

CAO

Nederlandse Universiteiten

1 april 1997 - 1 januari 1999

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Partijen en karakter van de CAO | 1 |
| Preambule | 2 |
| Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen..... | 4 |
| Hoofdstuk 2 Algemene verplichting werkgever en werknemer | 8 |
| Hoofdstuk 3 Werving, selectie en dienstverband | 11 |
| paragraaf 1 Werving en selectie | 11 |
| paragraaf 2 Voorwaarden bij het aangaan van het dienstverband | 11 |
| paragraaf 3 De schriftelijke vastlegging van het dienstverband | 12 |
| paragraaf 4 Beleid met betrekking tot het aangaan van het dienstverband | 13 |
| Hoofdstuk 4 Loopbaanvorming en mobiliteit, beoordeling en functioneringsgesprekken | 16 |
| Hoofdstuk 5 Maatregelen op het gebied van werkgelegenheid | 18 |
| Hoofdstuk 6 Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden | 22 |
| Hoofdstuk 7 Sociale zekerheid en sociale voorzieningen | 23 |
| paragraaf 1 Sociale zekerheid | 23 |
| paragraaf 2 Sociale voorzieningen | 24 |
| Hoofdstuk 8 Functiewaardering en beloning | 25 |
| paragraaf 1 Functiewaardering | 25 |
| Paragraaf 2 Beloning | 26 |
| Hoofdstuk 9 Arbeidsduur, werktijden en bedrijfstijd | 35 |
| Hoofdstuk 10 Vakantie en verlof | 41 |
| Hoofdstuk 11 Disciplinaire maatregelen, schorsing en non-activiteit | 44 |
| Hoofdstuk 12 Beëindiging dienstverband | 46 |
| Hoofdstuk 13 Reorganisaties | 51 |
| Hoofdstuk 14 Vergoedingsregelingen | 54 |

| | | |
|--|--|-----|
| Hoofdstuk 15 | Bijzondere bepalingen voor speciale groepen | 55 |
| paragraaf 1 | Bijzondere bepalingen voor de Open Universiteit | 55 |
| paragraaf 2 | Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten | 57 |
| paragraaf 3 | Bijzondere bepalingen voor assistenten in opleiding | 58 |
| paragraaf 4 | Bijzondere bepalingen voor student-assistenten | 61 |
| paragraaf 5 | Bijzondere bepalingen voor wetenschappelijk personeel, met uitzondering van assistenten in opleiding..... | 62 |
| Hoofdstuk 16 | Geschillenregeling | 64 |
| paragraaf 1 | Collectieve geschillen | 64 |
| paragraaf 2 | Individuele geschillen | 65 |
| Hoofdstuk 17 | Faciliteiten leden lokaal overleg | 66 |
| Hoofdstuk 18 | Overgangs- en slotbepalingen | 67 |
| Bijlage 1 | Salarissen | 70 |
| Bijlage 2 | Studies | 82 |
| Bijlage 3 | Overlegprotocol | 85 |
| Bijlage 4 | VKK-protocol | 89 |
| Bijlage 5 | NVP-code | 91 |
| Bijlage 6 | Protocol aanstellingskeuringen | 96 |
| Bijlage 7 | Wetsartikelen ex art. 5.6 CAO | 99 |
| Bijlage 8 | SOP-regeling | 102 |
| Bijlage 9 | Overige gronden voor tijdelijk dienstverband ex artikel 3.7 sub f. | 105 |
| Ondertekening CAO Nederlandse Universiteiten 1 april 1997 - 1 januari 1999 | | 107 |

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** : Vakbond voor werknemers in dienst van de overheid, onderwijs, instellingen voor gezondheidszorg en welzijnswerk, bejaardentehuizen, de sociale werkvoorziening en nutsbedrijven in nv-vorm;
- AC/AFZ** : Ambtenarencentrum/Algemene Federatie van werknemersorganisaties in de Zorgsector en daaraan gerelateerd wetenschappelijk onderwijs en onderzoek;
- CFO** : CNV-bond voor overheid, zorgsector en verzelfstandigde overheidsinstellingen;
- CMHF** : Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen
alle handelend in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn overeengekomen te Zeist d.d. 14 mei 1997, waarvan de tekst luidt als hierna is opgenomen:

Karakter van de CAO

Deze CAO geeft invulling aan het gestelde in artikel 4.5 van de WHW en het Kaderbesluit, voorzover overeengekomen op bedrijfstakniveau.

De onderhavige CAO is geen CAO in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Partijen komen echter overeen dat de artikelen uit de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst, voorzover mogelijk, van overeenkomstige toepassing worden verklaard.

Partijen zullen de Minister van OC&W verzoeken de relevante bepalingen uit de onderhavige CAO algemeen verbindend te verklaren voor alle universiteiten en alle universitaire werknemers.

Preambule

Partijen zijn zich er terdege van bewust dat het in continuïteit leveren van hoogwaardige prestaties op het gebied van onderzoek en onderwijs slechts mogelijk is, indien kan worden beschikt over gekwalificeerde en gemotiveerde werknemers op alle niveaus en in alle geledingen van het universitair bedrijf.

De omgeving waarin de universiteit functioneert, is aan vele en snelle veranderingen onderhevig. Er is bovendien sprake van competitie met andere instellingen voor wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, zowel nationaal als internationaal. Het is hierdoor noodzakelijk te komen tot een in toenemende mate bedrijfsmatig functioneren met aandacht voor prestaties van werknemers. Het adequaat inspelen op opleidings- en onderzoeksvragen maakt het gewenst veel aandacht te geven aan verhoging van flexibiliteit en mobiliteit van de werknemers. Dat vereist een flexibele arbeidsorganisatie.

Het arbeidsvoorwaardenbeleid bij universiteiten is lange tijd gedomineerd geweest door life time-employment en (semi-)automatismen in de inkomensontwikkeling. Werknemers konden hieraan voor hun motivatie belangrijke zekerheidselementen ontleen.

Onder de gewijzigde omstandigheden waaronder partijen moeten functioneren, is het steeds minder mogelijk de hierboven genoemde zekerheden te bieden.

Het sociaal beleid van de universiteiten zal ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief bevorderen. Hiertoe zal aandacht worden gegeven aan blijvende inzetbaarheid van de werknemers. Mobiliteit zowel binnen als buiten de eigen instelling is hierbij essentieel.

Een essentieel onderdeel van het sociaal beleid wordt gevormd door regelmatige en gestructureerde gesprekken tussen werknemers en leidinggevenden.

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.

Met het oog op de thans bestaande leeftijdsopbouw van het werknemersbestand van de universiteiten, met name bij het wetenschappelijk personeel, zullen effecten van vergrijzing extra aandacht krijgen. Dit beleid dat zich op korte termijn primair richt op de thans bestaande actuele problematiek, zal in toenemende mate een anticiperend karakter krijgen.

De werkgelegenheid is object van zorg en aandacht van de universiteiten. Daarom richt het beleid zich op een zo goed mogelijke bescherming van de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin waarbij flexibiliteit van de organisatie en personeelsbezetting gewaarborgd moet blijven.

Het is 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 aan te bieden die gericht zijn op herplaatsing in de eigen of andere arbeidsorganisaties.

In het lokaal overleg zal de werkgelegenheidssituatie voortdurend onderwerp zijn van overleg.

Universiteiten achten het een maatschappelijke verantwoordelijkheid om aandacht te geven aan groepen met zeer weinig perspectief op de arbeidsmarkt, zoals gehandicapten en allochtonen. De werkgever zal, rekening houdend met de eigen werkgelegenheidssituatie, nagaan of het mogelijk is langdurig werklozen in dienst te nemen; zij kunnen dan worden opgeleid en voorbereid op structurele werkzaamheden met een permanenter karakter binnen of buiten de eigen organisatie.

Partijen erkennen dat deeltijdarbeid een effectief middel is gebleken om de participatie op de arbeidsmarkt te vergroten. Deeltijdarbeid kan aldus bijdragen aan herverdeling van werk. Daarnaast biedt deeltijdarbeid de mogelijkheid om betaalde arbeid met zorgtaken te combineren. Partijen willen deze positieve effecten van deeltijdarbeid stimuleren.

In het kader van het voorafgaande hebben partijen afspraken gemaakt over een aantal studies. Het betreft:

- studie inzake mobiliteit;
- studie inzake keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden;
- studie functiewaardering;
- studie inzake belonen;
- studie arbeidsvoorwaarden medisch klinisch WP.

De gemaakte studie-afspraken staan 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

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; |
| 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, 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. | lokaal overleg | : | het overleg met werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol; |
| j. | medezeggenschapsorgaan | : | het orgaan dat als zodanig is aangewezen op grond van artikel 9.30 van de WHW; |
| k.* | volledige werktijd | : | een werktijd die gemiddeld 38 werkuren per week omvat; |
| l. | salaris | : | het salaris dat met inachtneming van de bepalingen van deze CAO voor de werknemer is vastgesteld; |
| m.* | salaris per uur | : | 1/165 deel van het salaris bij een volledige werktijd; |
| n. | salarisschaal | : | een als zodanig in bijlage 1 bij deze CAO vermelde reeks van genummerde salarissen; |
| o. | salarisnummer | : | een aanduiding, bestaande uit een getal of uit een letter en een getal, die in een salarisschaal voor een salaris is vermeld; |

* De arbeidsduurverkortung zoals bedoeld in hoofdstuk 9 kan gedurende de looptijd van

deze CAO een wijziging van de definitie van volledige werktijd (sub k) en van het salaris per uur (sub m) tot gevolg hebben.

| | | | |
|-----|---------------------------------|---|--|
| p. | maximumsalaris | : | het hoogste bedrag van een salarisschaal, waarvan het salarisnummer uitsluitend uit een getal bestaat; |
| q. | bezoldiging | : | de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer volgens het bepaalde in hoofdstuk 8 van deze CAO aanspraak heeft; |
| r. | functie | : | het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen haar door het werkgever is opgedragen; |
| s. | wetenschappelijk personeel (WP) | : | de hoogleraren, de universitaire hoofddocenten, de universitaire docenten, de assistenten in opleiding en het overige wetenschappelijk personeel; |
| t. | OBP | : | het onderwijs en onderzoek ondersteunend en beheerspersoneel; |
| u. | 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; |
| v. | kaderbesluit | : | Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen; |
| w. | CAO | : | collectieve arbeidsvoorwaardenregeling; |
| x. | WAO | : | Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst; |
| y. | WHW | : | Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek; |
| z. | BWOO | : | Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekspersoneel (Stb. 1994, 100) |
| aa. | BZAOO | : | Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid Onderwijs en Onderzoekspersoneel (Stb.1995, 703); |
| bb. | BZKOO | : | Besluit tegemoetkoming ziektekosten en inkomensvoorziening onderwijs en onderzoekspersoneel (Stb.1995, 251); |
| cc. | ZVO | : | Regeling ziektekostenvoorziening overheids-personeel (Stb.1995, 475); |
| dd. | VKK-CAO | : | Collectieve Arbeidsovereenkomst van de Vrije Universiteit Amsterdam, de Katholieke Universiteit Brabant en de Katholieke Universiteit Nijmegen; |
| ee. | WAGW | : | Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers; |
| ff. | AAW | : | Algemene Arbeidsongeschiktheidswet; |
| gg. | IVA | : | Instituut voor sociaal-wetenschappelijk onderzoek van de Katholieke Universiteit Brabant; |
| hh. | WOPI | : | Wetenschappelijk Onderwijs Personeels-Informatie. |

Artikel 1.2 Looptijd

1. De CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 april 1997 tot 1 januari 1999.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze CAO geacht op 1 januari 1999 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient tenminste drie maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.

Artikel 1.3 Tussentijdse wijziging

1. Tussentijdse wijziging van de CAO vindt voor de openbare universiteiten automatisch plaats, wanneer/als het Kaderbesluit, zoals dat luidt na de inwerkingtreding, daartoe aanleiding geeft. De bijzondere universiteiten zullen deze tussentijdse wijzigingen volgen.
2. Tussentijdse wijziging van de CAO, behalve een wijziging als bedoeld in 1, is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
3. 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.
4. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen deelt dit schriftelijk mee aan de overige partijen die bij deze CAO betrokken zijn. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
5. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 4 genoemde mededeling overleggen over de overwegingen en de voorgestelde wijziging.
6. Onder de in lid 3 genoemde ingrijpende veranderingen vallen gedurende de looptijd van deze CAO ook wijzigingen in de regelingen, waarnaar in de tekst van de CAO wordt verwezen.

Het betreft in ieder geval:

- het Kaderbesluit;
- de WHW;
- het BWOO;
- het BZAOO;
- het BZKOO;
- de ZVO;
- het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP (Wet Privatisering ABP, Stb. 1995, 639).

Artikel 1.4 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 VU, de KUB en de KUN, waarvoor een afzonderlijke regeling geldt (VKK-protocol, bijlage 4);
 - c. de decaan en/of lid van het faculteitsbestuur, indien en voorzover de werkgever dit in overleg met het lokaal overleg heeft bepaald.
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 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 nabestaande levenspartner. De levenspartner wordt in voorkomend geval ook tot gezinslid gerekend. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

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. Daar waar in deze CAO is bepaald dat het CvB (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 Algemene verplichtingen werkgever en werknemer

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 behoren te verrichten en zich te gedragen als een goed werknemer.

Artikel 2.2

Inzage en verstrekking

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

Artikel 2.3

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 2.4 Wijziging van functie of van werkzaamheden

1. 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 op 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 gewoontelijke, mits die werkzaamheden haar redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. Zij kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van stakers.
4. Bij de toepassing van het derde lid wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Artikel 2.5 Gewetensbezwaren

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.

Artikel 2.6 Nevenwerkzaamheden

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.

Artikel 2.7 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht informatie vanuit haar functie geheim te houden voorzover 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 voorzover 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 hiertoe toestemming heeft gegeven.
5. De verplichting tot geheimhouding laat onverlet het in acht nemen van de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW.

Artikel 2.8 Relaties met derden

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

Artikel 2.9 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

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 werkgever kan de werknemer naar billijkheid schadeloos stellen.

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 5).

Universiteiten onderschrijven uitdrukkelijk de hierna volgende, in de NVP-code tot uitdrukking komende rechten van de sollicitant, te weten:

- het recht op een eerlijke kans op een dienstverband;
- het recht op informatie;
- het recht op privacy;
- het recht op vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens;
- het recht op een instrumenteel doelmatige procedure;
- het recht op vergoeding van kosten in verband met de sollicitatie;
- het recht van klacht.

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

CAO Nederlandse Universiteiten 1 april 1997 - 1 januari 1999 13

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, juni 1995, bijlage 6) 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 wordt vervuld;
 - e. het tijdstip van indiensttreding;
 - f. of het dienstverband geschiedt in vaste of tijdelijke dienst;
 - g. indien het dienstverband tijdelijk is, de duur en de grond voor het tijdelijk dienstverband;
 - h. de algemene arbeidsduur en 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 betrokke-
ne schriftelijk meegedeeld.

Paragraaf 4

Beleid met betrekking tot het aangaan van het dienstverband

Artikel 3.5 Beleidsuitgangspunten tijdelijke en vaste dienstverbanden

1. In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd. Tijdelijke dienstverbanden zoals bedoeld in de artikelen 3.6 en 3.7 zijn noodzakelijk.
2. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen partijen op bedrijfstakniveau nagaan welke invloed de navolgende regelgeving rond en beperking van het aantal gronden voor tijdelijke dienstverband heeft op de verhouding vaste en tijdelijke dienstverbanden.
3. Partijen spreken af dat tijdig voor het overleg over de CAO per 1 januari 1999 zij in onderling overleg een indicatie voor de optimale verhouding tussen tijdelijke en vaste dienstverbanden zullen bepalen. Hierbij zullen de IVA-studie Arbeidsmobiliteit van Wetenschappelijk personeel en de aanbevelingen uit het flex-akkoord van de Stichting van de Arbeid april 1996 worden betrokken.
4. Bij het bepalen van de indicatie voor de optimale verhouding zullen partijen de resultaten van beleidsafspraken over mobiliteitsbevordering en wachtgeldreductie betrekken.
5. Partijen zullen aan de hand van de WOPI-cijfers de ontwikkelingen in vaste en tijdelijke dienstverbanden periodiek volgen en bespreken.
6. Bij het gebruik van tijdelijke dienstverbanden 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 een kosten-batenanalyse. 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 tijdelijke dienstverband zullen worden voortgezet.
7. Minimaal zal aan iedere werknemer met een tijdelijk dienstverband 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.
8. 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 tijdelijk dienstverband voor WP

1. Voor het WP bestaat de algemene mogelijkheid van een tijdelijk dienstverband voor een periode van maximaal 5 jaar.
2. Dit tijdelijk dienstverband zal bij aanvang tenminste 2 jaar bedragen.
3. Binnen dit dienstverband kan slechts één keer een verlenging plaatsvinden.

