



CAO Nederlandse Universiteiten

1 maart 2010 tot 1 januari 2011

Partijen en karakter CAO		3
Preambule		3
Hoofdstuk 1	Algemeen	6
	Paragraaf 1 Algemene bepalingen	6
	Paragraaf 2 Verplichtingen werkgever en werknemer	9
	Paragraaf 3 Octrooi- en auteursrecht	11
Hoofdstuk 2	Aangaan dienstverband	13
Hoofdstuk 3	Bezoldiging	16
	Paragraaf 1 Algemeen	16
	Paragraaf 2 Gratificaties en vergoedingen	19
	Paragraaf 3 Toelagen bijzondere diensten	20
Hoofdstuk 4	Arbeidsduur, vakantie en verlof	23
	Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden	23
	Paragraaf 2 Vakantie	24
	Paragraaf 3a Verlof, niet-zijnde vakantieverlof	26
	Paragraaf 3b Ouderschapsverlof	27
	Paragraaf 3c Overig verlof, waaronder sabbatical leave en levensloop	29
	Paragraaf 4 Seniorenregeling	30
Hoofdstuk 5	Keuzemodel arbeidsvoorwaarden	32
Hoofdstuk 6	Personeelsbeleid	35
	Paragraaf 1 Dienstverband en instrumenten personeelsbeleid	35
	Paragraaf 2 Disciplinaire maatregelen, schorsing, non-activiteit voor openbare universiteiten	37
Hoofdstuk 7	Pensioen, sociale zekerheid en sociale voorzieningen	39
Hoofdstuk 8	Einde dienstverband	41
	Paragraaf 1 Bepalingen openbare universiteiten	41
	Paragraaf 2 Bepalingen bijzondere universiteiten	44
	Paragraaf 3 Bijzondere omstandigheden einde dienstverband	44
Hoofdstuk 9	Reorganisaties	46
	Paragraaf 1 Reorganisatie	46
	Paragraaf 2 Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties	47
	Paragraaf 3 Toetsingscommissie	48
	Paragraaf 4 Overgangsbepalingen	49
Hoofdstuk 10	Slotbepalingen	50
	Paragraaf 1 Student-assistent	50
	Paragraaf 2 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel	50
	Paragraaf 3 Rechtspositie UvA	51
	Paragraaf 4 Algemeen	51
Bijlage A	Financiële arbeidsvoorwaarden 1 maart 2010 tot 1 januari 2011	53
Bijlage B	Oude regelingen waaronder oud seniorenbeleid	59
	Paragraaf 1 Algemene Seniorenregeling 1998 (tot en met 31 december 2003)	59
	Paragraaf 2 Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid tot 1 augustus 2003	60
	Paragraaf 3 Vervallen	
	Paragraaf 4 Vervallen	

	Paragraaf 5 Seniorenregeling 2004 (tot en met 31 december 2005)	61
	Paragraaf 6 Seniorenregeling 2006 3-daagse werkweek (tot en met 30 juni 2006)	62
	Paragraaf 7 Overgangsregeling toelagen	63
Bijlage C	Overlegprotocol	65
Bijlage D	Faciliteiten voor werknemersorganisaties	67
Bijlage E	Studies en overige afspraken	68
	Paragraaf 1 Studies	68
	Paragraaf 2 Overige afspraken	68
Bijlage F	Werkdruk en arbeidsomstandigheden	70
Bijlage G	Mogelijke uitwerking flexibele werkduur	71
Bijlage H	Geschillenregeling	72
	Paragraaf 1 Collectieve geschillen	72
	Paragraaf 2 Individuele geschillen	73
Bijlage I	CAO-volgers	74
Bijlage J	Overig	75
	Trefwoordenregister CAO Nederlandse Universiteiten	76

