

Cao NU/KNAW
31 december 2019 t/m 31 december 2020

Partijen en karakter van de cao

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

De Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen verder te noemen KNAW,

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief

AOB

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

Partijen verklaren hierbij dat er op 10 juli 2019 een cao-akkoord is ondertekend. Daarmee zijn zij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling overeengekomen met een looptijd van 31 december 2019 tot en met 31 december 2020, waarvan de tekst (inclusief de bijlagen) luidt als hierna is opgenomen. Deze cao vervangt de huidige cao-Nederlandse universiteiten 2017-2019 met ingang van 31 december 2019.

Deze cao-tekst is opgesteld in het kader van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRA) die op 1 januari 2020 in werking zal treden.

Deze cao is van kracht vanaf 31 december 2019 tot het moment dat door de cao-partijen een nieuwe cao is overeen gekomen.

De cao geeft invulling aan het gestelde in artikel 4.5 van de WHW, voor zover overeengekomen op bedrijfstakniveau en geldt als een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Deze cao heeft het karakter van een standaard-cao. De cao kent daarbinnen raam- of minimumbepalingen, waarin expliciet is aangegeven dat en in hoeverre, nadere invulling op instellingsniveau mogelijk is.

Preambule

Werkdruk

Partijen constateren dat medewerkers van universiteiten met plezier hun werk doen en dat medewerkers, zowel binnen het wetenschappelijk personeel (WP) als ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP), een hoge arbeidsproductiviteit hebben. Veranderende omstandigheden in hun omgeving resulteren er in dat van medewerkers veel wordt gevraagd: meer verantwoording en verantwoordelijkheid, taal- en lesvaardigheid in het Engels, digitalisering van het onderwijs, toenemende begeleiding van studenten door kleinschaliger onderwijs, et cetera. Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers, gezien deze veranderende vraag uit de omgeving, in de gelegenheid zijn hun vaardigheden en competenties te blijven ontwikkelen.

Partijen constateren dat de ervaring van medewerkers is dat de werk- en prestatiedruk de afgelopen jaren is toegenomen. Zoals vastgelegd in artikel C.10 van de cao is het bij de uitwerking van interventies gericht op werk- en prestatiedruk van belang dat hierbij optimaal rekening wordt gehouden met relevante lokale omstandigheden. Alle universiteiten hebben inmiddels een plan van aanpak werkdruk opgesteld. Deze plannen houden rekening met de lokale omstandigheden op de universiteit en laten ruimte voor een uitwerking die past bij de behoeften en omstandigheden binnen diensten en faculteiten.

Gedurende de looptijd van deze cao werken universiteiten aan de uitvoering en implementatie van de opgestelde werkplannen, waarbij tevens aandacht voor duurzame inzetbaarheid is. Daarnaast bevelen partijen aan gebruik te maken van het instrument strategische personeelsplanning zodat er blijvend aandacht is voor de kwalitatieve ontwikkeling van medewerkers en de kwantitatieve bezetting.

Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid

Nu vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen elkaar in een hoog tempo opvolgen, is het meer dan ooit belangrijk om te anticiperen op deze veranderingen. Dit vraagt om een cultuur waarin het voor leidinggevenden en werknemers vanzelfsprekend is dat iedereen zich gedurende zijn/haar loopbaan blijft ontwikkelen en in beweging blijft. Ontwikkeling is natuurlijk, logisch en noodzakelijk.

In deze cao wordt begonnen met de expliciete verankering van 'een leven lang leren' in het loopbaantraject voor ondersteunende functies. Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit worden blijvend vergroot wanneer grenzen worden gesteld aan de uitoefeningsduur van de functie. Concreet betekent dit dat vanaf het collegejaar 18/19 afspraken worden gemaakt zodat iedere ondersteunende medewerker (OBP) die binnen de CAO-NU een vast dienstverband heeft, ongeacht voor welke functie, dit doet voor de duur van een vooraf vastgestelde periode van maximaal 4 tot 6 jaar. Gedurende deze periode ontwikkelt de werknemer zich zodat na deze periode een stap kan worden gezet. In overleg kan ook worden besloten op dezelfde positie te blijven. De ontwikkelinitiatieven zijn gericht op de huidige functie en/of op een andere functie binnen of buiten de universiteit. Volwassen arbeidsverhoudingen betekenen dat de werknemer en de leidinggevende beiden verantwoordelijkheid nemen om te zorgen dat de werknemer 'fit is of wordt' voor een volgende functie. Daarmee groeit het collectieve bewustzijn (de cultuur) dat het normaal en noodzakelijk is dat de werknemer zichzelf blijft ontwikkelen.

Zie voor de volledige cao-afspraken bijlage L.

Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor junior docenten en postdocs

Partijen hebben het thema 'verbetering carrièreperspectieven voor junior docenten en postdocs' nadrukkelijk en gezamenlijk op de agenda gezet. Het betreft hier voornamelijk de functies van de junior docent (Docent 3 en 4) en de postdocposities (Onderzoeker 3 en 4). Bij een wetenschappelijke carrière is de verbondenheid tussen onderwijs en onderzoek evident en geborgd op persoonsniveau. De academische carrière loopt via de as van Universitair docent (UD), Universitair hoofddocent (UHD) en Hoogleraar. Een vast dienstverband behoort dan tot de mogelijkheden. Bij de junior docent en de postdoc is deze verbondenheid – en daarmee het carrièreperspectief van een vast dienstverband – veel minder, tot niet aanwezig. Deze functies worden dan ook in de regel vervuld in een tijdelijk dienstverband. Werkgevers en werknemers maken in deze cao afspraken om deze tijdelijke banen in tijd te verlengen en een inhoudelijke ontwikkelcomponent toe te voegen. Hiermee beogen partijen het aantal korte tijdelijke dienstverbanden verder te reduceren en tevens de kansen van de junior docenten en de postdocs op de arbeidsmarkt te vergroten.

Junior docenten krijgen een langer durend eenmalig dienstverband aangeboden, met ruimere ontwikkelmogelijkheden. Dit maakt de functie aantrekkelijker en is goed voor de kwaliteit van het onderwijs. Voor junior docenten met onderwijsambities wordt de doorstroom naar een baan in een van de andere onderwijssectoren gefaciliteerd. De basis kwalificatie onderwijs (BKO) speelt hierin een belangrijke rol. Daarnaast zetten partijen zich in voor sectorale afspraken om deze junior docenten middels een leerwerktraject op maat of het doorlopen van een verkorte lerarenopleiding, versneld een onderwijsbevoegdheid te laten behalen.

Voor docenten met wetenschappelijke ambities wordt de mogelijkheid gecreëerd van een combinatiefunctie van junior docent en onderzoeker met een eenmalig tijdelijk dienstverband van in principe zes jaar. De werknemer wordt gedurende deze periode geacht de BKO te behalen en een PhD traject met succes af te ronden.

Voor postdocs spreken partijen af dat naast het gestelde in de cao-NU (artikel E.16) met de postdoc na afloop van (opeenvolging van) tijdelijke dienstverband(en) voor de duur van maximaal vier jaar of na afloop van een eenmalig (langer durend) dienstverband, afspraken kunnen worden gemaakt die zijn/haar werkzekerheid en carrièreperspectief op de langere termijn dienen. Indien dit naar het oordeel van de werkgever wenselijk en/of noodzakelijk is, kan direct aansluitend een vast dienstverband aangeboden worden, gekoppeld aan een lopend of nieuw verworven onderzoeksproject (het zogenaamde geclausuleerde dienstverband).

Zie voor de volledige cao-afspraken bijlage M.

Vitaliteitspact

In de cao-NU 2016-2017 hebben partijen afspraken gemaakt over maatregelen om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te faciliteren. Een verdere uitwerking hiervan is het Vitaliteitspact 2019 voor universiteiten. Partijen beogen hiermee werknemers in staat te stellen gezond en vitaal tot de AOW te blijven werken. De vrijkomende formatie wordt benut voor in- en doorstroom. Deze afspraak biedt werknemers de mogelijkheid om vanaf 5 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd 0,2 fte of 0,4 fte minder te gaan werken (bij een volledige arbeidsduur) tegen een salaris van 85% respectievelijk 70% van het oorspronkelijke salaris met behoud van de volledige pensioenopbouw, waarbij de gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer van toepassing blijft. Het aantal vakantie-uren per jaar wordt teruggebracht naar het wettelijk minimum zoals bepaald in het Burgerlijk Wetboek over het resterend aantal werkdagen.

Uitgangspunt van de regeling is dat deze budgetneutraal wordt uitgevoerd en dat uitvoering van de regeling niet leidt tot een onevenredige toename van de werkdruk. De regeling wordt daarom voorsnog voor een beperkte periode ingevoerd, vanaf 1 januari

2019 tot 1 juli 2020. Cao-partijen evalueren de regeling tussentijds voor het einde van de looptijd van deze cao op in ieder geval budgetneutraliteit, effecten op de in- en doorstroom en op de werkdruk. Voor 1 juli 2020 volgt een definitieve evaluatie.

Zie voor de regeling Vitaliteitspact 2019 de artikelen 6.13 tot en met 6.16 van deze cao.

Participatiebanen bij reorganisaties

Partijen vinden duurzame plaatsing van werknemers met een arbeidsbeperking, ook conform de banenafspraken, van groot belang. Daarom spreken partijen af dat in geval van organisatieaanpassing of reorganisatie werknemers uit de doelgroepen van de Participatiewet een takenpakket behouden van vergelijkbare aard of omvang. Deze werknemers kunnen in de situatie van organisatieaanpassing of reorganisatie niet worden ontslagen vanwege het vervallen van de functie.

Partijen bevelen verder aan dat universiteiten aandacht besteden aan deze doelgroep bij aanbestedingen en inkoopbeleid, bijvoorbeeld door beleid te formuleren op *social return on investment*.

Hoofdstuk 1 Algemeen

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

1. Definities
 - a. niet van toepassing;
 - b. instelling: het Bestuur van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), gevestigd te Amsterdam;
 - c. niet van toepassing;
 - d. werknemersorganisaties: de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze cao;
 - e. werkgever: het Bestuur van de instelling;
 - f. werknemer: degene die een dienstverband heeft met een instelling of rechtspersoon;
 - g. dienstverband: een arbeidsovereenkomst met de instelling;
 - h. dienstverband voor bepaalde tijd: een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een vast bepaalde termijn dan wel voor een objectief bepaalbare omstandigheid, waarvan de termijn niet van tevoren exact vaststaat;
 - i. dienstverband voor onbepaalde tijd: een vast dienstverband;
 - j. lokaal overleg: het overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol;
 - k. medezeggenschapsorgaan: het orgaan dat als zodanig is aangewezen op grond van artikel 9.30, 9.31, 9.37, 9.49, 9.50 en 9.51 van de WHW;
 - l. volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die 38 werkuren per week omvat;
 - m. salaris: het bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van de salaristabellen in paragraaf 4 van Bijlage A van deze cao;
 - n. salaris per uur: 1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur (exclusief vakantie- en eindejaarsuitkering);
 - o. salarisschaal: een als zodanig in Bijlage A bij deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen;
 - p. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
 - q. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
 - r. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer aanspraak heeft volgens het bepaalde in artikel 3.12 lid 2, 3.13, 3.14, 3.17, of de toelage volgens het bepaalde in artikel 3.15, 3.24 t/m 3.26 tenzij tevoren vaststaat dat de toelage voor een periode korter dan een jaar wordt toegekend;
 - s. functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
 - t. wetenschappelijk personeel (wp): personeel waarvan de functie is ingedeeld in een functieprofiel behorend tot de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functie-ordeningssysteem;
 - u. promovendus: personeel in dienst van de universiteit, waarvan de functie is ingedeeld in het functieprofiel promovendus in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functie-ordeningssysteem;
 - v. ondersteunend en beheerspersoneel (obp): personeel dat niet tot de categorie wetenschappelijk personeel behoort, inclusief de student-assistenten;
 - w. medisch specialist: de arts die blijkt inschrijving in het register van de Specialisten Registratie Commissie is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;
 - x. structuurregeling: de regeling ex artikel 9.51 van de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, Stb. 1997,117.
2. Afkortingen:
 - a. cao: de cao NU/KNAW;

- b. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- c. WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
- d. BWNU: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- e. ZANU: Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- f. ZW: Ziektewet;
- g. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- h. WW: Werkloosheidswet;
- i. BW: Burgerlijk Wetboek;
- j. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- k. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, als bedoeld in artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet.

Artikel 1.2 Bevoegdheid werkgever

1. De bevoegdheid van de werkgever bij of krachtens de cao wordt uitgeoefend door het Bestuur van de instellingen, voor zover deze bevoegdheid niet bij of krachtens de desbetreffende Statuten of Structuurregeling is voorbehouden aan het Bestuur van de Stichting.
2. Het Bestuur kan schriftelijk bepalen dat de hem, krachtens lid 1, toegekende bevoegdheid door anderen namens hem wordt uitgeoefend.

Artikel 1.3 Looptijd en wijziging

1. De cao is aangegaan voor de periode van 31 december 2019 tot en met 31 december 2020.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze cao geacht op 1 januari 2021 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient tenminste drie maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.
4. Tussentijdse wijziging van de cao is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
5. Wanneer ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in Nederland zich voordoen is ieder bij deze cao betrokken partij gerechtigd gedurende de looptijd van deze cao tussentijdse wijzigingen aan de orde te stellen.
6. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen eveneens wijzigingen in de inhoud van regelingen, waarnaar in de tekst van de cao wordt verwezen.
7. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen deelt dit schriftelijk mee aan de overige partijen. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
8. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 7 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.

Artikel 1.4 Werkingsfeer

1. De cao is van toepassing op de werknemer genoemd in artikel 1.1 sub f.
2. Onderdelen van de cao vinden geen toepassing, voor zover zij in bijzondere gevallen door de werkgever worden uitgesloten, eventueel onder toepassing van andere bepalingen, mits de werknemer schriftelijk toestemming geeft.
3. De bepalingen van de cao zijn slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen, algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
4. De cao volgt integraal de tekst en inhoud van de cao Nederlandse universiteiten (VSNU). Hierop aanvullend zijn voor het personeel van de KNAW specifieke afspraken gemaakt zoals weergegeven in de addenda van het KNAW-

volgersconvenant CAO Nederlandse Universiteiten 2006 (zie extra bijlage bij de cao). Die afspraken gelden dan in afwijking van deze cao.

5. Deze cao heeft het karakter van een standaard-cao. De cao kent daarbinnen raam- of minimumbepalingen, waarin expliciet is aangegeven dat en in hoeverre, nadere invulling op instellingsniveau mogelijk is. Nadere regelingen waarnaar in de cao wordt verwezen, vormen één geheel met de cao. Zij worden door de werkgever gesteld en gewijzigd in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg tenzij in deze cao anders is bepaald. Bestaande regelingen in deze zin worden bij het van kracht worden van de cao geacht onderdeel uit te maken van de cao zonder daarin zelf te zijn opgenomen. De werkgever kan administratieve regels opstellen ter uitvoering van nadere regelingen.
6. 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 is bepaald.
7. 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, dan wel de geregistreerd partner (artikel 1:80a BW). Onder weduwe of weduwnaar wordt ook begrepen de hiervoor bedoelde nabestaande levenspartner. De levenspartner wordt in voorkomend geval ook tot gezinslid gerekend. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Artikel 1.5 Inzage en verstrekking

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

Artikel 1.6 Overlegprotocol

Partijen hechten veel waarde aan een doelmatig overleg. Waar in deze cao is bepaald dat de werkgever (nadere) regels stelt of kan stellen, geldt daarom de verplichting tot overleg in het lokaal overleg zoals vastgesteld in het overlegprotocol (Bijlage C), dan wel met de ondernemingsraad, overeenkomstig de in bijlage 2 opgenomen verdeling van bevoegdheden.

Artikel 1.7 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 hun leden bevorderen.

Paragraaf 2 Verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 1.8 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 zijn functie naar zijn beste vermogen uit te oefenen, zich te gedragen als een goed werknemer en te handelen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.
3. Van de werknemer wordt verwacht dat hij bij de uitoefening van zijn functie en in zijn persoonlijk en gemeenschappelijk optreden naar buiten, naar vermogen in de geest van de doelstelling van de universiteit te werk gaat.

Artikel 1.9 Standplaats

De werknemer kan worden verplicht te gaan wonen in of nabij de plaats waar de arbeid dient te worden verricht, indien dit naar het oordeel van de werkgever, gelet op de aard van de functie, noodzakelijk is voor de goede vervulling daarvan.

Artikel 1.10 Wijziging van functie

Wanneer het belang van de instelling dit vordert, is de werknemer in redelijkheid gehouden, al dan niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet in dezelfde plaats waar de arbeid dient te worden verricht, een aanbod van de werkgever voor een andere functie te aanvaarden, die met inachtneming van artikel 9.12 van deze cao passend wordt geacht, in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten.

Artikel 1.11 Wijziging van werkzaamheden

De werknemer kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan de gewoonlijke, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen, in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden. Hij kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van werknemers in staking.

Artikel 1.12 Ongewenst gedrag

1. Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen.
2. De werkgever dient een vertrouwenspersoon te benoemen of aan te stellen die tot taak heeft: het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd en de eerste opvang bij klachten over handelen in strijd met de Wet gelijke behandeling.
3. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, stelt de werkgever een gedragscode vast. Partijen hebben in 1999 aan het lokaal overleg van de instellingen een aanbeveling omtrent de invulling van deze code gedaan.

Artikel 1.13 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 zijn bezwaren.

Artikel 1.14 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenwerkzaamheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn dienstverband.
2. Nevenwerkzaamheden kunnen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.

3. Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden buiten werktijd wordt toestemming verleend, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
4. Cao-partijen hebben een sectorale regeling nevenwerkzaamheden Nederlandse universiteiten vastgesteld die in werking is getreden op 1 juli 2017. Deze regeling maakt onderdeel uit van de cao zoals vermeld in bijlage J. De werkgever kan in aanvulling op deze regeling een procedure of administratieve regels ter uitvoering van de sectorale regeling vaststellen.

Artikel 1.15 Persoonlijk voordeel

1. Het is de werknemer in zijn functie verboden vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen of te verzoeken. Het is de werknemer in zijn functie verboden vergoedingen, beloningen of geschenken aan te nemen, tenzij de werkgever hiermee instemt.
2. Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming van de werkgever in de gebouwen of op de terreinen van de werkgever te eigen behoefte of voor derden arbeid te verrichten respectievelijk te laten verrichten.

Artikel 1.16 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van zijn functie door de werknemer, noch tegenover hen, wier medewerking bij die uitoefening noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake het beroepsgeheim.
3. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht informatie over werknemers geheim te houden, tenzij de werknemer toestemming heeft gegeven deze informatie te verstrekken. Van deze regel kan worden afgeweken bij eisen van subsidieverstrekkingen die passen binnen de geldende regels voor privacybescherming. In dat laatste geval wordt de werknemer hiervan op de hoogte gesteld.
4. De verplichting tot geheimhouding laat onverlet het in acht nemen van de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW.

Artikel 1.17 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

1. De werknemer die bij de uitoefening van zijn 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 zijn opzet of bewuste roekeloosheid.
2. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee zij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
3. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoonbaar dat hij de in lid 2 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in

belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

4. De werkgever kan ter zake van het in dit artikel bepaalde nadere regels stellen.

Artikel 1.18 Dienstkleding, onderscheidingstekens

De werkgever kan de werknemer verplichten om voorgeschreven dienstkleding of onderscheidingstekens te dragen. De werkgever kan, in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan, regels vaststellen.

Artikel 1.19 Verplichting werknemers ingevolge overeenkomsten met derden

Indien regels zijn gesteld met betrekking tot overeenkomsten van de universiteit met derden, is de werknemer die aan de uitvoering van een dergelijke overeenkomst deelneemt, verplicht zich naar die regels, alsmede naar de inhoud van de desbetreffende overeenkomst te gedragen.

Paragraaf 3 Intellectuele eigendomsrechten

Artikel 1.20 Algemeen

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan hetgeen door de werkgever, met inachtneming van wettelijke bepalingen, in redelijkheid wordt bepaald ten aanzien van het octrooirecht, het databankenrecht, het kwekersrecht, het tekeningen- en modellenrecht, het merkenrecht en het auteursrecht.
2. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot het in artikel 1.21 en 1.22 bepaalde.

Artikel 1.21 Meldingsplicht

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

Artikel 1.22 Overdracht en behoud van rechten

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Rijsoctrooiwet, Stb. 1995, 51, artikel 51 van de Zaaizaad en Plantgoedwet, Stb. 1966, 455, en artikel 7 van de Auteurswet, Stb. 1912, 308, draagt de werknemer, indien en voor zover hem andere dan persoonlijkheidsrechten toekomen op de uitvinding, het ras of het werk, waarvoor de meldingsplicht in artikel 1.21 bestaat, deze rechten op een daartoe strekkend verzoek geheel of gedeeltelijk over aan de werkgever, teneinde deze in staat te stellen om

daarvan binnen een nader te bepalen termijn in het kader van de vervulling van zijn wettelijke taken gebruik te maken.

2. Zodra de in lid 1 bedoelde termijn verstreken is, zonder dat de werkgever daadwerkelijk van de aan hem overgedragen rechten gebruik heeft gemaakt, is de werknemer gerechtigd deze terug te vorderen. Indien de werknemer vervolgens overgaat tot exploitatie is de tweede volzin van lid 3 van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens in gevallen waarin zwaarwegende belangen van de universiteit zich daartegen verzetten, is de werknemer gerechtigd niet aan het verzoek als bedoeld in lid 1 te voldoen. In dat geval kan de werkgever bepalen dat de door hem geïnvesteerde kosten, waaronder mede begrepen loonkosten, kosten van aan de werknemer ter beschikking gestelde faciliteiten, voor zover direct verband houdend met de totstandkoming van de rechten die de werknemer voor zich wenst te behouden, en samengestelde interest, voor rekening van die werknemer komen. Onder zwaarwegende belangen van de universiteit worden mede verstaan belangen die voortvloeien uit overeenkomsten die door of namens de werkgever met derden zijn aangegaan.

Artikel 1.23 Vergoedingen

1. Ingeval de werkgever van de aan haar overgedragen rechten gebruik maakt, heeft de werknemer aanspraak op een billijke vergoeding. Artikel 1.4 lid 5 is niet van toepassing.
2. Bij de vaststelling van de vergoeding wordt rekening gehouden met het geldelijke belang van de werkgever bij de overgedragen rechten en de omstandigheden waaronder het resultaat is behaald.
3. Bij overdracht van rechten komt de werknemer in aanmerking voor vergoeding van de door hem persoonlijk gedragen kosten, die aantoonbaar rechtstreeks verbonden zijn aan het doen van de uitvinding, het kweken van het ras of het vervaardigen van het werk.