Artikel 3.7

Specifieke gronden voor tijdelijke dienstverbanden voor WP en OBP

1. Onverlet het bepaalde in artikel 3.6 kan een tijdelijk dienstverband worden aangegaan:
 - a. ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer voor 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 tijdelijke 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 tijdelijk dienstverband kan voorts plaatsvinden in de gevallen, bedoeld in de artikelen 15.6, 15.7, 15.18, 15.27, 15.32, alsmede in het geval bedoeld in artikel 9.13 WHW.

Artikel 3.8

Duur van het dienstverband

1. De totale duur van het tijdelijk dienstverband als bedoeld in de artikelen 3.6 en 3.7 bedraagt, behalve als er sprake is van tijdelijkheid op grond van artikel 3.7 sub e of sub f, voor WP maximaal vijf jaar, voor OBP maximaal 3 jaar.
2. Voor het bepalen van de 5 resp. 3 jaarstermijn geldt slechts de dienstduur bij de werkgever waar de betrokkene een dienstverband heeft en daarin als werknemer is te beschouwen,

met uitzondering van:

- 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.

3. Onder 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.
4. 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 tijdelijk dienstverband als bedoeld in artikel 3.7 c, d en e is de duur van de tijdelijkheid objectief bepaalbaar in de vorm van een termijn of omstandigheid. Ingeval er sprake is van een tijdelijk dienstverband als bedoeld in artikel 3.7 onder b kunnen een of meerdere verlengingen noodzakelijk zijn.

Artikel 3.9

Conversie

1. Zodra de omstandigheid die leidde tot een tijdelijk dienstverband op grond van artikel 3.7 sub a, b, c en d zich niet meer voordoet, wordt een dienstverband voor onbepaalde tijd verleend, tenzij dit uit andere hoofde bezwaarlijk is.
2. Indien na het verstrijken van de vast bepaalde termijn waarvoor een tijdelijk dienstverband plaatsvond, de werknemer met instemming van de werkgever haar opgedragen werkzaamheden voortzet, is vanaf dat tijdstip het tijdelijk dienstverband omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. Indien bij een tijdelijk dienstverband in de schriftelijke vastlegging van het dienstverband de grond voor het dienstverband niet wordt vermeld of een kennelijk onjuiste grond wordt vermeld, is het tijdelijk dienstverband omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Hoofdstuk 4 Loopbaanvorming en mobiliteit, beoordeling en functionerings- gesprekken

Artikel 4.1 Loopbaanvorming en mobiliteit

1. Het sociaal beleid van de universiteiten 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 regels vast voor loopbaanvorming.

Studie inzake mobiliteit

Partijen spreken een studie af op het gebied van mobiliteit. De volledige afspraak is vastgelegd in bijlage 2.

Artikel 4.2 Beoordeling en functioneringsgesprekken

1. Een essentieel onderdeel van het sociaal beleid wordt gevormd door regelmatige en gestructureerde gesprekken tussen de werknemer en haar leidinggevende.
2. Deze gesprekken zullen zich richten op:
 - het functioneren van de werknemer en organisatie;
 - de beoordeling van de werknemer in relatie tot de verrichte functie;
 - de inzetbaarheid van de werknemer en noodzakelijke opleidingsactiviteiten;
 - de loopbaanmogelijkheden van de werknemer;
 - de vereiste kwalificaties van de werknemer.
3. 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.
4. De werkgever stelt met inachtneming van het hiervoor gestelde regels vast voor beoordelingen en functioneringsgesprekken.

Artikel 4.3

Rechten en plichten bij scholing

Mede om de kanspositie 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 ervaringstoerusting 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 het eerste lid zal de werkgever de noodzakelijke faciliteiten aan de werknemer verlenen.
3. De werknemer kan de werkgever verzoeken haar faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie of opleiding.
4. Indien het in het derde lid genoemde verzoek betrekking heeft op een studie of opleiding die noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie, zal de werkgever faciliteiten verlenen.
5. Indien er geen of slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, kan de werkgever 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 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 werkgevers. 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.
2. 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.
3. In het lokaal overleg zal de werkgelegenheidssituatie onderwerp zijn van overleg, waarbij ook het beleid m.b.t. het aangaan van een dienstverband en het beleid met betrekking tot arbeid verricht door derden zal worden betrokken.

Artikel 5.2 Uitbesteding van werkzaamheden

1. De werkgever zal bij het verlenen van opdrachten tot het verrichten van werkzaamheden door derden in het voorafgaand besluitvormingsproces het arbeidsvoorwaardenpakket bij de dienstverlenende instelling mede in de overweging betrekken.
2. De werkgever gaat pas tot uitbesteding van werkzaamheden over, als daarover overleg is gevoerd met het lokaal overleg.
3. Bij het inlenen van uitzendkrachten vindt honorering plaats conform de CAO. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot overige aanspraken uit de CAO.

Artikel 5.3 Deeltijdarbeid

1. De werknemer heeft, indien haar dienstverband tenminste een jaar heeft geduurd, het recht

de overeengekomen arbeidsduur te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen zich tegen een dergelijke vermindering verzetten.

2. De werkgever dient het bestaan van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen aan te tonen.
3. De werknemer dient het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever te melden. Bij deze melding dient het aantal uren waarmee de arbeidsduur wordt verminderd en de spreiding van de resterende uren opgegeven te worden.

4. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen. Een dergelijke wijziging is mogelijk tot vier weken voor de ingangsdatum van de arbeidsduurvermindering.
5. De werknemer die in deeltijd werkt voor 0,5 of een geringer deel van de volledige arbeidsduur kan de werkgever verzoeken, indien vacatureruimte beschikbaar komt, haar arbeidsduur uit te breiden.
6. De werkgever willigt een verzoek als genoemd in het vijfde lid in, tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevraagd.
7. De werkgever kan ter uitvoering van het bepaalde in de voorgaande leden nadere regels stellen.
8. In bijzondere gevallen kan de werkgever ten gunste van de individuele werknemer afwijken van het gestelde in dit artikel.

Artikel 5.4 Specifiek beleid voor werknemerscategorieën met achterstand op de arbeidsmarkt

1. Werkgevers onderkennen dat op de arbeidsmarkt bepaalde categorieën werknemers, zonder dat hiervoor objectieve redenen aanwezig zijn, in een achterstandspositie verkeren. Bijzondere aandacht zal daarom worden gegeven aan de positie van vrouwen in de universitaire arbeidsorganisatie, niet alleen waar het betreft het benoemingsbeleid maar ook waar het betreft de faciliteiten voor het combineren van betaalde arbeid met zorgtaken.
2. Werkgevers achten het voorts een maatschappelijke 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. Universiteiten achten zich mede verantwoordelijk voor het tot oplossing brengen 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 de Nederlandse universiteiten 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 mogelijkheden van de werkgelegenheid en met de samenstelling van het personeelsbestand in de eigen instelling. Ook zal mede rekening worden gehouden met de specifieke karakteristieken van de regionale arbeidsmarkt.
8. Bij de beleidsontwikkeling zal het lokaal overleg worden betrokken. Aan dit overleg zal ook periodiek informatie worden verstrekt ter beoordeling van het gevoerde beleid.

Artikel 5.5 Instroom en loopbaanbeleid van vrouwen

1. Vanuit emancipatorische overwegingen dient de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt te worden versterkt. Vanuit het belang van personeelsvoorziening is een versterking van de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt een mogelijkheid om schaarsteproblemen te voorkomen en eventueel op te lossen.
2. De werkgevers voeren daarom een voorkeursbeleid voor de instroom, de doorstroom en het loopbaanbeleid van vrouwen. Dit beleid zal worden voortgezet.
Het voorkeursbeleid voor de instroom van vrouwen zal met name tot uitdrukking komen in de vacaturestelling, in personeelsadvertenties en in de selectieprocedure.
3. Het voorkeursbeleid voor de doorstroom en het loopbaanbeleid voor vrouwen zal er met name op gericht zijn om vrouwen op termijn ook hogere functies evenredig te laten bezetten.
4. De Wet Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs (Stb. 1997, 105) verplicht de werkgever bij een ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies op het gebied van onderwijs en onderzoek, eenmaal in de vier jaar een document vast te stellen over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies (artikel 4.2 lid 3 WHW). Het document dient streefcijfers en een tijdpad te bevatten waarbinnen de streefcijfers worden gerealiseerd. Aan de hand hiervan voert de werkgever een beleid voor evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. Het document vermeldt tevens de maatregelen die de werkgever heeft genomen en zal nemen om de streefcijfers te realiseren en geeft een overzicht van de beoogde en reeds bereikte resultaten van het beleid gedurende de periode waarvoor het document geldt (artikel 4.2 lid 4 WHW).
5. Het te voeren beleid met betrekking tot faciliterende arbeidsvoorwaardelijke regelingen zoals bijvoorbeeld het werken in deeltijd, het gebruik van ouderschapsverlof, studie- en opleidingsfaciliteiten en dergelijke zal mede worden beoordeeld op het positieve effect op de instroom, doorstroom en het loopbaanbeleid van vrouwen.
6. Bij de beleidsontwikkeling zal het lokaal overleg worden betrokken. Aan dit overleg zal ook periodiek informatie ter beoordeling van het gevoerde beleid worden verstrekt.

Artikel 5.6 Arbeid gehandicapte werknemers

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

Dit beleid zal worden gevoerd voor zover het redelijkerwijs binnen het vermogen van de werkgever ligt en met het in acht nemen van de verplichtingen die aan de werkgever krachtens wettelijke bepalingen zijn opgelegd.

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 door het bestaan van een handicap niet als uitsluitingsgrond te hanteren mits:
 - de functie naar strikt medische maatstaven beoordeeld in overeenstemming is met de (rest) capaciteit
en
 - de handicap van zodanige aard is dat deze, zo nodig na het treffen van voorzieningen, bedoeld in de artikelen 57 AAW (voorziening tot behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid) en 57a AAW (vergoeding kosten aanpassing werkplek) een adequate uitoefening van de functie niet in de weg staat.
4. De werkgever zal het bepaalde in artikel 6 WAGW (verplichting tot aanpassing arbeidsplaats en/of arbeidssituatie) voor de werknemer die in de loop van haar dienstverband arbeidsongeschikt wordt, naleven.
5. De werkgever zal eveneens artikel 6 WAGW naleven voor de werknemer van wie de arbeidsongeschiktheid tijdens de loop van het dienstverband toeneemt.
6. Artikel 6.1 WAGW zal door de werkgever overeenkomstig worden toegepast om dreigende (toename van) arbeidsongeschiktheid te voorkomen.
7. 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.
8. Bij de beleidsontwikkeling zal het lokaal overleg worden betrokken. Aan dit overleg zal ook periodiek informatie ter beoordeling van het gevoerde beleid worden verstrekt.

De integrale tekst van de in dit artikel genoemde wetsartikelen is opgenomen in bijlage 7.

Hoofdstuk 6 Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

Partijen erkennen dat individualisering en flexibilisering aan kunnen sluiten op zowel de behoefte van de werknemer als op het belang van de werkgever. De mogelijkheid om een deel van de arbeidsvoorwaarden door eigen keuze te bepalen biedt de werknemer kansen om de eigen rechtspositie beter af te stemmen op maatschappelijke ontwikkelingen en individuele behoeften. 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.

Studie keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

Partijen zullen dan ook gedurende de looptijd van deze CAO in een gezamenlijke studie nagaan of en in welke mate keuzemogelijkheden binnen het algemene arbeidsvoorwaardenpakket gerealiseerd kunnen worden. De studieafspraken staat in bijlage 2.

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 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 7.1.1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is:
 - a. van toepassing hetgeen is bepaald in het BZAOO.
 - b. 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 7.1.1, aanspraak maken op een ontslaguitkering ingevolge het BWOO, indien zij voldoet aan de bepalingen van het BWOO.
2. Voor de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.

Paragraaf 2

Sociale voorzieningen

Artikel 7.4

Tegemoetkoming ziektekosten

De werknemer die voldoet aan de bepalingen van de ZVO-regeling 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 het BZKOO, 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. Na het overlijden van de werknemer wordt de bezoldiging uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
2. Met inachtneming van lid 3 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.
3. 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.
4. De werkgever stelt nadere regels vast.

Hoofdstuk 8 Functiewaardering en beloning

Paragraaf 1 Functiewaardering

De aard en het niveau van de functie worden, in samenhang met de formatie, bepaald door de werkgever binnen het kader van de in bijlage 1 opgenomen salarisschalen.

Dit gebeurt aan de hand van karakteristieken en functietyperingen vastgesteld door de Minister van OC&W, voor zover deze niet zijn vastgesteld door de werkgevers in overeenstemming met de meerderheid van de werknemersorganisaties. Hierbij wordt de systematiek van functiewaardering die door de Minister is voorgeschreven in acht genomen.

Gedurende de looptijd van deze CAO zal het vanaf 1994 bevroren Binnenlandse Zaken systeem van 'beredeneerde vergelijking' worden toegepast voor waardering van de meerderheid van de functies die binnen de universiteiten voorkomen.

De VSNU zal hiertoe een bestand van normmateriaal met voorbeeldfuncties en overig ondersteunend materiaal opbouwen. Dit bestand zal nadat overeenstemming is bereikt met de (meerderheid van de) werknemersorganisaties over (delen van) de inhoud gelden als normmateriaal voor de gehele bedrijfstak.

Artikel 8.1 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 8.3, 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 hoofdstuk 4.
3. Voor de beslissing op bezwaren tegen de, al dan niet na heroverweging als bedoeld in het eerste lid, vastgestelde waardering van de functie stellen partijen een adviescommissie in als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht, voor zover een werkgever voor advisering over bezwaren niet een andere commissie heeft ingesteld.
4. Voor de indiening en behandeling van bedenkingen als bedoeld in het eerste lid, en de samenstelling van de adviescommissie, bedoeld in het derde lid, stelt de werkgever nadere regels vast.

Studie inzake functiewaardering

Partijen zullen in gezamenlijk overleg gedurende de looptijd van deze CAO een studie verrichten naar een nieuw systeem voor het bepalen van de aard en het niveau van de functie. De resultaten van deze studie zullen betrokken worden in het overleg over de CAO vanaf 1 januari 1999. In deze studie zullen in ontwikkeling zijnde en ontwikkelde modellen binnen de verschillende universiteiten betrokken worden. De studieafspraken staat in bijlage 2.

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, 8.11, 8.12, 8.14, 8.15, 8.16 en 8.17, of een bedrag als bedoeld in artikel 8.19, tweede lid, 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 het eerste en tweede lid kan worden afgeweken, als daartoe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.
4. De bezoldiging wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.

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 aard en het niveau van haar functie en met inachtneming van de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 4.1.
2. Aard en niveau van de functie worden, in samenhang met de formatie, door de werkgever bepaald binnen het in bijlage 1 aangegeven kader. Dit geschiedt aan de hand van karakteristieken en functietyperingen vastgesteld door de Minister van OC&W, voor zover deze niet zijn vastgesteld door partijen bij deze CAO, waarbij systematiek van functiewaardering die door de Minister van OC&W is voorgeschreven in acht wordt genomen.
3. Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor haar geldende salarisschaal van toepassing.
4. 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.
5. Het vierde lid is niet van toepassing, als bij de bepaling van de salarisschaal, bedoeld in het eerste lid, 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 en de assistent in opleiding

(aio)

Voor de hoogleraar en de aio, gelden de in bijlage 1 vermelde salarisschalen. Artikel 8.3, tweede lid, 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 toegekend dat:
 - a. wanneer zij tweeëntwintig jaar of ouder is, in de voor haar geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0;
 - b. wanneer zij jonger dan tweeëntwintig jaar is, in de voor haar geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer, bestaande uit de letter J en het getal dat overeenkomt met haar leeftijd.
2. Van het eerste lid 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 extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen 1995 (Stcrt. 1995, 13) die tweeëntwintig jaar of ouder is, wordt in afwijking van het eerste lid, onder a, het salaris toegekend dat in de voor haar geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 0 in bijlage 1. Het tweede lid is niet van toepassing op de in de eerste volzin bedoelde werknemer.

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 het eerste en tweede lid 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 het vierde lid, onder a, een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
6. Indien de in het vierde lid, onder a, bedoelde werknemer reeds voor haar tweeëntwintigste verjaardag in dienst is getreden, wordt, onverminderd het vijfde lid, de salarisverhoging toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin haar verjaardag valt.
7. Voor zover de salarisschaal dit aangeeft en indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever haar functie naar behoren vervult, wordt het salaris, wanneer het maximumsalaris is bereikt, voor de eerste maal na vijf jaar en vervolgens om de twee jaar verhoogd tot het daarop volgende bedrag, vermeld achter een salarisnummer beginnende met de

- letter U.
8. De in het eerste lid bedoelde salarisverhoging wordt aan de werknemer bedoeld in artikel 8.5, derde lid, de eerste maal toegekend in de voor haar geldende reeks salarisbedragen

in bijlage 1. Nadien wordt de in het eerste lid bedoelde salarisverhoging toegekend in schaal 1.

9. Indien de werknemer die in dienst is getreden in het kader van de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen 1995 (Stcrt. 1995, 13) 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

1. Het salaris van de werknemer met een onvolledige werktijd wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een volledige werktijd.
2. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke zij in strijd met haar verplichtingen opzettelijk nalaat haar dienst te verrichten, geen bezoldiging.