CAO Nederlandse Universiteiten 1 maart 2010 tot 1 januari 2011

Partijen en karakter van de CAO

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

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

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

ABVAKABO FNV	:	Vakbond aangesloten bij de FNV;
AC/FBZ	:	Ambtenarencentrum/Federatie van Beroepsorganisaties in de zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek;
CNV Publieke Zaak	:	CNV-bond voor overheid, zorgsector en verzelfstandigde overheidsinstellingen;
CMHF	:	Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen

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

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn overeengekomen, waarvan de tekst inclusief de bijlagen luidt als hierna is opgenomen:

De CAO Nederlandse Universiteiten geeft invulling aan het gestelde in artikel 4.5 van de WHW, voor zover overeengekomen op bedrijfstakniveau en is een arbeidsvoorwaardenregeling voor alle Nederlandse Universiteiten en geldt voor de bijzondere universiteiten 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

1. Loopbanen en mobiliteit

Mobiliteit op de arbeidsmarkt is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Actief loopbaanbeleid versterkt de medewerkers in hun arbeidsmarktpositie, zowel in de universitaire wereld als daarbuiten. Goed loopbaanbeleid draagt bij aan de (internationale) aantrekkingskracht van de universiteit als werkgever.

Basisvoorwaarde is dat alle leidinggevenden en medewerkers regelmatig serieuze gesprekken met elkaar voeren waarin de loopbaan centraal staat. Universiteiten ontwikkelen hiertoe instrumenten en werkwijzen waar medewerkers en leidinggevende actief gebruik van maken.¹

Wil loopbaanbeleid succesvol zijn, dan zal het in de praktijk gebracht moeten worden. cao-partijen gaan in 2011 in dialoog met de universitaire gemeenschap om te verkennen wat kan

¹ Voor loopbanen van ondersteunend personeel kan gedacht worden aan jobrotation, management development programma's, loopbaanbegeleiding en scholingsfaciliteiten gericht op ontwikkeling en mobiliteit. Voor loopbanen van wetenschappelijk personeel kan gedacht worden aan sabbatical leave, tenure track, uitwisselingsprogramma's met andere sectoren, het trainen van transferable skills en het experiment met functiecontracten.

bijdragen aan serieuze loopbaangesprekken. We willen een cultuurverandering bewerkstelligen. Met als doel een universiteit waar het volstrekt normaal is dat de loopbaan onderwerp van gesprek is tussen medewerker en leidinggevende en tussen medewerkers onderling. Waar het volstrekt normaal is dat loopbaangesprekken leiden tot ontwikkeling, beweging of verandering gedurende de hele loopbaan.

Leidraad voor de dialoog is dat maatwerkafspraken het gesprek bevorderen en dat aansluiting gezocht moet worden bij de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

Cao-partijen willen in ieder geval in discussie gaan over de volgende vragen:

- welke instrumenten dragen bij aan loopbaangesprekken? Denk hierbij aan bewust beloningsbeleid of een persoonlijk mobiliteitsbudget.
- welk gedrag bevordert loopbaangesprekken en hoe stimuleer je dat?
- vraagt een cultuuromslag om een verandering in regelgeving?
- zijn er regelingen die het nemen van verantwoordelijkheid belemmeren?
- hoe kan de cao maatwerk faciliteren?

De gesprekken die cao-partijen in 2011 op alle universiteiten zullen voeren moeten leiden tot een impuls in beleid en in de uitvoering van dat beleid. Dit traject kan ondersteund worden door SoFoKleS, en vraagt een actieve deelname van de universitaire gemeenschap.

Uitgangspunt is dat alles bespreekbaar is.

Cao-partijen zullen onderzoeken hoe de cao een actief loopbaanbeleid kan ondersteunen of juist belemmert. Dit kan leiden tot cao-wijzigingen. Belangrijkste is de hierboven genoemde cultuurverandering.