Hoofdstuk 2 Aangaan dienstverband

Artikel 2.1 Inhoud dienstverband

1. Bij het aangaan of wijzigen van een dienstverband zorgt de werkgever ervoor, dat de werknemer, zo mogelijk voor indiensttreding of wijziging, in tweevoud een door beide partijen te ondertekenen schriftelijke opgave van het dienstverband ontvangt.
2. De schriftelijke opgave van het dienstverband bevat tenminste de volgende gegevens:
 - a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, de voorletters, het adres en de geboortedatum van de werknemer;
 - c. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. of het dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan, met in het laatste geval de duur van het dienstverband en de eventuele mogelijkheid van tussentijdse opzegging of beëindiging;
 - f. de eventuele proeftijd in de zin van artikel 2.2 lid 2;
 - g. het functieprofiel, het functieniveau en de feitelijke functie waarin en de organisatie-eenheid waarbij de werknemer bij aanvang van het dienstverband wordt te werk gesteld;
 - h. of de werknemer voor de volledige werktijd werkzaam is dan wel voor welk gedeelte daarvan de werknemer werkzaam is;
 - i. of de werknemer verplicht is om bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdienst te verrichten of om arbeid te verrichten op ongebruikelijke of wisselende werktijden;
 - j. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, het salarisnummer en de eventuele toelagen;
 - k. de toepasselijkheid van een pensioenregeling, zoals genoemd in artikel 7.1;
 - l. de bepaling dat deze cao één geheel vormt met het dienstverband;
 - m. de aangelegenheden die werkgever en werknemer expliciet wensen te regelen.

Artikel 2.2 Aangaan dienstverband

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht.
2. Bij aanvang van een dienstverband langer dan zes maanden kan een proeftijd overeengekomen worden van maximaal twee maanden, waarbinnen zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband met onmiddellijke ingang op te zeggen.
- 3
 - a. Een dienstverband dat wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden na afloop van een eenmalig dienstverband zoals bedoeld in artikel 2.2a leidt tot het ontstaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij het een eenmalige verlenging betreft van 3 maanden.
 - b. Een dienstverband dat wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden na afloop van een voorafgaand dienstverband voor bepaalde tijd, wordt voor de vaststelling van de maximale duur en het (maximale) aantal opvolgingen in artikel 2.3 beschouwd als een opvolgend dienstverband.
4. Waar in dit hoofdstuk een maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd is vastgesteld, wordt hiermee bedoeld de duur van het dienstverband bij eerste aanvang, plus de duur van eventueel elkaar opvolgende dienstverbanden.
5. Bij het eindigen van dienstverbanden voor bepaalde tijd, anders dan door opzegging door de werknemer, door de bereikte AOW-gerechtigde leeftijd en anders dan tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 2.2 lid 2, verplicht de werkgever zich tot herplaatsingsinspanningen zoals bedoeld in artikel 72a WW en op verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. In dat kader zullen in ieder geval mogelijkheden van omscholing, bijscholing en cursussen worden gezien onder

afweging van kosten en baten. De werkgever zal een keuze uit deze maatregelen maken afhankelijk van de duur van het dienstverband en de leeftijd van de betrokken werknemer. Op grond van deze indicatoren stelt de werkgever vast of en in welke mate deze maatregelen na beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd zullen worden voortgezet.

6. Het gestelde in lid 2 geldt in afwijking van artikel 7: 652 lid 5 en 6 BW.
7. Het eerste, vierde en vijfde lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 2.2a Eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.2 eerste lid kan de werkgever, in afwijking van de in artikel 2.3 genoemde maximale totale duur van het dienstverband, met een werknemer een eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd aangaan.
2. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
3. Het dienstverband als bedoeld in lid 1 kan tussentijds worden opgezegd indien dit schriftelijk is overeengekomen.
4. Dit eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd kan, conform het bepaalde in artikel 7:668a lid 3 BW, eenmalig met maximaal drie maanden worden verlengd.

Artikel 2.3 Duur van het dienstverband en aantal opvolgingen

1. Met wp kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Voor functies binnen het wp geldt als uitgangspunt dat uitzicht wordt geboden op een dienstverband voor onbepaalde tijd na een maximale tijdelijke duur van twee jaar. Dit dienstverband voor bepaalde tijd kan worden verlengd tot een duur van drie jaar.

Voor de navolgende functies binnen het wp kan echter een dienstverband voor bepaalde tijd worden verlengd tot een maximale duur van vier jaar:

- a. functies waarvan de werkzaamheden tijdelijk extern gefinancierd worden of waarbij sprake is van cofinanciering. Deze langere duur van dienstverbanden voor bepaalde tijd is noodzakelijk om een gedegen wetenschappelijk product / resultaat overeenkomstig de afspraken met de externe financier te kunnen leveren. Een dienstverband voor bepaalde tijd is noodzakelijk omdat bij voltooiing van een project de financiering ophoudt te bestaan;
 - b. functies van onderzoekers 3 en 4 (de zogenaamde postdocs). Dit zijn functies die naar hun aard het gebruik van dienstverbanden voor bepaalde tijd rechtvaardigen;
 - c. functies van docenten indien onderwijsontwikkelingen en/of ontwikkelingen in studentenaantallen (intrinsiek aan de bedrijfsvoering van universiteiten) dit noodzakelijk maken en van dien aard zijn dat ze binnen de bestaande capaciteit van het wp met een vast dienstverband niet kunnen worden opgevangen;
 - d. functies die gericht zijn op het verkrijgen van een vereiste kwalificatie voor benoembaarheid in een duurzame loopbaan binnen onderzoek en onderwijs (bijvoorbeeld BKO/SKO trajecten).¹
2. Met obp kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Voor functies binnen het obp geldt als uitgangspunt dat uitzicht wordt geboden op een dienstverband voor onbepaalde tijd na een maximale tijdelijke duur van twee jaar. Dit dienstverband voor bepaalde tijd kan worden verlengd tot een duur van drie jaar:

¹ Cao-partijen spreken verder over de betekenis en toepassing van lid 1 sub d van artikel 2.3 en maken daar in de eerstvolgende cao-NU definitieve afspraken over.

- a. Bij functies waarvan de werkzaamheden tijdelijk extern gefinancierd worden of waarbij sprake is van cofinanciering, kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden verlengd tot een maximale duur van vier jaar. Deze langere duur van opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd is noodzakelijk om een gedegen product / resultaat overeenkomstig de afspraken met de externe financier te kunnen leveren. Een dienstverband voor bepaalde tijd is noodzakelijk omdat bij voltooiing van een project de financiering ophoudt te bestaan.
3. a. Met een promovendus wordt een dienstverband voor bepaalde tijd voor de beoogde duur van het promotietraject aangegaan. De duur van het dienstverband wordt bij aanvang bepaald op een vaste termijn. De duur van het dienstverband van een promovendus bedraagt in beginsel vier jaar bij een volledige werkweek. Bij een deeltijddienstverband of ingeval van een tussentijdse omzetting naar een deeltijd dienstverband wordt de duur van het dienstverband naar evenredigheid verlengd.
 - b. Bij aanvang van het promotietraject kan met de promovendus in afwijking van sub a ter beoordeling van zijn geschiktheid eenmalig een dienstverband voor een termijn van maximaal 18 maanden worden aangegaan. Artikel 3.9 lid 3 is hierbij van toepassing.
4. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
5. Indien de werknemer daarom verzoekt kan de werkgever besluiten om het dienstverband te verlengen, zolang dit binnen de maximale duur genoemd in lid 1 en 2 blijft, met:
 - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. de duur van ziekte indien er sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken;
 - c. de omvang van het genoten ouderschapsverlof;
 - d. de duur van het uitvoeren van een door het College van Bestuur erkende bestuursfunctie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan binnen de universiteit en bestuursactiviteiten bij een van de bij het cao-overleg betrokken werknemersorganisaties of een daarbij aangesloten vereniging.
6. In aanvulling op het vorige lid geldt:
 - a. dat het dienstverband met een promovendus op haar/zijn verzoek wordt verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof en met ingang van 1 juli 2018 genoten ouderschapsverlof voor zover dit verlof tijdens de promotieduur is genoten;
 - b. dat het dienstverband met een promovendus kan worden verlengd met de duur van het uitvoeren van een door het College van Bestuur erkende bestuursfunctie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan binnen de universiteit en bestuursactiviteiten bij een van de bij het cao-overleg betrokken werknemersorganisaties of een daarbij aangesloten vereniging;
 - c. met ingang van 1 juli 2018 dat een promovendus gedurende de looptijd van zijn dienstverband in de gelegenheid kan worden gesteld een stage van maximaal 6 maanden te lopen. In dat geval kan het dienstverband van betrokkene tijdelijk worden onderbroken en na afloop weer gecontinueerd worden. Ook kan de promovendus opteren voor een deeltijdstage mits deze de omvang van zes maal de arbeidsduur per maand niet overschrijft. In geval van een deeltijdstage wordt het dienstverband van betrokkene tijdelijk naar rato in omvang aangepast. Na afloop van de fulltime of deeltijd stage wordt het dienstverband hervat respectievelijk verlengd naar evenredigheid met duur en omvang van de stage.
7. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee maal worden opgevolgd door een dienstverband voor bepaalde tijd, met dien verstande dat de totale duur van de opvolgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de in lid 1 en 2 genoemde termijnen, en dat ingeval van een verlenging zoals bedoeld in lid 5 onder a,

- zolang dit binnen de maximale duur genoemd in lid 1 en 2 blijft, nog een derde maal mag worden verlengd.
8. Voor het dienstverband met een promovendus en een student-assistent als bedoeld in artikel 10.1 lid 2 gelden geen beperkingen ten aanzien van duur en aantal opvolgende dienstverbanden.
 9. Voor het bepalen van de maximale duur en het aantal opvolgende dienstverbanden geldt de diensttijd en het aantal opvolgende dienstverbanden met uitzondering van:
 - a. tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
 - b. tijd die ligt voor een onderbreking van langer dan zes maanden;
 10. Onder de tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
 - a. student-assistent zoals bedoeld in artikel 10.1 lid 2;
 - b. promovendus;
 - c. technisch onderzoeker in opleiding (TOIO);
 - d. leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, waaronder fellowships bekostigd door de KNAW en EU.
 11. Bij de bepaling in deze cao van de totale duur en van het totale aantal opvolgende dienstverbanden blijven dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing.
 12.
 - a. Onder oproepkracht zoals bedoeld in dit lid wordt verstaan degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid.
 - b. Oproepkrachten waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, hebben indien zij geen arbeid verrichten geen recht op loondoorbetaling. Het betreft hier uitsluitend:
 - zaalwachten;
 - horecafuncties;
 - surveillanten;
 - enquêteurs;
 - taal-, sport- en muziekdocenten;
 - correctoren;
 - balie- en voorlichtingsmedewerkers;
 - personenchauffeurs;
 - garderobemedewerkers;
 - studenten (niet zijnde student-assistent) die uitsluitend administratieve en organisatorische werkzaamheden verrichten.
 13. Op grond van artikel 7:668a, vijfde, zesde en negende lid, van het BW wordt afgeweken van de maximale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden en van het aantal elkaar opvolgende dienstverbanden en de bepalingen met betrekking tot opvolgend werkgeverschap.
 14. Het eerste, tweede en zevende lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In afwijking van de in de vorige volzin genoemde leden van dit artikel kan met een werknemer vanaf het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zesmaal een dienstverband voor bepaalde tijd worden gesloten binnen een periode van 48 maanden. Voor het bepalen van de maximale duur en/of het aantal opvolgende dienstverbanden worden alleen die dienstverbanden meegenomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 2.4 Conversie

1. Indien na het verstrijken van de volgens artikel 2.3 toegestane maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd de werknemer met kennelijke instemming van de werkgever de hem opgedragen werkzaamheden voortzet, wordt vanaf dat tijdstip het dienstverband voor bepaalde tijd geacht te zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
2. Het dienstverband voor bepaalde tijd wordt geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd indien het aantal elkaar opvolgende dienstverbanden meer bedraagt dan het volgens artikel 2.3 toegestane aantal.
3. Het eerste en tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing op dienstverbanden die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan. Op die dienstverbanden blijven de bepalingen van artikel 2.3 van de cao van toepassing zoals die luiden op de datum van het aangaan van het dienstverband.
4. Het eerste en tweede lid van dit artikel zijn uitsluitend met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.3, veertiende lid, van deze cao van toepassing op dienstverbanden voor bepaalde tijd met een werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Hoofdstuk 3 Bezoldiging

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 3.1 Salarisbetaling

1. De werkgever betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen zoals bedoeld in de artikelen 3.12 t/m 3.15, 3.17 en paragraaf 3 van Hoofdstuk 3 maandelijks uiterlijk op de laatste werkdag van de maand.
2. Wanneer het salaris, een toelage als bedoeld in de artikelen 3.12 t/m 3.15, 3.17, 3.24, 3.26, of een bedrag als bedoeld in artikel 3.11, moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.
3. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen verwijtbaar nalaat zijn dienst te verrichten, geen bezoldiging.
4. Na het overlijden van de werknemer wordt de bezoldiging uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
5. Oproepkrachten, zoals vermeld in artikel 2.3 lid 12, waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, hebben indien zij geen arbeid verrichten geen recht op loondoorbetaling.

Artikel 3.2 Salarisschalen en salarisherziening

1. De werknemer geniet een salaris per maand, vastgesteld volgens de bepalingen in dit hoofdstuk en de salaristabellen in Bijlage A.
2. In Bijlage A is een overzicht opgenomen van de structurele salarisverhogingen.

Artikel 3.3 Individuele salarisverhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult.
2. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed of uitstekend vervult.
3. Indien de werknemer zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren vervult, blijft salarisverhoging achterwege.
4. De in lid 1 en 2 genoemde salarisverhoging wordt toegekend:
 - a. wanneer de werknemer 21 jaar of ouder is en hij het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal een jaar na zijn indiensttreding en daarna telkens na een jaar;
 - b. wanneer een werknemer jonger is dan 21 jaar, met ingang van de eerste dag van de maand waarin zijn verjaardag valt.

Artikel 3.4 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering van een percentage van het in het kalenderjaar ontvangen salaris met een vastgesteld minimum overeenkomstig het bepaalde in bijlage A. Bij een deeltijddienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt het minimum bedrag naar rato aangepast.
2. De werkgever betaalt de eindejaarsuitkering in december; bij ontslag vindt betaling plaats bij de laatste salarisbetaling.

Artikel 3.5 Inschaling en loopbaanvorming

1. De werkgever bepaalt het functieprofiel, het functieniveau en de salarisschaal die voor de werknemer geldt met inachtneming van de regels van het universitair systeem van functie-ordenen "Universitair Functie-ordenen (UFO)" zoals vermeld in Bijlage J en de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 6.5. Bij de indeling is het Reglement Landelijke Commissie Functie-ordenen Nederlandse Universiteiten (LAFO) van toepassing.
2. Bij indiensttreding van een werknemer met een arbeidsbeperking waarover afspraken zijn gemaakt tussen cao-partijen in het kader van de inwerkingtreding van de Participatiewet (Staatsblad 2014, 271), wordt het salaris toegekend dat in de voor hem geldende reeks salarisbedragen is vermeld in tabel 4.3 (100%) respectievelijk 4.4 van Bijlage A. In afwijking van artikel 3.3 eerste lid wordt het salaris verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal, indien de arbeidsproductiviteit naar het oordeel van de werkgever substantieel gestegen is.
3. Het eerste en tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die werkzaam is op basis van een op grond van werkgelegenheidsbevordering van overheidswege gesubsidieerde arbeidsplaats, alsmede op de leerling respectievelijk student met wie een dienstverband wordt aangegaan in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of hiermee vergelijkbare opleiding. In voornoemde gevallen gelden specifieke regelingen met betrekking tot de honorering van deze categorieën.

Artikel 3.6 Waarneming

Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing met inachtneming van het gestelde in artikel 3.14.

Artikel 3.7 Aanloopschalen

1. Indien bij aanvang in een nieuwe functie de werknemer deze functie nog niet volledig kan vervullen, kan hij in een aanloopschaal worden ingeschaald.
2. Zodra een beoordeling tijdens de duur van de inschaling in de aanloopschaal uitwijst dat de werknemer de functie volledig vervult, wordt hij ingeschaald in de bij de functie behorende salarisschaal.
3. De aanloopschaal, zoals genoemd in lid 1 en 2, is de naast lagere salarisschaal, behalve voor salarisschaal 10 waarvoor salarisschaal 8 de aanloopschaal is.
4. De maximale duur van de inschaling in een aanloopschaal is twee jaar.
5. Indien de werknemer 6 maanden voor afloop van de in lid 4 genoemde maximale termijn de functie nog niet volledig vervult, start de werkgever het overleg met de werknemer over een ander loopbaanperspectief, binnen of buiten de instelling.

Artikel 3.8 Afwijking in bijzondere gevallen

In bijzondere gevallen vanwege fiscale redenen kan de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg een regeling vaststellen die de artikelen 3.1, 3.3 en 3.5 tot en met 3.7 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 3.9 Salaris promovendus

1. Voor de promovendus gelden de salaristreden P0, P1, P2 en P3.
2. De promovendus wordt bij aanvang van het dienstverband ingedeeld in salaristrede P0 voor de duur van 12 maanden.

3. Na afloop van de in lid 2 genoemde periode van 12 maanden wordt de promovendus ingedeeld in salaristrede P1, ook als het eerste dienstverband van de promovendus langer dan 12 maanden duurt. In afwijking van artikel 3.3 lid 3 is de salarisverhoging niet gekoppeld aan de beoordeling. Met de salarisverhoging wordt dan ook geen oordeel gegeven over het functioneren van de promovendus in het eerste jaar van het dienstverband.
4. Elke volgende salarisverhoging vindt pas plaats na een jaarlijkse beoordeling.
5. Indien de promovendus 15 maanden na de laatste periodieke salarisverhoging nog geen jaarlijkse beoordeling gehad heeft en dit niet aan de betrokkene toe te rekenen is, vindt automatisch de volgende salarisverhoging plaats, onder handhaving van de oorspronkelijke periodiekdatum.
6. Het eindsalaris van de promovendus is gesteld op salaristrede P3, die gelijk is aan salarisschaal 10, trede 2.
7. Aanloopschalen, zoals genoemd in artikel 3.7, zijn bij de inschaling van een promovendus niet van toepassing.

Artikel 3.10 Fiscale belastbaarheid

Indien en zodra als gevolg van gewijzigde belastingwetgeving enige geldende (onbelaste) vergoeding, toelage of gratificatie geheel of gedeeltelijk belastbaar wordt, zal het desbetreffende (belaste) gedeelte als bruto-uitbetaling gelden, tenzij bij algemene, op de universiteit van toepassing zijnde, regelgeving anders wordt bepaald.

Artikel 3.11 Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van zijn bezoldiging.
2. Voor de werknemer die 21 jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door partijen te bepalen bedrag per maand (zoals opgenomen in bijlage A tabel 4.2), met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd. Het bedrag van de minimum vakantie-uitkering wordt verhoogd met de door partijen overeengekomen salarisontwikkeling.
3. Voor de werknemer die jonger is dan 21 jaar bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in lid 2 bedoelde bedrag, verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 21 jaar. Hierbij geldt een maximumaftrek van 40%, met dien verstande dat het bedrag waarop hij aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
4. Wanneer de werknemer op grond van artikel 7.2 slechts een gedeelte van zijn bezoldiging geniet, wordt hij voor de toepassing van lid 1 geacht in het genot van zijn 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, hij voor de toepassing van lid 1 wordt geacht geen bezoldiging te genieten.
5. 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.
6. 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 3.12 Functioneringstoelage

1. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan de werkgever aan de werknemer een toelage toekennen voor de duur van een jaar.
2. Indien er sprake is van bijzondere omstandigheden, kan de werkgever een toelage voor een langere periode toekennen.

Artikel 3.13 Arbeidsmarkttoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer een toelage toekennen om redenen van mobiliteit, werving of behoud.
2. De werkgever kent de toelage toe over een van te voren vastgesteld tijdvak. Na verstrijken van het tijdvak kan de werkgever opnieuw een toelage toekennen op overeenkomstige wijze.

Artikel 3.14 Waarnemingstoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever bij wijze van waarneming tijdelijk geheel of gedeeltelijk een functie uitoefent, die bij toepassing van artikel 3.5 lid 1 zou leiden tot een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, voor de duur van die waarneming een toelage toekennen.
2. Tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, kan de toelage slechts worden toegekend wanneer de waarneming tenminste een tijdvak van 30 kalenderdagen heeft geduurd. De toelage wordt berekend vanaf de eerste dag dat de waarneming is begonnen. Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de werknemer geniet en het salaris dat de werknemer zou genieten, wanneer de salarisschaal met het hogere maximumsalaris met ingang van de dag waarop de waarneming is begonnen voor hem zou hebben gegolden. Bij gedeeltelijke waarneming kent de werkgever de toelage naar evenredigheid van de omvang van de waarneming toe.

Artikel 3.15 Toelage op andere gronden

In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de werknemer of aan een groep werknemers een toelage toekennen op een andere grond dan die zijn vermeld in de artikelen 3.12 tot en met 3.14.

Artikel 3.16 Intrekken toelage

De werkgever kan een op grond van artikel 3.12, 3.13 of 3.15 toegekende toelage intrekken, indien de grond waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig is.

Artikel 3.17 Garantietoelage minimumloon

1. Indien het salaris minder is dan het maandbedrag van het minimumloon dat op grond van de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de werknemer, keert de werkgever hem 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.

Paragraaf 2 Gratificaties en vergoedingen

Artikel 3.18 Dienstjubileum

1. De werknemer heeft aanspraak op een gratificatie bij dienstjubileum.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vast met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van lid 1.
3. Op de in lid 2 genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 3.19 Gratificatie arbeidsprestaties

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen wegens omstandigheden of feiten welke daartoe naar zijn oordeel aanleiding vormen, bijvoorbeeld wegens arbeidsprestaties die aanmerkelijk uitgaan boven hetgeen op grond van de voor hem vastgestelde arbeidsduur en inhoud van zijn functie, in vergelijking met inspanningen van overeenkomstige werknemers, in redelijkheid mocht worden verwacht.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vast met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van lid 1.

Artikel 3.20 Onkosten in verband met arbeid

1. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg regelingen vast voor een gehele of gedeeltelijke vergoeding van de kosten van:
 - a. reis-, verhuis- en pensionkosten in verband met indiensttreding of overplaatsing van de werknemer;
 - b. reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen.
2. Op de in lid 1 genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 3.21 Onkosten in verband met promotie en in stand houden competentie

De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg regelingen vaststellen met betrekking tot 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.