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. De werknemer kan wegens buitengewone toewijding, bijzonder loffelijke dienstverrichting of bijzondere prestaties een gratificatie worden toegekend. De werknemer kan op andere gronden een gratificatie worden toegekend.
3. De werkgever stelt nadere regels vast met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van het eerste lid en het tweede lid, eerste volzin. De werkgever kan nadere regels vaststellen met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van het tweede lid, tweede volzin.

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 in het eerste en tweede lid bedoelde toelagen bedragen voor de werknemer:
in schaal 1 tot en met 5 : ten hoogste 3%,
in schaal 6 tot en met 9 : ten hoogste 6%,
in schaal 10 tot en met 13 : ten hoogste 9%,
in schaal 14 en 15 : ten hoogste 12%,
in schaal 16 tot en met 18 : ten hoogste 15%,
van het voor de werknemer geldende maximumsalaris.
4. In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen die het derde lid aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.11 Waarnemingstoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer die bij wijze van waarneming tijdelijk een functie uitoefent, die bij toepassing van artikel 8.3, eerste en tweede lid, zou leiden tot een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, 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 het eerste lid, 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 het eerste tot en met het derde lid nadere regels vast.

Artikel 8.12 Garantietoelage minimumloon

1. Indien het salaris minder is dan het maandbedrag van het minimumloon dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 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 dat 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. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur;
 - b. 40% 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. 65% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 9.1 derde lid, met dien verstande dat 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 het tweede lid, 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 in dienst treden vanaf 1 april 1997 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 het eerste, tweede of derde lid 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, tweede lid, en 8.17, kent de werkgever een aflopende toelage toe. Voorwaarde hierbij is dat zij 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 het eerste lid 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 zij 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 het eerste lid 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 het tweede lid.
4. Voor de toepassing van het eerste, tweede en derde lid 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 het eerste tot en met het vijfde lid 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 die buiten de werktijden die voor haar gelden krachtens 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 salarisnummer U15 van salarisschaal 3 en wel:
 - a. 5% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 22 uur en 3% voor de uren op die dagen tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
 - b. 7% voor de uren op zaterdag tussen 6 en 22 uur en 5% voor de uren op die dag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
 - c. 8% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 9.1, derde lid, tussen 6 en 22 uur en 6% voor de uren op die dag en tussen 0 en 6 uur en 22 en 24 uur.
3. De toelage die op grond van het tweede lid wordt 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 het eerste, tweede of derde lid 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 het eerste lid.

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 krachtens 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 de Minister van OC&W 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 het in het tweede lid 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 10.3.2 of van artikel 7.2 slechts een gedeelte van haar bezoldiging geniet, wordt zij voor de toepassing van het eerste lid 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, wordt zij voor de toepassing van het eerste lid 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 het eerste lid 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. De werknemer die niet heeft kunnen voldoen aan de in het tweede lid 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 het derde lid, 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 korter dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
4. De werkperiode, bedoeld in het tweede lid, 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 het vijfde lid, 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 | 100 | 100 | 50 | 50 |
| 6 en 18 uur | 100 | 25 | 25 | 50 |
| 18 en 20 uur | 100 | 25 | 25 | 75 |
| 20 en 24 uur | 100 | 50 | 50 | 75 |

- b. 50, indien gedurende langer 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. 100, indien het overwerk is verricht op een van de feestdagen, genoemd in artikel

9.1, derde lid, 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 het vijfde lid, onder b, bedoelde percentage:
 - a. 50, behoudens het gestelde onder b;
 - b. 100, indien het overwerk is verricht op zondag, op maandag tussen 0 en 6 uur, op een van de feestdagen, genoemd in artikel 9.1, derde lid, 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 krachtens het vijfde lid, onder a, of krachtens 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 het eerste lid gelijke werkzaamheden verrichten, kan de werkgever, in afwijking van het eerste tot en met tiende lid, naar billijkheid een voor alle betrokken werknemers gelijke vergoeding toekennen.
12. De werkgever kan een regeling treffen die het eerste tot en met elfde lid aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.23 Non-activiteit

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 Incomptabiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement.
2. Onder "schadeloosstelling" als bedoeld in artikel 4, eerste lid, 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 het eerste lid.

Artikel 8.24 Premiespaarregeling

Partijen spreken de intentie uit om per 1 januari 1998 een premiespaarregeling in te voeren, waarbinnen de hoogte van de werkgeverspremie bepaald zal worden door de in het kader van de onderwijs-CAO 1996 - 1998 beschikbare gelden voor specifieke salarismaatregelen.

Studie inzake belonen

Ter voorbereiding op de verdere decentralisatie van het overleg over beloning per 1 januari 1999 zullen partijen gedurende de looptijd van deze CAO een gezamenlijk onderzoek uitvoeren naar de meest wenselijke systematiek van belonen vanaf 1 januari 1999.

De volledige afspraken over deze studie staan in bijlage 2.

Hoofdstuk 9 Arbeidsduur, werktijden en bedrijfstijd

Artikel 9.1 Arbeidsduur en werktijdregeling

1. Met inachtneming van dit hoofdstuk en van het bepaalde bij of krachtens wetten houdende voorschriften tot beperking van de arbeidsduur, stelt de werkgever voor de werknemers werktijdregelingen vast. Onder werktijdregeling wordt verstaan een van te voren bekendgemaakt schema voor een periode langer dan een week dat aanvang en einde van de dagelijkse werktijden weergeeft.
2. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 38 uur per week^u. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.
3. Geen dienst wordt geëist op zaterdagen en zondagen, op Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, de Tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen en Koninginnedag.
4. Van het derde lid kan slechts worden afgeweken indien het belang van de instelling dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het volgende:
 - a. geen dienst wordt geëist op ten minste dertien zondagen per periode van zes maanden;
 - b. de werknemer wordt zo weinig mogelijk in haar zondagsrust beperkt en haar wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor haar geldende kerkelijke feestdagen haar kerk te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de werknemer die aan het hoofd van de organisatie-eenheid heeft medegedeeld dat zij tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de Sabbat of op de Zevende dag viert, desgewenst van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de Sabbat onderscheidenlijk de Zevende dag;
 - c. de werktijdregeling wordt zodanig vastgesteld, dat de werknemer bij voorkeur in, doch in ieder geval over elk tijdvak van zeven dagen vrij van dienst is gedurende ten minste twee, bij voorkeur aaneengesloten, dagen waarvan ten hoogste twee halve dagen kunnen worden afgesplitst.
5. Van de vastgestelde werktijdregeling kan slechts worden afgeweken, indien het belang van de instelling dit onvermijdelijk maakt of in geval van buitengewone omstandigheden, mits

^u De arbeidsduurverkorting kan gedurende de looptijd van deze CAO een wijziging van de definitie van volledige werktijd (hoofdstuk artikel 1.1 sub k) en van het salaris per uur (hoofdstuk artikel 1.1 sub m) tot gevolg hebben.

ervoor wordt gezorgd, dat de werknemer in of over het desbetreffende tijdvak van zeven dagen een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren geniet.

6. In bijzondere gevallen kan van de vaststelling van een werktijdregeling als bedoeld in het eerste lid, worden afgezien. In die gevallen vindt het tweede tot en met vijfde lid overeenkomstige toepassing.

Artikel 9.2 Bijzondere werktijdregeling

1. De werkgever stelt op verzoek van de werknemer een zodanige werktijdregeling vast dat periodiek een langere periode van vrije tijd kan worden genoten, of vanaf een bepaalde leeftijd minder dan de gemiddelde arbeidsduur kan worden gewerkt, dan wel beide.
2. De werktijdregeling kan zodanig zijn dat gedurende een deel van het tijdvak waarvoor de werktijdregeling is vastgesteld, meer dan 38 uur per week wordt gewerkt. De arbeidsduur dient dan wel gedurende het gehele tijdvak waarvoor de werktijdregeling is vastgesteld, bij een voltijds dienstverband gemiddeld ten hoogste 38 uur per week te bedragen. Het bepaalde bij of krachtens wetten houdende voorschriften tot beperking van de arbeidsduur, moet in acht worden genomen. Bij de vaststelling van de omvang van de arbeidsduur per week wordt rekening gehouden met de wensen van de werknemer met dien verstande dat, onverminderd het derde en het vierde lid, de wens van de werknemer bepalend is bij een arbeidsduur tot maximaal 42 uren per week. Een verdere verlenging van de arbeidsduur per week, binnen de in de eerste volzin gestelde grenzen, is slechts mogelijk in overeenstemming met de werkgever.
3. Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan worden geweigerd als in overeenstemming met het lokaal overleg is bepaald dat het belang van de instelling niet toelaat dat voor de categorie personeel waartoe de verzoeker behoort, een of beide in het eerste lid bedoelde vormen van arbeidsduurverkorting kunnen worden gekozen.
4. Onverminderd het derde lid kan het verzoek in individuele gevallen worden geweigerd als dringende redenen volgend uit het belang van de instelling het niet toelaten dat de wensen van de werknemer met betrekking tot de arbeidsduur per week, hoewel niet meer dan tweeënveertig uur, worden ingewilligd. Over de algemene criteria die de werkgever hierbij hanteert, wordt pas beslist als daarover overleg is gepleegd met het lokaal overleg.
5. In gevallen van beëindiging van het dienstverband, waarbij sprake is van een termijn tussen de datum van beslissing tot ontslag en de daadwerkelijke beëindiging van het dienstverband, wordt behoudens in het geval genoemd in het zesde lid die termijn zodanig bepaald dat de aanspraken op compensatie gedurende die termijn kunnen worden omgezet in vrije tijd.
6. Bij beëindiging van het dienstverband door overgang naar een instelling waarop dit besluit 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 9.3 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, 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 artikel 9.4.

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 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. De SOP-regeling is als bijlage 8 bij deze CAO gevoegd.
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.

Artikel 9.4 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 bereiken 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 bij variant 3. of 2 2 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.

Artikel 9.5 Looptijd

De SUM kent een looptijd tot 1 augustus 1998. In het kader van nader overleg over de implementatie van de in de CAO Onderwijs en Wetenschappen 1996 - 1998 zullen partijen nagaan hoe invulling gegeven kan worden aan vervangende maatregelen, gericht op leeftijdbewust taakverlichtingsbeleid.

Artikel 9.6 VUKUNSUM: In afwijking van het onder artikel 9.3 t/m 9.5 bepaalde, gelden voor werknemers van de VU en de KUN de navolgende bepalingen

- a. Medewerkers in de huidige regeling:
 1. In de nu geldende verplichting om vanaf 61 jaar gebruik te maken van de VUT-regeling, respectievelijk de verplichting om vanaf 61 jaar gebruik te maken van een VUT-vervangende regeling, ligt FPU-plicht reeds volledig besloten; laatstgenoemde verplichting wordt hiermee vastgelegd.
 2. Gedurende de tot 65 jaar resterende FPU-periode zal de pensioenopbouw voortgezet worden overeenkomstig de situatie bij VUT: halve pensioenopbouw tegen doorsneepremie.
 3. De onder twee genoemde doorsneepremie zal voor 75 % door de werkgever vergoed worden en wordt door deze rechtstreeks met ABP verrekend.

4. Deze premiebijdrage wordt door de werkgever vergoed vanaf het moment van verplicht gebruik van FPU en voor de volledige FPU-periode.

- b. Nieuwe regeling voor de periode vanaf 1 april 1997 tot 1 augustus 1998:
1. Vanaf 1 april 1997 treedt in werking de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers Vrije Universiteit respectievelijk Katholiek Universiteit Nijmegen, verder te noemen VUSUM respectievelijk KUNSUM.
 2. Van toepassing zijn alle bepalingen zoals opgenomen in het akkoord van 24 maart over SUM vanaf 1 april 1997 tot 1 augustus 1998 met dien verstande dat in geval van VU en KUN onder punt 3 van het akkoord SOP-regeling gelezen moet worden VUSOP-regeling respectievelijk KUNSOP-regeling en dat als leeftijdsaanduiding, zoals genoemd onder punt 4 voor VU geldt de aanduiding in leeftijdscohort en met uitzondering van het onder de punten 8,9 en 10 in dit akkoord bepaalde. In plaats hiervan geldt het hierna volgende bepaalde.
 3. De werknemer kan tegen betaling van de zogenaamde doorsneepremie gedurende de periode dat van de FPU-regeling gebruik wordt gemaakt de pensioenopbouw voor die jaren voor 50 % voortzetten.
 4. De werkgever zal 75 % van de onder 3. genoemde premie betalen en dat rechtstreeks met het ABP verrekenen.
 5. Het aantal maanden uitkering als bedoeld onder 4. is gelijk aan het aantal maanden dat men voor de 61-jarige leeftijd gebruik gemaakt wordt van VUSUM respectievelijk KUNSUM.
 6. In VUSUM geldt in tegenstelling tot de situatie voor 1 april 1997 geen mogelijkheid om op 60-jarige leeftijd in het kader van deze regeling gebruik te maken van de FPU-regeling.

Artikel 9.7 60-plus-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 9.8 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^u worden ingevuld binnen een bedrijfstijd van 78 uur.

^u De arbeidsduurverkorting kan gedurende de looptijd van deze CAO een wijziging van de definitie van volledige werktijd (artikel 1.1 sub k) en van het salaris per uur (artikel 1.1 sub m) tot gevolg hebben.

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.

Artikel 9.9 Arbeidsduurverkorting

Partijen komen overeen om in nader overleg vast te stellen welke modaliteiten voor de invulling van de in CAO Onderwijs en Wetenschappen 1996 - 1998 overeengekomen arbeidsduurverkorting mogelijk zijn. Daarbij zullen partijen ook bepalen welke randvoorwaarden bij deze invulling zullen gelden. Met name zullen afspraken gemaakt worden over de herbezetting. Het overleg over dit onderwerp zal vóór oktober 1997 afgerond worden met de formulering van de kaders waarbinnen in lokaal overleg nadere keuzes gemaakt kunnen worden.

In het overleg over de adv-invulling zullen partijen specifiek aandacht besteden aan medisch-klinisch WP, waarbij adv-modaliteiten van deze werknemers afgestemd zullen worden op de modaliteiten van medisch-klinisch wp waarvoor de cao academische ziekenhuizen geldt.

Het lokaal overleg zal vóór 1 augustus 1998 afgerond zijn zodat daadwerkelijke invoering per die datum plaats kan vinden.

Partijen zullen conform de intenties van de afspraken in de CAO sector Onderwijs en Wetenschappen in het overleg over de nadere invulling zo mogelijk de voorkeur geven aan het benutten van de arbeidsduurvermindering voor leeftijdsbewust taakbelastingsbeleid en kwaliteitsbeleid. De huidige SUM-regeling komt daarmee ter discussie te staan.

In de CAO sector Onderwijs en Wetenschappen 1996 - 1998 is overeengekomen dat per 1 augustus 1998 een vermindering van de algemene arbeidsduur tot stand zal worden gebracht van drie procent ten opzichte van de "normjaartaak op dit moment". Eerder werd in de CAO sector Onderwijs en Wetenschappen 1995 - 1996 vastgelegd dat maatregelen zullen worden uitgewerkt die ertoe leiden dat de (gemiddelde) arbeidsduur in de sector Onderwijs en Wetenschappen de vergelijking met die overheidssectoren waar in 1997 de 36-urige werkweek wordt ingevoerd kan doorstaan. Met de afspraak over de vermindering van de arbeidsduur met drie procent is deze clause uit de CAO 1995 - 1996 ingevuld.

De normjaartaak is berekend op life time-basis en bedraagt na invoering van het Kaderbesluit 1710 uur. De normjaartaak geldt als algemene norm voor de gemiddelde arbeidsduur in de sector Onderwijs en Wetenschappen. De overeengekomen vermindering van de normjaartaak van drie procent bedraagt 51 uur. Na toepassing van deze vermindering bedraagt de normjaartaak 1659 uur.

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 bij en krachtens 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 wegens regelmatig of vrij regelmatig werken op tijden buiten de reguliere bedrijfstijden of als er sprake is van een toelage voor het buiten de reguliere arbeidstijden bereikbaar en beschikbaar houden voor werk.
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 arbeidsduur 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.

Artikel 10.3 Verlof

1. Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 7 van deze CAO heeft de werknemer van rechtswege verlof als zij uit hoofde van 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 **Sluiting op feestdagen**

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.

Tenzij er sprake is van een feestdag zoals genoemd in het artikel 10.2 van dit hoofdstuk 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:

1. Als een werknemer op een dergelijke feest- of gedenkdag gedurende langer dan vier uren arbeid moet verrichten binnen de vastgestelde werktijden, geniet zij dit verlof op een andere dag.
2. Als een werknemer op een dergelijke feest- of gedenkdag gedurende korter dan vier uren arbeid moet verrichten binnen de vastgestelde werktijden, geniet zij dit verlof op een andere halve dag.
3. 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.
4. 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 10.5 **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 wordt 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 gaat 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 voor schriften 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 geldige redenen had haar functie niet te hervatten, wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip waarop die geldige redenen hebben 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 ouderschapsverlof.