2. Heroverweging van de Medezeggenschap op de Nederlandse Universiteiten

Medezeggenschap bij universiteiten is verdeeld over verschillende overlegtafels en niveaus. De laatste jaren zien we dat de landelijke cao steeds meer de standaard wordt en dat de behoefte om op lokaal niveau aanvullende afspraken te maken is afgenomen. Ook is er soms onduidelijkheid over de rolverdeling tussen de interne medezeggenschap (UR/OR) en het lokaal overleg. Onderwerpen komen soms op twee tafels terecht of vallen juist tussen wal en schip.

Het is tijd voor een discussie over de vraag of medezeggenschap nog steeds op de meest logische en voor alle partijen doelmatige manier is georganiseerd. Slagvaardig en effectief anticiperen op de veranderde omstandigheden vergt naar de overtuiging van cao-partijen een herbepaling van de rol, plaats, inhoud en werkwijze van de interne medezeggenschap c.q. de personeelsvertegenwoordiging en het lokaal overleg.

Daarom spreken cao-partijen af om een discussietraject op te starten met verschillende partijen die zich bezighouden met medezeggenschap. Zowel van werkgevers- als werknemerszijde; zowel van de zijde van de interne medezeggenschap als de vakbondsmedezeggenschap; zowel van de landelijke cao-tafel als van de lokale overlegtafels. Deze discussie moet leiden tot een hernieuwde plaatsbepaling van de medezeggenschap.

Concreet spreken partijen af om als aftrap medio 2011 een strategische conferentie te organiseren ter heroverweging van de medezeggenschap in brede zin. Deze heroverweging kan op korte termijn leiden tot cao-aanpassingen en tot veranderingen in rolverdeling en werkwijze. Op langere termijn leidt dit tot een cultuurverandering bij alle partijen die een actieve rol spelen in de medezeggenschap op universiteiten, waardoor het aantrekkelijker wordt om deel te nemen aan de medezeggenschap.

3. Werkzekerheid/ werkgelegenheid

Werkzekerheid

Voor CAO-partijen is uitgangspunt dat onvrijwillige werkloosheid wordt voorkomen. Indien werkloosheid toch onvermijdelijk lijkt zullen zowel werkgever als werknemer zich aantoonbaar optimaal en actief inspannen opdat de werknemer binnen of buiten de universiteit werk behoudt. De werkgever past hierbij tenminste de verplichtingen voortvloeiend uit art. 72a WW en de daarbij behorende werkwijzer toe. Dit geldt niet alleen bij reorganisaties maar ook bij het opheffen van een individuele betrekking.

Werkgelegenheid

In Nederland is een groot aantal WAJONG-ers, dat niet aan het arbeidsproces deelneemt. De universiteiten beseffen dat zij hier een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben. De instellingen inventariseren daarom de mogelijkheden om WAJONG-ers en andere arbeidsgehandicapten in te zetten. Ze laten UWV hiertoe een schouw binnen hun organisatie uitvoeren. Op basis van de schouw benutten zij de mogelijkheden optimaal om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen en werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen. Cao-partijen voorzien de instellingen van een lijst met organisaties die zich bezighouden met arbeidsgehandicapten. Werkgevers rapporteren aan cao-partijen de resultaten van de schouw, hun plannen, hun inspanningen en de eerste realisatie daarvan voor 1 oktober 2011. Landelijk zullen cao-partijen vervolgens bepalen in hoeverre universiteiten op basis van de betreffende schouw een specifieke aanvullende inspanning moeten plegen.

4. Remuneratie Colleges van Bestuur.

Partijen roepen de Raden van Toezicht van de universiteiten op komende periode een soberheid te betrachten die vergelijkbaar is met de loonparagraaf van dit akkoord.

5. Werkkostenregeling

De op te stellen sectorale werkkostenregeling zal consequenties hebben voor het vigerende keuzemodel. Aanpassingen in het keuzemodel zullen bij de volgende cao in samenhang met de nieuwe werkkostenregeling worden gezien. In samenhang hiermee zal ook de grondslag voor het sv-loon worden meegenomen.