Artikel 3.22 Beroepskosten

1. De werknemer heeft aanspraak op een verstrekking of vergoeding voor onkosten die hij in verband met zijn arbeid maakt indien daarvoor voorafgaande toestemming van de werkgever is verkregen.
2. Artikel 1.4 lid 5 is niet van toepassing.

Artikel 3.23 Indexering

De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg een afspraak maken over de indexering van de met het lokaal overleg afgesproken vergoedingen.

Paragraaf 3 Toelagen bijzondere diensten

Artikel 3.24 Toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werkgever kent aan de werknemer, behorend tot het obp voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11 en die anders dan bij wijze van overwerk in opdracht arbeid verricht binnen de in het tweede lid genoemde tijden, een toelage toe.
2. Met inachtneming van het gestelde in lid 4 bedraagt de extra vergoeding per gewerkt uur een percentage van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt:
 - a. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 7.00 uur en tussen 20.00 uur en 24.00 uur en de uren op zaterdag;
 - b. 75% voor de uren op zondag en feestdagen.
3.
 - a. De genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur van schaal 7 nummer 10'.
 - b. Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt het in het tweede lid en onder sub a genoemde salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.
4. Voor een werknemer van een openbare universiteit die na 1 april 1997 in dienst is getreden, of voor een werknemer van een bijzondere universiteit die na 1 januari 2006 in dienst is getreden, kan de werkgever in overleg met de werknemer afzien van de in lid 1 genoemde toelage, mits de werktijden liggen binnen de grenzen van de bedrijfstijd, zoals omschreven in artikel 4.3 en mits het gaat om vaste werktijden.
5. In afwijking van lid 1 kan de werkgever in overeenstemming met het lokaal overleg een nadere regeling afspreken voor een toelage voor werk op ongebruikelijke werktijden voor wetenschappelijk personeel met een patiëntenzorgtaak.

Artikel 3.25 Afbouw toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werkgever kent een aflopende toelage toe aan de werknemer van wie de vergoeding als bedoeld in artikel 3.24 buiten zijn toedoen blijvend wordt verlaagd door de werkgever als gevolg van de beëindiging of vermindering van een toelage, die minimaal twee jaar, zonder een wezenlijke onderbreking als bedoeld in lid 6, voor beëindiging heeft bestaan.
2. Er is aanspraak op een aflopende toelage over een periode van maximaal één vierde deel van het aantal maanden waarin de toelage heeft bestaan, met een maximum van 36 maanden. De aflopende toelage wordt in drie periodes van maximaal 12 maanden uitbetaald en bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van de verlaging van de toelage.
3. De werkgever kent een blijvende toelage toe aan de werknemer van vijfenvijftig jaar of ouder van wie de toelage als bedoeld in artikel 3.24 een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het buiten zijn toedoen door de werkgever beëindigen of verminderen van een minimaal vijftien jaar, zonder wezenlijke onderbreking als bedoeld in lid 6, bestaande toelage.
4. Indien de werkgever tijdens de periode van afbouw van een toelage aan de werknemer een nieuwe toelage toekent, zoals bedoeld in artikel 3.24, dan wordt de afbouwtoelage verminderd met de nieuw ontvangen toelage.
5. Onder een wezenlijke onderbreking wordt verstaan een onderbreking, anders dan door ziekte, van langer dan 2 maanden.
6. De werkgever kan een bepaalde groep werknemers van 55 jaar en ouder die een toelage als bedoeld in artikel 3.24 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.

Artikel 3.26 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. De werkgever kent de werknemer, behorend tot het obp voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11 en die buiten de werktijden die voor hem gelden op grond van een werktijdregeling als bedoeld in artikel 4.2, volgens schriftelijke opdracht van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden om bij oproep arbeid te verrichten, een toelage toe.
2. a. De toelage bedraagt per vol uur bereikbaarheid 10% van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt, doch niet meer dan van het maximumsalaris van salarisschaal 3.
b. Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt het onder sub a genoemde salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.
3. De toelage, die op grond van lid 2 is berekend wordt verhoogd met 25% van het salaris per uur indien er sprake is geweest van een aanwezigheidsdienst.
4. Bij het verrichten van spoedeisend werk wordt toepassing gegeven aan het gestelde in artikel 3.27 met inachtneming van het volgende:
 - a. bij bereikbaarheidsdienst vangt het overwerk aan vanaf het moment waarop de werknemer zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteit verlaat en eindigt het overwerk zodra hij zijn verblijfsplaats buiten het terrein van de universiteiten weer heeft bereikt, waarop een afronding op halve uren plaatsvindt en minimaal 2 uur overwerk wordt vergoed;
 - b. bij elke periode waarin de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen om arbeid te verrichten, vindt voor de bepaling van de omvang van het overwerk een afronding naar boven op halve uren plaats.

Artikel 3.27 Overwerk

1. De werkgever kent aan de werknemer, behorend tot het obp voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, een vergoeding toe.
2. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid buiten de werktijden die gelden voor de werknemer, voor zover daardoor het aantal arbeidsuren dat voor hem per werkperiode is vastgesteld, wordt overschreden. De werkperiode wordt gesteld op één week.
3. De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof, gelijk aan de duur van het overwerk. Daarnaast kent de werkgever extra verlof toe op basis van het vierde lid. Indien het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof en/of extra verlof in tijd, wordt in plaats hiervan een bedrag in geld toegekend.
4. Het extra verlof of het bedrag in geld bedraagt een percentage van de duur van het overwerk van het voor de werknemer geldende salaris per uur, te weten:
 - a. 25% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag tussen 7 en 18 uur;
 - b. 50% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag voor 7 uur of na 18 uur en de uren op zaterdag tussen 0 en 16 uur;
 - c. 100% voor de overwerkuren op zaterdag na 16 uur en de overwerkuren op zon- of feestdagen.Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt het onder sub a genoemde salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.
5. Voor overwerk dat gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
6. Geen overwerkvergoeding wordt genoten door andere, door de werkgever in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg aangewezen, categorieën werknemers.

7. De werknemer wordt op zijn verzoek vrijgesteld van het verrichten van overwerk, indien er naar het oordeel van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, die het verrichten van extra arbeid beletten.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, vakantie en verlof

Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1 Volledige arbeidsduur

De volledige arbeidsduur per week bedraagt 38 uren.

Artikel 4.2 Werktijdenregeling

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan de werktijdenregeling en de arbeids- en rusttijden, die door de werkgever voor hem zijn vastgesteld.
2. Inzake arbeidstijd, arbeidstijd op zondag en arbeid in nachtdienst, alsmede inzake rusttijd en pauze, is de standaardregeling van toepassing, als bedoeld in de Arbeidstijdenwet behoudens het gestelde in het volgende lid.
3. In afwijking van lid 2 kan de werkgever met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg een collectieve regeling in de zin van artikel 1.3 van de Arbeidstijdenwet overeenkomen.
4. Het arbeidstijdenpatroon van de werknemer wordt zodanig vastgesteld dat de werknemer per week op niet meer dan 5 dagen en zoveel mogelijk aaneengesloten arbeid verricht.
5. Geen arbeid wordt verlangd op zaterdagen, zondagen en op feestdagen, als bedoeld in artikel 4.8.
6. Van het gestelde in lid 4 en 5 kan worden afgeweken, indien het belang van de instelling dat onvermijdelijk maakt.
7. De werknemer wordt bij de regeling van zijn arbeidstijd zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken.
8. Lid 7 vindt voor de werknemer, die in verband met zijn godsdienstige opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, overeenkomstige toepassing indien hij de werkgever hierom schriftelijk heeft verzocht.

Artikel 4.3 Bepaling bedrijfstijd en afwijkende werktijden

1. De 38-urige werkweek wordt ingevuld binnen een bedrijfstijd van 78 uren.
2. Onder bedrijfstijd wordt verstaan de uren op maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 21.00 uur respectievelijk van 8.00 tot 22.00 uur en de uren op zaterdag van 7.00 tot 15.00 uur respectievelijk van 8.00 tot 16.00 uur.
3. Indien de bedrijfsvoering dit naar het oordeel van de werkgever vereist, is de werknemer verplicht overwerk, arbeid op ongebruikelijke werktijden of bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst of verschoven dienst te verrichten.

Artikel 4.4 Omvang individuele arbeidsduur

De werkgever bepaalt of een functie in de volledige of in minder dan de volledige arbeidsduur zal worden vervuld.

Artikel 4.5 Functiecontracten

1. Gedurende de looptijd van de huidige cao kan met een werknemer (wp, dan wel obp vanaf schaal 11) met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer een functiecontract worden gesloten ter aanvulling op het dienstverband. Als het functiecontract bij aanvang van het dienstverband wordt afgesloten, kan de werknemer

- binnen een periode van 3 maanden zonder opgave van redenen besluiten met terugwerkende kracht af te zien van het functiecontract.
2. In een functiecontract worden resultaatgerichte afspraken vastgelegd in samenhang met de door de werkgever vastgestelde omvang van het dienstverband. Het functiecontract maakt onderdeel uit van de jaarlijkse gesprekscyclus tussen werknemer en leidinggevende. De werknemer draagt zelf de verantwoordelijkheid om invulling te geven aan vakantie en de arbeids- en rusttijden, met dien verstande dat het bepaalde in de Arbeidstijdenwet over de maximale arbeidsduur per week in acht wordt genomen.
 3. Op werknemers met een functiecontract is de cao van toepassing, met uitzondering van:
 - a. de bepalingen met betrekking tot arbeidsduur en werktijden in de artikelen 4.2, 4.3 en 4.6 t/m 4.8;
 - b. de bepalingen met betrekking tot verlof in de artikelen 4.13 t/m 4.25;
 - c. de bepalingen met betrekking tot het keuzemodel in de artikelen 5.1 lid 4, 5.4 lid 1 sub a, 5.5 en 5.6. In de overige bepalingen van het keuzemodel wordt in plaats van “vakantie-uren” gelezen “wederzijds overeengekomen extra werk”.De werknemer vult zijn werktijden zodanig in dat zijn vakantie-uren daadwerkelijk zijn opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
 4. In geval van onvoorziene omstandigheden, waaronder langdurige ziekte en bij zwangerschap, treden werkgever en werknemer in overleg over het al dan niet continueren van het functiecontract. Bij continuering van het functiecontract worden de te leveren arbeidsprestaties indien nodig herzien.
 5. Ten behoeve van het functiecontract wordt in ieder geval schriftelijk (bijvoorbeeld in het verslag van het jaargesprek) vastgelegd:
 - a. de door werknemer te leveren arbeidsprestaties in relatie tot de omvang van het dienstverband;
 - b. de bereikbaarheid en aanwezigheid van de werknemer;
 - c. de mogelijkheid van sabbatical leave overeenkomstig artikel 4.23.

Paragraaf 2 Vakantie

Artikel 4.6 Vaststelling vakantie

De vakantie van de werknemer wordt in afwijking van artikel 7:638 BW vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in deze paragraaf.

Artikel 4.7 Opbouw en opname vakantie

1. Het aantal vakantie-uren per kalenderjaar bedraagt bij een volledige arbeidsduur van 38 uren 232 uren. Het vakantietegoed is opgebouwd uit 152 wettelijke vakantie-uren en 80 bovenwettelijke vakantie-uren.
2. De werknemer krijgt op zijn verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van bezoldiging en met inachtneming van het bepaalde in dit artikel. De vakantie wordt verleend, tenzij het belang van de instelling zich daartegen aantoonbaar verzet.
3. Met inachtneming van het in dit artikel bepaalde kan de werkgever in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regels vaststellen over betaling tijdens de vakantie van toelagen als bedoeld in artikel 3.24 en 3.26 en over de opbouw van vakantie tijdens onbetaald verlof. Op deze (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.
4. Het verzoek van een werknemer om vakantie op te nemen op een voor hem in verband met zijn religieuze opvattingen geldende feestdag, wordt ingewilligd tot een maximum van vijf dagen per jaar, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.

5. Na overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kan de werkgever maximaal 7 dagen per jaar aanwijzen als collectieve sluitingsdag, waarop de werknemer vakantie dient te op nemen voor het aantal uren dat hij zonder collectieve sluiting op die dag zou hebben gewerkt.
6. Na instemming met het lokaal overleg kunnen, indien er sprake is van een solistische functie of een functie in een kleine werkeenheid, maximaal 56 bovenwettelijke vakantie-uren worden omgezet in extra te werken uren, uit te betalen met inachtneming van artikel 5.7 lid 2.
7.
 - a. De werknemer neemt de vakantie op in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Met inachtneming van de tweede zin van lid 2 stelt de werkgever de werknemer daartoe in staat.
 - b. Indien de werknemer zijn totale vakantietegoed in dat jaar niet in zijn geheel opneemt, maakt hij, ter voorkoming van problemen in de bedrijfsvoering van de instelling en ter voorkoming van vakantiestuwmeren, afspraken met de werkgever over hoe het tegoed wordt opgenomen, door:
 - toepassing van de meerjaren spaarvariant genoemd in artikel 5.5;
 - toepassing van de flexibele werkduur, zoals opgenomen in artikel 5.6 in het daarop volgend jaar, met verlaging van het feitelijk aantal arbeidsuren per week, totdat het vakantietegoed is opgenomen;
 - een andere afspraak die het tegoed reduceert.
 - c. Indien de werknemer op 1 juli van het kalenderjaar van opbouw nog geen afspraken over opname, als bedoeld onder sub a of b, met de werkgever heeft gemaakt, kan de werkgever een periode van vakantie vaststellen van maximaal vier maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week.
 - d. Onverminderd het bepaalde onder sub c kan de werknemer een eventueel restant van de in een kalenderjaar opgebouwde vakantie-uren meenemen naar het daarop volgende kalenderjaar. De meegenomen wettelijke vakantie-uren vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Voor de meegenomen resterende bovenwettelijke vakantie-uren geldt dat de werknemer binnen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven een schriftelijke afspraak met de werkgever maakt over opname binnen maximaal 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De werkgever reageert tijdig op een voorstel voor een schriftelijke afspraak.
 - e. Indien de werknemer niet tijdig een verzoek doet voor opname van de vakantie-uren die hij heeft meegenomen naar een volgend kalenderjaar en ook niet tijdig een schriftelijke afspraak over latere opname heeft gemaakt, is de werkgever gerechtigd - na overleg met de werknemer - tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie-uren zal opnemen binnen 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de vakantie-uren zijn opgebouwd.
 - f. De uitkomsten onder subs b, c, d en e worden schriftelijk door de werkgever bevestigd.
8.
 - a. De werknemer die de bedongen arbeid niet of niet volledig verricht wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, verwerft aanspraak op het in lid 1 vermelde aantal vakantie-uren, zolang hij aanspraak op volledige of gedeeltelijke loondoorbetaling heeft. De werkgever, daarbij ondersteund door de bedrijfsarts, ziet erop toe dat de zieke werknemer vakantie opneemt volgens de bepalingen van dit artikel. De vakantie-uren worden afgeboekt met inachtneming van zijn overeengekomen arbeidsduur per dag. Alleen indien de zieke werknemer niet in staat is vakantie-uren op te nemen, bestaat deze verplichting niet. Bij de beoordeling daarvan adviseert de bedrijfsarts.
 - b. Onverminderd het bepaalde onder sub a, blijft bij langdurige ziekte de voorafgaand aan de eerste dag van ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid tussen de werknemer en

werkgever geldende afspraak over de invulling van de flexibele werkduur van kracht, ook indien in de periode van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid de termijn van de afspraak wordt overschreden. De verrekening van de met de afspraak gemoeide compensatie-uren met het vakantietoegod wordt begrensd tot en met zes maanden na de eerste ziektedag.

9. De werknemer die bij het einde van het dienstverband nog aantoonbare eerder opgebouwde vakantieaanspraken heeft en niet in de gelegenheid is gesteld die op te nemen, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het salaris (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering) overeenkomend met de aanspraak.

Paragraaf 3 Verlof, niet-zijnde vakantieverlof

Artikel 4.8 Verlof op feestdagen

1. Als feestdagen gelden: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de nationale feestdag waarop de verjaardag van de Koning of de Koningin wordt gevierd en andere daartoe in overeenstemming met het lokaal overleg vastgestelde dagen.
2. Op genoemde feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Als het belang van de instelling dit onvermijdelijk maakt, kan hiervan worden afgeweken.
3. Als de instelling op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijke, regionaal of plaatselijk erkende of op een in overleg met het lokaal overleg vastgestelde feest- of gedenkdag is gesloten, geniet de werknemer verlof voor zover het belang van de instelling niet anders vereist.
4. Verlof op een in het eerste lid genoemde feestdag wordt verleend met behoud van bezoldiging.

Artikel 4.9 Verlof bij ziekte

1. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof overeenkomstig het bepaalde in de ZANU.
2. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verlof geniet heeft recht op loondoorbetaling overeenkomstig het bepaalde in de ZANU.
3. Het eerste en tweede lid van dit artikel, en het bepaalde in de ZANU, zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze werknemer heeft gedurende dertien weken recht op 100% loondoorbetaling als hij geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte. Na dertien weken stopt het recht op loondoorbetaling. Op een wettelijk te bepalen datum wordt de periode van dertien weken verkort naar zes weken. Vanaf dat moment geldt de termijn van 6 weken.

Artikel 4.10 Verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg, calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof

1. Op verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, op calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof, op kortdurend en langdurend zorgverlof en op ouderschapsverlof zijn van toepassing:
 - a. de bepalingen van de Wet arbeid en zorg, voor zover daarvan niet wordt afgeweken in deze cao;
 - b. het bepaalde in deze paragraaf;

- c. nadere regelingen die de werkgever op grond van het artikel 4.24 kan vaststellen in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg.
2. Op de in lid 1 onder c genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 4.11 Verlof bij zwangerschap en bevalling

1. De vrouwelijke werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg zwangerschapsverlof en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof recht op volledige doorbetaling van de bezoldiging.
2. De werknemer die recht heeft op het in eerste lid genoemde verlof is verplicht mee te werken aan de aanvraag van een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg bij het UWV. Deze uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft.
3. Conform de Wet arbeid en zorg bedraagt de totale duur van het zwangerschaps- plus het bevallingsverlof ten minste 16 weken, waarvan ten minste 10 weken bevallingsverlof. De bepalingen over de feitelijke duur en het tijdstip van opname uit de Wet arbeid en zorg zijn hierbij van toepassing.
4. De aanvullende bepalingen uit de Wet arbeid en zorg zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4.12 Verlof ten behoeve van adoptie en pleegzorg

1. De werknemer heeft recht op zes weken verlof bij adoptie of opname van een pleegkind ter duurzame verzorging en opvoeding, op te nemen tijdens het in het door de Wet arbeid en zorg vastgestelde tijdvak.
2. Dit verlof is onbezoldigd, tenzij de werkgever nadere regels heeft vastgesteld ter aanvulling van de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg. De Wet arbeid en zorg kent een recht op uitkering toe aan de werknemer.

Paragraaf 4 Ouderschapsverlof

Artikel 4.13 Doorbetaald ouderschapsverlof

Het in deze paragraaf bepaalde betreft het recht op (gedeeltelijk) doorbetaald ouderschapsverlof. Voor het recht op onbetaald ouderschapsverlof is het bepaalde in de Wet arbeid en zorg van toepassing, waarbij het totale recht op ouderschapsverlof niet meer kan bedragen dan het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.

Artikel 4.14 Familierechtelijke betrekking

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan een kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin

gestelde voorwaarden voor meer dan een kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.

Artikel 4.15 Omvang, duur en invulling van het verlof

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week.
2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan zes maanden of;
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt of;
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, uitstellen of in bijzondere gevallen afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 4.16 Recht op verlof

1. Het recht op verlof bestaat indien het dienstverband ten minste een jaar heeft geduurd. Een uitbreiding van de werktijd binnen een jaar voor deelname aan deze regeling wordt niet in aanmerking genomen bij de toepassing van artikel 4.13.
2. Geen recht op verlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
3. Wanneer de werknemer zijn arbeid buiten Nederland verricht, heeft hij recht op gedeeltelijk doorbetaald verlof, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dit in de weg staat.
4. De werknemer heeft geen recht op gedeeltelijk doorbetaald verlof voor een kind waarvoor hij reeds bij een andere werkgever ouderschapsverlof heeft opgenomen.

Artikel 4.17 Aanvraag verlof

1. De werknemer meldt het voornemen verlof te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
 - a. de periode van het verlof;
 - b. het aantal uren verlof per week;
 - c. de spreiding van de verlofuren over de week.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien op grond van artikel 4.15, lid 4, sub b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid van dit artikel op iedere periode van toepassing.

Artikel 4.18 (Financiële) consequenties

1. De werknemer behoudt over de verlofuren 62,5% van zijn bezoldiging.

2. Tijdens het verlof vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats over de uren van het ouderschapsverlof.
3. Een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt naar rato van de feitelijke werkdagen aangepast.
4. Gedurende ziekte of arbeidsongeschiktheid, niet zijnde zwangerschaps- of bevallingsverlof, vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats en blijft de betaling over de verlofuren 62,5% van de bezoldiging.
5. De werknemer die binnen zes maanden na afloop van het gedeeltelijk doorbetaalde verlof of tijdens dit verlof het dienstverband opzegt of waarmee het dienstverband wegens aan de werknemer te wijten omstandigheden wordt beëindigd, is verplicht tot terugbetaling van de gedeeltelijk doorbetaalde bezoldiging.
6. De pensioenopbouw gaat tijdens de ouderschapsverlofperiode volledig door, waarbij de reguliere verdeling tussen werkgever en werknemer bij de afdracht van pensioenpremies geldt.

Artikel 4.19 Intrekking

1. De werkgever kan een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
2. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof niet wordt opgenomen of voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
3. Indien op grond van artikel 4.15, lid 4, sub b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en het tweede lid van dit artikel op iedere periode van toepassing.

Artikel 4.20 Hardheidsclausule

Voor die gevallen waarin de artikelen 4.13 tot en met 4.19 niet voorzien of kennelijk onredelijk uitwerken, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen met de werknemer.

Paragraaf 5 Overig verlof, waaronder sabbatical leave

Artikel 4.21 Kortdurend zorgverlof

1. Bij ziekte van de partner, ouders, kinderen (stief-, schoon- of pleegfamilielieden daaronder begrepen) of andere in artikel 5.1 lid 2 van de Wet arbeid en zorg genoemde personen, waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, heeft de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt recht op buitengewoon verlof al dan niet met behoud van bezoldiging.
2. Met overeenkomstige toepassing van de Wet arbeid en zorg behoudt de werknemer in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week, recht op 70% van het loon, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, en ten hoogste 70% van het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen.
3. Het verlof dat de periode genoemd in lid 2 te boven gaat, wordt toegekend tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.