Artikel 10.9 **Calamiteitenverlof**

1. De werkgever verleent aan de werknemer die verhinderd is de arbeid te verrichten wegens een calamiteit 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, kan de werkgever aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt, buitengewoon verlof verlenen 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 pensioenop-

bouw 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:

1. schriftelijke berisping;
2. vermindering van het recht op jaarlijkse vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren, waarop in het desbetreffende kalenderjaar aanspraak bestaat;
3. gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris tot een bedrag van ten hoogste het salaris over een halve maand;
4. verlaging van het salaris met ten hoogste 5% voor ten hoogste 2 jaar;
5. het niet toekennen van periodieke salarisverhoging gedurende ten hoogste 4 jaar;
6. tijdelijke of blijvende verlaging van de salarisschaal;
7. verplaatsing;
8. schorsing voor bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris;
9. ontslag.

Artikel 11.3 Vrijheid van meningsuiting

1. Er kan pas een disciplinaire maatregel worden opgelegd wegens overtreding van artikel

- 125a, eerste lid, 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 krachtens wettelijke maatregel van haar vrijheid is beroofd, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel, anders dan op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, genomen 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 ter zake van misdrijf tegen haar is ingesteld;
 - b. wanneer haar door de werkgever het voornemen tot een disciplinaire maatregel tot onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven dan wel haar die maatregel is opgelegd;
 - c. wanneer, naar het oordeel van de werkgever, het belang van de instelling dit vordert.
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 volle 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 vordert;
 - b. de werknemer plaatsing in een krankzinnigengesticht of daarmee gelijk te stellen inrichting ondergaat;
 - c. de werknemer politiebewaring of invezekeringstelling 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 vanwege 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 het BZAOO wordt verstaan.

Hoofdstuk 12 Beëindiging dienstverband

Artikel 12.1 Algemene bepalingen

1. De werkgever, die bevoegd is tot het aangaan van het betreffende dienstverband, geeft schriftelijk ontslag voor de gehele of gedeeltelijke werktijd.
2. Een deelontslag is in ieder geval van een zodanige omvang dat er sprake is van werkloosheid in de zin van het BWOO.
3. Het ontslagbesluit 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 krachtens het BWOO verplicht is uiterlijk de eerste werkdag van werkloosheid bij de Minister van OC&W of bij een door hem aangewezen instantie aangifte te doen van de werkloosheid en binnen drie weken na het intreden van de werkloosheid een aanvraag om een uitkering bij die minister in te dienen, onverminderd het overigens in dat besluit ten aanzien van verplichtingen van de betrokkene bepaalde.

Artikel 12.2 Ontslag op verzoek

1. De werknemer wordt op haar verzoek ontslag verleend.
2. Het ontslag op verzoek kan worden geweigerd, als een strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf tegen de werknemer is ingesteld of indien wordt overwogen de disciplinaire maatregel van ontslag op te leggen.
3. Het ontslag op verzoek van de werknemer wordt verleend met ingang van een dag niet vroeger dan één maand of later dan drie maanden na de dag waarop de aanvraag om ontslag is ingekomen.
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 het belang van de werknemer rekening wordt gehouden;
 - c. de werknemer hierom verzoekt.
5. Het ontslag op verzoek van de werknemer wordt eervol verleend.

Artikel 12.3 Ontslag vanwege flexibel pensioen en uittreden

1. De werknemer die ontslag vraagt met het oog op een uitkering krachtens 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 dat te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering krachtens de regeling FPU.
2. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop genoemde uitkering ingaat. Zo veel mogelijk wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

3. Dit artikel geldt ook als er sprake is van in deeltijd gebruik maken van de FPU-regeling.
4. Artikel 12.2 lid 2 tot en met lid 5 is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12.4 Ontslag uit tijdelijke dienst

1. De werknemer in tijdelijke dienst die conform de regels in deze CAO een dienstverband heeft voor bepaalde tijd, wordt tenzij het tegendeel blijkt geacht eervol te zijn ontslagen zodra die termijn is verstreken.
2. Aan de werknemer in tijdelijke dienst kan tussentijds ontslag worden verleend, mits een opzeggingstermijn 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 voor bepaalde tijd aangegaan dienstverband is verlengd, is voor beëindiging geen voorafgaande opzegging vereist.
4. Een beëindiging van een tijdelijk dienstverband zal vroegtijdig, dat wil zeggen minimaal drie maanden voor beëindigingsdatum, schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld.
5. Opzegging van het dienstverband van een werknemer in tijdelijke dienst kan niet geschieden gedurende de zwangerschap, het bevallings- en ouderschapsverlof. Als de werknemer haar werk heeft hervat kan opzegging ook niet geschieden tijdens een periode van zes weken volgend op het bevallingsverlof. De werkgever kan een verklaring van een geneeskundige of een verloskundige verlangen in geval van zwangerschap.
6. Opzegging van het dienstverband van een werknemer in tijdelijke dienst kan niet geschieden wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
7. Het ontslag kan, al dan niet op verzoek van de werknemer, ingaan voor de afloop van de opzeggingstermijn. Indien dit niet op verzoek van de werknemer gebeurt, wordt over de tijd die aan de opzeggingstermijn ontbreekt, een bedrag uitbetaald gelijk aan de laatstgenoten bezoldiging. Dit wordt vermeerderd met de vakantie-uitkering, 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 krachtens het BWOO.

Artikel 12.5 Ontslag wegens reorganisatie

1. Met inachtneming van het gestelde in hoofdstuk 13 kan aan de werknemer eervol ontslag worden verleend:
 - a. wegens opheffing van haar functie;

- b. wegens overtolligheid van personeel als gevolg van verandering in de inrichting van de organisatie-eenheid waarbij de werknemer werkzaam is, of als gevolg van vermindering van de werkzaamheden bij die organisatie-eenheid.

2. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze CAO geen gedwongen ontslag verlenen wegens opheffing van de functie of overtolligheid behalve bij reorganisaties zoals bedoeld in hoofdstuk 13.
3. Ontslag wegens overtolligheid van werknemers die een vast dienstverband hebben vindt in beginsel plaats in de volgende rangorde:
 - a. zij die dat wensen (dan bestaat er risico voor de uitkering krachtens het BWOO);
 - b. zij die vijftig of meer voor pensioen geldige dienstjaren hebben, waarbij ouderen in leeftijd vóór jongeren gaan;
 - c. zij die de leeftijd van vijftig jaar nog niet hebben overschreden, te beginnen met hen die het geringste aantal jaren hebben doorgebracht in burgerlijke overheidsdienst, waaronder mede begrepen jaren in dienst van een universiteit of van een academisch ziekenhuis bij een universiteit;
 - d. zij die het geringste aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst hebben doorgebracht.

Voor de berekening van het aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst wordt mede in aanmerking genomen tijd gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de werknemer behorende 0-4-jarige eigen, stief- of pleegkinderen, tot een maximum van in totaal zes jaren.
4. Per reorganisatie kan de werkgever in overleg met het lokaal overleg een andere dan de in lid 3 genoemde ontslagvolgorde vaststellen. Als het belang van de organisatie het nodig maakt kan bij het verlenen van ontslag van de volgorde door de werkgever worden afgeweken.
5. Ontslag op één van de in lid 1 genoemde gronden kan slechts plaatsvinden, indien na zorgvuldig onderzoek het niet mogelijk is gebleken om de werknemer binnen het gezagsbereik van de werkgever andere voor haar passende werkzaamheden op te dragen, dan wel indien zij zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal om het ontstaan dan wel het vergroten van feitelijke ongelijkheden tegen te gaan uitgangspunt zijn dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke werknemers.
6. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid wordt een opzeggingstermijn van drie maanden in acht genomen.
7. De werknemer wordt na verplaatsing van de organisatie-eenheid waarbij zij werkzaam is, eervol ontslag verleend, als op grond van door haar kenbaar gemaakte, aan haar persoonlijke omstandigheden ontleende en door de werkgever als geldig erkende, bedenkingen van haar in redelijkheid niet kan worden verlangd, dat zij zich naar de verplaatsing zal voegen dan wel zal blijven voegen. Eervol ontslag wordt niet verleend als de werkgever het mogelijk acht aan de werknemer andere haar passende werkzaamheden op te dragen, waarvoor eerder bedoelde bedenkingen niet gelden.
8. Binnen een periode van uiterlijk één jaar nadat de werknemer haar werkzaamheden is gaan vervullen, kan haar alsnog het eervol ontslag worden verleend, als die werkzaamheden niet passend voor haar blijken te zijn. Hierbij geldt geen opzegtermijn.

Artikel 12.6

Overige ontslaggronden

1. Aan de werknemer die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrecht-

- telijk college, waarin zij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de vervulling van haar functie wordt, indien zij ophoudt die functie in een publiekrechtelijk college te bekleden en zij naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.
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 worden hersteld.
 3. Het eerste lid vindt eveneens toepassing voor 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 op grond van:
 - a. het verlies van een vereiste voor de benoembaarheid, door de werkgever gesteld bij een regeling aan benoeming voorafgegaan, tenzij het vereiste alleen voor de aanvang van de functie geldt;
 - b. het verlies van het voldoen aan het vereiste voor de benoembaarheid in het kader van de Vreemdelingenwet;
 - c. onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak waarbij de werknemer onder curatele is gesteld;
 - d. het ondergaan van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - e. onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 - f. blijvende ongeschiktheid, uit hoofde van ziekten of gebreken, voor de vervulling van haar functie blijkt het doorlopen van de procedure bedoeld in artikel 20 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel;
 - g. onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken voor de door haar beklede functie, daaronder begrepen de omstandigheid dat de werknemer, blijkt de resultaten van de beoordeling, wezenlijk tekort blijft schieten in het voldoen aan de eisen behorend bij de functie;
 - h. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - i. het bij of in verband met indiensttreding of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze 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 ontslagverlening op grond van lid 5 sub a of g wordt een opzeggingstermijn van drie maanden in acht genomen.
 8. Bij een ontslagverlening op grond van lid 5 sub b, c, d, e, f, h of i hoeft geen opzeggingstermijn in acht genomen te worden.
 9. In het geval van onbekwaamheid of ongeschiktheid zoals genoemd in lid 5 sub g gaat de werkgever, alvorens tot ontslag over te gaan, na of herplaatsing van de werknemer in een andere haar passende functie mogelijk is, behalve wanneer het tekortschieten aan eigen schuld of toedoen van de desbetreffende werknemer is te wijten.

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 werkgevers. Eén lid wordt voorgedragen door de werkgever en een lid door de werknemersorganisaties, zijnde partij bij deze CAO. De beide leden dragen 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, 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 in vaste dienst kan ook op andere gronden dan die genoemd in dit hoofdstuk ontslag worden verleend. Dat ontslag wordt dan eervol verleend.
2. In geval van een dergelijk ontslag treft de werkgever een regeling waarbij de werknemer een uitkering wordt verleend die redelijk en billijk is. De uitkering is nooit lager dan die waarop de werknemer aanspraak zou hebben krachtens het BWOO.
3. Als aan de werknemer gedurende de tijd dat zij recht heeft op een uitkering krachtens het BWOO, dan wel op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk III van het BZAOO, een voor haar passend geachte functie is aangeboden en die functie binnen een periode van uiterlijk één jaar, nadat zij haar is gaan vervullen, niet passend voor haar blijkt te zijn, kan haar binnen die periode op haar aanvraag eervol ontslag uit die functie 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

Onder reorganisatie wordt verstaan:

- a. beëindiging van de werkzaamheden van de universiteit of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- b. een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de universiteit of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- c. een belangrijke wijziging in de organisatie van de universiteit 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, voorzover dit ingrijpende gevolgen heeft voor een belangrijk aantal in de universiteit werkzame personen.

Artikel 13.2 Melding van een voorgenomen besluit tot een reorganisatie

1. De werkgever meldt een voorgenomen besluit tot reorganisatie 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 daaromtrent de informatie beschikbaar is met betrekking tot:
 - a. de beweegredenen voor het besluit;
 - b. een overzicht van de gevolgen die het besluit naar verwachting zal hebben voor de in de universiteit werkzame personen en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen;
 - c. de procedure die gevolgd gaat worden bij de voorbereiding en de uitvoering van de reorganisatie.

Artikel 13.3 Overleg

1. De werkgever legt bij de melding van een reorganisatie een plan over, dat een overzicht

omvat van de gevolgen voor de organisatie en de kwantitatieve bezetting die uit het voornemen tot reorganisatie voortvloeiende. Het plan beschrijft de beoogde verandering van de organisatie en de op basis daarvan te verwachten gevolgen van de reorganisatie voor de werknemers.

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 geldt onverminderd de rechten en de bevoegdheden van het orgaan voor de interne medezeggenschap. In het lokaal overleg kan bij meerderheid worden afgesproken dat het lokaal overleg geheel of gedeeltelijk afziet van de bevoegdheden ingevolge dit hoofdstuk en dat deze bevoegdheden geheel of gedeeltelijk gemandateerd worden aan het orgaan voor interne medezeggenschap.

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 het belangrijk inkrimpen van de bestaande omvang 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. Daartoe zal in een sociaal plan een pakket afspraken voor de met ontslag bedreigde werknemers worden gemaakt met als mogelijke onderdelen:
 - a. herplaatsing;
 - b. mogelijkheid tijdelijke functie-invulling;
 - 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 onvermijdbaar zijn;
 - j. materiële begeleiding van situaties waarin gedwongen werkloosheid onvermijdbaar 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.

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 worden opgenomen.
2. Verder is de werknemer 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 gedurende een periode van twintig maanden na de volledige melding van de reorganisatie niet tot onvrijwillig ontslag overgaan. Gedurende deze periode zullen alle maatregelen gericht zijn op het voorkomen van gedwongen werkloosheid.
6. Na de ontslagdatum zullen de maatregelen worden voortgezet worden over een periode van maximaal 10 maanden tot uiterlijk het moment waarop vanaf de datum van melding van de reorganisatie 30 maanden zijn verstreken.
7. Mocht blijken dat ondanks alle voorgenomen maatregelen ter voorkoming van gedwongen werkloosheid naar verwachting gedwongen ontslag onvermijdbaar zal zijn, dan zal het gedwongen ontslag niet worden geëffectueerd alvorens de in artikel 13.6 genoemde toetsingscommissie op bedrijfstakniveau uitspraak heeft gedaan over de door werkgever en werknemer geleverde inspanningen in het kader van het afgesproken sociaal plan.
8. Indien er sprake is van effectuering van ontslag ex lid 7, behoudt werknemer het recht om bezwaar aan te tekenen tegen het ontslagbesluit.

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 het geval dat er sprake is van een voornemen tot gedwongen ontslag.
3. De commissie zal bestaan uit twee leden benoemd door de werknemersorganisaties en twee leden benoemd door de werkgevers.
4. De commissie zal haar werkwijze in een eigen reglement vastleggen.
5. Een voornemen om over te gaan tot gedwongen ontslag dient aan de commissie op een zodanig tijdstip gemeld te worden dat er vier weken gelegenheid is om de gepleegde inspanningen te toetsen. Bij gebreke van 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

Indien zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij het in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde minimale termijn van twintig maanden aan te houden, is het mogelijk in overleg met het lokaal overleg van deze termijn af te wijken.

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 Open Universiteit

Artikel 15.1 Algemene bepalingen

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

Artikel 15.2

1. Het wetenschappelijk personeel is belast met het verzorgen van hoger afstandsonderwijs 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 het 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 OU.

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 tijdelijk dienstverband aangegaan voor ten hoogste vijf jaren.
3. Indien de in het eerste en tweede lid bedoelde toepassing een werknemer betreft die reeds in vaste dienst is aangesteld, wordt haar dienstverband gewijzigd in een tijdelijke dienstverband, tenzij de werkgever dat anders bepaalt.

Artikel 15.7

1. Het in artikel 15.6, tweede lid, bedoelde tijdelijke dienstverband kan éénmaal met ten hoogste vijf jaren worden verlengd.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing in geval van verlenging van de duur van de toelage, bedoeld in artikel 15.6, eerste lid.

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 krachtens 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 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 15.10

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 belerende 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, met dien verstande dat alleen studenten en auditoren 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 rechtspositieregimes zijnde het bepaalde van namelijk deze CAO en het bepaalde van de CAO voor academische ziekenhuizen.

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.
4. Partijen zullen een gezamenlijk onderzoek starten naar de mogelijkheden van een structurele oplossing voor het probleem van de in toenemende mate divergerende arbeidsvoorwaarden voor medisch klinisch wp in dienst van universiteiten en/of academisch ziekenhuizen. Partijen zullen zich inspannen om de Vereniging van Academische Ziekenhuizen in dit onderzoek te laten participeren.