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

- a. universiteiten: de openbare en de bijzondere universiteiten;
- b. openbare universiteit: de openbare universiteiten te Leiden, Groningen, Amsterdam, Utrecht, Delft, Wageningen, Eindhoven, Enschede, Rotterdam en Maastricht en de Open Universiteit Nederland te Heerlen;
- c. bijzondere universiteit: de bijzondere universiteiten te Amsterdam, Nijmegen en Tilburg;
- d. instelling: de universiteit;
- e. Vereniging: de Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg te Amsterdam;
- f. Stichting: de Stichting Katholieke Universiteit Brabant te Tilburg onderscheidenlijk de Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen;
- g. werknemersorganisaties: de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze CAO;
- h. werkgever: het College van Bestuur en voor wat de bijzondere universiteiten betreft het Bestuur van de Vereniging/Stichting; De Vrije Universiteit, het VU Medisch Centrum en de Hogeschool Windesheim maken deel uit van de rechtspersoon Vereniging VU-Windesheim. De Radboud Universiteit Nijmegen en het UMC St Radboud maken deel uit van de rechtspersoon Stichting Katholieke Universiteit. Voor de toepassing van deze CAO op instellingsniveau zijn de VU respectievelijk de RUN de werkgever.
- i. werknemer: degene die een dienstverband heeft met een instelling of met het bureau van de onder e genoemde vereniging;
- j. dienstverband: een aanstelling bij een openbare universiteit danwel een arbeidsovereenkomst met een bijzondere universiteit;
- k. dienstverband voor bepaalde tijd: een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een vast bepaalde termijn danwel voor een objectief bepaalde omstandigheid, waarvan de termijn niet van tevoren exact vaststaat;
- l. dienstverband voor onbepaalde tijd: een vast dienstverband;
- m. opzegging door de werknemer: bij een openbare universiteit wordt hieronder verstaan het verzoek tot ontslag door de werknemer;
- n. lokaal overleg: het overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol;
- o. 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 ;
- p. volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die 38 werkuren per week omvat.
- q. salaris: het bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van de salaristabellen in paragraaf 5 Bijlage A van deze CAO;
- r. vervallen september 2007
- s. salaris per uur: 1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur (excl. vakantie- en eindejaarsuitkering) ;
- t. vervallen september 2007
- u. salarisschaal: een als zodanig in Bijlage A bij deze CAO vermelde reeks van genummerde salarissen;
- v. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- w. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- x. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer aanspraak heeft volgens het bepaalde in artikel 3.13 lid 2, 3.14 , 3.15, 3.18, of de toelage volgens het bepaalde in artikel 3.16, 3.25 t/m 3.27 tenzij tevoren vaststaat dat de toelage voor een periode korter dan een jaar wordt toegekend;
- y. functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
- z. wetenschappelijk personeel (wp): al het personeel waarvan de functie is ingedeeld in een functieprofiel behorend tot de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functieordeningssysteem;

- aa. promovendus: het personeel in dienst van de universiteit, waarvan de functie is ingedeeld in het functieprofiel promovendus in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functieorderingsstelsel
- bb. ondersteunend en beheerspersoneel (obp): al het personeel dat niet tot de categorie wetenschappelijk personeel behoort, inclusief de student-assistenten;
- cc. medisch specialist: de arts die blijkens inschrijving in het register van de Specialisten Registratie Commissie is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;
- dd. structuurregeling: de regeling ex artikel 9.51 van de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, Stb. 1997,117;
- ee. CAO: de CAO Nederlandse Universiteiten;
- ff. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- gg. WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
- hh. WNU: Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BWO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
- ii. BWNU: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- jj. ZANU: Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BZAO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
- kk. ZW: Ziektewet ;
- ll. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- mm. vervallen september 2007;
- nn. WW: Werkloosheidswet ;
- oo. Wet Rea: Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten ;
- pp. BW: Burgerlijk Wetboek;
- qq. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- rr. SUWI: Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Artikel 1.2 Bevoegdheid werkgever