Artikel 4.22 Calamiteiten en ander kort verzuim verlof

1. De werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, waaronder verlof om te voldoen aan een wettelijke

- verplichting of geboorteverlof, heeft gedurende dit verlof recht op behoud van zijn bezoldiging met inachtneming van het derde lid.
2. Onder een calamiteit wordt verstaan een plotselinge gebeurtenis waarvoor de werknemer zonder uitstel maatregelen moet treffen en dit een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergt.
 3. Het recht op loondoorbetaling bij calamiteiten geldt voor maximaal twee dagen per kalenderjaar.
 4. Voor het recht op loondoorbetaling bij geboorteverlof geldt de Wet arbeid en zorg.

Artikel 4.23 Sabbatical leave

1. De werkgever kan de werknemer op zijn verzoek verlof van langere duur verlenen voor een sabbatical leave.
2. Onder sabbatical leave wordt verstaan een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
3. Bij toekenning van sabbatical leave maken de werkgever en werknemer in elk geval afspraken over de wijze van invulling en opname van het verlof, de duur van het verlof, de al dan niet doorbetaling van de bezoldiging, de betaling van de pensioenpremie en het inzetten door de werknemer van gespaarde vakantie-uren, bedoeld in artikel 5.5, voor een deel van de verlofperiode.
4. Bij het inzetten door de werknemer van gespaard verlof voor sabbatical leave kent de werkgever een premie toe, indien er naar het oordeel van de werkgever ook sprake is van een bedrijfsbelang.

Artikel 4.24 Lokale regels inzake buitengewoon verlof, waaronder vakbondsverlof

1. In aanvulling op het bepaalde in deze paragraaf kan de werkgever in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vaststellen inzake verlof voor het verrichten van bepaalde activiteiten, in verband met bepaalde bijzondere persoonlijke omstandigheden of ter aanvulling op de bepalingen van de Wet arbeid en zorg.
Deze nadere regels kunnen onder meer betrekking hebben op de duur en omvang van het verlof, de al dan niet (gedeeltelijke) doorbetaling van de bezoldiging, de voorwaarden voor verlof en de betaling van de pensioenpremie.
2. Op de in lid 1 genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 4.25 Overig buitengewoon verlof

In aanvulling op het bepaalde in deze paragraaf of in aanvulling op nadere lokale regels kan de werkgever de werknemer op zijn verzoek in geval van bijzondere omstandigheden buitengewoon verlof verlenen. De werkgever bepaalt of dit verlof al dan niet met behoud van gehele of gedeeltelijke bezoldiging wordt verleend en kan daaraan voorwaarden stellen.

Hoofdstuk 5 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Artikel 5.1 Randvoorwaarden

1. Om werknemers in staat te stellen een verantwoorde keuze te maken zullen de instellingen de werknemers goed informeren over de mogelijke keuzen in het ruilen van arbeidsvoorwaarden en de individuele gevolgen van een keuze in fiscale zin, voor de sociale zekerheid of voor pensioenaanspraken.
2. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze.
3. Bij de toepassing van het keuzemodel is artikel 1.4 lid 5 niet van toepassing.
4. De toepassing van het keuzemodel mag er niet toe leiden dat het voor de werknemer beschikbaar aantal vakantie-uren onder vier maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week uitkomt.

Artikel 5.2 Definities

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

Artikel 5.3 Bronnen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:
 - a. vakantie-uren, met een maximum van 76 vakantie-uren per boekjaar;
 - b. salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en vaste toelagen.
2. Met de werknemersorganisatie in het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra bronnen.
3. Het maximum genoemd in lid 1, sub a, geldt niet voor zover de vakantie-uren worden ingezet voor het doel genoemd in artikel 5.4, lid 1, sub e.

Artikel 5.4 Doelen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a. extra vakantie-uren;
 - b. doelen die zijn vastgesteld in overeenstemming met het lokaal overleg;
 - c. extra inkomen te maximeren op een bedrag overeenkomend met 38 vakantie-uren per boekjaar;
 - d. extra opbouw ABP ExtraPensioen volgens de regels van het ABP-pensioenreglement;
 - e. een flexibele werkduur, zoals genoemd in artikel 5.6, indien aan de gestelde vereisten wordt voldaan.
2. Ingeval onder het doel genoemd onder lid 1, sub a wordt begrepen het meerjaren spaarmodel van artikel 5.5, verlenging ouderschapsverlof of verlof voor het volgen van een studie of opleiding, mogen deze doelen over een periode van meer dan een jaar worden opgebouwd of, ingeval dat het genoemde verlof wordt genoten voordat het is opgebouwd, worden afgelost.
3. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra doelen.

Artikel 5.5 Meerjaren spaarmodel

1. Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kunnen jaarlijks, naast de vakantie-uren genoemd in artikel 5.3 lid 1 sub a, nog 72 extra vakantie-uren worden opgespaard ten behoeve van een langdurige, aaneengesloten verlofperiode of om met ingang van 1 januari 2018 tijdelijk minder uren te werken per week. De duur van het aaneengesloten langdurig verlof is tenminste gelijk aan het aantal vakantie-uren dat in de gekozen periode is gespaard. Artikel 5.7 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
2.
 - a. Indien het gespaarde verlof wordt opgenomen ten behoeve van een sabbatical leave, verleent de werkgever bij opname van het opgespaarde verlof een premie in tijd en/of geld.
 - b. Partijen verstaan onder sabbatical leave een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
 - c. Als er naar het oordeel van de werkgever sprake is van aanwending ten behoeve van een sabbatical leave en er (ook) sprake is van een bedrijfsbelang, dan komen werkgever en werknemer vooraf op individuele basis het volgende overeen:
 1. de wijze van invulling en opname van het verlof;
 2. de duur;
 3. de hoogte van de toe te kennen premie;
 4. eventuele nadere voorwaarden.
3. Indien het gespaarde verlof wordt opgenomen om tijdelijk minder uren te werken per week, komen werkgever en werknemer op individuele basis de duur en de wijze van invulling en opname van het verlof overeen. Artikel 5.9 lid 4 is van overeenkomstige toepassing.
4. Tenzij anders overeengekomen, wordt het in het meerjaren spaarmodel opgespaarde verlof uiterlijk opgenomen binnen een jaar na afloop van de spaarperiode. Niet opgenomen verlof vervalt na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak in het spaarmodel is ingebracht.
5. Bij beëindiging van het dienstverband dient het opgespaarde verlof direct voorafgaand hieraan te worden opgenomen. Indien en voor zover dit niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 5.7 lid 2.

Artikel 5.6 De flexibele werkduur

1. Een werknemer heeft recht op een flexibele werkduur, tenzij het belang van de bedrijfsvoering zich hiertegen verzet.
2. De flexibele werkduur houdt in dat de werknemer een afspraak maakt met zijn leidinggevende over een werktijd per week die afwijkt van de volgens artikel 4.1 gebruikelijke volledige werktijd van 38 uren per week. De afwijking bedraagt 2 uren per week, waarvoor de werknemer op jaarbasis 96 uren inlevert bij een kortere dan standaard werkduur, dan wel compensatie-uren ontvangt bij een langere dan standaard werkduur. De maximale arbeidsduur per week bij toepassing van de flexibele werkduur is 40 uren. Een mogelijke uitwerking van de variaties en gevolgen is in Bijlage G opgenomen. De extra gewerkte compensatie-uren worden geacht te zijn opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn ontstaan. De minder gewerkte uren worden verdisconteerd met vakantie-uren in het betreffende kalenderjaar.
3. Onderdeel van de afspraak tussen werkgever en werknemer over toepassing van de flexibele werkduur kan zijn dat perioden worden afgesproken waarin de werknemer meer uren of minder uren per week werkt om pieken of dalen in werkaanbod op te vangen.
4. Na overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kan worden gekozen voor een andere invulling van de in lid 2 genoemde flexibele werkduur.

5. De afspraak tussen de individuele werknemer en werkgever over de invulling van de flexibele werkduur wordt gemaakt voor de duur van een jaar. Als zich gedurende deze periode onvoorziene omstandigheden voordoen die tot wijziging van de afspraak nopen, treden de werkgever en de werknemer daarover met elkaar in overleg.

Artikel 5.7 De waarde van bronnen en doelen

1. De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt in de standaard van vakantie-uren uitgedrukt.
2. De waarde van een vakantie-uur, indien er een ruil plaats vindt met een bron of doel in geld is door partijen bepaald op 0,704% van het salaris per maand bij een volledige arbeidsduur. In deze percentages zijn opgenomen de vakantie-uitkering en de structurele eindejaarsuitkering.
3. Bij doelen die in een later boekjaar worden genoten zal een vakantie-uur waardevast een vakantie-uur blijven.

Artikel 5.8 De keuze

1. De werkgever stelt nadere regels vast voor het moment en de wijze waarop werknemers voorafgaand aan het desbetreffende boekjaar jaarlijks hun keuze kenbaar kunnen maken.
2. De keuze van de werknemer kan uitsluitend betrekking hebben op één boekjaar, tenzij in het model de keuzemogelijkheid uitdrukkelijk tot meerdere boekjaren is aangegeven.

Artikel 5.9 De beslissing

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

Artikel 5.10 Slotbepaling

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

Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid

Paragraaf 1 Dienstverband en instrumenten personeelsbeleid

Artikel 6.1 Sollicitatieprocedure

De werkgever handelt bij werving en selectie conform de code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid.

Artikel 6.2 Medische keuring

1. In de gevallen bedoeld in artikel 4 van de Wet op de Medische keuringen (Stb. 1997, 365) kan een dienstverband eerst worden aangegaan of gewijzigd, nadat de belanghebbende op grond van de uitslag van een geneeskundige keuring geschikt is verklaard voor de uitoefening van de functie.
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 uitslag van de keuring in lid 1 wordt binnen 14 dagen na de keuring schriftelijk aan belanghebbende medegedeeld.
4. Binnen 14 dagen na ontvangst van de mededeling in lid 3 kan de belanghebbende, die op medische gronden niet in dienst wordt genomen, een gemotiveerd verzoek tot herkeuring indienen bij de werkgever.
5. De herkeuring vindt plaats binnen 4 weken na ontvangst van het desbetreffende verzoek.
6. De werkgever stelt nadere regels vast voor de procedure en de betaling van de kosten die aan de medische keuring zijn verbonden. Op deze (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 6.3 Aandacht groepen met achterstand

1. In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever een stimuleringsbeleid voeren gericht op vrouwen, werknemers met een arbeidsbeperking, werknemers met een migratieachtergrond en andere groepen werknemers in een achterstands- of anderszins kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
2. In overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg wordt een plan van aanpak opgesteld om dit beleid gestalte te geven.
3. Van het gevoerde beleid doet de werkgever jaarlijks achteraf verslag.

Artikel 6.4 Benoemingseisen

De werkgever kan voor de onderscheiden functieprofielen van het wetenschappelijk personeel benoemingseisen vaststellen waaraan door de betrokkene moet worden voldaan om voor een dienstverband in aanmerking te komen.

Artikel 6.5 Loopbaanvorming

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

Artikel 6.6 Tenure track

1. Onder tenure track wordt verstaan het formeel vastgelegde traject naar een dienstverband voor onbepaalde tijd voor wetenschappelijk personeel.
2. In de afspraken over een tenure track wordt duidelijk vastgelegd:
 - a. hoe het in het eerste lid genoemde traject kan leiden tot een dienstverband voor onbepaalde tijd in een hogere wetenschappelijke functie;
 - b. de duur van het traject;
 - c. de beoordelingsprocedure en de beoordelingscriteria;
 - d. de gevolgen van een positieve of negatieve beoordeling.
3. De in het tweede lid onder b genoemde periode kan op grond van artikel 2.2a lid 4 met maximaal drie maanden worden verlengd in geval van genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof of een langdurige periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid.
4. De beslissing over omzetting in een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt ruim voor het einde van de in het tweede lid onder b genoemde periode genomen.
5. Wanneer dit traject niet leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd is artikel 2.2 lid 5 van toepassing.
6. De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vaststellen.

Artikel 6.7 Jaargesprek

1. De werknemer heeft, met inachtneming van door de werkgever nader te stellen regels, tenminste eenmaal per jaar een gesprek met zijn direct leidinggevende over de wijze waarop, met inachtneming van het functioneren in het afgelopen tijdvak, de werknemer gedurende een af te spreken toekomstig tijdvak zijn functie zal vervullen of zijn loopbaan zal vervolgen alsmede de voorwaarden waaronder dat dient te geschieden. In het jaargesprek wordt onder meer aandacht besteed aan:
 - a. het welbevinden van de werknemer (waaronder fysieke en mentale gezondheidsaspecten);
 - b. de inzetbaarheid, waaronder kennis en vaardigheden, gespiegeld aan toekomstige behoeften, de voorziene loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling en de daarbij noodzakelijke scholing, alsmede de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden en;
 - c. het motivatieaspect.

2. Deze gesprekken zullen plaatsvinden in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen; te maken afspraken worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.
3. Meerjarige loopbaanontwikkelingsdoelstellingen en –afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. Deze afspraken en doelstellingen worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.

Artikel 6.8 Beoordeling

1. Over de wijze waarop de werknemer zijn functie heeft uitgeoefend en over zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die functie wordt periodiek een beoordeling opgemaakt.
2. De werkgever stelt regels vast voor beoordelingen.
3. De werknemer is verplicht de beoordeling voor gezien te ondertekenen.

Artikel 6.9 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

1. De werkgever ziet er op toe dat, na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld en dat dit plan binnen 3 maanden na de aanvang van het dienstverband aan de promovendus wordt uitgereikt.
2. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van het dienstverband en wordt zo nodig van jaar tot jaar bijgesteld.
3. 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 promovendus optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is. Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotieonderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotieonderzoek met de promotor;
 - c. de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft.

Artikel 6.10 Scholing en ontwikkeling

1. Om de kennis en vaardigheden van de werknemer aan te laten sluiten bij de behoefte van de werkgever en om de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten de universitaire sector, te behouden en zo mogelijk te versterken, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaring van de werknemer van wezenlijk belang.

Het op peil houden en ontwikkelen hiervan zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid en verplichting van werkgever en werknemer. De werknemer krijgt jaarlijks de beschikking over ten minste twee ontwikkelingsdagen om te kunnen werken aan zijn duurzame inzetbaarheid. Ontwikkelingsdagen mogen op basis van een voor het einde van het jaar gemaakte schriftelijke afspraak tussen werkgever en werknemer worden gespaard.

Indien er geen afspraak, als bedoeld in de vorige volzin is gemaakt, vervallen niet-gebruikte ontwikkelingsdagen bij het einde van het kalenderjaar.

Ontwikkelingsdagen zijn geen vakantiedagen en zijn niet verkoopbaar. Niet-benutte

- ontwikkelingsdagen vervallen bij het einde van het dienstverband. De besteding van de dagen kan worden vastgelegd in een portfolio van de werknemer.
2. 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. De werkgever zal de noodzakelijke faciliteiten aan de werknemer verlenen.
 3. De werknemer heeft recht op scholing en kan de werkgever op grond daarvan verzoeken hem faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie of opleiding.
 4. Indien het in lid 3 genoemde verzoek betrekking heeft op een studie of opleiding die noodzakelijk is voor een goede ontwikkeling van de werknemer binnen zijn functie, zal de werkgever faciliteiten verlenen.
 5. Als dit bijdraagt tot de loopbaanontwikkeling van de werknemer, zal de werkgever, ook indien er slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, faciliteiten aan de werknemer verlenen.
 6. De werkgever stelt nadere regels vast rond terugbetaling van de kosten van een studie of opleiding en kan nadere regels vaststellen betreffende de verlening van faciliteiten zoals genoemd in lid 5.
 7. Op de in lid 6 genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 6.11 Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid ondersteunend- en beheerspersoneel

Vanaf 1 september 2018 zal voor iedere werknemer met een OBP-functie die een vast dienstverband heeft, vastgelegd worden dat deze functie vervuld wordt voor de duur van een vooraf vastgestelde periode van maximaal 4 tot 6 jaar. Gedurende deze periode verricht de werknemer activiteiten gericht op de professionele ontwikkeling en/of een loopbaanstap. In overleg kan worden besloten dat de werknemer na deze periode dezelfde functie(niveau) blijft vervullen. De ontwikkelinitiatieven zijn gericht op de huidige functie en/of op een andere functie binnen of buiten de universiteit:

1. Iedere werknemer onderneemt jaarlijks in beginsel een aantal passende ontwikkelinitiatieven. In overleg tussen de werknemer en de leidinggevende wordt vastgelegd in welke (inhoudelijke) richting de medewerker zich ontwikkelt; welke route hiervoor wordt voorgesteld, het tijdpad en welke middelen nodig zijn om dit bereiken. Deze kunnen gericht zijn op (een combinatie van) het eigen functiegebied, een ander domein binnen de universiteit of een positie buiten de eigen universiteit.
2. De werkgever faciliteert het ontwikkelproces bij het bepalen van de richting en bij de uitvoering. Dit betekent onder meer het schetsen van een toekomstscenario voor het eigen onderdeel en/of instelling, ondersteuning bij de opzet en uitvoering van de ontwikkelactiviteiten, het beschikbaar stellen van een bijpassend ontwikkelaanbod en hierbij passende voldoende financiële middelen. De ontwikkelingsdagen, zoals bedoeld in artikel 6.10, kunnen hiervoor worden ingezet.
3. Het werken aan de eigen ontwikkeling is niet vrijblijvend, wordt normaal onderdeel van het functioneren en maakt deel uit van de beoordelingscriteria. De ontwikkelinitiatieven zijn een vast onderdeel van het jaargesprek en worden jaarlijks opnieuw vastgesteld en regelmatig besproken.
4. Indien de werknemer een andere functie gaat uitoefenen binnen een universiteit blijft de salaris(schaal) behouden. Indien de werknemer doorgroeit naar een hogere functie, ontvangt hij de bij die functie behorende salarisschaal.
5. Het behoort tot de taken van de leidinggevende om ontwikkelinitiatieven met zijn of haar medewerker te bespreken.

Artikel 6.12 Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten

In dit artikel wordt onder een juniordocent verstaan een werknemer met het UFO-functieprofiel Docent in functieniveau 4 of 3 die tevens een eenmalig tijdelijk dienstverband van 4 jaar of langer krijgt aangeboden.

1. Aan junior docenten wordt, met inachtneming van de cao bepalingen, een langer durend eenmalig dienstverband aangeboden van bijvoorbeeld vier tot zes jaar, waarbij tijd wordt ingeruimd voor ontwikkeling(sactiviteiten) en indien van toepassing het behalen van onderwijskwalificaties (BKO). Met de junior docent wordt een opleidings- en begeleidingsplan opgesteld.
2. De werkgever kan een combinatiefunctie van junior docent en onderzoeker of promovendus binnen een eenmalig tijdelijk dienstverband van in principe zes jaar aanbieden. De werknemer wordt gedurende deze periode geacht de BKO te behalen en een PhD traject met succes af te ronden.
3. Het behalen van de in lid twee genoemde kwalificaties wordt voor zover mogelijk binnen het dienstverband van de universiteit gerealiseerd. Hierover worden door leidinggevende en werknemer nadere afspraken gemaakt.

Paragraaf 2 Regeling vitaliteitspact

Artikel 6.13 Opbouw van de regeling

1. Vanaf vijf jaar voor het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft een werknemer met een volledige arbeidsduur volgens de bepalingen van dit artikel recht om de werkweek te verkorten tot een werkweek van 4 dagen of van 3 dagen.
2. Onverminderd het bepaalde in het vijfde lid van dit artikel kan een werknemer met een dienstverband van minder dan de volledige arbeidsduur naar evenredigheid deelnemen aan de regeling. Artikel 1.4 lid 5 van de cao is van toepassing op deze regeling.
3. De werknemer kan de werkweek verkorten met 0,2 fte (4 dagen variant).
Voorwaarden hierbij zijn:
 - a. aan de werknemer wordt 0,2 fte buitengewoon verlof verleend met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris;
 - b. de werknemer heeft een werkweek van 4 dagen van 8 uren, waarbij 85% van het bruto salaris wordt uitbetaald;
 - c. de werknemer doet afstand van alle bovenwettelijke vakantie-uren en behoudt een aanspraak van 4 maal het resterend aantal arbeidsuren per week, vermeerderd met 1,6 vakantie-uren per week omdat de nieuwe werkweek 4 werkdagen van 8 uur omvat. Daarmee bedraagt de aanspraak op vakantie-uren totaal 199 vakantie-uren. Hierop worden de conform artikel 4.7 lid 5 vastgestelde collectieve sluitingsdagen die samenvallen met het werkurenrooster, op dit vakantietegoed in mindering gebracht.
4. De werknemer kan de werkweek verkorten met 0,4 fte (3 dagen variant).
Voorwaarden hierbij zijn:
 - a. aan de werknemer wordt 0,4 fte buitengewoon verlof verleend met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris;
 - b. de werknemer heeft een werkweek van 3 dagen van 8 uren, waarbij 70% van het bruto salaris wordt uitbetaald;
 - c. de werknemer doet afstand van alle bovenwettelijke vakantie-uren en behoudt een aanspraak van 4 maal het resterend aantal arbeidsuren per week, vermeerderd met 1,2 vakantie-uren per week omdat de nieuwe werkweek 3 werkdagen van 8 uur omvat. Daarmee bedraagt de aanspraak op vakantie-uren totaal 149 vakantie-

uren. Hierop worden de conform artikel 4.7 lid 5 vastgestelde collectieve sluitingsdagen die samenvallen met het werkurenrooster, op dit vakantietegoed in mindering gebracht.

5. Bij deelname aan de 4 dagen variant met 0,2 fte verlof zoals bedoeld in het derde lid is het mogelijk na een deelname van een jaar over te stappen naar de 3 dagen variant met 0,4 fte verlof zoals bedoeld in het vierde lid. Omgekeerd overstappen is niet mogelijk. Om te voorkomen dat fiscaal sprake is van een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) dient er minimaal een omvang te resteren van 50% van het dienstverband op 58-jarige leeftijd en 50% van de omvang van het dienstverband in het kalenderjaar voorafgaand aan deelname. Deelname aan de regeling is niet mogelijk als de feitelijke werkweek korter dan 16 uur (arbeidsduur van 15,2 uur) wordt. In bijlage F van de cao wordt met inachtneming van deze eisen een schematisch overzicht gegeven van de verschillende mogelijkheden voor de nieuwe werkweek met de daarbij bijhorende opbouw van vakantie-uren.
6. De grondslag voor pensioenopbouw blijft gehandhaafd op 100%. De werknemer draagt de gehele pensioenpremie werknemersdeel. Alle aan salaris gerelateerde toelagen en uitkeringen zoals bedoeld in hoofdstuk drie van de cao, met uitzondering van artikel 3.18 van de cao, worden echter gebaseerd op 85% van het salaris bij de 4 dagen variant en 70% bij de 3 dagen variant.
7. Tenzij anders overeengekomen zijn uitsluitend de voor het tijdstip van deelname al bestaande en door de werkgever goedgekeurde neveninkomsten uit arbeid of bedrijf toegestaan

Artikel 6.14 Invulling van de werkweek

1. Tussen werkgever en werknemer worden tijdig afspraken gemaakt over een evenredige taakvermindering en overdracht van taken en wordt in overleg met de leidinggevende schriftelijk een werkurenrooster vastgelegd. Deze afspraken worden jaarlijks herbevestigd. Het doel van deze afspraken is dat de inzet van de deelnemende werknemer zich concentreert op de afgesproken taken.
2. Zodra de regeling leidt tot een feitelijke beschikbaarheid van minder dan 3 dagen per week kan de werkgever, als het belang van de functievervulling daarmee wordt gediend, in overleg met de werknemer de compensatie in vrije tijd vastleggen op jaarbasis in plaats van op weekbasis.