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, 8.3, 8.5, 8.6, 8.10 lid 2, 8.11 t/m 8.17, 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 tijdelijk dienstverband voor 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.
2. Bij het aangaan van het dienstverband wordt aan de assistent in opleiding 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 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.
6. De assistent in opleiding die voor de heffing van de loonbelasting is ingedeeld in tariefgroep 3 en van wie het salaris lager is dan het laagste bedrag voor volwassenen volgens bijlage 1. bij deze CAO, ontvangt een toelage gelijk aan het verschil tussen deze twee bedragen.
7. De in lid 6 genoemde toelage wordt voor de assistent in opleiding die in deeltijd werkt evenredig met het percentage deeltijd verminderd.
8. De in lid 6 genoemde toelage gaat in op de eerste dag van de maand waarin de aanspraak is ontstaan.

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 waarvan 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 zonodig 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

De functionaris die door of namens de werkgever met het personeelsbeheer van de faculteit is belast ziet toe op de naleving van het bij en krachtens deze paragraaf bepaalde.

Paragraaf 4

Bijzondere bepalingen voor student-assistenten

Artikel 15.26

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de student-assistent.

Artikel 15.27

1. Studenten en auditoren die een bijdrage leveren aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek, kunnen een tijdelijk dienstverband krijgen 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 8.1, 8.3 t/m 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.
2. Het aan een student-assistent toe te kennen salaris is afhankelijk van het cursusjaar waarin zij zich als student of auditor 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 tijdelijk dienstverband plaats voor ten hoogste vijf jaar.
3. Als de toepassing van het toekennen van een toelage en een tijdelijk dienstverband een werknemer betreft die reeds een vast dienstverband heeft, wordt haar vaste dienstverband gewijzigd in een tijdelijk dienstverband, tenzij de werkgever anders bepaalt.
4. De aan het toekennen van een toelage gekoppelde tijdelijke dienstverband kan eenmaal met ten hoogste vijf jaar worden verlengd.

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 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 15.34

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 belendende 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

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.

De geschillencommissie wordt door partijen ingeschakeld op het moment dat een geschil zich voordoet en geldt als het orgaan zoals bedoeld in artikel 4.4 WHW.

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, waaronder de voorzitter van de commissie en twee plaatsvervangend leden, tevens plaatsvervangend voorzitter.

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.

Onder geschillen die verband houdend 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.

Uitgezonderd worden de aangelegenheden die conform de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden vallen onder de bevoegdheid van de ondernemingsraad.

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.

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.

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 partijen worden voorgelegd door een of meerdere deelnemers in het lokaal overleg.

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.

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.

Partijen zullen dan gezamenlijk vaststellen op welke wijze het geschil wordt voorgelegd aan de geschillencommissie.

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.

De geschillencommissie doet uitspraak binnen een redelijke termijn nadat het geschil aanhangig is gemaakt.

Paragraaf 2 **Individuele geschillen**

Voor individuele geschillen, zijnde geschillen tussen een individuele 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 beschikbaar gestelde gelden voor faciliteiten voor centrales op landelijk niveau na decentralisatie van de zogenoemde protocol-onderwerpen onverkort door te sluisen voor faciliteiten voor werknemersorganisaties op bedrijfs-takniveau.

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 betreffende 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 Vakantiedagen

Indien op 1 april 1997 binnen de instelling een regeling gold, waarin het aantal vakantiedagen hoger vastgesteld is dan het genoemde minimum van 23, geldt het aantal vastgestelde vakantiedagen in deze instelling als minimum.

Artikel 18.5 Overlegprotocol

Het overlegprotocol (bijlage 3 bij deze CAO) geldt vanaf het moment van intrekking van het RWOO.

Artikel 18.6 **Tijdelijke dienstverbanden**

1. Tot het moment van intrekking van het RWOO en het per diezelfde datum formeel van kracht worden van de bepalingen in de CAO met betrekking tot tijdelijke dienstverbanden (naar verwachting 1 september 1997) zullen tijdelijke dienstverbanden worden aangeaan, respectievelijk verlengd volgens het RWOO, zowel wat betreft de gronden als de duur.

2. Vanaf de datum zoals bedoeld in lid 1, zullen tijdelijke dienstverbanden worden aangegaan, respectievelijk verlengd volgens de bepalingen als bedoeld in paragraaf 4 van hoofdstuk 3 van de CAO. Bij verlengingen zal rekening worden gehouden met voorliggende diensttijd bij de eigen instelling, voorzover niet voorafgegaan door een onderbreking van langer dan drie maanden. Voor bestaande tijdelijke dienstverbanden blijft wat betreft de gronden en de duur het RWOO gelden.

Artikel 18.7 **Vaste dienstverbanden met beëindigingsclausule**

Op vaste dienstverbanden die zijn verleend vóór 1 april 1997 en die een beëindigingsclausule bevatten, blijven de regelgeving en voorwaarden geldend voor 1 april 1997 van toepassing.

Artikel 18.8 **Reorganisaties**

1. Reorganisaties, waarvoor het overleg met het lokaal overleg is geopend voor 1 april 1997, worden afgewikkeld volgens de bepalingen van het RWOO en de lokale uitvoeringsafspraken.
2. Reorganisaties waarvoor het overleg met het lokaal overleg is geopend op of na 1 april 1997, worden afgewikkeld volgens de bepalingen van deze CAO.

Artikel 18.9 **Functioneel Leeftijdsontslag (FLO)**

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

Artikel 18.10 **Overgangsbepalingen RWOO**

De sportleiders en hoofdsportleiders 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 krachtens 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

VKK

Voor de werknemers van de VU, KUB en KUN geldt het VKK-protocol (bijlage 4).

Artikel 18.13

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 per 1 januari 1997 en per 1 augustus 1997

In het kader van de Onderwijs-CAO 1996-1998 is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen:

- a.
 - per 01-08-1997 een verhoging van de salarissen met 1 %
 - per 01-08-1998 een verhoging van de salarissen met 1,5 %
 - per 01-12-1998 een verhoging van de salarissen met 0,5 %
 - een eindejaarsuitkering van 0,5 % in december 1996, december 1997 en december 1998.

- b. een tijdelijk extra salarisverhoging van 0,75 % over de periode van 1 april 1997 tot 1 augustus 1997.

In navolgende tabellen is nog geen rekening gehouden met de overeengekomen salarisverhoging per 1 augustus 1998 en 1 december 1998.

Bedragen en percentages in diverse (algemene) regelingen

Franchise en percentages werkgevers/ werknemers

| | Franchise | % werkgever | % Werknemer |
|---------------|-----------|-------------|-------------|
| OP/NP 27000 | 6,45% | 3,25% ** | |
| IP+ | 28600 | 1,50% | 0,50% *** |
| FPU-standaard | | 2,35% | 1,41% **** |
| FAOP* | 26622 | 5,00% | |
| WAO* 26622 | | 8,45% | |
| WW* | | | 2,70% |

* Max. Premiegrens / 76734,--

** Inclusief het ANW aandeel van 0,05% werkgever en 0,15% werknemer.

*** Bij deze bijdrage hoort een uitkering van 70%. Kiest men voor een lagere basisuitkering (65%) dan wordt het bijdrageverhaal op de werknemer verlaagd met 0,25%.

**** Vanaf 1 april 1997 is de FPU-regeling in de plaats van de VUT gekomen. regeling.

Minimumloon

bij de leeftijd van bedrag per maand

| | |
|------------------|---------|
| 23 jaar of ouder | 2220,40 |
| 22 jaar | 1887,30 |
| 21 jaar | 1609,80 |
| 20 jaar | 1365,50 |
| 19 jaar | 1165,70 |
| 18 jaar | 1010,30 |
| 17 jaar | 877,10 |
| 16 jaar | 766,00 |
| 15 jaar | 666,10 |

per 1 januari 1997

| Nummer | Maandsalaris |
|--------|---------------------|
| 1 | 2220,40 minimumloon |
| 2 | 2294,-- |

Bedragen ZKOO-tegemoetkoming per 1 januari 1997

| | |
|---|----------|
| (mede) betrokkene | / 118,50 |
| Eén medebetrokken kind jonger dan 16 jaar | / 59,25 |
| Medebetrokken kinderen van 16 jaar en ouder | / 69,22 |
| Inkomenstoeslag | / 26,50 |
| Aanvullende inkomenstoeslag | / 12,00 |

Verwacht wordt dat gedurende de looptijd van de CAO bovenstaande bedragen zullen worden aangepast.

WAS-WORDT tabel

Salarisbedragen per 1 april 1997 en per 1 augustus 1997

| | 1-4-97 | 1-8-97 | | 1-4-97 | 1-8-97 | | 1-4-97 | 1-8-97 |
|----|--------|--------|----|--------|--------|-----|--------|--------|
| 1 | 2385 | 2391 | 40 | 4254 | 4265 | 79 | 5589 | 5603 |
| 2 | 2437 | 2443 | 41 | 4279 | 4289 | 80 | 5632 | 5646 |
| 3 | 2490 | 2496 | 42 | 4315 | 4326 | 81 | 5674 | 5688 |
| 4 | 2545 | 2551 | 43 | 4349 | 4360 | 82 | 5766 | 5780 |
| 5 | 2593 | 2600 | 44 | 4364 | 4375 | 83 | 5809 | 5823 |
| 6 | 2644 | 2651 | 45 | 4369 | 4380 | 84 | 5942 | 5957 |
| 7 | 2700 | 2707 | 46 | 4410 | 4420 | 85 | 6140 | 6155 |
| 8 | 2759 | 2766 | 47 | 4418 | 4429 | 86 | 6336 | 6352 |
| 9 | 2834 | 2841 | 48 | 4430 | 4442 | 87 | 6524 | 6540 |
| 10 | 2920 | 2928 | 49 | 4457 | 4469 | 88 | 6712 | 6729 |
| 11 | 3024 | 3031 | 50 | 4474 | 4485 | 89 | 6900 | 6917 |
| 12 | 3125 | 3132 | 51 | 4480 | 4491 | 90 | 7081 | 7099 |
| 13 | 3221 | 3229 | 52 | 4499 | 4511 | 91 | 7178 | 7196 |
| 14 | 3318 | 3327 | 53 | 4545 | 4557 | 92 | 7272 | 7290 |
| 15 | 3411 | 3419 | 54 | 4548 | 4560 | 93 | 7461 | 7479 |
| 16 | 3504 | 3513 | 55 | 4565 | 4576 | 94 | 7642 | 7660 |
| 17 | 3595 | 3604 | 56 | 4574 | 4586 | 95 | 7830 | 7850 |
| 18 | 3685 | 3694 | 57 | 4618 | 4629 | 96 | 8066 | 8086 |
| 19 | 3730 | 3739 | 58 | 4624 | 4635 | 97 | 8181 | 8201 |
| 20 | 3780 | 3790 | 59 | 4664 | 4676 | 98 | 8299 | 8320 |
| 21 | 3801 | 3810 | 60 | 4698 | 4710 | 99 | 8535 | 8556 |
| 22 | 3871 | 3882 | 61 | 4733 | 4745 | 100 | 8772 | 8793 |
| 23 | 3872 | 3882 | 62 | 4766 | 4778 | 101 | 8885 | 8907 |
| 24 | 3926 | 3936 | 63 | 4771 | 4783 | 102 | 9006 | 9029 |
| 25 | 3939 | 3948 | 64 | 4802 | 4814 | 103 | 9255 | 9278 |
| 26 | 3950 | 3961 | 65 | 4815 | 4827 | 104 | 9511 | 9534 |
| 27 | 3961 | 3971 | 66 | 4856 | 4868 | 105 | 9773 | 9797 |
| 28 | 4005 | 4015 | 67 | 4859 | 4871 | 106 | 10088 | 10113 |
| 29 | 4018 | 4028 | 68 | 4871 | 4883 | 107 | 10414 | 10440 |
| 30 | 4042 | 4052 | 69 | 4904 | 4916 | 108 | 10750 | 10776 |
| 31 | 4057 | 4067 | 70 | 4942 | 4954 | 109 | 11096 | 11124 |
| 32 | 4070 | 4080 | 71 | 4999 | 5012 | 110 | 11454 | 11483 |
| 33 | 4084 | 4094 | 72 | 5036 | 5049 | 111 | 11824 | 11853 |
| 34 | 4136 | 4146 | 73 | 5133 | 5146 | 112 | 12205 | 12235 |
| 35 | 4154 | 4164 | 74 | 5215 | 5228 | 113 | 12599 | 12630 |
| 36 | 4177 | 4188 | 75 | 5312 | 5325 | 114 | 13005 | 13037 |
| 37 | 4204 | 4215 | 76 | 5413 | 5427 | 115 | 13425 | 13458 |
| 38 | 4215 | 4226 | 77 | 5486 | 5500 | 116 | 13858 | 13892 |
| 39 | 4243 | 4254 | 78 | 5503 | 5517 | 117 | 14305 | 14340 |

Per 1 augustus 1997

| Schaal 1 | | Schaal 2 | | Schaal 3 | |
|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| salaris | | salaris | | salaris | |
| nr. | bedrag | nr. | bedrag | nr. | bedrag |
| 0 | 2391 | 0 | 2443 | 0 | 2496 |
| 1 | 2496 | 1 | 2551 | 1 | 2551 |
| 2 | 2600 | 2 | 2651 | 2 | 2651 |
| 3 | 2651 | 3 | 2766 | 3 | 2766 |
| | | 4 | 2841 | 4 | 2928 |
| u 7 | 2707 | | | 5 | 3031 |
| u 9 | 2766 | u 8 | 2928 | 6 | 3132 |
| u11 | 2841 | u10 | 3031 | | |
| | | u12 | 3132 | u10 | 3229 |
| | | | | u12 | 3327 |
| | | | | u14 | 3419 |

| Schaal 4 | | Schaal 5 | | Schaal 6 | |
|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| salaris | | salaris | | salaris | |
| nr. | bedrag | nr. | bedrag | nr. | bedrag |
| 0 | 2551 | 0 | 2651 | 0 | 2841 |
| 1 | 2600 | 1 | 2766 | 1 | 2928 |
| 2 | 2707 | 2 | 2928 | 2 | 3132 |
| 3 | 2841 | 3 | 3132 | 3 | 3327 |
| 4 | 3031 | 4 | 3229 | 4 | 3419 |
| 5 | 3132 | 5 | 3327 | 5 | 3513 |
| 6 | 3229 | 6 | 3419 | 6 | 3604 |
| 7 | 3327 | 7 | 3513 | 7 | 3694 |
| | | 8 | 3604 | 8 | 3790 |
| u11 | 3419 | | | 9 | 3882 |
| u13 | 3513 | u12 | 3694 | 10 | 3971 |
| u15 | 3604 | u14 | 3790 | | |

| Schaal 7 | | Schaal 8 | | Schaal 9 | |
|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| salaris | | salaris | | salaris | |
| nr. | bedrag | nr. | bedrag | nr. | bedrag |
| 0 | 3229 | 0 | 3694 | 0 | 4067 |
| 1 | 3327 | 1 | 3882 | 1 | 4265 |
| 2 | 3513 | 2 | 4067 | 2 | 4485 |
| 3 | 3694 | 3 | 4265 | 3 | 4676 |
| 4 | 3790 | 4 | 4380 | 4 | 4868 |
| 5 | 3882 | 5 | 4485 | 5 | 5049 |
| 6 | 3971 | 6 | 4576 | 6 | 5228 |
| 7 | 4067 | 7 | 4676 | 7 | 5427 |
| 8 | 4164 | 8 | 4778 | 8 | 5603 |
| 9 | 4265 | 9 | 4868 | | |
| 10 | 4380 | 10 | 4954 | | |

| Schaal 10 | | Schaal 11 | | Schaal 12 | |
|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| salaris | | salaris | | salaris | |
| nr. | bedrag | nr. | bedrag | nr. | bedrag |
| 0 | 3882 | 0 | 5228 | 0 | 6352 |
| 1 | 4067 | 1 | 5427 | 1 | 6540 |
| 2 | 4265 | 2 | 5603 | 2 | 6729 |
| 3 | 4485 | 3 | 5780 | 3 | 6917 |
| 4 | 4676 | 4 | 5957 | 4 | 7099 |
| 5 | 4868 | 5 | 6155 | 5 | 7290 |
| 6 | 5049 | 6 | 6352 | 6 | 7479 |
| 7 | 5228 | 7 | 6540 | 7 | 7660 |
| 8 | 5427 | 8 | 6729 | 8 | 7850 |
| 9 | 5603 | 9 | 6917 | 9 | 8086 |
| 10 | 5780 | 10 | 7099 | 10 | 8201 |
| 11 | 5957 | 11 | 7196 | | |
| 12 | 6155 | | | | |

Schaal 13
salaris
nr. bedrag

| | |
|---|------|
| 0 | 7290 |
| 1 | 7479 |
| 2 | 7660 |
| 3 | 7850 |
| 4 | 8086 |
| 5 | 8320 |
| 6 | 8556 |
| 7 | 8793 |
| 8 | 8907 |

Schaal 14
salaris
nr. bedrag

| | |
|---|------|
| 0 | 7660 |
| 1 | 7850 |
| 2 | 8086 |
| 3 | 8320 |
| 4 | 8556 |
| 5 | 8793 |
| 6 | 9029 |
| 7 | 9278 |
| 8 | 9534 |
| 9 | 9797 |

