat in onderstaande gevallen eveneens een tijdelijk dienstverband kan worden aangegaan:

1. voor het incidenteel verrichten van werkzaamheden vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid, op door de werkgever te bepalen wisselende tijden (oproepkrachten). Het betreft hier uitsluitend:
 - a. zaalwachten;
 - b. horecafuncties;
 - c. surveillanten;
 - d. enquêteurs;
 - e. taal- en sportdocenten;
 - f. correctoren..
2. indien er sprake is van een onbezoldigd dienstverband;
3. als leerling tot opleiding voor enig beroep dan wel in verband met de verdere wetenschappelijke of praktische vorming, waaronder KNAW en EG-fellow; de maximale duur betreft maximaal 5 jaar voor wp respectievelijk 3 jaar voor OBP;
4. als universitair docent in verband met wetenschappelijke promotie voor een termijn die niet meer bedraagt dan vijf jaar, de termijn waarbinnen promotie in redelijkheid mogelijk is, met een mogelijke verlenging van een jaar als aannemelijk is dat promotie in dat jaar wordt gerealiseerd. Er geldt een recht op een dienstverband voor onbepaalde tijd bij het voltooien van de promotie, tenzij dit uit andere hoofde bezwaarlijk is.