Artikel 6.15 Voorwaarden voor deelname

1. Deelname aan deze regeling is mogelijk vanaf 1 januari 2019 tot 1 juli 2020. De feitelijke deelname aan de regeling dient uiterlijk 30 juni 2020 te starten en duurt tot het einde van het dienstverband, doch uiterlijk tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Deelname is mogelijk voor werknemers die voorafgaand aan deelname een aansluitend dienstverband van minimaal 10 jaar met de werkgever hebben. Een uitbreiding van de werktijd binnen een jaar voorafgaand aan deelname aan deze regeling wordt niet in aanmerking genomen bij de toepassing van artikel 6.13
3. De aanvraag voor deelname dient uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend. De werkgever reageert binnen vier weken na ontvangst van de aanvraag op dit verzoek.
4. Deelname aan de regeling is uitsluitend mogelijk nadat een gespaard verlofsaldo zoals bedoeld in artikel 5.5 van de cao geheel is opgenomen en een eventueel verlof stuwmeer is teruggebracht tot maximaal een jaartegoed aan het aantal vakantie-uren

waarop de werknemer op basis van het oorspronkelijke dienstverband jaarlijks recht heeft.

5. De werkgever kan deelname weigeren in geval van zwaarwegende bedrijfsbelangen of onevenredige toename van de werkdruk voor de werknemer en/of zijn collega's. De werkgever kan deelname uitstellen tot uiterlijk de start van het eerstvolgende collegejaar ingeval van ernstige problemen in de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren.
6. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan aan de regeling deelnemen voor zover dat mogelijk is binnen zijn re-integratieverplichtingen. Als een deelnemer volledig arbeidsongeschikt wordt, kan deelname op verzoek van de werknemer tussentijds worden beëindigd. Bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid eindigt deelname aan deze regeling na negen maanden arbeidsongeschiktheid en gaat de werknemer terug naar zijn arbeidsduur direct voorafgaand aan deelname van deze regeling.
7. De werknemer die deelneemt aan de seniorenregeling genoemd in artikel B11 en B12 van de cao, is van deelname uitgesloten. In het Lokaal Overleg kan worden overeengekomen dat de werknemer die deelneemt aan een lokaal vastgestelde seniorenregeling, van deelname is uitgesloten.

Artikel 6.16 Evaluatie en hardheidsclausule

1. Cao-partijen evalueren de regeling tussentijds voor het einde van de looptijd van deze cao op in ieder geval budgetneutraliteit, en effecten op de in- en doorstroom en op de werkdruk. Voor 1 juli 2020 volgt een definitieve evaluatie.
2. Indien deelname aan, of de toepassing van, deze regeling tot onbillijke en/of onredelijk te achten gevolgen leidt voor de werknemer, treft de werkgever op verzoek van de werknemer een aangepaste regeling.

Hoofdstuk 7 Pensioen, sociale zekerheid en sociale voorzieningen

Artikel 7.1 Pensioen

1. Voor de werknemer die in de Wet Privatisering ABP als overheidswerknemer wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor hem bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Voor de werknemer anders dan bedoeld in lid 1, geldt geen pensioenvoorziening vanwege de werkgever, tenzij anders is overeengekomen.
3. Indien een werknemer binnen 10 jaar voorafgaand aan de in het ABP-pensioenreglement vastgestelde pensioenrekenleeftijd een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, kunnen werkgever en werknemer op grond van artikel 3.6 van het ABP-pensioenreglement afspreken de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe dienstverband. Dit lid is niet van toepassing indien het lagere salaris het gevolg is van een lagere deeltijdfactor.
4. Lid 3 is eveneens van toepassing bij het aanvaarden van een nieuw dienstverband bij een andere universiteit of volger waarop deze cao van toepassing is.

Artikel 7.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, bedoeld in artikel 7.1 lid 1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing:
 - a. hetgeen is bepaald in de ZANU;
 - b. 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.
3. Behoudens strijdigheid met de wettelijke werknemersverzekeringen zijn de artikelen 2 t/m 13, 16 t/m 18 van de ZANU van overeenkomstige toepassing op de (gewezen) werknemer in lid 2.
4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
5. Met ingang van 1 januari 2016 heeft de werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan de uitkeringsduur op grond van de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en daardoor in totaal een lagere WGA-uitkering en ABP-arbidsongeschiktheidspensioen ontvangt, recht op een reparatie-uitkering WGA op basis van de ZANU.
6. De duur van de reparatie-uitkering WGA is gelijk aan het verschil tussen de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en de toegekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

Artikel 7.3 Werkloosheidsuitkering

1. Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 7.1 lid 1, aanspraak hebben op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW, alsmede op een bovenwettelijke uitkering ingevolge de BWNU indien hij voldoet aan de bepalingen van de BWNU.
2. Voor de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 en 2 zijn bij werkloosheid uitsluitend de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.
3. Tijdens de looptijd van deze cao zullen partijen - behoudens het gestelde in het vijfde lid - geen wijzigingen in de BWNU doorvoeren.
4. Over wijzigingen als gevolg van aanpassingen in de relevante wetgeving zullen partijen nader overleg voeren, conform het bepaalde in artikel 18 BWNU.

5. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 7.4 Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de werknemer wordt de bezoldiging uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer keert de werkgever aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner een bedrag uit gelijk aan de bruto bezoldiging over een tijdvak van drie maanden. Dit bedrag wordt netto uitbetaald voor zover de fiscale regels dat toestaan.
3. Als de overledene geen weduwe, weduwnaar in de zin van art 1.4 lid 6 nalaat, geschiedt de uitkering aan andere nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 7:674 BW.
4. Op de uitkering wordt in mindering gebracht al hetgeen aan de overleden werknemer onverschuldigd is betaald.
5. De werkgever kan nadere regels vaststellen ten aanzien van lid 1 tot en met 3.
6. Indien ingevolge artikel 1:413 en 1:414 BW het vermoeden van overlijden is uitgesproken, wordt op verzoek van de nagelaten betrekkingen een uitkering toegekend overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
7. Onder de dag van overlijden wordt in verband met lid 6 verstaan de laatst bekende werkdag van de werknemer.

Hoofdstuk 8 Einde dienstverband

Artikel 8.1 Opzegging en ontslagvolgorde

1. Opzegging door de werkgever dan wel de werknemer dient schriftelijk met redenen omkleed en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.
2. De opzegtermijn bedraagt, tenzij anders wordt overeengekomen, in afwijking van artikel 7:672 tweede en derde lid BW:
 - a. drie maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn twaalf maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b. twee maanden in de overige gevallen;
 - c. in afwijking hiervan een maand bij een dienstverband dat is aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds door de werkgever en de werknemer worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijnen als bedoeld in het tweede lid. In afwijking hiervan bedraagt de opzegtermijn een maand ingeval de werknemer ten tijde van de opzegging korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.
4. Het dienstverband eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
5. De werkgever kan het dienstverband voor onbepaalde tijd niet opzeggen of het dienstverband voor bepaalde tijd niet tussentijds opzeggen in het geval dat UWV na afloop van de periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid bij de claimbeoordeling heeft vastgesteld dat er een resterende verdien capaciteit is van meer dan 65%.

Artikel 8.2 Mededeling, niet zijnde opzegging

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt:
 - a. over het al dan niet voortzetten van het dienstverband; en
 - b. bij voortzetting over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.Indien de werkgever de verplichting niet nakomt is artikel 7:668 lid 3 van het BW van toepassing, waarbij onder loon salaris moet worden verstaan.
2. Bij het ontslag deelt de werkgever de betrokkene mee, dat deze om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van de WW en BWNU verplicht is uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid bij het uitvoeringsorgaan aangifte te doen van de werkloosheid en binnen een week na het intreden van zijn werkloosheid een aanvraag om een uitkering in te dienen, onverminderd het overigens in de WW en BWNU ten aanzien van verplichtingen van de betrokkene bepaalde. Dit is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 8.3 Uitbesteding en verzelfstandiging

Bij uitbesteding of verzelfstandiging van onderdelen van de instelling zal voor de desbetreffende werknemers deze cao van overeenkomstige toepassing blijven of een bedrijfstaking- of ondernemings-cao gelden.

Artikel 8.4 Overgang van een samenhangende groep werknemers

1. Indien er tussen twee werkgevers, die binnen de werkingssfeer van deze cao vallen, een gehele of gedeeltelijke overgang van een samenhangende groep werknemers wordt overeengekomen, behouden de betrokken werknemers alle rechten en plichten

die voortvloeien uit deze cao, met uitzondering van lokale regelingen, als ware er sprake van een dienstverband bij dezelfde werkgever.

2. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kunnen in afwijking van het eerste lid andere afspraken worden gemaakt.

Artikel 8.5 Transitievergoeding

1. De transitievergoeding is niet verschuldigd aan werknemers van universiteiten waarmee:
 - a. het dienstverband voor onbepaalde tijd wordt beëindigd, of het tijdelijke dienstverband na afloop niet wordt voortgezet, wegens bedrijfseconomische redenen zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3a van het BW en,
 - b. die aanspraak maken op een aansluitende BWNU-uitkering zoals bedoeld in artikel 6 van de BWNU 2020.
2. Indien de werknemer als bedoeld in het eerste lid voorafgaand aan het ontslag schriftelijk afstand doet van het recht op deze aansluitende BWNU-uitkering, maakt deze werknemer alsnog aanspraak op de transitievergoeding.
3. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Hoofdstuk 9 Reorganisaties

Paragraaf 1 Reorganisatie

Artikel 9.1 Begrip reorganisatie

Onder reorganisatie bij een universiteit of een onderdeel daarvan wordt verstaan een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, die betrekking heeft op de universiteit of op een belangrijk onderdeel daarvan, met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers.

Artikel 9.2 In kennis stellen van voornemen tot reorganisatie

1. De werknemersorganisaties in het lokaal overleg en het bevoegde medezeggenschapsorgaan worden tijdig schriftelijk in kennis gesteld van een voorgenomen reorganisatie.
2. Het voornemen tot reorganisatie omvat, voor zover mogelijk, informatie met betrekking tot de volgende onderwerpen, doch in ieder geval informatie betreffende de onderwerpen genoemd onder a, b, f en g:
 - a. de aanleiding tot de reorganisatie;
 - b. het doel van de reorganisatie;
 - c. de aard en omvang van de reorganisatie;
 - d. de financiële en/of formatieve randvoorwaarden;
 - e. de uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel;
 - f. de procedure die zal worden gevolgd bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief een globale planning in de tijd;
 - g. de verwachte rechtspositionele gevolgen in algemene zin.

Artikel 9.3 Bespreking ingrijpende rechtspositionele gevolgen

Het lokaal overleg wordt in de gelegenheid gesteld ten minste één keer de wijze waarop wordt omgegaan met de ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers te bespreken met de werkgever.

Artikel 9.4 Sociaal Plan

1. Indien er sprake is van ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers wordt het Kader voor Sociaal Beleid, zoals opgenomen in paragraaf 2 van dit hoofdstuk, toegepast en wordt met werknemersorganisaties in het lokaal overleg overeengekomen of in aanvulling hierop een Sociaal Plan wordt opgesteld.
2. Onder ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers wordt onder meer verstaan ontslag(dreiging), een belangrijke wijziging in de functie of overplaatsing naar een ander organisatieonderdeel.

Artikel 9.5 Reorganisatieplan en Personeelsplan

1. De werkgever stelt, in aansluiting op en met inachtneming van het reorganisatievoornemen, een Reorganisatieplan en een Personeelsplan op.
2. Het Reorganisatieplan beschrijft nauwkeurig de beoogde verandering van de organisatie. Het Reorganisatieplan vermeldt in ieder geval:
 - a. doel en taak van de nieuwe organisatie-eenheid en haar onderdelen;

- b. de kwantitatieve bezetting;
 - c. de kwalitatieve bezetting.
3. Het Personeelsplan beschrijft, op basis van het Reorganisatieplan, de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer. Het plan vermeldt in ieder geval:
 - a. van welke werknemers de organisatorische positie wijzigt en op welke wijze;
 - b. welke werknemers met ontslag bedreigd zijn;
 - c. voor welke werknemers anderszins de rechtspositie direct en ingrijpend wijzigt;
 - d. op welke wijze met inachtneming van het Kader voor Sociaal Beleid, en indien aanwezig het Sociaal Plan, met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.
 4. Het Personeelsplan komt na of gelijktijdig met het Reorganisatieplan tot stand.

Artikel 9.6 Vaststelling Reorganisatieplan

Over het Reorganisatieplan wordt door de werkgever niet beslist dan nadat het bevoegde medezeggenschapsorgaan in de gelegenheid is gesteld over het plan advies uit te brengen en geïnformeerd is over het voornemen van de werkgever om al dan niet uitbreiding te geven aan het Kader voor Sociaal Beleid.

Artikel 9.7 Vaststelling Personeelsplan

Over het Personeelsplan wordt door de werkgever niet beslist dan nadat elke in het plan genoemde werknemer in de gelegenheid is gesteld op het ten aanzien van hem in het plan vermelde een reactie kenbaar te maken.

Paragraaf 2 Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties

Artikel 9.8 Uitgangspunten

1. Bij een reorganisatie zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:
 - a. de werkgever streeft ernaar om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen;
 - b. de werkgever zal de met ontslag bedreigde werknemer zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een passende functie binnen of buiten de universiteit;
 - c. de werknemer en de werkgever spannen zich aantoonbaar, optimaal en actief in om de met ontslag bedreigde werknemer binnen of buiten de instelling aan het werk te houden; daarbij nemen werkgever en werknemer de verplichtingen in acht uit artikel 72a WW en de uitwerking daarvan in de Werkwijzer 72a WW;
 - d. de werknemer uit de doelgroep van de Participatiewet behoudt een takenpakket van vergelijkbare aard of omvang en kan niet worden ontslagen vanwege het vervallen van de functie.
2. Bij iedere reorganisatie geldt het Kader voor Sociaal Beleid bij reorganisaties uit deze cao. De werkgever kan met werknemersorganisaties in het lokaal overleg aanvullend op de artikelen 9.8 tot en met 9.14 een eigen kader voor sociaal beleid vaststellen.
3. De artikelen 9.8 lid 1b tot en met 1d, artikel 9.9, 9.10 tot en met 9.14 zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 9.9 Mobiliteitspremie

1. De werknemer die een schriftelijke mededeling van zijn ontslagdreiging wegens reorganisatie, als bedoeld in artikel 9.10, lid 2 heeft ontvangen, komt in aanmerking

voor een mobiliteitspremie als hij op eigen verzoek ontslag neemt onder de voorwaarde, dat zijn ontslag geen uitkeringslasten (WW, BWNU of ZANU) voor de universiteit genereert.

2. Voor dit ontslag geldt geen opzegtermijn.
3. De hoogte van de mobiliteitspremie wordt bepaald met inachtneming van lid 4 en met behulp van de tabel uit bijlage K en is afhankelijk van:
 - de hoogte van het bruto maandsalaris;
 - het aantal dienstjaren tot een maximum van 12 jaren;
 - het tijdstip met ingang waarvan de werknemer ontslag neemt.
4. De mobiliteitspremie kan het totale bruto bedrag dat de werknemer aan salaris zou hebben ontvangen tijdens de resterende duur van zijn dienstverband, als hij geen ontslag op eigen verzoek had genomen, niet overschrijden.
5. De mobiliteitspremie mag de wettelijk geregelde maxima niet overschrijden.
6. Met inachtneming van lid 4 en 5 kan in het kader van een Sociaal Plan positief van de tabel uit bijlage K worden afgeweken.

Artikel 9.10 Ontslagbeschermingstermijn

1. De werkgever zal gedurende een periode van 10 maanden het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag bedreigd wordt, niet opzeggen.
2. De periode van 10 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet verzonden voordat het Reorganisatieplan is vastgesteld.

Artikel 9.11 Onderzoek passende werkzaamheden

1. Gedurende de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.10 tot het einde van het dienstverband worden de mogelijkheden van herplaatsing in passende werkzaamheden binnen of buiten de instelling zorgvuldig onderzocht. Daarbij is artikel 9.12 van toepassing.
2. Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan aan de werknemer in redelijkheid andere arbeid dan die hij gewoonlijk verricht, worden opgedragen.
3. Herplaatsing kan geschieden in de vorm van een proefplaatsing van maximaal 12 maanden.
4. Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan de werknemer buiten de instelling worden gedetacheerd. De detachering behoeft instemming van de werknemer. De met de werknemer gemaakte afspraken over de detachering worden schriftelijk vastgelegd.
5. Een proefplaatsing of detachering heeft tot gevolg dat de ontslagbeschermingstermijn wordt verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze verlenging bedraagt maximaal 12 maanden.

Artikel 9.12 Passende functie

Van een passende functie is sprake indien de werknemer dan wel herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever:

- beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel;
- indien de werknemer dan wel herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever binnen 12 maanden om-, her- of bijgeschoold kan worden;

- en hem deze functie in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen; tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen plaatsing verzetten.

Artikel 9.13 Vervulling interne vacature

De werknemer die met ontslag wordt bedreigd als gevolg van een reorganisatie, zoals genoemd in artikel 9.1, heeft bij de vervulling van een interne vacature voorrang. De werkgever ziet erop toe dat de met ontslag bedreigde werknemer wordt geplaatst op een conform artikel 9.12 passende functie.

Artikel 9.14 Employability

1. De in het kader van een reorganisatie met ontslag bedreigde werknemer zal, op initiatief van de werkgever of op verzoek van de werknemer, in aanmerking komen voor een of meer op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen, zoals:
 - om-, her-, of bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt;
 - outplacement;
 - andere voorzieningen die het uitzicht op een passende functie vergroten.
2. De kosten van de in het eerste lid genoemde voorzieningen worden door de werkgever gedragen.
3. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet voldoende meewerkt ten behoeve van zijn eigen employability, vervalt de aanspraak op een herplaatsingsonderzoek, zoals genoemd in artikel 9.11 en op de in het eerste lid genoemde op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen, alsmede het bepaalde in lid 4. Het dienstverband kan dan voor het einde van de ontslagbeschermingstermijn zoals bedoeld in artikel 9.10 met inachtneming van de opzegtermijn worden beëindigd.
4. De werknemer wordt gedurende het herplaatsingsonderzoek, en tot uiterlijk twee jaar na de ontslagdatum voor zover hij werkloos is, op zijn verzoek geïnformeerd over vacatures binnen de instelling. Hij zal voor deze vacatures als interne kandidaat worden beschouwd.

Hoofdstuk 10 Slotbepalingen

Bijzondere bepalingen ten aanzien van speciale groepen

Paragraaf 1 Student-assistent

Artikel 10.1 Definitie student-assistent

1. De bepalingen in deze paragraaf hebben uitsluitend betrekking op de student-assistent.
2. Onder student-assistent wordt verstaan degene die bij een universiteit is ingeschreven als student en die tevens als werknemer een bijdrage levert aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek.
3. In afwijking van het tweede lid kan een student-assistent ook worden ingezet voor niet-structurele en bedrijfsvoeringstaken.

Artikel 10.2 Aangaan, duur, omvang en einde dienstverband student-assistent

1. Met de student-assistent kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan.
2. De werkgever stelt regels vast met betrekking tot reiskosten ende duur en de omvang van het dienstverband van de student-assistent. Op de hiervoor genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.
3. Het dienstverband met de student-assistent eindigt in ieder geval zodra de student zijn status van student verliest.

Artikel 10.3 Uitsluitingen student-assistent

De artikelen 1.5 lid 2, 2.2 lid 5, 3.3, 3.5, 3.12 t/m 3.14, 3.17, 3.20, 6.10 en 8.2 zijn niet van toepassing op de student-assistent.

Artikel 10.4 Salaris student-assistent

1. Het salaris van de student-assistent wordt vastgesteld volgens de desbetreffende schaal van Bijlage A bij deze cao.
2. Het aan een student-assistent toe te kennen salaris wordt bepaald door de fase waarin hij zich binnen de opleiding bevindt of het aantal behaalde studiepunten. Voor de bepaling hiervan kan de werkgever nadere regels stellen.

Paragraaf 3 Algemeen

Artikel 10.7 Lokaal overleg

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

Artikel 10.8 (Nadere) regels

Zolang de werkgever geen (nadere) regels heeft vastgesteld ter uitvoering van het bepaalde in deze cao, blijven op het desbetreffende onderwerp de op het tijdstip van inwerkingtreding van deze cao betrekking hebbende (nadere) regels gelden.

Artikel 10.9 Hardheidsclausule

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

Bijlage A Financiële arbeidsvoorwaarden

1 juli 2017 tot en met 31 december 2019

Paragraaf 1 Salarisontwikkeling

In het kader van de cao Nederlandse Universiteiten 1 juli 2017 tot en met 31 december 2019 is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen:

Op 1 mei 2018 worden de salarissen van universitaire werknemers die een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, structureel met 2,0% verhoogd. Deze loonsverhoging wordt uiterlijk in de maand september 2018 uitbetaald. Op 1 februari 2019 worden de salarissen structureel met 2,6% verhoogd. Daarnaast ontvangen universitaire werknemers², die op 1 mei 2018 een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben uiterlijk in september 2018 een eenmalige uitkering van bruto 0,6% van het jaarsalaris³.

Paragraaf 2 Eindejaarsuitkering

1. Vanaf 2009 bedraagt de eindejaarsuitkering 8,3% van het in het kalenderjaar ontvangen salaris. De bodem van de eindejaarsuitkering bedraagt €2.250,-.
2. Voor werknemers in jeugdsalarisschalen en SOM-leerlingen van de VU bedraagt de bodem van de eindejaarsuitkering 15% van het in het kalenderjaar ontvangen salaris met een maximum van €2.250,-.
3. Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt geen bodem in de eindejaarsuitkering. De werkgever mag deze bodem wel toepassen wanneer dit in het belang van de werknemer met een Wajong-uitkering is.