Schaal 15
salaris
nr. bedrag

| | |
|---|-------|
| 0 | 8320 |
| 1 | 8556 |
| 2 | 8793 |
| 3 | 9029 |
| 4 | 9278 |
| 5 | 9534 |
| 6 | 9797 |
| 7 | 10113 |
| 8 | 10440 |
| 9 | 10776 |

Schaal 16
salaris
nr. bedrag

| | |
|---|-------|
| 0 | 9029 |
| 1 | 9278 |
| 2 | 9534 |
| 3 | 9797 |
| 4 | 10113 |
| 5 | 10440 |
| 6 | 10776 |
| 7 | 11124 |
| 8 | 11483 |
| 9 | 11853 |

Schaal 17
salaris
nr. bedrag

| | |
|---|-------|
| 0 | 9797 |
| 1 | 10113 |
| 2 | 10440 |
| 3 | 10776 |
| 4 | 11124 |
| 5 | 11483 |
| 6 | 11853 |
| 7 | 12235 |
| 8 | 12630 |
| 9 | 13037 |

Schaal 18
salaris
nr. bedrag

| | |
|---|-------|
| 0 | 10776 |
| 1 | 11124 |
| 2 | 11483 |
| 3 | 11853 |
| 4 | 12235 |
| 5 | 12630 |
| 6 | 13037 |
| 7 | 13458 |
| 8 | 13892 |
| 9 | 14340 |

Maandsalarissen in guldens voor jeugdigen

met salarisnummers en maandbedragen behorende bij een volledige weektaak

Per 1 augustus 1997

| schaal 1 | | Schaal 2 | | Schaal 3 | | Schaal 4 | | Schaal 5 | |
|----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| nr. | bedrag | nr. | bedrag | nr. | bedrag | nr. | bedrag | nr. | bedrag |
| J15 | 1196 | J15 | 1222 | | | | | | |
| J16 | 1196 | J16 | 1222 | J16 | 1248 | J16 | 1276 | | |
| J17 | 1196 | J17 | 1222 | J17 | 1248 | J17 | 1276 | J17 | 1326 |
| J18 | 1435 | J18 | 1466 | J18 | 1498 | J18 | 1531 | J18 | 1591 |
| J19 | 1674 | J19 | 1710 | J19 | 1747 | J19 | 1786 | J19 | 1856 |
| J20 | 1913 | J20 | 1954 | J20 | 1997 | J20 | 2041 | J20 | 2121 |
| J21 | 2152 | J21 | 2199 | J21 | 2246 | J21 | 2296 | J21 | 2386 |

Salarisschalen hoogleraar A en B met salarisnummers en maandbedragen in guldens behorende bij een volledige weektaak.

Per 1 augustus 1997

| Hoogleraar A | | Hoogleraar B | |
|---------------------|-------|---------------------|-------|
| 0 | 8086 | 0 | 9029 |
| 1 | 8320 | 1 | 9278 |
| 2 | 8556 | 2 | 9534 |
| 3 | 8793 | 3 | 9797 |
| 4 | 9029 | 4 | 10113 |
| 5 | 9278 | 5 | 10440 |
| 6 | 9534 | 6 | 10776 |
| 7 | 9797 | 7 | 11124 |
| 8 | 10113 | 8 | 11483 |
| 9 | 10440 | 9 | 11853 |
| 10 | 10776 | 10 | 12235 |
| 11 | 11124 | 11 | 12630 |
| 12 | 11483 | 12 | 13037 |
| 13 | 11853 | 13 | 13458 |
| | | 14 | 13892 |
| | | 15 | 14340 |

Assistent-geneeskundige in opleiding

| | |
|---|------|
| 0 | 4485 |
| 1 | 4676 |
| 2 | 4868 |
| 3 | 5049 |
| 4 | 5228 |
| 5 | 5427 |
| 6 | 5603 |
| 7 | 5780 |

Student-assistent

| | |
|-----------------------|--------|
| (maximaal 2 werktijd) | |
| 2 | 292,80 |
| 3 | 313,20 |
| 4 en verder | 341,90 |

Assistent in opleiding en onderzoeker in opleiding

| | |
|---|------|
| 0 | 2135 |
| 1 | 2440 |
| 2 | 2986 |
| 3 | 3812 |

Functies in het kader van de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen (Stcrt.1995, 13)

| | |
|---|---------|
| 0 | 2163,20 |
| 1 | 2245,00 |

Salarisschalen sportleider en hoofdsportleider

| Sportleider | | Hoofdsportleider | |
|-------------|------|------------------|------|
| 0 | 3513 | 0 | 4485 |
| 1 | 3694 | 1 | 4676 |
| 2 | 3882 | 2 | 4868 |
| 3 | 4067 | 3 | 5049 |
| 4 | 4265 | 4 | 5228 |
| 5 | 4485 | 5 | 5427 |
| 6 | 4676 | 6 | 5603 |
| 7 | 4868 | 7 | 5780 |
| 8 | 5049 | 8 | 5957 |
| 9 | 5228 | 9 | 6155 |
| 10 | 5427 | 10 | 6352 |
| 11 | 5517 | 11 | 6540 |
| 12 | 5603 | 12 | 6729 |
| 13 | 5646 | 13 | 6917 |
| 14 | 5780 | 14 | 7099 |

Minimum vakantie-uitkering per maand

| bij de leeftijd van | bedrag per maand |
|---------------------|------------------|
| 15 jaar | 120,21 |
| 16 jaar | 120,21 |
| 17 jaar | 120,21 |
| 18 jaar | 144,25 |
| 19 jaar | 168,29 |
| 20 jaar | 192,34 |
| 21 jaar | 216,38 |
| 22 jaar of ouder | 240,42 |

Conversie tabellen OBP schaal 1 t/m 5

Betreft overzichten waarin wordt aangegeven hoe de omzetting van 31 juli 1997 moet plaatsvinden van de huidige naar de naasthogere periodiek waarbij rekening moet worden gehouden met de reguliere periodiekdatum op of na 1 augustus 1997 en het vernummen van de uitlooperperiodieken

Maximumschaal 1

| 31-7-97 was | | | op periodiek- datum wordt incl. reguliere periodiek | | op periodiek- datum incl ASM |
|-------------|-----|------|--|------|------------------------------------|
| 1 | 1.0 | 2385 | 1.1 | 2490 | 2496 |
| 2 | 1.1 | 2490 | 1.2 | 2593 | 2600 |
| 3 | 1.2 | 2593 | 1.3 | 2644 | 2651 |
| 4 | 1.3 | 2644 | 1.4 | 2644 | 2651 |
| 5 | 1.4 | 2644 | 1.5 | 2644 | 2651 |
| 6 | 1.5 | 2644 | 1.6 | 2644 | 2651 |
| 7 | 1.6 | 2644 | U7 | 2700 | 2707 |
| 8 | 1.7 | 2644 | U7 | 2700 | 2707 |
| 9 | U8 | 2700 | U8 | 2700 | 2707 |
| 10 | U9 | 2700 | U9 | 2759 | 2766 |
| 11 | U10 | 2759 | U10 | 2759 | 2766 |
| 12 | U11 | 2759 | U11 | 2834 | 2841 |
| 13 | U12 | 2834 | U11 | 2834 | 2841 |

Maximumschaal 2

| 31-7-97 was | | | op periodiek- datum wordt incl. reguliere periodiek | | op periodiek datum incl. ASM |
|-------------|-----|------|--|------|---------------------------------|
| 1 | 2.0 | 2437 | 2.1 | 2545 | 2551 |
| 2 | 2.1 | 2545 | 2.2 | 2644 | 2651 |
| 3 | 2.2 | 2644 | 2.3 | 2759 | 2766 |
| 4 | 2.3 | 2759 | 2.4 | 2834 | 2841 |
| 5 | 2.4 | 2834 | 2.5 | 2834 | 2841 |
| 6 | 2.5 | 2834 | 2.6 | 2834 | 2841 |
| 7 | 2.6 | 2834 | 2.7 | 2834 | 2841 |
| 8 | 2.7 | 2834 | U8 | 2920 | 2928 |
| 9 | 2.8 | 2834 | U8 | 2920 | 2928 |
| 10 | U9 | 2920 | U9 | 2920 | 2928 |
| 11 | U10 | 2920 | U10 | 3024 | 3031 |

| | | | | | |
|----|-----|------|-----|------|------|
| 12 | U11 | 3024 | U11 | 3024 | 3031 |
| 13 | U12 | 3024 | U12 | 3125 | 3132 |
| 14 | U13 | 3125 | U12 | 3125 | 3132 |

Maximumschaal 3

| | 31-7-97 was | | op periodiek datum wordt incl. reguliere periodiek | | op periodiek datum incl. ASM |
|----|-------------|------|--|------|------------------------------|
| 1 | 2.0 | 2437 | 3.2 | 2644 | 2651 |
| 2 | 3.2 | 2644 | 3.3 | 2759 | 2766 |
| 3 | 3.3 | 2759 | 3.4 | 2920 | 2928 |
| 4 | 3.4 | 2920 | 3.5 | 3024 | 3031 |
| 5 | 3.5 | 3024 | 3.6 | 3125 | 3132 |
| 6 | 3.6 | 3125 | 3.7 | 3125 | 3132 |
| 7 | 3.7 | 3125 | 3.8 | 3125 | 3132 |
| 8 | 3.8 | 3125 | 3.9 | 3125 | 3132 |
| 9 | 3.9 | 3125 | U10 | 3221 | 3229 |
| 10 | 3.10 | 3125 | U10 | 3221 | 3229 |
| 11 | U11 | 3221 | U11 | 3221 | 3229 |
| 12 | U12 | 3221 | U12 | 3318 | 3327 |
| 13 | U13 | 3318 | U13 | 3318 | 3327 |
| 14 | U14 | 3318 | U14 | 3411 | 3419 |
| 15 | U15 | 3411 | U14 | 3411 | 3419 |

Maximumschaal 4

| | 31-7-97 was | | op periodiek datum wordt Incl. reguliere periodiek | | op periodiek datum incl. ASM |
|----|-------------|------|--|------|------------------------------|
| 1 | 3.0 | 2490 | 4.1 | 2593 | 2600 |
| 2 | 4.1 | 2593 | 4.2 | 2700 | 2707 |
| 3 | 4.2 | 2700 | 4.3 | 2834 | 2841 |
| 4 | 4.3 | 2834 | 4.4 | 3024 | 3031 |
| 5 | 4.4 | 3024 | 4.5 | 3125 | 3132 |
| 6 | 4.5 | 3125 | 4.6 | 3221 | 3229 |
| 7 | 4.6 | 3221 | 4.7 | 3318 | 3327 |
| 8 | 4.7 | 3318 | 4.8 | 3318 | 3327 |
| 9 | 4.8 | 3318 | 4.9 | 3318 | 3327 |
| 10 | 4.9 | 3318 | 4.10 | 3318 | 3327 |
| 11 | 4.10 | 3318 | U11 | 3411 | 3419 |
| 12 | 4.11 | 3318 | U11 | 3411 | 3419 |
| 13 | U12 | 3411 | U12 | 3411 | 3419 |
| 14 | U13 | 3411 | U13 | 3504 | 3513 |
| 15 | U14 | 3504 | U14 | 3504 | 3513 |
| 16 | U15 | 3504 | U15 | 3595 | 3604 |
| 17 | U16 | 3595 | U15 | 3595 | 3604 |

Maximumschaal 5

| | 31-7-97 was | | op periodiek datum wordt incl. reguliere periodiek | | op periodiek datum incl. ASM |
|----|-------------|------|--|------|------------------------------|
| 1 | 4.0 | 2545 | 4.1 | 2593 | 2600 |
| 2 | 4.1 | 2593 | 5.1 | 2759 | 2766 |
| 3 | 5.1 | 2759 | 5.2 | 2920 | 2928 |
| 4 | 5.2 | 2920 | 5.3 | 3125 | 3132 |
| 5 | 5.3 | 3125 | 5.4 | 3221 | 3229 |
| 6 | 5.4 | 3221 | 5.5 | 3318 | 3327 |
| 7 | 5.5 | 3318 | 5.6 | 3411 | 3419 |
| 8 | 5.6 | 3411 | 5.7 | 3504 | 3513 |
| 9 | 5.7 | 3504 | 5.8 | 3595 | 3604 |
| 10 | 5.8 | 3595 | 5.9 | 3595 | 3604 |
| 11 | 5.9 | 3595 | 5.10 | 3595 | 3604 |
| 12 | 5.10 | 3595 | 5.11 | 3595 | 3604 |
| 13 | 5.11 | 3595 | U12 | 3685 | 3694 |
| 14 | 5.12 | 3595 | U12 | 3685 | 3694 |
| 15 | U13 | 3685 | U13 | 3685 | 3694 |
| 16 | U14 | 3685 | U14 | 3780 | 3790 |
| 17 | U15 | 3780 | U14 | 3780 | 3790 |

Studie inzake mobiliteit

In het Wetenschapsbudget 1997 wordt mobiliteit, in de bredere context van Human Resources Management HRM, aangeduid als bijzonder belangrijk voor het bevorderen van topkwaliteit in onderzoek.

Tijdens de looptijd van deze CAO zullen partijen onderzoeken op welke wijze een universitair mobiliteitsbeleid tot stand kan komen respectievelijk kan worden bevorderd.

Als uitgangspunt voor het overleg hierover zal de VSNU in kaart brengen welke vormen van mobiliteit voor de beoogde doelstelling zinvol kunnen zijn.

Hierbij zullen aan de orde komen:

- intra-universitaire mobiliteit;
- inter-universitaire mobiliteit;
- internationale mobiliteit;
- mobiliteit tussen universiteiten en de instellingen die qua opzet en inhoud van de activiteiten direct grenzen aan universiteiten;
- mobiliteit tussen universiteiten en de buitenwereld.

Daarnaast zal nagegaan worden welke HRM-instrumenten voor de bevordering van mobiliteit van belang zijn en welke flankerende aspecten in het (secundaire) arbeidsvoorwaardenbeleid wenselijk of noodzakelijk zijn.

Het resultaat van deze voorstudie zal in de periode mei - juli 1997 tussen partijen worden besproken. In overleg tussen partijen zal nagegaan worden welke mobiliteitbevorderende infra-structurele maatregelen gezamenlijk kunnen worden genomen. Eerder opgedane ervaringen binnen universiteiten met maatregelen op dit beleidsterrein zullen nadrukkelijk worden betrokken.

Als mogelijke maatregelen kan worden gedacht aan het inrichten van een kenniscentrum en het opzetten van één of meer mobiliteitscentra. In verband hiermee kan het wenselijk zijn te komen tot een gemeenschappelijke financiering van een mobiliteitsaanpak en -infrastructuur.

Partijen spreken af de resultaten van het overleg gedurende de looptijd van de CAO te vertalen in nadere concrete maatregelen.

Studie keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

Partijen zullen dan ook gedurende de looptijd van deze CAO in een gezamenlijke studie nagaan of en in welke mate keuzemogelijkheden binnen het algemene arbeidsvoorwaardenpakket gerealiseerd kunnen worden. Hiertoe zal in een gezamenlijke studie onderzocht worden:

- welke elementen in het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket ingezet kunnen worden voor uitruil,
- welke arbeidsvoorwaarden beschikbaar zijn als resultaat van uitruil,
- fiscale (on)mogelijkheden van uitruil,
- hoe de inzet en uitkomst in gelijksoortige waarden uitgedrukt kunnen worden,
- welke grenzen aan de uitruil, zowel qua inzet als resultaat, wenselijk of nodig zijn,
- de waardering door werknemers van de verschillende elementen die voor uitruil in aanmerking komen.

Deze studie zal uiterlijk 1 januari 1998 zodanig afgerond zijn dat op grond van de resultaten nog in 1998 eerste concrete projecten uitgezet kunnen worden. De ervaringen uit deze projecten en de studie zullen worden gebruikt om in het overleg over de CAO per 1 januari 1999 afspraken te maken over keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden in deze CAO.

Randvoorwaarden waaraan de studie, de projecten in 1998 en de afspraken in de CAO vanaf 1 januari 1999 moeten voldoen zijn:

- alle werknemers moeten aan het keuzesysteem kunnen deelnemen;
- de elementen in het keuzesysteem moeten in waarde vergelijkbaar zijn;
- het systeem moet budgetneutraal ingevoerd kunnen worden;
- er mag geen negatief effect op de werkgelegenheid uit voortkomen;
- er moet een goede balans zijn tussen de noodzaak van collectieve voorzieningen binnen de arbeidsorganisatie en de individuele behoeften van werknemers;
- er moet een goede balans zijn tussen direct besteedbaar inkomen en uitgesteld of conditioneel toegankelijk loon.

Studie inzake functiewaardering

Partijen zullen in gezamenlijk overleg gedurende de looptijd van deze CAO een studie verrichten naar een nieuw systeem voor het bepalen van de aard en het niveau van de functie. De resultaten van deze studie zullen betrokken worden in het overleg over de CAO vanaf 1 januari 1999. In deze studie zullen in ontwikkeling zijnde en ontwikkelde modellen binnen de verschillende universiteiten betrokken worden.

Studie inzake belonen

Ter voorbereiding op de verdere decentralisatie van het overleg over beloning per 1 januari 1999 zullen partijen gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst een gezamenlijk onderzoek uitvoeren naar de meest wenselijke systematiek van belonen vanaf 1 januari 1999.

Het onderzoek zal zich mede richten op de relatie tussen beoordelen en belonen, de gewenste verhouding tussen vast en variabel inkomen, beloningsbeleid als arbeidsmarktinstrument op het gebied van instroom, doorstroom en uitstroom, groei in vast salaris, rechtszekerheid en beheersinstrumenten.

In dit onderzoek zullen nadrukkelijk de met een inkomenssystematiek samenhangende instrumenten van human resource management betrokken worden. Alle aspecten van het onderzoek zullen mede gezien worden in het licht van de huidige beloningssystematiek en elementen daarvan.

Ter voorbereiding op dit gezamenlijke onderzoek zal de VSNU een voorstudie verrichten waarin de verschillende aspecten van systematisch belonen en de relatie met HRM-instrumenten zoals optimaliseren van individuele en groepsgewijze output, bevorderen van huidige en toekomstige competenties, loopbaanontwikkeling en beoordelen in kaart zullen worden gebracht.

In deze voorstudie zullen gestarte of te starten projecten binnen universiteiten die gericht zijn op vernieuwing naast of binnen de huidige beloningssystematiek betrokken worden. In overleg met partijen zal worden vastgesteld welke projecten reeds gestart zijn en zal worden bepaald welke nieuwe projecten kunnen starten.

In september 1997 zal deze voorstudie afgerond zijn. In het overleg tussen CAO-partijen zullen de resultaten besproken worden en alsdan zal de invulling van het gezamenlijke onderzoek nader bepaald worden.

Partijen spreken af dat er geen activiteiten in dit kader zullen plaatsvinden waaruit gevolgen voor individuele werknemers zullen voortvloeien.

Studie Arbeidsvoorwaarden voor medisch klinisch WP

Partijen zullen een gezamenlijk onderzoek starten naar de mogelijkheden van een structurele oplossing voor het probleem van de in toenemende mate divergerende arbeidsvoorwaarden voor medisch klinisch WP in dienst van universiteiten en/of academisch ziekenhuizen. Partijen zullen zich inspannen om de Vereniging van Academische Ziekenhuizen in dit onderzoek te laten participeren.

Bijlage 3

Overlegprotocol

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

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

- ABVAKABO** : Vakbond voor werknemers in dienst van de overheid, onderwijs, instellingen voor gezondheidszorg en welzijnswerk, bejaardentehuizen, de sociale werkvoorziening en nutsbedrijven in nv-vorm;
- AC/AFZ** : Ambtenarencentrum/Algemene Federatie van werknemersorganisaties in de Zorgsector en daaraan gerelateerd wetenschappelijk onderwijs en onderzoek;
- CFO** : CNV-bond voor overheid, zorgsector en verzelfstandigde overheidsinstellingen;
- CMHF** : Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen alle handelend in de hoedanigheid van verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, als partij ter andere zijde, hierna te noemen "**werknemersorganisaties**",

partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Nederlandse universiteiten,

overwegende het belang om het overleg over arbeidsvoorwaarden van personeel binnen het wetenschappelijk onderwijs zo veel mogelijk namens de universiteiten op bedrijfstakniveau of binnen de universiteiten te voeren,

erkennende de noodzaak om over het niveau waarop overlegd wordt, de wijze van overleg voeren en de inhoud van het overleg nadere afspraken te maken,

gelet op het bepaalde in artikel 4.5, vijfde lid van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek,

in acht nemende het in hoofdstuk 1 van genoemde CAO bepaalde inzake overleg,

komen het navolgende overlegprotocol overeen:

Overleg op bedrijfstakniveau

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.

De VSNU en de werknemersorganisaties voeren in ieder geval overleg over regelingen inzake de arbeidsvoorwaardelijke positie van werknemers in dienst van de universiteiten.

In het overleg tussen partijen zal ook aan de orde komen de toepassing, naleving en uitvoering van de CAO. De VSNU zal de werknemersorganisaties regelmatig informeren over ontwikkelingen van algemeen belang.

Verder voeren de VSNU en de werknemersorganisaties 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) en/of de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen.

De VSNU en de werknemersorganisaties komen overeen dat in geval van decentralisatie van de protocolonderwerpen het inhoudelijke overleg over een of meerdere van deze onderwerpen op bedrijfstakniveau plaats zal vinden, tenzij er sprake is van uitvoeringsregelingen.

Tijdens het overleg over een of meer protocolonderwerpen zal bepaald worden of nader overleg op bedrijfstakniveau of decentraal gevoerd zal worden.

Het overleg tussen de VSNU en de werknemersorganisaties 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.

Inzake het overleg tussen de VSNU en de werknemersorganisaties over de arbeidsvoorwaarden van werknemers in dienst van de universiteiten, 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 de VSNU en minimaal twee werknemersorganisaties.

Voor het overleg over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtspositie van de werknemers geldt het vereiste van open en reëel overleg.

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) en/of de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen.

Instellingsgebonden overleg

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

Iedere werknemersorganisatie, partij bij de CAO voor de Nederlandse universiteiten, kan twee leden en twee plaatsvervangend leden van het lokaal overleg aanwijzen. Het lokaal overleg wordt voorgezeten door een van de leden van het College van Bestuur, tenzij dit bestuur anders bepaalt. Het lokaal overleg regelt de eigen werkwijze in een bij meerderheid van stemmen vast te stellen reglement.

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 met het lokaal overleg overleg is gepleegd.

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 met het lokaal overleg.

In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst die tussen de VSNU en werknemersorganisaties is overeengekomen, zal met het lokaal overleg gedurende de looptijd van die CAO overlegd worden over de in de CAO genoemde uitvoeringsregelingen.

Overleg met het lokaal overleg is in ieder geval verplicht bij instellingsspecifieke regelingen op het gebied van benoeming, schorsing, disciplinaire maatregelen en ontslag van personeel.

Het standpunt van het lokaal overleg wordt bepaald bij eenvoudige meerderheid van stemmen. Elke werknemersorganisatie brengt één stem uit. Indien de stemmen staken, beslist de werkgever of het voorstel ten uitvoer wordt gebracht.

De genoemde overlegverplichting en overeenstemmingsvereiste gelden niet indien er sprake is van aangelegenheden die door VSNU en werknemersorganisaties op bedrijfstakniveau zijn overeengekomen en gelden evenmin als er sprake is van aangelegenheden waarover het overleg bij wet is toegewezen aan andere overlegorganen.

Evenmin gelden de overlegverplichting en het instemmingsvereiste voor zover het overleg over specifieke aangelegenheden is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP) en/of de Sectorcommissie Onderwijs en Wetenschappen.

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
- aanwezige personeelsbestand
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand
- eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten
- ingeleende arbeidskrachten
- gebruik van het tijdelijk dienstverband.

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 4 genoemde beleid ten aanzien van werknemerscategorieën met achterstand op de arbeidsmarkt.

CAO universiteiten 1997 - 1999

In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 1 april 1997 tot en met 1 januari 1999 zullen partijen gedurende de looptijd specifiek overleg voeren over de nadere uitwerking van de navolgende onderwerpen:

- mobiliteit, zoals aangegeven in hoofdstuk 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst,
- keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden, zoals aangegeven in hoofdstuk 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst,
- functiewaardering en beloning, zoals genoemd in hoofdstuk 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst,
- invulling van de arbeidsduurverkortings op 1 augustus 1998, zoals genoemd in hoofdstuk 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Geschillenregeling

Een geschil binnen het lokaal overleg kan door een of meerdere partners in dit orgaan voorgelegd worden aan de VSNU en de werknemersorganisaties voor overleg op bedrijfstakniveau.

VSNU en werknemersorganisaties verplichten zich tot het voeren van overleg over het voorgelegde geschil, gericht op een minnelijke schikking.

Indien binnen twee maanden nadat het geschil bij partijen is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het geschil aanhangig gemaakt worden bij de geschillencommissie, zoals omschreven in hoofdstuk 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Nederlandse universiteiten. In unaniem overleg kan deze termijn worden verkort.

De genoemde geschillenregeling is overigens geheel van toepassing.

Slotbepalingen

Dit tussen partijen overeengekomen overlegprotocol bindt alle bij de VSNU aangesloten leden en de werknemersorganisaties gezamenlijk en ieder afzonderlijk.

De overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

De bepalingen in hoofdstuk 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Nederlandse universiteiten wijziging, opzegging en doorwerking zijn van overeenkomstige toepassing op deze overeenkomst over het gegeven dat een besluit tot overgang van een publiekrechtelijk naar een privaatrechtelijk kader zal voor partijen reden zijn tot ontbinding van deze overeenkomst.

Partijen verplichten zich dan te overleggen over een vergelijkbare overeenkomst voor het overleg op bedrijfstak- en instellingsniveau.

Bijlage 4 VKK Protocol

Op 24 maart 1997 hebben de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) namens de universiteiten enerzijds, en ABVAKABO, AC/AFZ, CFO en CMHF, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, een principe-akkoord bereikt over een arbeidsvoorwaardenregeling (CAO Nederlandse Universiteiten).

In punt 23 van dit principe-akkoord is de afspraak vastgelegd dat partijen in overleg met de bijzondere universiteiten zullen nagaan hoe, onder welke bijzondere bepalingen en op welk moment de geldende VKK-CAO geïntegreerd kan worden in deze CAO.

Deze integratie zal volgens onderdeel 23 van het principe-akkoord uiterlijk 1 april 1998 plaatsvinden.

In dit protocol leggen partijen de in overleg met Vrije Universiteit Amsterdam, Katholieke Universiteit Nijmegen en Katholieke Universiteit Brabant gemaakte afspraken in het kader van dit onderdeel van het principe-akkoord vast.

De drie bijzondere universiteiten onderschrijven de doelstelling om te komen tot één arbeidsvoorwaardenregeling voor alle medewerkers van de veertien universiteiten die lid zijn van de VSNU.

De bijzondere universiteiten en partijen wensen in de toekomst deze inhoudelijke arbeidsvoorwaardenregeling in twee als zodanig herkenbare uitwerkingen vorm te geven.

Een uitwerking zal gebaseerd zijn op het privaatrechtelijke fundament voor de arbeidsverhoudingen, zoals dat geldt voor de bijzondere universiteiten, en op het bijzondere karakter van deze drie universiteiten.

Daarnaast zal een uitwerking op het publiekrechtelijke fundament zoals dit geldt voor de openbare universiteiten gebaseerd zijn.

Deze beide uitwerkingen zullen op terreinen waar het onderscheid in publiekrecht en privaatrecht en/of het bijzondere karakter geen relevantie voor de arbeidsvoorwaarden heeft, gelijk zijn en op de terreinen waar het onderscheid van belang is zo veel mogelijk gelijkwaardig zijn.

- Gezien de relatief korte periode tussen het aangaan van de VKK-CAO - 1 april 1996 - en de formele ingangsdatum van de CAO Nederlandse Universiteiten - 1 april 1997 -,
- gelet op de relatief korte periode tussen het in het principe-akkoord voorgenomen moment van integratie - 1 april 1998 - en het moment van vernieuwing van de CAO - 1 januari 1999 -,
- gelet op de praktische en beleidsmatige effecten van kort op elkaar volgende wijzigingen in arbeidsvoorwaardenregime,
- rekening houdend met verdergaande wijzigingen in verband met de verdere decentralisatie in

de CAO Nederlandse Universiteiten per 1 januari 1999, komen de bijzondere universiteiten en partijen overeen dat de tot 1 april 1998 vigerende VKK-CAO als onderdeel van de CAO Nederlandse Universiteiten onder de navolgende voorwaarden verlengd wordt tot 1 januari 1999:

1. Vanaf de ingangsdatum CAO Nederlandse Universiteiten - 1 april 1997 - zijn de bepalingen over gezamenlijke studies en beleidsontwikkeling inzake mobiliteit, keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden, functiewaardering, belonen, arbeidsduurverkorting en arbeidsvoorwaarden medisch klinisch WP zoals omschreven in deze CAO onverkort van toepassing op de bijzondere universiteiten.
2. In de CAO Nederlandse Universiteiten per 1 januari 1999 zullen geen bijzondere bepalingen, specifiek geldend voor de bijzondere universiteiten, opgenomen worden anders dan de vanwege het onderscheid tussen publiekrecht en privaatrecht noodzakelijke en/of vanwege bepalingen in verband met het bijzondere karakter.
3. Daar waar mogelijk zullen de bijzondere universiteiten in de periode van 1 januari 1999 in het toe te passen arbeidsvoorwaardenbeleid, voor zover niet vastgelegd in de huidige VKK-CAO of uitgewerkte uitvoeringsregels van deze CAO, handelen in de geest van de afspraken, zoals vastgelegd in de CAO Nederlandse Universiteiten.
4. De bijzondere universiteiten en partijen zullen zodanig vroegtijdig overleg voeren over de gevolgen van het onderscheid in het privaatrechtelijk en publiekrechtelijk karakter van de rechtspositie en/of van het bijzondere karakter dat het resultaat hiervan verwerkt kan worden in de beide uitwerkingen van de CAO Nederlandse Universiteiten.

3. De code geeft regels voor sollicitatieprocedures met *externe sollicitanten*. De regels horen echter waar mogelijk ook toegepast te worden op procedures met interne sollicitanten en bij zgn. vrije sollicitaties waarbij geen wervingsactiviteiten meer ondernomen hoeven te worden. Bij werving voor functies op uitvoerend niveau zal toepassing van de code veelal resulteren in het hanteren van een vereenvoudigde procedure. Bij werving van trainees kan de organisatie de essentiële kenmerken van de vacature uiteraard globaal in de oproep tot reflecteren vermelden (zie art. 3.3.).

2. **Ontstaan van de vacature**

1. Indien de organisatie besluit dat er een vacature is of komt en dat die vervuld moet worden, stelt zij een functiebeschrijving op.
2. In de functiebeschrijving worden in ieder geval opgenomen de functienaam, de voornaamste taken en bevoegdheden, de plaats in de organisatie en de functie-eisen.
3. Functie-eisen kunnen betrekking hebben op vakbekwaamheid (opleiding, kennis, ervaring), gedrag en persoonlijke kenmerken.
Eisen ten aanzien van persoonlijke kenmerken (bijv. leeftijd, geslacht, nationaliteit, levensbeschouwing) worden slechts gesteld, indien dit in verband met een goede functievervulling noodzakelijk is.

3. **Werving**

1. De organisatie werft slechts voor vacatures die bestaan of op voorzienbare termijn zullen ontstaan.
2. Bij besluit tot externe werving meldt de organisatie de vacature schriftelijk bij het Arbeidsbureau. Zij verstrekt daartoe de gebruikelijke vacature-informatie.
3. De organisatie vermeldt in de oproep tot reflecteren alle essentiële kenmerken van de vacante functie en van de sollicitatieprocedure, te weten:
 - a. functienaam, functie-eisen, voornaamste taken, plaats in de organisatie;
 - b. naam, standplaats en werkterrein van de organisatie alsmede – indien van toepassing – de naam van de grotere organisatie waarvan zij deel uitmaakt (tenzij 3.4 geldt);
 - c. inkomensindicatie, tenzij dit om bepaalde redenen niet mogelijk is;
 - d. vermelding dat een (voorlopig) sollicitatieformulier moet worden aangevraagd, indien de organisatie hiermee werkt;
 - e. naam en telefoonnummer van een contactpersoon voor verdere informatie;
 - f. bijzondere arbeidsvoorwaarden of omstandigheden zoals ploegendienst of consignatie;
 - g. eventuele mogelijkheid van psychologisch onderzoek;
 - h. het eventueel hanteren van niet algemeen aanvaarde elementen in die procedure, zoals groepsselectie en selectie door een `brede' selectiecommissie (vgl. art. 5.2 en 5.3);
 - i. het eventueel hanteren van een inspraakprocedure;
 - j. datum waarop brief en/of (voorlopig) sollicitatieformulier in het bezit van de organisatie moet zijn;
 - k. toepasselijkheid van de NVP-sollicitatiecode of de bij de organisatie toegepaste procedure.
4. De organisatie werft slechts anoniem, indien dit strikt noodzakelijk is.

5. De organisatie eist van de sollicitant geen handgeschreven brieven en/of pasfoto's, voordat zij de sollicitant voor een bezoek heeft uitgenodigd.
6. Indien de organisatie via verschillende media werft, vermeldt zij overal dezelfde sluitingsdatum voor reacties. De organisatie is niet verplicht later ingekomen reacties in de selectie te betrekken.
7. Indien de organisatie met (voorlopige) sollicitatieformulieren werkt, worden hierin slechts de vragen gesteld die in het eerste stadium van belang zijn. Dit betreft naam, adres, geslacht, geboortedatum, opleiding en diploma's, ervaring die de sollicitant voor de vacature van belang acht, en de persoonlijke kenmerken die in de functie-eisen zijn genoemd.