Paragraaf 3 Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen⁴

In 2020 gelden de volgende bedragen en premies voor het pensioen en sociale verzekeringen:

² Met uitzondering van declaranten en oproepkrachten

³ Het jaarsalaris 2018 (exclusief de verhoging van 2,0%) vermeerderd met eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering

⁴ Deze percentages en bedragen zijn ter informatie opgenomen en maken geen deel uit van de cao-afspraken

Pensioen / verzekering	Franchise	Maximum premieloon	Premiepercentage	
			Werkgever	Werknemer
Pensioen				
Keuzepensioen (OP/NP)	€14.200	n.v.t.	17,43%	7,47%
Overgangspremie VPL	n.v.t.	n.v.t.	2,6%	0%
Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP)	€21.400	n.v.t.	0,35%	0,15%
Werknemersverzekeringen				
Arbeidsongeschiktheid (WAO/WIA), incl. kinderopvang	n.v.t.	€57.232,00 per jaar, €220,12 per dag	6,77%	n.v.t.
Uitvoeringsfonds voor de overheid (UFO)	n.v.t.	€57.232,00 per jaar, €220,12 per dag	0,68%	n.v.t.
Zorgverzekeringswet (Zvw)	n.v.t.	€57.232,00 per jaar, €220,12 per dag	6,70%	n.v.t.

Bronnen:

Premietabel ABP 2020

https://www.abp.nl/images/Premietabel_2020_2.pdf

Nieuwsbrief Loonheffingen 2020

<https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/nieuwsbrief-loonheffingen-2020-lh2091t01fd.pdf>

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2019-62011.html>

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/begrotingen/2019/09/17/xv-sociale-zaken-en-werkgelegenheid-rijksbegroting-2020>

Paragraaf 4 Salaristabellen

Definities

MVU = minimum vakantie-uitkering
H2 = Hoogleraar 2
H1 = Hoogleraar 1
P = Promovendus
SA = Student-assistent
TOIO = Technisch ontwerper in opleiding

Tabel 4.1 Salaristabel per 01-02-2019

trede	SALARISCHALEN PER 01-02-2019																		FUNCTIESCHALEN				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	H2	H1	P	SA	TOIO
0	1.681	1.716	1.750	1.791	1.858	1.992	2.261	2.579	2.835	2.709	3.637	4.406	5.039	5.294	5.740	6.218	6.738	7.401	5.582	6.218	2.325	0	1.913
1	1.750	1.791	1.791	1.825	1.939	2.049	2.325	2.709	2.972	2.835	3.773	4.534	5.170	5.421	5.898	6.385	6.953	7.635	5.740	6.385	2.709	0	
2	1.825	1.858	1.858	1.899	2.049	2.194	2.452	2.835	3.123	2.972	3.895	4.660	5.294	5.582	6.056	6.559	7.175	7.877	5.898	6.559	2.835	2.049	
3	1.858	1.939	1.939	1.992	2.194	2.325	2.579	2.972	3.255	3.123	4.018	4.790	5.421	5.740	6.218	6.738	7.401	8.127	6.056	6.738	2.972	2.194	
4	1.899	1.992	2.049	2.122	2.261	2.390	2.644	3.052	3.389	3.255	4.138	4.911	5.582	5.898	6.385	6.953	7.635	8.389	6.218	6.953		2.390	
5	1.939	2.049	2.122	2.194	2.325	2.452	2.709	3.123	3.514	3.389	4.274	5.039	5.740	6.056	6.559	7.175	7.877	8.652	6.385	7.175			
6	1.992	2.122	2.194	2.261	2.390	2.516	2.770	3.187	3.637	3.514	4.406	5.170	5.898	6.218	6.738	7.401	8.127	8.929	6.559	7.401			
7		2.194	2.261	2.325	2.452	2.579	2.835	3.255	3.773	3.637	4.534	5.294	6.056	6.385	6.953	7.635	8.389	9.215	6.738	7.635			
8			2.325	2.390	2.516	2.644	2.902	3.327	3.895	3.773	4.660	5.421	6.133	6.559	7.175	7.877	8.652	9.508	6.953	7.877			
9			2.390	2.452	2.579	2.709	2.972	3.389		3.895	4.790	5.582		6.738	7.401	8.127	8.929	9.812	7.175	8.127			
10				2.516	2.644	2.770	3.052	3.445		4.018	4.911	5.656							7.401	8.389			
11										4.138	4.978								7.635	8.652			
12										4.274									7.877	8.929			
13																			8.127	9.215			
14																				9.508			
15																				9.812			

Tabel 4.2 Jeugdsalarisschalen en minimumvakantie uitkering per 01-02-2019

Leeftijd	1	2	3	4	5	MVU
15	886	906				82,89
16	886	906	924	942		82,89
17	886	906	924	942	979	82,89
18	1.055	1.080	1.101	1.128	1.168	99,46
19	1.227	1.254	1.279	1.309	1.359	116,04
20	1.397	1.428	1.456	1.490	1.546	132,62
>21						165,77

Tabel 4.3 Loonschalen werknemers met een arbeidsbeperking per maand (100-120% Wet Minimumloon) in het kader van de Participatiewet

Minimumloon per 1 januari 2020

per maand

21 jaar en ouder (100%)	€ 1.653,60
21 jaar en ouder (105%)	€ 1.736,28
21 jaar en ouder (110%)	€ 1.818,96
21 jaar en ouder (115%)	€ 1.901,64
21 jaar en ouder (120%)	€ 1.984,32

Tabel 4.4 Minimumjeugdlonen per 1 juli 2019⁵

Leeftijd		per maand
20 jaar	80%	€ 1.322,90
19 jaar	60%	€ 992,15
18 jaar	50%	€ 826,80
17 jaar	39,5%	€ 653,15
16 jaar	34,5%	€ 570,50
15 jaar	30%	€ 496,10

Bronnen:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragenminimumloon-2020>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/verhoging-minimumjeugdloon>

⁵ De genoemde minimumlonen bewegen mee met het wettelijk minimumloon.

Bijlage B Oude regelingen waaronder oud seniorenbeleid

Paragraaf 1 Oude regelgeving

Artikel B.1 WNU (Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten)

In afwijking van lid 1 van artikel 7.3 van de cao kan de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 7.1, lid 1 van de cao bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid ontstaan vóór 1 januari 2001 aanspraak hebben op een ontslaguitkering overeenkomstig de WNU.

Artikel B.2 Rechtspositie UvA

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

Paragraaf 2 Overgangsregeling toelagen

Artikel B.3 Garantierегeling 2005

1. Met de in dit artikel genoemde oude toelage wordt bedoeld:
 - In de cao-NU 2004-2005: voor de werknemer in dienst van de bijzondere universiteiten de toelage op grond van de artikelen 3.25.4 en 3.27.2.
 - In de cao-NU 2004-2005: voor de werknemer in dienst van de openbare universiteiten de toelage op grond van de artikelen 3.25 en 3.27.Met de in dit artikel genoemde nieuwe toelage wordt bedoeld: de toelage op grond van de artikelen 3.25 en 3.27 van de cao-NU 2006-2007.
2. Met de in dit artikel genoemde periode van 2 jaar wordt bedoeld de periode van 2 jaar voorafgaand aan 1 januari 2006 en zonder een onderbreking van langer dan 2 maanden, anders dan door ziekte.

3. Met het in dit artikel bedoelde jaarinkomen wordt bedoeld het jaarsalaris plus toelagen op grond van art. 3.13, lid 2, en 3.16 op 31 december 2005.
4. Deze garantieregeling geldt voor de werknemer die op 31 december 2005 in dienst was en minimaal gedurende de periode van 2 jaar een toelage heeft ontvangen.
5. Een werknemer voor wie, berekend over de periode van 2 jaar, het verschil op jaarbasis tussen de oude en de nieuwe toelage, uitsluitend als gevolg van de inwerkingtreding van deze cao, minimaal 3 procent bedraagt van het jaarinkomen, heeft ter compensatie recht op een maandelijkse garantietoelage.
6. De hoogte van de garantietoelage is gelijk aan het maandgemiddelde van de ontvangen toelagen over de periode van 2 jaar.
7. De werknemer bedoeld in lid 5 heeft tot 1 april 2006 eenmalig de keuze tussen de nieuwe toelage of de garantietoelage. Deze werknemer behoudt tot 1 april 2006 de oude toelage.
8. Wanneer de werknemer op basis van vrijwilligheid een andere functie aanvaardt, vervalt de garantietoelage.
9. Wanneer de werknemer op eigen verzoek zijn arbeidspatroon wijzigt, wordt de garantietoelage naar evenredigheid van de wijziging van het arbeidspatroon verminderd. Bedraagt de verminderde garantietoelage minder dan 3 procent van het jaarinkomen, dan vervalt de garantietoelage.

Artikel B.4 Overgangsregeling Feestdagenvergoeding 2005

1. De werknemer van een universiteit die een aantoonbaar recht heeft op een vergoeding voor een dienst op een feestdag conform artikel 3.30.1 van de cao Nederlandse Universiteiten 2004-2005, heeft met ingang van 1 januari 2011 tot het einde van zijn dienstverband opnieuw aanspraak op deze vergoeding.
2. De vergoeding bestaat, naast een toelage conform artikel 3.234 lid 2 onder b, per kalenderjaar uit evenzoveel vervangende verlofdagen als er in dat jaar feestdagen, als bedoeld in artikel 4.8 van de cao voorkomen, voor zover althans deze feestdagen niet samenvallen met een zaterdag of zondag.

Artikel B.5 Garantietoelage afbouw arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werknemer voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 8 en waarvan de toelage door de wijziging per 1 januari 2008 van artikel 3.24 tweede lid sub c (aanpassing dagvenster) van de cao Nederlandse Universiteiten 2007-2010 op jaarbasis met ten minste € 300,- bruto blijvend wordt verlaagd, behoudt ook na 1 maart 2010 aanspraak op een blijvende toelage van 100%.
2. Deze garantietoelage wordt toegekend met inachtneming van artikel 3.25 lid 4 van de cao.
3. De werkgever kan er met instemming van de werknemer voor kiezen deze blijvende toelage per 1 januari 2011 af te kopen met een bedrag ter grootte van 50% van oorspronkelijk toelage over de resterende tijd van het dienstverband, over een maximumperiode van 10 jaar.

Artikel B.6 Overgangsregeling valuteringsadv

De werkgever heeft de mogelijkheid ten aanzien van de werknemer of groepen van werknemers die voor 1 september 2003 jaarlijks adv valuteerde(n), lokaal af te spreken dit beleid te continueren. Het in lid 1 genoemde vakantietoelagoed van de werknemer wordt dan verminderd met het aantal gevaluteerde vakantie-uren.

Paragraaf 3 Overgangsregeling Levensloop

Artikel B.7 Overgangsbepaling levensloopregeling

1. Opname van levensloop verlof met toepassing van artikel B.8 en B.9 is alleen mogelijk voor werknemers die op 31 december 2011 een spaartegoed hebben bij een levensloopinstelling.
2. Bij een spaarsaldo op 31 december 2011 van minstens € 3.000 moet het tegoed worden opgenomen voor 1 januari 2022 en mag de werknemer blijven inleggen.

Artikel B.8 Levensloop

1. Een werknemer die gebruik wil maken van zijn levenslooptegoed heeft, voor zover dat in overeenstemming is met de fiscale regelgeving en de levensloopregeling van de instelling, het recht om hiervoor verlof op te nemen.
2. De werkgever stelt in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg een levensloopregeling vast, op basis van de in artikel B.9 opgenomen kaders.

Artikel B.9 Kaders levensloopregeling

1. De levensloopregeling maakt integraal deel uit van het keuzemodel.
2. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg worden afspraken gemaakt over integratie van de meerjaren spaarvariant en de levensloopregeling in de lokale regeling.
3. Een werknemer kan vanaf één jaar na indiensttreding gebruik maken van levensloopverlof. Het verlof moet vier maanden tevoren worden aangevraagd. Bij zorgverlof en ouderschapsverlof kan een kortere termijn worden vastgesteld.
4. Bij opname door de werknemer van levensloopverlof gelden de afspraken over pensioengevendheid van levensloopverlof, zoals geaccordeerd tijdens de Pensioenkamer van 8 maart 2006. Daarnaast is voor de sector universiteiten het volgende nader overeengekomen:
 - bestaande afspraken over pensioenopbouw en sociale zekerheid bij sabbatical leave, ouderschapsverlof en zorgverlof blijven in stand,
 - bij levensloopverlof voor andere dan de hiervoor genoemde doelen geldt met ingang van 1 januari 2006 (of vanaf datum indiensttreding daarna) éénmaal per acht kalenderjaren, gedurende een periode van maximaal negen maanden, de reguliere verdeling tussen werkgever en werknemer bij de afdracht van de pensioenpremies.
5. Het meenemen van levensloopsaldo bij verandering van werkgever zal worden geregeld.
6. De wettelijk vastgelegde regelingen m.b.t. de sociale zekerheid zullen worden gevolgd. Ziekte tijdens het levensloopverlof heeft geen opschortende werking voor het verlof.
7. Wanneer het levensloopverlof een periode van drie maanden overschrijdt, wordt de periodiekdatum van de werknemer opgeschoven met het aantal volledige maanden dat het verlof langer duurt dan drie maanden.
8. Tijdens het levensloopverlof vindt geen opbouw van vakantie, zoals bedoeld in artikel 4.7, plaats.
9. De werknemer keert na afloop van levensloopverlof in principe terug in de oude functie.
10. Wanneer er tijdens het levensloopverlof van de werknemer een reorganisatie plaats vindt waarbij de (voormalige) werkplek van de werknemer betrokken is, wordt de werknemer op gelijke wijze behandeld als de andere bij de reorganisatie betrokken werknemers.

Artikel B.10 Levensloopregeling en keuzemodel

1. Bij de inzet van de eindejaarsuitkering als doel in het keuzemodel kan de werknemer waarop de overgangsregeling van toepassing is, extra storten op een levenslooprekening, te maximeren op een bedrag overeenkomend met 38 vakantie-uren per boekjaar ervoor kiezen om maandelijks één twaalfde deel van zijn eindejaarsuitkering te storten op zijn levenslooprekening
2. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden verruiming van de mogelijkheden voor storting op een levenslooprekening.
3. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg worden afspraken gemaakt over de samenloop van het meerjaren spaarmodel en de levensloopregeling van de instelling, en kunnen nadere afspraken gemaakt worden over criteria voor de toepassing van deze modaliteit en voor de bandbreedten die voor eventuele toe te kennen premies in tijd en/of geld worden gehanteerd.

Paragraaf 4 Overgangsregeling seniorenregeling 2006

Artikel B.11 Overgangsrecht deelname seniorenregeling 2006

1. De werknemer die op 31 december 2012 gebruik maakt van de Seniorenregeling 2006, kan dit blijven doen tot de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. De werknemer die op 31 december 2012 een dienstverband heeft bij de universiteit en die op 1 januari 2013 58 jaar of ouder is, kan tot uiterlijk 1 juli 2013 deelnemen aan de Seniorenregeling 2006 als hij dit voor 1 juli 2013 schriftelijk heeft vastgelegd.
3. De feitelijke deelname aan de Seniorenregeling 2006 mag ook later starten dan 1 januari 2014, doch uitsluitend wanneer het moment van de feitelijke start schriftelijk met de werkgever wordt vastgelegd voor 1 juli 2013. Als deelname op het vastgelegde tijdstip door onvoorziene gewijzigde omstandigheden niet meer redelijk of billijk blijkt, vervalt de verplichting om op dat moment de deelname te starten en spreken werknemer en werkgever een nieuwe startdatum af.
4. Werknemers die niet onder lid 1 of lid 2 vallen, kunnen niet deelnemen aan de Seniorenregeling 2006.

Artikel B.12 Seniorenregeling 2006

1. Vanaf het bereiken van de 59-jarige leeftijd heeft een voltijds werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uren gewerkt worden en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien de werknemer gedurende de voor hem vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op eventuele leeftijdsuren. Zijn aanspraak op vakantie-uren bedraagt 144 vrij opneembare vakantie-uren. Deze werknemer heeft het recht om 16 vakantie-uren terug te kopen door deelname aan het keuzemodel. Artikel 5.9 lid 3 is hierbij niet van toepassing.
2. De werknemer die gebruikelijk werkt op een collectief aangewezen dag heeft recht op verlof op deze dag, aanvullend op het in het eerste lid genoemde aantal van vrij opneembare vakantie-uren.
3. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.4 lid 5 voor de toepassing van de seniorenregeling. Zodra de regeling leidt tot een feitelijke beschikbaarheid van minder dan 3 dagen per week kan de werkgever, als het belang van de functievervulling daarmee wordt gediend, in overleg met de werknemer de compensatie in vrije tijd vastleggen op jaarbasis in plaats van op weekbasis.

4. Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend.
5. In verband met lid 1 worden tussen werkgever en werknemer tijdig afspraken gemaakt over evenredige taakvermindering. Deze afspraken worden jaarlijks herbevestigd. Het doel van deze afspraken is dat de inzet van de oudere werknemer zich concentreert op de taken waarin hij het best presteert, respectievelijk waarvoor hij het meeste interesse heeft, dan wel de taken waarbij hij de meeste waarde voor de instelling heeft.

Bijlage C Overlegprotocol

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel C.1

Het overlegprotocol is een regeling waarin partijen gelet op artikel 4.5 lid 5 van de Wet op het hoger onderwijs nadere afspraken hebben gemaakt over het niveau waarop overleg wordt gevoerd, de wijze van overleg en de inhoud van het overleg.

Artikel C.2

Partijen komen overeen open en reëel overleg te voeren op het niveau van de gezamenlijke universiteiten (bedrijfstak) en op het niveau van de universiteit. De cao en dit overlegprotocol strekken partijen tot wet.

Artikel C.3

Partijen streven er naar het overleg over een bepaalde aangelegenheid te voeren op één niveau, dat wil zeggen of op bedrijfstakniveau of op instellingsniveau. Bovendien streven partijen er naar dat op instellingsniveau duidelijk is op welke tafel het overleg wordt gevoerd. Indien een regeling op het gebied van arbeidsvoorwaarden of rechtspositie nadere invulling op instellingsniveau vereist of kan krijgen, wordt in het overleg op bedrijfstakniveau tevens uitdrukkelijk bepaald hoe de nadere invulling tot stand dient te komen, en of het overleg op instellingsniveau plaatsvindt in het lokaal overleg of in het bevoegde medezeggenschapsorgaan. Daarbij wordt uitdrukkelijk rekening gehouden met de op wetgeving gebaseerde overlegrechten. Als op het niveau van de bedrijfstak (nog) niet is aangegeven op welke tafel op instellingsniveau overleg wordt gevoerd blijven bestaande afspraken op instellingsniveau gehandhaafd.

Paragraaf 2 Overleg op bedrijfstakniveau

Artikel C.4

Partijen voeren overleg over aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de werknemers, voor zover dat overleg niet is voorbehouden aan de Raad voor het Overheidspersoneel. De werkgeversorganisatie informeert de werknemersorganisaties regelmatig over ontwikkelingen van algemeen belang.

Artikel C.5

Partijen voeren in het bijzonder overleg over de regelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers, waaronder begrepen regelingen ter zake van: beloning; functieordering; arbeidsduur; vakantie en verlof en de sociale zekerheid. Op het overleg tussen partijen is het overeenstemmingsvereiste van toepassing. Aan het overeenstemmingsvereiste is voldaan als de partij aan werkgeverszijde en tenminste twee werknemersorganisaties overeenstemming hebben over een voorstel.

Artikel C.6

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

Paragraaf 3 Overleg op instellingsniveau

Artikel C.7

Het overleg op instellingsniveau (het '*lokaal overleg*') wordt gevoerd door de werkgever en de werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao. Iedere werknemersorganisatie, partij bij de cao Nederlandse Universiteiten, kan twee leden en twee plaatsvervangende leden van het lokaal overleg aanwijzen.

Artikel C.8

Over aangelegenheden van belang voor de specifieke rechtspositie van werknemers wordt door de werkgever niet beslist dan nadat daarover met de werknemersorganisaties overleg is gevoerd. Overleg in het lokaal overleg is in ieder geval verplicht bij instellingsspecifieke regelingen op het gebied van benoeming en ontslag van personeel. Een voorstel tot invoering of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele werknemers wordt slechts ten uitvoer gebracht indien daarover overeenstemming bestaat in het lokaal overleg.

Artikel C.9

Onverminderd het bepaalde in het hoofdstuk over reorganisaties informeert de werkgever het lokaal overleg tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen en in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid binnen de universiteit onder meer ten aanzien van groepen met achterstand tot de arbeidsmarkt.

In ieder geval zullen aan de orde komen:

- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
- de kwaliteit van de gevoerde Resultaat & Ontwikkelgesprekken, ook wel jaargesprekken genoemd.

Artikel C.10

Partijen achten het van belang dat in de uitwerking van arbeidsvoorwaardenbeleid optimaal rekening gehouden wordt met relevante lokale omstandigheden. Mede om dit mogelijk te maken spreken zij af dat in het lokale overleg van cao-partijen bepaald zal worden, of en in welke mate bestaande regelingen aangepast zullen worden of dat er nieuwe afspraken gemaakt gaan worden over onderwerpen als de volgende:

- beleid gericht op beheersing van werkdruk;
- gebruik van de seniorenregelingen waaronder instellingsspecifiek ouderenbeleid in aanvulling op algemeen seniorenbeleid;

- telewerken: afspraken over functiecategorieën, voorwaarden en faciliteiten;
- ouderschapsverlof met aandacht voor mogelijke flexibilisering in de opname;
- de combinatie van arbeid en zorg, waaronder kinderopvang en mogelijke verruiming van adoptieverlof, betaling tijdens zorgverlof en de problematiek van pensioen- en sociale zekerheidspremies tijdens onbetaald zorgverlof;
- bevorderen aantal vrouwen in hogere functies;
- reiskosten woon/werk verkeer;
- werknemersspaarregelingen;
- faciliteiten lokaal overleg.

Paragraaf 4 Geschillenregeling instellingsniveau

Artikel C.11

Een geschil op instellingsniveau tussen een of meer werknemersorganisaties en de werkgever, kan door de werkgever en of de werknemersorganisatie(s) worden voorgelegd aan cao-partijen op bedrijfstakniveau.