4. Selectie der reacties

1. De organisatie houdt het aantal personen, dat namens de organisatie bij de eerste en verdere selectie is betrokken, zo beperkt mogelijk.
2. De organisatie geeft personen en instellingen die niet zijn betrokken bij de selectie voor de functie waarnaar de sollicitant heeft gesolliciteerd, slechts met diens toestemming informatie over diens naam en andere gegevens.
3. Bij de selectie der reacties gaat de organisatie uit van de functie-eisen die in de oproep tot reflecteren zijn gesteld.
4. De organisatie bericht de sollicitant binnen 14 dagen na de sluitingsdatum voor reacties of hij wordt afgewezen of uitgenodigd, of dat 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. Behelst het bericht een afwijzing dan stuurt de organisatie de sollicitant alsnog de sollicitatieprocedure, indien deze daarom vraagt.

5. Bezoek

1. Indien de organisatie de sollicitant uitnodigt voor een bezoek verstrekt zij hem in de uitnodigingsbrief informatie over de volgende punten: datum, uur, plaats, vermoedelijke duur, programma (gesprekspartners en hun functies), wijze waarop de vergoeding van reis- (en verblijf-)kosten geregeld is.
Meegezonden worden de functiebeschrijving en schriftelijke informatie betreffende de organisatie. De aard van deze informatie is sterk afhankelijk van de inhoud en het niveau van de vacante functie.
Bij het vaststellen van datum en tijdstip houdt de organisatie rekening met de belangen van de sollicitant.
2. De organisatie streeft naar maximaal 3 selectiegesprekken per bezoek. Aan elk selectiege-

- sprek nemen namens de organisatie 1 à 2 personen deel (vgl. art. 3.3 h).
3. De organisatie voorkomt, dat sollicitanten voor een en dezelfde functie tijdens het bezoek met elkaar in contact komen (vgl. art. 3.3 h).
 4. De organisatie verstrekt de sollicitant naar waarheid alle informatie die deze nodig heeft om zich een zo volledig mogelijk beeld te vormen. Het gaat hier o.a. om het aantal (opgeroepen) kandidaten, de wijze waarop de vacature is ontstaan, het maximaal bereikbare inkomen in dezelfde functie en overige arbeidsvoorwaarden, de ontwikkelingsmogelijkheden, indien aanwezig, en de verdere sollicitatieprocedure.
 5. De organisatie stelt geen vragen die voor de functie en/of de functievervulling niet relevant zijn.

6. Nader onderzoek

1. Indien de organisatie inlichtingen over de sollicitant wil vragen aan derden, vraagt zij hiertoe eerst diens toestemming. De gevraagde informatie moet direct verband houden met de te vervullen vacature, en er mag geen inbreuk gemaakt worden op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant. De organisatie vraagt deze derden om inlichtingen schriftelijk te verstrekken. De verkregen informatie wordt aan de sollicitant medegedeeld, zodat hij hierop commentaar kan geven. Ingeval deze informatie de resultaten van een medisch of psychologisch onderzoek betreft, wordt deze procedure slechts gevolgd in zoverre deze niet in strijd is met de geformuleerde beroepsethiek van de betrokken beroepsbeoefenaren.
2. Een psychologisch onderzoek kan slechts plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog. Deze dient zich te houden aan de regels van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP).
De regels van het NIP houden o.a. in dat de sollicitant het recht heeft, de inhoud en het resultaat van het onderzoek van de psycholoog te vernemen; tevens dat deze de sollicitant van tevoren de gang van zaken bij het onderzoek mededeelt. Indien hij vervolgens besluit zijn sollicitatie in te trekken en dit aan de psycholoog mededeelt, zendt deze het rapport niet naar de opdrachtgever.
3. Een medisch onderzoek in verband met de aanstelling kan slechts plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een arts. Dit onderzoek verloopt volgens de normen, die bepaald worden door de huidige stand van de bedrijfsgezondheidszorg. De organisatie laat alleen de sollicitant medisch onderzoeken, die zij wenst aan te stellen.
4. De organisatie zorgt, dat de onderzoeker bekend is met de inhoud van de functie en met de omstandigheden waaronder en de werkomgeving waarin deze moet worden uitgeoefend.
5. Elke vorm van nader onderzoek op verzoek van de organisatie geschiedt op haar kosten.

7. Eindselectie en beslissing

1. Indien de organisatie, in enige fase van de sollicitatieprocedure, besluit dat een sollicitant niet

in aanmerking komt, ontvangt deze uiterlijk 1 week na dit besluit schriftelijk bericht. De afwijzing wordt zo goed mogelijk gemotiveerd. Indien de organisatie schriftelijke motivering niet wenselijk acht, verklaart zij zich in het afwijzingsbericht bereid de motivering mondeling te geven. Sollicitanten die zich mondeling hebben aangediend kunnen ook mondeling worden afgewezen.

2. Schriftelijke gegevens afkomstig van een sollicitant worden uiterlijk 4 weken na de afwijzing aan hem teruggezonden, tenzij anders wordt afgesproken. Bij afwijzing wordt het eventuele psychologische rapport teruggestuurd naar de psycholoog en worden andere schriftelijke gegevens betreffende de sollicitant – voorzover niet teruggezonden – vernietigd.
3. Bij de aanbieding worden alle zaken die van belang zijn, ook gedane toezeggingen, schriftelijk vastgelegd.
4. Zodra de aanbieding is geaccepteerd en de aanstelling dus een feit is, meldt de organisatie aan het Arbeidsbureau dat de vacature is vervallen.
5. De sollicitatieprocedure beslaat van werving tot aanstelling maximaal 3 maanden. Overschrijding hiervan wordt gemotiveerd aan de sollicitanten meegedeeld.

8. Klachtprocedure

1. De organisatie stelt een regeling op om de sollicitant de mogelijkheid te bieden een klacht in te dienen tegen de gevolgde procedure.
2. Deze regeling bevat minimaal de naam van de instantie waaraan de klacht moet worden gericht en de termijn waarbinnen dat moet gebeuren.

Werkgroep Sollicitatiecode

Doelstelling

De Werkgroep Sollicitatiecode NVP neemt schriftelijke klachten omtrent sollicitatieprocedures in behandeling en toetst deze aan de in de code vermelde richtlijnen. Zij voorziet de klager van een schriftelijk antwoord, dat deze desgewenst aan de andere partij kan voorleggen.

Aangezien de code geen rechtskracht heeft, kan de Werkgroep geen bemiddelende rol vervullen. Haar bijdrage kan mogelijk wel een preventieve werking hebben.

* Met als sollicitant en verwijzingen worden in deze code zowel mannen als vrouwen bedoeld.

Voor correspondentie inzake deze code kunt u zich wenden tot de Werkgroep Sollicitatiecode Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid, Postbus 19124, 3501 DC Utrecht,

Tel. (030) 236 71 01

Fax (030) 234 39 91

8 1992 NVP, Postbus 19124, 3501 DC Utrecht. 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 NVP.

Bijlage 6

Protocol aanstellingskeuringen

Een 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. keuringvrager/opdrachtgever: de (aanstaand) werkgever die een aanstellingskeuring van de sollicitant vergt.
- e. WGBO: Wet Geneeskundige Behandelings Overeenkomst

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.
5. Op de herkeuring zijn overigens de artikelen 2.1 tot en met 2.6 en 2.8 van dit protocol van toepassing.

Bijlage 7

Wetsartikelen genoemd in artikel 5.6 CAO

Artikel 6

WAGW

Verplichting tot aanpassing arbeidsplaats en/of arbeidssituatie

1. Een werkgever die een gehandicapte werknemer in dienst heeft, is verplicht de samenstelling en toewijzing van de arbeid, de inrichting van arbeidsplaatsen de produktie- 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 voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf.
2. Het districtshoofd van de Arbeidsinspectie kan, na overleg met de Gemeenschappelijke Medische Dienst, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds en het Spoorwegpensioenfonds, aan een werkgever een eis stellen betreffende de wijze waarop het eerste lid dient te worden nageleefd. Artikel 36, tweede tot en met achtste lid van de Arbeidsomstandighedenwet is van overeenkomstige toepassing.
3. Indien tussen de werkgever en de werknemers meningsverschil bestaat omtrent de naleving van het eerste lid, kan aan het districtshoofd van de Arbeidsinspectie worden verzocht om toepassing te geven aan het tweede lid. Artikel 40, eerste lid, eerste en derde tot en met zevende volzin, tweede en derde lid van de Arbeidsomstandighedenwet is daarbij van overeenkomstige toepassing. Een verzoek als bedoeld in de eerste volzin kan eveneens worden gedaan door de Gemeenschappelijke Medische Dienst, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds en het Spoorwegpensioenfonds.
4. Tegen een eis als bedoeld in het tweede lid alsmede tegen een afwijking van een verzoek als bedoeld in het derde lid kan binnen dertig dagen na de dagtekening daarvan een bezwaarschrift worden ingediend bij Onze Minister. Artikel 42, vijfde tot en met negende lid van de Arbeidsomstandighedenwet is daarbij van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat het bezwaarschrift eveneens kan worden ingediend door de Gemeenschappelijke Medische Dienst, het Algemeen burgerlijk pensioenfonds en het Spoorwegpensioenfonds. Als dagtekening van de beschikking geldt voor laatstgenoemde instanties de dag, waarop zij door de ambtenaar die haar heeft genomen, te hunner kennis is gebracht.
5. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald welke organen van overleg met betrekking tot verrichtingen of arbeid in onderwijsinstellingen en in de openbare dienst voor de toepassing van het tweede tot en met het vierde lid in de plaats treden van de ondernemingsraad.

Artikel 57

AAW

1. De bedrijfsvereniging is bevoegd de verzekerde, degene die verzekerd is geweest, degene die de wachttijd van 52 weken, bedoeld in artikel 6, doormaakt, alsmede degene, die in het genot is of geweest is van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, al dan niet op diens verzoek, in aanmerking te brengen voor voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid, een en ander voor zover deze voorzieningen, onverminderd het bepaalde in de artikelen 16 en 19 onder a en c geschieden met instemming van de betrokkene of diens wettelijke vertegenwoordiger.
2. De bedrijfsvereniging kan een persoon, als bedoeld in het eerste lid, al dan niet op diens verzoek, in aanmerking brengen voor voorzieningen welke strekken tot verbetering van zijn levensomstandigheden:
 - a. voor zover het vervoersvoorzieningen betreft die onderdeel uitmaken van, dan wel rechtstreeks samenhangen met voorzieningen, waarvoor hij op grond van het eerste lid in aanmerking is of wordt gebracht, of
 - b. voor zover deze voorzieningen bestaan uit het beschikbaar stellen van een doventolk of een blindengeleidehond, of
 - c. indien de betrokken persoon zich buiten het Rijk bevindt.
3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden met betrekking tot het bepaalde in de vorige leden regels gesteld.
4. De regels bij of krachtens maatregelen van bestuur zoals genoemd in het vorige lid treden niet eerder in werking dan acht weken na de bekendmaking.
5. Het bepaalde in de vorige leden blijft buiten toepassing ten aanzien van de verzekerde, bedoeld in artikel 8 eerste en tweede lid, onder a.
6. De bedrijfsvereniging is bevoegd op de werkgever in de zin van artikel 8 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, die zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan de toepassing van het eerste lid ten aanzien van een tot hem in dienstbetrekking staande persoon, een bedrag te verhalen, gelijk aan het loon dat die persoon niet ontvangt, omdat het eerste lid geen toepassing heeft kunnen vinden.
7. Vervallen.
8. Voorzieningen op grond van dit artikel zijn niet vatbaar voor beslag.

Artikel 57a

AAW

1. De bedrijfsvereniging is bevoegd degene die één of meer werknemers als bedoeld in artikel 1 onder b van de Wet arbeid gehandicapte werknemers of één of meer personen die de wachttijd van 52 weken bedoeld in artikel 6 doormaken, in dienst heeft al dan niet op diens verzoek, in aanmerking te brengen voor een vergoeding van de kosten welke voortvloeien uit de naleving van een onherroepelijk geworden eis als bedoeld in artikel 6 van eerdergenoemde wet, dan wel van de kosten, die overigens voortvloeien uit de noodzakelijke aanpassing van

de samenstelling en toewijzing van arbeid, de inrichting van arbeidsplaatsen, de produktie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen aan vorenbedoelde werknemers, alsmede uit de aanpassing van de inrichting van het bedrijf voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf.

2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kan nader worden geregeld in welke gevallen en tot welke hoogte een vergoeding wordt verleend. Daarbij kan worden bepaald dat, in nader te omschrijven gevallen, een beslissing omtrent een vergoeding slechts mag worden genomen na goedkeuring van Onze Minister.
3. Het bepaalde in de vorige leden blijft buiten toepassing indien op de werknemers, bedoeld in het eerst lid, artikel 8 eerste en tweede lid onder a van toepassing is.

Bijlage 8

Seniorenbeleid Onderwijs-Personeel Regeling (SOP-regeling-HO), per 1/4/97 onderdeel v/d SUM (artikel 9.3 e.v.)

Artikel 1

Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. instelling :
 - een instelling als bedoeld in artikel 1.2 onder a en d van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
 - het Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek;
 - het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie;
- b. personeelslid : een personeelslid in dienst van een instelling en wat betreft het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie een personeelslid in dienst van het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen dat werkzaam is bij dat Rijksinstituut;
- c. bevoegd gezag : het College van Bestuur, onderscheidenlijk het algemeen bestuur van een instelling en voor zover het betreft het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie: onze Minister van Onderwijs en Wetenschappen;
- d. salaris : het salaris dat voor een personeelslid is vastgesteld aan de hand van de voor deze geldende rechtspositieregeling;
- e. volledige werktijd : een werktijd die gemiddeld acht en dertig werkuren per week omvat;
- f. arbeidsduur : de betrekkingsomvang van het personeelslid, voordat deze van deze regeling gebruik maakt.

Artikel 2

Vermindering werktijd

1. Tenzij naar het oordeel van het bevoegd gezag het dienstbelang zich daartegen verzet, wordt de werktijd van het personeelslid met een volledige werktijd die daartoe een aanvraag heeft ingediend, met behoud van zijn arbeidsduur, verminderd, waarbij hij met vervallen van de

overige in dit lid genoemde mogelijkheden kan kiezen tussen:

- a. wanneer hij 57 jaar of ouder is voor een vermindering van zijn werktijd tot 32 uur per week en vervolgens, wanneer hij 61 jaar of ouder is tot 24 uur per week; dan wel
- b. wanneer hij 57 jaar of ouder is voor een vermindering van zijn werktijd tot 24 uur per week en vervolgens, wanneer hij 61 jaar of ouder is tot 20 uur per week; dan wel
- c. wanneer hij 59 jaar of ouder is voor een vermindering van zijn werktijd tot 24 uur per week.

2. Voor een personeelslid met een niet-volledige werktijd wordt de werktijd verminderd in verhouding tot een volledige werktijd.
3. Het in het eerste lid en tweede lid bedoelde personeelslid dient op het moment van de eerste vermindering van de werktijd tenminste vijf aaneengesloten jaren ambtenaar te zijn in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet dan wel tenminste vijf aaneengesloten jaren in dienst te zijn van de instelling.
4. Voor de uren waarmee de werktijd van het personeelslid ingevolge het eerste lid is verminderd, wordt het personeelslid geacht met verlof te zijn.
5. Een verminderde werktijd als bedoeld in het eerste en tweede lid wordt bij de vaststelling van uitkeringen of toelagen op grond van andere besluiten niet aangemerkt als onvolledige werktijd.

Artikel 3 Salaris bij vermindering van werktijd

Bij vermindering van de werktijd als bedoeld in artikel 2, wordt op het salaris van het personeelslid in de in artikel 2, eerste lid, onder a,b of c, genoemde gevallen een inhouding toegepast ter grootte van:

- onder a. 5% onderscheidenlijk 10% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel;
- onder b. 25% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel;
- onder c. 10% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel.

Artikel 4 Inkomsten uit arbeid of bedrijf

Over de verrekening van extra inkomsten uit arbeid of bedrijf met het salaris van het personeelslid zijn de artikelen 7 en 8 van de Wet uitkering wegens vrijwillig vervroegd uittreden van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de verrekening van de extra inkomsten niet kan leiden tot een lager bedrag dan het personeelslid zou verdienen, indien hij in deeltijd werkzaam zou zijn in een betrekking met een gelijke omvang.

Artikel 5 Arbeidsduurverkorting en vakantieverlof

1. Het personeelslid dat boven de volledige werktijd per week gedurende meer uren werkt en

Bijlage 9 ex artikel 3.7 sub f

Gelet op het bepaalde in artikel 3.7 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 op;
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.

Aldus overeengekomen te Zeist d.d. 14 mei 1997

VSNU Prof.drs. M.H. Meijerink

ABVAKABO Mw.mr. A.C. Ros

AC/AFZ Mw.mr. J. Lubking

CFO Ing. M.A.H. Van Gessel

CMHF Mr. R. Koopman