Paragraaf 5 Experimenteerbepaling overleg op instellingsniveau

Artikel C.12

Een instelling kan, met instemming van de ondernemingsraad (OR), respectievelijk de Universiteitsraad (UR), het lokaal overleg (LO) en het College van Bestuur (CvB), ervoor kiezen de ondernemingsraad respectievelijk de personeelsgeleding van de Universiteitsraad te integreren met het lokaal overleg en aan deze gezamenlijke vergadering alle bevoegdheden te geven ten aanzien van personele regelingen, met uitzondering van het Sociaal Plan. Een instelling die hiervoor kiest, meldt dit in een gezamenlijk bericht van het bestuur, LO en OR/UR aan cao-partijen. Cao-partijen stemmen in met dit verzoek voor een periode van maximaal 4 jaar, tenzij zwaarwegende bezwaren uitvoering van het experiment in de weg staan.

Artikel C.13

1. Een instelling kan, met instemming van de ondernemingsraad (OR), respectievelijk de Universiteitsraad, het lokaal overleg (LO) en het College van Bestuur (CvB) ervoor kiezen analoog aan artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden alle bevoegdheden aan de OR/UR te geven ten aanzien van personele regelingen, met uitzondering van het Sociaal Plan. Een instelling die hiervoor kiest, dient een gezamenlijk verzoek van het bestuur, LO en OR/UR in bij cao-partijen. In dit verzoek wordt tevens aangegeven bij welk orgaan de bevoegdheid over de arbeidsvoorwaardengelden (artikel E.11) wordt belegd. Cao-partijen stemmen in met dit verzoek voor een periode van maximaal 4 jaar, tenzij zwaarwegende bezwaren uitvoering van het experiment in de weg staan.
2. Na instemming met het verzoek door cao-partijen dient in de volgende cao artikelen steeds 'ondernemingsraad' (OR) respectievelijk de 'personeelsgeleding van de Universiteitsraad' (UR) te worden gelezen in plaats van het 'lokaal overleg':
 - Hoofdstuk 1: artikel 1.4, 1.12 en 1.14
 - Hoofdstuk 3: artikel 3.8, 3.18, 3.19, 3.20, 3.21, 3.23, 3.24 en 3.27
 - Hoofdstuk 4: artikel 4.2, 4.7, 4.8, 4.10 en 4.24
 - Hoofdstuk 5: artikel 5.3, 5.4 en 5.6
 - Hoofdstuk 6: artikel 6.3 en 6.6

Hoofdstuk 10: artikel 10.7

Bijlagen: C8

3. In de volgende artikelen blijft het lokaal overleg de bevoegdheid behouden:

Hoofdstuk 8: artikel 8.4

Hoofdstuk 9: artikel 9.2, 9.3, 9.8 en 9.10

Bijlagen: C3, C7, C9, C10, D1 en H2

Bijlage D Faciliteiten voor werknemersorganisaties

Definities:

De SSCC: de stichting samenwerkende centrales in het COPWO

COPWO: centraal overlegorgaan personeelsaangelegenheden
wetenschappelijk onderwijs

Artikel D.1 Lokaal overleg

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 D.2 OCW middelen

1. Partijen komen overeen een regeling te treffen over de middelen voor faciliteiten voor werknemersorganisaties op bedrijfstakniveau.
2. Deze regeling houdt het volgende in:
De OCW middelen voor werknemersorganisaties blijven nadat zij zijn toegevoegd aan de lumpsum van de instellingen beschikbaar voor de werknemersorganisaties en worden aan het eind van elk kwartaal via de SSCC verdeeld. Het te decentraliseren bedrag wordt gedeeld door het werknemersaantal van de universiteiten per 1 januari 2005 en dit bedrag wordt in de cao opgenomen als basis voor de jaarlijkse bijdrage per werknemer. Indexatie geschiedt jaarlijks op 1 januari conform de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS van het voorgaande jaar.
Voor de volgers van de cao Nederlandse Universiteiten geldt dezelfde jaarlijkse bijdrage per werknemer, tenzij partijen bij de cao andere afspraken maken.
3. Jaarlijks overlegt de SSCC een accountantsverklaring aan de universiteiten.
4. Indien komende jaren sprake is van een collectieve overgang van werknemers van de Universiteit Maastricht naar Universitaire Medisch Centra zal de VSNU er mede voor zorg dragen dat de werknemersorganisaties (via de SSCC) financieel geen nadeel ondervinden van deze overgang.
5. Deze regeling is ingegaan op 1 januari 2006.

Artikel D.3 Uitgangspunten lokaal overleg

1. Uitgangspunt is dat de leden van het lokaal overleg werkzaam zijn bij de betrokken instelling. Zij kunnen ondersteund en eventueel tijdelijk vervangen worden door bezoldigd werknemers van de vakbonden.
2. Op instellingsniveau is sprake van reële compensatie van de individuele deelnemer. Hierover moet lokaal overeenstemming worden bereikt.
3. Deelnemers ondervinden geen nadelige effecten door deze activiteiten in hun werk, loopbaanmogelijkheden en toekomstperspectief.
4. In het lokaal overleg wordt het aantal deelnemers toegelaten zoals in het overlegprotocol van de cao is bepaald.
5. Werkgevers verlenen op instellingsniveau faciliteiten die de vakbonden redelijkerwijze nodig hebben voor het verrichten van hun activiteiten. Hieronder wordt onder meer verstaan dat:
 - vakbonden onder werktijd bijeenkomsten die verband houden met hun activiteiten kunnen organiseren en leden deze kunnen bezoeken; ruimtes worden kosteloos ter beschikking gesteld;

- kaderleden, waaronder begrepen de vakbondsfunctionarissen en de vakbondsconsulenten, in de gelegenheid worden gesteld met hun collega's –leden en potentiële leden- contact te onderhouden; en
- nieuwe werknemers bij hun introductie de door het lokaal overleg vastgestelde informatie over de betrokken vakbonden ontvangen.

Bijlage E Studies en overige afspraken

Paragraaf 1 Studies

E.1 Evaluatie regeling vitaliteitspact

Cao-partijen evalueren de regeling vitaliteitspact tussentijds voor het einde van de looptijd van deze cao op in ieder geval budgetneutraliteit, en effecten op de in- en doorstroom en op de werkdruk. Voor 1 juli 2020 volgt een definitieve evaluatie.

E.2 Vereenvoudiging cao-regels reorganisatie

Partijen constateren dat regelmatig discussies worden gevoerd tussen werkgever en medezeggenschap over de definitie van het begrip “reorganisatie” en “ingrijpende rechtspositionele gevolgen”. Daarom zal worden bestudeerd of vereenvoudiging van de regelgeving voor reorganisaties, rekening houdend met de jurisprudentie inzake de WOR, gerealiseerd kan worden.

Cao-partijen continueren de paritaire werkgroep om te adviseren over de aanbeveling om tot een meer eenduidige definitie en toepassing van de begrippen reorganisatie en organisatiewijziging te komen.

E.3 Studie naar internationalisering

Partijen doen samen onderzoek naar een internationale paragraaf in de cao, inclusief de mogelijkheden van een Europees pensioen voor onderzoekers.

E.4 UFO-evaluatie

Veel van de functies bij de universiteiten zijn in de jaren na de introductie van het Universitair Functie Ordeningssysteem (UFO) inhoudelijk gewijzigd en/of wijzigen voortdurend. Dit heeft onder meer te maken met externe factoren zoals de digitalisering en de introductie van andere manieren van werken en omgaan met verantwoordelijkheden. Cao-partijen houden het UFO-systeem actueel door periodiek updates door te voeren. Om te borgen dat het UFO-systeem goed blijft aansluiten bij de veelheid aan wijzigingen in de organisatie, spreken cao-partijen af om gedurende de looptijd van deze cao een inhoudelijke evaluatie van het UFO Systeem te laten uitvoeren, waarbij het gebruik van combinatie-functieprofielen wordt meegenomen.

E.5 Sectorale ontslagcommissie

Partijen spreken af de ervaringen die het Hoger beroepsonderwijs (HBO) opdoet met een sectorale ontslagcommissie nauw te volgen. Op basis daarvan wordt bij een volgende cao bekeken in hoeverre een sectorale ontslagcommissie voor onze sector voordelen biedt.

E.6 Studie ombudsman

In aansluiting op de studieafpraak vertrouwenspersoon / ombudsman uit de cao-NU 2016-2017 besluiten cao-partijen om een pilot ombudsman bij minimaal drie universiteiten te volgen en de resultaten van deze pilots eind 2019 te evalueren. Aan de hand van de evaluatie besluiten cao-partijen of het wenselijk is om in de cao een ombudsman voor het personeel op te nemen.

E.7 Intensivering Systematisch Personeelsbeleid

Kwaliteiten ontwikkelen en benutten is één van de pijlers onder het HR-beleid van de Nederlandse universiteiten. Om dit goed en in samenhang te kunnen doen, hebben partijen afgesproken dat er geïnvesteerd wordt in intensivering van het Systematisch Personeelsbeleid (de ISP aanpak). Bij een aantal universiteiten worden ISP pilots uitgevoerd om te bezien of ISP bij alle universiteiten wordt ingevoerd.

E.8 Loopbaanperspectieven postdocs

Partijen spreken af onderzoek te doen naar verbetering van de aansluiting tussen een postdoc periode en de externe arbeidsmarkt. Vragen die hierbij aan de orde komen zijn onder meer: welke transferable skills zijn belangrijk, hoe bieden we die ontwikkelmogelijkheden, en hoe creëren we tijdige doorstroming zodat de aansluiting met de arbeidsmarkt optimaal is.

E.9 Geclausuleerd vast dienstverband bij verwerving van een onderzoeksbeurs

Partijen doen onderzoek naar de ervaringen met en verdere mogelijkheden tot het omzetten van tijdelijke dienstverbanden van wetenschappelijk personeel naar (geclausuleerde) vaste dienstverbanden bij verwerving van een onderzoeksbeurs van NWO of een andere wetenschapsfinancier.

Paragraaf 2 Overige afspraken

E.10 WGA Premieverdeling en premieheffing

Partijen hebben afgesproken dat de werkgevers geen gebruik zullen maken van de in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen geboden mogelijkheid maximaal de helft van de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op de werknemer.

Indien de werkgever eigenrisicodragend voor de WGA is, zal hij geen gebruik maken van de in genoemde wet geboden mogelijkheid ten hoogste de helft van de verzekeringspremie te verhalen op het loon van de werknemer.

E.11 Decentrale arbeidsvoorwaardengelden

Cao partijen verplichten zich om op instellingsniveau in het lokaal overleg een besteding van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden overeen te komen voor een duur van vijf jaar. Na ommekomst van deze periode van vijf jaar wordt in het lokaal overleg bezien of deze bestedingen aanpassingen behoeven voor minimaal een zelfde termijn.

E.12 A&O fondsen

1. Partijen komen overeen dat indien de minister van OCW de middelen voor de A&O fondsen decentraliseert, deze ter beschikking komen van een paritair bestuurd sectorfonds.
2. De aan het A&O fonds SoFoKleS toegekende arbeidsmarktmiddelen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd conform de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS van het voorgaande kalenderjaar.

E.13 Collectieve verzekering bij niet voldoende benutten van restverdiencapaciteit

Iedere werkgever biedt zijn werknemers een collectief contract aan voor een individueel af te sluiten verzekering die een aanvulling biedt op het AAOP (ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen). De premie van deze verzekering komt voor rekening van de werknemer. Lokale afspraken over premiebetaling die gemaakt zijn voor 1 december 2007 blijven in stand.

E.14 Universitair systeem van Functie-ordenen

Als in een nieuwe versie van het UFO-indelingsinstrument een beter passend UFO-profiel is opgenomen voor een eerder ingedeelde functie, dan kan de functie opnieuw worden ingedeeld. Dit wordt aangemerkt als onderhoud van de functie-indeling. De nieuwe indeling geldt vanaf die datum inclusief eventuele salarisconsequenties die hieruit voortvloeien. Overige afspraken zoals gemaakt bij de invoering van het UFO-systeem zijn van toepassing.

E.15 Het beperken van flexibele constructies

Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

E.16 Verbeteren van het arbeidsmarktperspectief onderzoekers, promovendi en docenten

- a. Partijen hebben afgesproken om het arbeidsmarktperspectief van onderzoekers met een tijdelijk dienstverband te verbeteren. Afgesproken is dat binnen de aanstellingsomvang tijd en scholing wordt geboden voor het schrijven van subsidieaanvragen. Ook krijgen onderzoekers binnen hun aanstellingsomvang voldoende ruimte om de vereiste kwalificaties voor onderwijs te kunnen verwerven, als zij naar het oordeel van de werkgever geschikt zijn voor een loopbaan als universitair docent, universitair hoofddocent of hoogleraar en deze positie ook ambiëren.
- b. Partijen hebben afgesproken om het arbeidsmarktperspectief voor promovendi te verbeteren. Promovendi krijgen de tijd om binnen hun dienstverband de vereiste kwalificaties voor een verdere carrière in de wetenschap te behalen, dan wel voor loopbaanoriëntatie en het behalen van kwalificaties die leiden tot een breder arbeidsmarktperspectief. Daarnaast krijgen zij scholing op het gebied van het schrijven van onderzoeksaanvragen. Universiteiten zetten zich actief in om promovendi van werk naar werk te begeleiden.
- c. Ervaringsmogelijkheden studenten en beginnend docenten: partijen willen afgestudeerde studenten die een carrière in de wetenschap ambiëren de kans geven om ervaring in de sector op te doen. Een eerste stap daarin kan het docentschap zijn. Beginnend docenten krijgen begeleiding en worden in staat gesteld zich op didactisch vlak te ontwikkelen, bijvoorbeeld via deelname aan het Basiskwalificatie Onderwijs (BKO)-traject.

E.17 Aanpak werkdruk en duurzame inzetbaarheid

Partijen constateren dat de ervaring van medewerkers is dat de werk- en prestatiedruk de afgelopen jaren is toegenomen. Zoals vastgelegd in artikel C.10 van de cao is het bij de uitwerking van interventies gericht op werk- en prestatiedruk van belang dat hierbij optimaal rekening wordt gehouden met relevante lokale omstandigheden.

Alle universiteiten hebben inmiddels een plan van aanpak werkdruk opgesteld. Deze plannen houden rekening met de lokale omstandigheden op de universiteit en laten ruimte voor een uitwerking die past bij de behoeften en omstandigheden binnen diensten en faculteiten.

Gedurende de looptijd van deze cao werken universiteiten aan de uitvoering en implementatie van de opgestelde werkplannen, waarbij tevens aandacht voor duurzame inzetbaarheid is. Daarnaast bevelen partijen aan gebruik te maken van het instrument strategische personeelsplanning zodat er blijvend aandacht is voor de kwalitatieve ontwikkeling van medewerkers en de kwantitatieve bezetting.

E.18 Aanpassing van lokale regelgeving bij instellingen

Partijen kunnen bij cao-afspraken die aanpassing van de lokale regelgeving bij instellingen vereisen, de termijn vaststellen waarbinnen die regelgeving aan de cao-afpraak aangepast dient te zijn.

E.19 WGA-reparatie

Partijen spreken af de wijziging van de loongerelateerde Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschiktuitering (WGA) met ingang van 1 juli 2017 te repareren, op kosten van de werkgever. Zie verder artikel 7.2, vijfde en zesde lid, van deze cao

E.20 Pensioen inkomensgroep boven de €100.000

In de Pensioenkamer is gesproken over de voorziening voor de inkomensgroep boven de €100.000 en de daarbij behorende premievrijval. Daar is besloten aan de sectoren zelf over te laten of hiervoor een voorziening wordt getroffen. Cao-partijen treden hierover op een nader te bepalen tijdstip in overleg.

E.21 Werknemers met een arbeidsbeperking

- a. Partijen zijn overeengekomen dat universiteiten volop uitvoering geven aan de in het kader van de Participatiewet binnen het Verbond Sectorwerkgevers Overheid overeengekomen afspraken over het aantal te creëren arbeidsplaatsen per jaar. Conform de Participatiewet komen deze afspraken bovenop de huidige inspanningen.
- b. Om te faciliteren dat universiteiten in staat zijn arbeidsplaatsen te creëren voor werkzoekenden met een beperking zijn in Bijlage A passende loonschalen opgenomen tussen 100 en 120% van de Wet op het Minimumloon.
- c. Partijen hebben besloten samen het initiatief te nemen om te onderzoeken of samen met de onderzoeksinstellingen en de universitair medische centra werkgelegenheid in de sociale werkvoorziening overeind kan worden gehouden en om gezamenlijke structurele arbeidsplaatsen te creëren bij de verschillende daarvoor in aanmerking komende organisaties.
- d. Conform de aanbevelingen in het eindrapport dat de UWV en de Universiteit Maastricht hierover hebben uitgebracht, wordt uiterlijk 1 januari 2015 een begin gemaakt met het creëren van structurele arbeidsplaatsen voor Wajongers, ook als deze niet onder de definitie van de Participatiewet vallen.
- e. Partijen spreken af dat ze zich blijven inzetten voor de realisatie van de banenafpraak. Dit krijgt onder meer vorm door blijvende ondersteuning van het

huidige Praktijknetwerk Participatiebanen in SoFoKleS-verband. Werkgevers informeren werknemersorganisaties over de stand van zaken en bespreken in het lokaal overleg hoe eventuele belemmeringen kunnen worden weggenomen.

E.22 Besteding vrije ruimte in de werkkostenregeling

De werkgever zal de besteding van de vrije ruimte in de werkkostenregeling zoveel mogelijk evenredig onder haar werknemers doen plaatsvinden.

E.23 Tijdelijke overgangsregeling onvoorzien pensioengat

Partijen hebben afgesproken om een overgangsregeling te treffen voor een specifieke groep werknemers die wordt geconfronteerd met een onvoorzien pensioengat. Deze afspraak is uitgewerkt in artikel 17 van de BWNU en luidt:

1. De betrokkene geboren voor 1 januari 1955 die voor 1 januari 2014 recht heeft gekregen op een BWNU-toekenning tot in ieder geval de maand waarin de 65-jarige leeftijd bereikt wordt en waarvan het recht na de 65-jarige leeftijd eindigt zonder aansluitend recht op AOW, heeft aanspraak op een tegemoetkoming ter hoogte van het bedrag waar een alleenstaande AOW'er recht op heeft. De tegemoetkoming eindigt met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. De tegemoetkoming wordt verminderd met eventuele inkomsten uit arbeid conform de regels uit de Werkloosheidswet en het Inkomstenbesluit Werkloosheidswet.

E.24 Sectorale geschillenregeling

In de cao wordt een sectorale geschillenregeling opgenomen met paritair samengestelde lokale adviserende geschillencommissies per instelling. De lokale geschillencommissie, die bestaat uit deskundigen, adviseert het college over een te nemen definitieve beslissing.

De partijen in het lokaal overleg kunnen de hierbij horende lokale procedure ter uitvoering van de sectorale geschillencommissie verder vorm geven. Lokale bezwarenregelingen komen te vervallen. Indien er op een universiteit al een procedure is, wordt in het lokaal overleg vastgesteld of en zo ja welke aanpassingen nodig zijn.

CAO partijen stellen uiterlijk 1 april 2020 een sectorale geschillenregeling vast, waarin is opgenomen:

- De werknemer of leidinggevende kan vanaf 1 januari 2020 een geschil voorleggen over een beslissing van de werkgever.
- Een geschil kan pas worden voorgelegd nadat de werknemer aantoonbaar over dit onderwerp met de direct leidinggevende heeft overlegd en zij niet tot overeenstemming zijn gekomen.
- Een geschil kan worden voorgelegd ten aanzien van een van de volgende limitatief opgesomde onderwerpen:
 - a. Personeelsbeoordeling;
 - b. wijziging van functie zonder voorafgaande overeenkomst hierover met werknemer;
 - c. weigering van een bevordering naar de functionele schaal;
 - d. toekenning, afwijzing, intrekking of terugbetaling studiefaciliteiten;
 - e. weigering toestemming tot het verrichten van nevenwerkzaamheden;
 - g. naleving van salarisafspraken en de uitvoering van het keuzemodel;
 - h. naleving van de verlofaanspraken.

De werkgever stelt de lokale procedure bij de sectorale geschillenregeling uiterlijk 1 mei 2020 vast in het lokaal overleg.

Uiterlijk het tweede kwartaal van 2021 wordt de werking van de geschillenregeling door cao-partijen geëvalueerd.

Bijlage F Schematisch overzicht werkweek vitaliteitspact

De omvang van de nieuwe werkweek en het jaarlijkse vakantietoed in het Vitaliteitspact wordt bepaald aan de hand van de formule van artikel 6.13 lid 3c (en van lid 4c):

- De werknemer doet afstand van alle bovenwettelijke vakantie-uren en behoudt een aanspraak van 4 maal het resterend aantal arbeidsuren per week.
- Dit wordt vermeerderd met 1,6 (1,2) vakantie-uren per week omdat de nieuwe werkweek 4 (3) werkdagen van 8 uur omvat. Daarmee bedraagt de aanspraak op vakantie-uren totaal 199 (149) vakantie-uren.
- Hierop worden de conform artikel 4.7 lid 5 vastgestelde collectieve sluitingsdagen die samenvallen met het werkurenrooster op dit vakantietoed, in mindering gebracht.

In schema gezet betekent bovenstaande:

Variant A: 40% buitengewoon verlof

Omvang huidig dienstverband	Deeltijdfactor nieuwe werkweek (arbeidsduur)	Omvang nieuwe werkweek	Jaarlijks vakantietoed
1 Fte	0,6 Fte (22,8 uren)	24 uur	149 uur
0,9 Fte	0,54 Fte (20,52 uren)	21,6 uur	134 uur
0,8 Fte	0,48 Fte (18,24 uren)	19,2 uur	119 uur
0,7 Fte	0,42 Fte (15,96 uren)	16,8 uur	105 uur

Deelname aan variant A bij een omvang kleiner dan 0,66 fte niet mogelijk

Variant B: 20 % buitengewoon verlof

Omvang huidig dienstverband	Deeltijdfactor nieuwe werkweek (arbeidsduur)	Omvang nieuwe werkweek	Jaarlijks vakantietoed
1 Fte	0,80 Fte (30,4 uren)	32 uur	199 uur
0,9 Fte	0,72 Fte (27,36 uren)	28,8 uur	179 uur
0,8 Fte	0,64 Fte (24,32 uren)	25,6 uur	159 uur
0,7 Fte	0,56 Fte (21,28 uren)	22,4 uur	139 uur
0,6 Fte	0,48 Fte (18,24 uren)	19,2 uren	119 uur
0,5 Fte	0,40 Fte (15,2 uren)	16 uren	100 uur

Deelname aan variant B bij een omvang kleiner dan 0,5 fte niet mogelijk

Bijlage G Mogelijke uitwerking flexibele werkduur

Omvang van de het dienstverband in Fte (gemiddeld aantal uren per week)	Keuzemogelijkheden omvang flexibele werkduur	Jaarlijkse gevolgen in compensatie-uren
1 Fte (gem. werkweek 38,0)	40 uren	plus 96 uren
	38 uren	0
	36 uren	minus 96 uren
0,9 Fte (gem.werkweek 34,2)	36 uren	plus 86,4 uren
	34 uren	minus 9,6 uren
	32 uren	minus 105,6 uren
0,8 Fte (gem.werkweek 30,4)	32 uren	plus 76,8 uren
	30 uren	minus 19,2 uren
	28 uren	minus 115,2 uren
0,7 Fte (gem.werkweek 26,6)	28 uren	plus 67,2 uren
	26 uren	minus 28,8 uren
	24 uren	minus 124,8 uren
0,6 Fte (gem.werkweek 22,8)	24 uren	plus 57,6 uren
	22 uren	minus 38,4 uren
	20 uren	minus 134,4 uren

NB: zie voor de opbouw van vakantie bij langdurige ziekte artikel 4.7 lid 8.

Bijlage H Geschillenregeling

Paragraaf 1 Collectieve geschillen

Artikel H.1 Behandeling van geschillen

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

Artikel H.2 Geschillen bij instellingen

1. Als er sprake is van een geschil over aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers in dienst van een instelling, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid in een instelling zal worden gevoerd, kan het geschil aan cao-partijen worden voorgelegd door een of meerdere deelnemers in het lokaal overleg.
2. Uitgezonderd worden de aangelegenheden die conform de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden of bepalingen van de vigerende wet op het hoger onderwijs vallen onder de bevoegdheid van de ondernemingsraad respectievelijk een medezeggenschapsorgaan in de zin van de vigerende wet op het hoger onderwijs.
3. Geschillen zullen pas worden voorgelegd aan cao-partijen, nadat in lokaal overleg is vastgesteld dat pogingen om tot een minnelijke schikking te komen niet tot resultaat hebben geleid.
4. Partijen verplichten zich binnen een maand nadat door een of meerdere deelnemers aan het lokaal overleg een geschil bij hen is aangemeld nader overleg te voeren. In dit overleg zullen zij de inhoud en de vorm van het lokaal overleg toetsen aan datgene wat is overeengekomen tussen partijen. Bovendien zullen zij in hun overleg nagaan of een minnelijke schikking mogelijk is.
5. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil op de voorgeschreven wijze is aangebracht bij partijen blijkt dat een oplossing buiten de mogelijkheden van partijen

- ligt, kan het geschil aanhangig gemaakt worden bij de geschillencommissie. Bij unaniem besluit kan daartoe ook eerder worden besloten.
- Partijen zullen bij het aanhangig maken van een geschil handelen overeenkomstig het in artikel H.1 lid 6 en 7 paragraaf 1 Bijlage H gestelde.

Artikel H.3 Geschillencommissie

- De geschillencommissie, als bedoeld in artikel H.1 lid 1 wordt door partijen ingeschakeld op het moment dat een geschil zich voordoet.
- De commissie wordt paritair samengesteld en bestaat uit een onafhankelijk voorzitter die niet aan een universiteit is verbonden, vier leden en vier plaatsvervangend leden.
- De commissie wordt ingesteld voor onbepaalde tijd en heeft een vaste samenstelling. Een meerderheid van de leden van de commissie is niet verbonden aan enige universiteit. De geschillencommissie doet uitspraak binnen een redelijke termijn nadat het geschil aanhangig is gemaakt.
- De leden van de commissie worden benoemd en ontslagen door het Overleg Werknemers- en werkgeversorganisaties cao-NU. Leden van de commissie worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar met de mogelijkheid die periode eenmalig te verlengen.
- De commissie legt haar werkwijze in een eigen reglement vast.

Het geschillenreglement is te vinden op www.vsnu.nl.

Paragraaf 2 Individuele geschillen

Artikel H.4 Individuele geschillen

Voor individuele geschillen, zijnde geschillen tussen een werkgever en werknemer over de uitleg, toepassing of naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst, worden in deze geschillenregeling geen aparte voorzieningen getroffen. Hiervoor gelden de bestaande wettelijke voorzieningen.

Bijlage I

Cao-volgers

1. Deze cao is van toepassing op werknemers en instellingen waarbij een convenant is gesloten tussen de instelling en de werknemersorganisaties, tenzij het convenant tussentijds wordt opgezegd.

Op 1 januari 2020 zijn convenanten gesloten met de volgende instellingen:

- a. De Stichting IHE Delft Institute for Water Education (IHE) te Delft;
 - b. De Vereniging PO-Raad (PO-Raad) te Utrecht;
 - c. Universiteit voor Humanistiek (UVH) te Utrecht;
 - d. Nuffic te 's-Gravenhage;
 - e. Protestants Theologische Universiteit (PThU) te Amsterdam;
 - f. Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) te Amsterdam
 - g. De Stichting Fryske Akademy (FA) te Leeuwarden;
 - h. Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie BV (PLATO) te Leiden;
 - i. Stichting Roosevelt Academy (SRA) te Middelburg;
 - j. Theologische Universiteit Apeldoorn (TUA) te Apeldoorn;
 - k. Theologische Universiteit Kampen (TUK) te Kampen.
2. Bij verandering van instellingen waarmee een convenant is gesloten, wordt deze bijlage aangepast en gepubliceerd op de cao-pagina van de website van de VSNU.

Bijlage J

Overig

Naast de cao-tekst en de hiervoor opgenomen bijlagen hebben cao-partijen afspraken gemaakt die deel uitmaken van de cao en terug te vinden zijn in aparte bijlagen bij de cao:

J.1 Universitair Functie-ordenen

- a. De uitleg van het systeem en rechtsregels bij de toepassing van Universitair Functie-ordenen (UFO) inclusief gebruikershandleiding voor het geautomatiseerde indelingsinstrument.
- b. Reglement Landelijke Commissie Functie-ordenen Nederlandse Universiteiten (LAFO).
- c. De onder a en b genoemde bijlagen zijn te raadplegen op www.vsnu.nl

J.2 Sociale Zekerheid

- a. Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNNU).
- b. Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU).
- c. De onder a en b genoemde regelingen zijn te raadplegen op www.vsnu.nl

J.3 Nevenwerkzaamheden

- a. Sectorale regeling nevenwerkzaamheden Nederlandse Universiteiten die zowel op werknemers als op de in de regeling genoemde betrokkenen van toepassing is.
- b. De onder a genoemde regeling is te raadplegen op www.vsnu.nl

Bijlage K

Tabel: Mobiliteitspremie

Maand van de ontslagbescher- mingstermijn	Aantal dienstjaren											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 of meer
1e	5	6	7	8	9	9	10	10	11	11	12	12
2e	4	5	6	7	8	8	9	9	10	10	11	11
3e	3	4	5	6	7	7	8	8	9	9	10	10
4e	2	3	4	5	6	6	7	7	8	8	9	9
5e	1	2	3	4	5	5	6	6	7	7	8	8
6e	1	1	2	3	4	4	5	5	6	6	7	7
7e	1	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6
8e	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
9e	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4
10e	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
11e	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
12e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
13e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Voorbeeld: Iemand met een dienstverband bij de instelling van 7 jaren die in de vijfde maand van de ontslagbeschermingstermijn ontslag neemt ontvangt zes maal het maandbedrag conform de salaristabel.

Bijlage L Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid

Nu vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen zich in een hoog tempo opvolgen, is het meer dan ooit belangrijk om te anticiperen op deze bewegingen om goed in je werk te blijven. Dit vraagt om een cultuur waarin het voor leidinggevenden en werknemers vanzelfsprekend is dat iedereen zich gedurende zijn/haar loopbaan blijft ontwikkelen en in beweging blijft. Ontwikkeling is natuurlijk, logisch en noodzakelijk.

Het gevolg van deze ontwikkelingen is een gewijzigde focus op een ieders loopbaan binnen de academie in het algemeen waarvan in het bijzonder voor vaste en langdurige tijdelijke dienstverbanden. Een nieuwe ontwikkelingsgerichte loopbaanstructuur vraagt om een arbeidsattitude gericht op een leven lang leren, een bredere belangstelling voor andere functies en een meer flexibele opstelling binnen het vaste dienstverband. Elke werknemer ontwikkelt zich, met het oog op een volgende stap in de eigen loopbaan, bewust van eigen kwaliteiten, talenten, patronen en ontwikkelpunten. Zodoende zijn werknemers bij de universiteit in staat om blijvend aan te sluiten bij de continue stroom aan innovaties en veranderingen die eigen is aan het werken in deze tijd. Dit is de basis waarvandaan iedereen steeds weer opnieuw gemotiveerd en in staat is om zelf gestelde doelen te bereiken. Doelen die vaak zullen overeenkomen met de bewegingen die de universiteit maakt en die vertaald zijn in haar strategische personeelsbeleid. Deze nieuwe ontwikkelingsgerichte loopbaanstructuur mag niet leiden tot een grotere administratieve regeldruk of een hogere werkdruk. Bij het streven naar mobiliteit wordt rekening gehouden met passende doorstroom momenten waarbij de continuïteit van ons onderwijs, ons onderzoek en de valorisatie initiatieven niet in gevaar komt.

In de cao-NU 2017-2019 wordt begonnen met de expliciete verankering van 'een leven lang leren' in het loopbaantraject voor ondersteunende functies. Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit worden blijvend vergroot wanneer grenzen worden gesteld aan de uitoefeningsduur van de functie. Concreet betekent dit dat vanaf het collegejaar 18/19 afspraken worden gemaakt zodat iedere ondersteunende medewerker (OBP) die binnen de cao-NU een vast dienstverband heeft, ongeacht voor welke functie, dit doet voor de duur van een vooraf vastgestelde periode van maximaal 4 tot 6 jaar. Gedurende deze periode worden ontwikkelactiviteiten verricht zodat na deze periode een stap gemaakt kan worden. In overleg kan ook worden besloten op dezelfde positie te blijven. De ontwikkelinitiatieven zijn gericht op de huidige functie en/of op een andere functie binnen of buiten de universiteit. Volwassen arbeidsverhoudingen betekenen dat de werknemer en de leidinggevende beiden verantwoordelijkheid nemen dat de werknemer 'fit is of wordt' voor een volgende functie. Daarmee groeit het collectieve bewustzijn (de cultuur) dat het normaal en noodzakelijk is dat de werknemer zichzelf blijft ontwikkelen.

Om een succesvolle kanteling naar een leven lang leren te borgen is een aantal stimulerende en niet vrijblijvende afspraken gemaakt.

- Iedere werknemer onderneemt jaarlijks in beginsel een aantal passende ontwikkelinitiatieven. Het gaat om de concrete en gerichte ontwikkelactiviteit die wordt ingezet. En niet zozeer om de vorm van het plan dat met de leidinggevende wordt besproken. Een voorbeeld van een geschikte vorm zou een ontwikkelplan kunnen zijn, waarin wordt vermeld in welke inhoudelijke richting de werknemer zich ontwikkelt; welke route hiervoor wordt voorgesteld, het tijdspad en welke middelen nodig zijn om dit bereiken. Deze zijn gericht op (een combinatie van) het eigen functiegebied, een ander domein binnen de universiteit of een positie buiten de eigen universiteit.
- De werkgever faciliteert het ontwikkelproces bij het bepalen van de richting en bij de uitvoering. Dit betekent onder meer het schetsen van een toekomstscenario voor de eigen afdeling, ondersteuning bij de opzet en uitvoering van het ontwikkeltraject, het beschikbaar stellen van een bijpassend ontwikkelaanbod en voldoende financiële middelen. De ontwikkeldagen kunnen hiervoor worden ingezet.
- Het werken aan de eigen ontwikkeling is niet vrijblijvend, wordt normaal onderdeel van je functioneren en maakt deel uit van de criteria waaraan moet worden voldaan om "naar behoren" te functioneren. De ontwikkelinitiatieven zijn een vast onderdeel van het resultaat- en ontwikkelingsgesprek (R&O), worden jaarlijks opnieuw vastgesteld en zijn tevens regelmatig onderwerp van gesprek tijdens werkoverleggen.

- Indien de werknemer een aansluitende functie in het kader van de interne mobiliteit gaat uitoefenen binnen een universiteit blijft de salaris(schaal) behouden. Indien de werknemer doorgroeit naar een hogere functie, ontvangt hij de bij die functie behorende salarisschaal.
- Het behoort tot de taken van de leidinggevende om ontwikkelinitiatieven met zijn of haar werknemer te bespreken. De leidinggevende stelt dit onderdeel aan de orde tijdens het R&O gesprek.
- Elke universiteit draagt zorg voor toerusting van de HR organisatie en een intern transparante arbeidsmarkt om de transitie naar deze nieuwe ontwikkelingsgerichte loopbaanstructuur blijvend te realiseren. Indien nodig kunnen in het lokaal overleg (LO) hierover nadere afspraken worden gemaakt en kunnen de arbeidsvoorwaardengelden hiervoor worden ingezet.
- Bij het bespreken van ontwikkelinitiatieven wordt expliciet stilgestaan bij (mogelijke) effecten op de werkdruk en hoe deze kunnen worden geadresseerd. Indien aan de orde maken de leidinggevende en de werknemer afspraken welke taken worden getemporeerd of (tijdelijk) overgedragen. Hierbij is uitgangspunt dat de werkdruk bij collega's niet ongewenst hoger wordt.
- Deze nieuwe werkwijze wordt van kracht met ingang van het nieuwe academisch jaar 2018/2019 en wordt door de cao-tafel na drie jaar geëvalueerd.
- De voortgang wordt door de cao-tafel gevolgd en signalen worden besproken, zoals de beschikbaarheid van opleidingsbudgetten en voldoende sturing op het behoud van kennis.

Het ontwikkelaanbod is niet alleen gebaseerd op formeel, traditioneel leren maar kan tevens bestaan uit een passende en effectieve mix van leermethodes. Ook zullen leidinggevendenden meer dan ooit in staat moeten zijn om ontwikkeling gerichte gesprekken te voeren en kansen te creëren die leiden tot concrete ontwikkelacties.

De implementatie

- Met deze afspraak hebben werknemers (bestaande populatie en nieuwe werknemers) allen 4-6 jaar om te werken aan de eigen concrete mobiliteit.
- Voor een succesvolle inbedding in de universiteiten is continu aandacht nodig voor deze verandering van *mindset* in de praktijk. Denk daarbij aan:
 - Interne en universiteit overstijgende media campagnes,
 - Coaching van werknemers, teams en leidinggevendenden
 - Het verder inzetten van initiatieven op het gebied van strategische personeelsplanning

Bijlage M Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten en postdocs

1. Inleiding

Cao-partijen hebben het thema 'verbetering carrièreperspectieven voor junior docenten en postdocs' nadrukkelijk en gezamenlijk op de agenda gezet. Het betreft hier voornamelijk de functies van de junior docent (Docent 3 en 4) en de postdocposities (Onderzoeker 3 en 4). Bij een wetenschappelijk carrière is de verbondenheid tussen onderwijs en onderzoek evident en geborgd op persoonsniveau. De academische carrière loopt via de as van Universitair docent (UD), Universitair hoofddocent (UHD) en Hoogleraar. Een vast dienstverband behoort dan tot de mogelijkheden. Bij de junior docent en de postdoc is deze verbondenheid – en daarmee het carrièreperspectief van een vast dienstverband - veel minder tot niet aanwezig. Deze functies worden dan ook in de regel vervuld in een tijdelijk dienstverband. Een belangrijke vraag aan de cao-tafel is welke afspraken werkgevers en werknemers willen maken om deze tijdelijke banen, naast inhoudelijk productief, interessant en uitdagend, ook te kunnen verrijken als waardevolle loopbaanstap voor onze werknemers.

Voor de functie van junior docenten worden vaak pas afgestudeerden geworven. Voor hen is dit meestal de eerste echte (tijdelijke) baan en daarmee mogelijk de eerste stap in hun loopbaan/carrière. Het getuigt van goed werkgeverschap een deel van deze junior docenten meer werkzekerheid en loopbaanperspectieven te bieden op de arbeidsmarkt, door onder meer een eenmalig lang(er)durend dienstverband voor bepaalde tijd aan te bieden. Het gaat dan om een dienstverband van vier (tot zes) jaar, waarbij de werknemer een professionaliseringstraject doorloopt hetgeen de inzetbaarheid en kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Dat maakt de functie ook aantrekkelijker, waardoor het eenvoudiger is talentvolle werknemers aan te trekken. Het komt bovendien de kwaliteit van het onderwijs ten goede (denk bijv. aan inzet van pas afgestudeerd talent voor ICT-innovaties in het onderwijs en werkgroep begeleiding).

Postdocs verrichten in de functie van Onderzoeker 3 of 4 vaak wetenschappelijk onderzoek binnen projecten die gefinancierd worden uit externe gelden. Ook voor hen geldt dat een perspectief op een vaste baan in de wetenschap niet voor de hand ligt. Ook voor deze groep is het van belang hun carrièreperspectieven op de langere termijn op de arbeidsmarkt te verbeteren.

De invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) heeft de mogelijkheden voor de inzet van junior docenten en postdocs met (opeenvolgende) tijdelijke dienstverbanden beperkt. Dit vereist een betere doordenking vooraf bij het aantrekken van deze groepen werknemers over de wervings- en selectiestrategie, de aan te bieden contractvorm en de loopbaanmogelijkheden op de arbeidsmarkt

In deze bijlage wordt een aantal mogelijkheden aangereikt om in aanvulling op artikel E.16 *Verbeteren van het arbeidsmarktperspectief onderzoekers, promovendi en docenten van de cao* de loopbaanperspectieven op de arbeidsmarkt voor een deel van deze doelgroep verder te verbeteren. Het is tevens een verdere invulling van artikel E.1d van de cao-NU 2015-2016, met als oogmerk het percentage korte tijdelijke dienstverbanden (d.w.z. korter dan vier jaar) verder terug te brengen.

2. Loopbaanperspectieven voor junior docenten en postdocs

2.1 Meer loopbaanperspectieven voor junior docenten

Het werven en selecteren van junior docenten wordt vaak ingegeven door het invullen van tekorten voortkomend uit een directe onderwijsvraag door groei van aantallen studenten. Met het ad hoc invullen van deze vacature ruimte met tijdelijke kortdurende dienstverbanden, waarbij geen of nauwelijks ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaanperspectieven worden aangeboden, is het voor talenten met ambities in het onderwijs minder aantrekkelijk om te solliciteren. In een aantrekkelijke arbeidsmarkt is het ook, naast goed werkgeverschap, goed vanuit dit gezichtspunt naar deze posities te kijken.

De volgende mogelijkheden bieden kansen om de positie van de junior docent aantrekkelijk te maken en ook het talent van pas afgestudeerden beter te benutten.

Junior docent met onderwijsambities

De junior docent wordt, met inachtneming van de cao bepalingen, een langer durend eenmalig dienstverband aangeboden van bijvoorbeeld vier tot zes jaar, waarbij tijd wordt ingeruimd voor scholing. Met de junior docent wordt een opleidings- en begeleidingsplan opgesteld, waarin wordt opgenomen: het eigen maken van academische vaardigheden, didactische vaardigheden (behalen van de basis kwalificatie onderwijs (BKO) en aandacht voor persoonlijke- en loopbaanontwikkeling. Van de junior docent wordt gevraagd naast reguliere onderwijstaken ook een bijdrage te leveren aan onderwijsinnovaties en aan te sluiten bij het (onderwijsgebonden) onderzoek op de afdeling. Inschaling en eventuele bevordering naar een hoger functieniveau vinden plaats conform het systeem van functie-ordering (UFO).

Junior docent/onderzoeker met wetenschappelijke ambities

In deze cao introduceren partijen een combinatiefunctie van junior docent en onderzoeker (met als voor de hand liggende UFO benaming: het combinatieprofiel Docent en Promovendus) met een eenmalig tijdelijk dienstverband van in principe zes jaar. De werknemer wordt gedurende deze periode geacht de BKO te behalen en een PhD traject met succes af te ronden. Indien vervolgens formatieve ruimte beschikbaar is, zal de werknemer een vast dienstverband als UD worden aangeboden. Het (lange) tijdelijke dienstverband biedt de faculteit de mogelijkheid onderwijs fluctuaties gedurende een langere periode kwalitatief beter op te vangen. Tevens kan een langer dienstverband gebruikt worden als periode voor talentscouting voor een carrière in de wetenschap. Voor de werknemer vergroot het zijn kansen op een wetenschappelijke carrière, ook eventueel buiten de eigen universiteit. Daarnaast bieden beide varianten ook de mogelijkheid om door te stromen naar b.v. het HBO als volwaardig gekwalificeerd docent.

Waarde BKO voor onderwijscarrière elders

Voor junior docenten met een ambitie voor een onderwijscarrière biedt het behalen van de BKO de mogelijkheid, naast de ervaring die zij opdoen tijdens het docentschap, om makkelijker door te stromen naar het HBO of in te stromen in een lerarenopleiding voor docent in het VO. Het behalen van de BKO biedt de docenten de mogelijkheid, naast de ervaring die zij opdoen tijdens het docentschap, om makkelijker door te stromen naar het HBO. De BKO is vergelijkbaar met de in het HBO vereiste BDB (Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid) en met de competenties van de BKE (Basiskwalificatie Examinering). Universiteiten zetten in op het maken van sectorale afspraken om deze junior docenten middels een maatwerk leerwerktraject of een verkorte lerarenopleiding, versneld hun 1^e graads bevoegdheid of de BDB te laten behalen. Hiervoor kan aansluiting gezocht worden bij de reeds bestaande 'educatieve module' die leidt tot een beperkte tweedegraads bevoegdheid en tevens vrijstellingen biedt voor het behalen van de eerstegraads bevoegdheid. Dit is in lijn met een initiatief van de VSNU en de VO-raad waar samenwerkingsverbanden tot stand komen met bedrijven en grote organisaties om (boventallige) werknemers in de gelegenheid te stellen een switch naar het onderwijs te maken als zij-instromer door het aanbieden van maatwerk leerwerktrajecten. Het behalen van deze kwalificaties wordt zoveel mogelijk binnen het dienstverband van de universiteit gerealiseerd. Hierover worden door leidinggevende en werknemer nadere afspraken gemaakt.

2.2 Meer loopbaanperspectieven voor postdocs

Naast al het gestelde in de cao-NU (artikel E.16 lid a van de cao-NU) kunnen met de postdoc na afloop van (opeenvolging van) tijdelijke dienstverband(en) voor de duur van maximaal vier jaar of na afloop van een eenmalig (langer durend) dienstverband, afspraken gemaakt worden die zijn/haar werkzekerheid en carrièreperspectief op de langere termijn dienen. Indien dit naar het oordeel van de werkgever wenselijk en/of noodzakelijk is, kan direct aansluitend een vast dienstverband aangeboden worden, gekoppeld aan een lopend of nieuw verworven onderzoeksproject (het zgn. geclausuleerde dienstverband).