1. De bevoegdheid van de werkgever bij of krachtens de CAO wordt uitgeoefend door het College van Bestuur, voorzover deze bevoegdheid niet bij of krachtens de desbetreffende Statuten of Structuurregeling is voorbehouden aan het Bestuur van de Vereniging dan wel het Bestuur van de Stichting.
2. Het College van 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 1 maart 2010 tot 1 januari 2011.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze CAO geacht op 1 januari 2011 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient tenminste drie maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.
4. Tussentijdse wijziging van de CAO is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
5. Wanneer ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zich voordoen is ieder bij deze CAO betrokken partij gerechtigd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse wijzigingen aan de orde te stellen.
6. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen 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 i, met uitzondering van:
 - a. het lid van het College van Bestuur;
 - b. de decaan en/of het lid van het faculteitsbestuur, indien en voor zover de werkgever dit in overleg met het lokaal overleg heeft bepaald;
 - c. degene die behoort tot een groep personeelsleden van een universiteit ten aanzien waarvan het College van Bestuur in overeenstemming met de Raad van Bestuur van het bij die universiteit behorend academisch ziekenhuis heeft bepaald, dat de arbeidsvoorwaardenregeling, die geldt voor het personeel van dat ziekenhuis, van toepassing is.
 - d. de werknemer die werkzaam is bij het Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam (ACTA), indien door de werkgever op hem een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard, die in overeenstemming met door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg tot stand is gekomen;
 - e. de werknemer bij de faculteit der geneeskunde (VU), waaronder het medisch/klinisch wetenschappelijk personeel bedoeld in paragraaf 2 van Hoofdstuk 10 indien door de werkgever op hem een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard, die in overeenstemming met zoals opgenomen in de bijlage door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg tot stand is gekomen. Het hier gestelde kan op overeenkomstige wijze gelden voor de werknemer bij een andere faculteit indien hij tevens werkzaam is bij het ziekenhuis;
2. Onderdelen van de CAO vinden geen toepassing, voorzover 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 voorzover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen, algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
4. 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.
5. 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.
6. 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, danwel de geregistreerd partner (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 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 zoals vastgesteld in het overlegprotocol (Bijlage C).

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 haar, respectievelijk 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.
4. Lid 3 is uitsluitend van toepassing op bijzondere universiteiten.

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

1. Wanneer het belang van de instelling dit vordert, is de werknemer verplicht, al of niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet in dezelfde plaats waar de arbeid dient te worden verricht, een andere functie te aanvaarden, die passend wordt geacht, in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten.
2. Een functie is passend indien de daarin gevraagde arbeid voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding van deze arbeid om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

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.
 4. Partijen hebben aan lokaal overleg 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. De werkgever stelt met betrekking tot lid 1 tot en met 3 nadere regelingen vast in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg.

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.
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 aantoont 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 terzake 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 Octrooi- en auteursrecht

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 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 voorzover 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 31 van de Zaaizaad en Plantgoedwet, Stb. 1966, 455, en artikel 7 van de Auteurswet, Stb. 1912, 308, draagt de werknemer, indien en voorzover 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, voorzover direct verband houdend met de totstandkoming van de rechten die de werknemer voor zich wenst te behouden, en samengestelde interest, voor rekening van die werknemer komen. Onder zwaarwegende belangen van de universiteit worden mede verstaan belangen die voortvloeien uit overeenkomsten die door of namens de werkgever met derden zijn aangegaan.

Artikel 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.

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 art. 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 kan een proeftijd overeengekomen worden van maximaal twee maanden, waarbinnen zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen.
3. 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 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 en anders dan tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 2.2 lid 2, verplicht de werkgever zich tot herplaatsingsinspanningen 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 bezien 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 voor de bijzondere universiteiten in afwijking van artikel 7: 652 lid 4a en lid 5 BW.

Artikel 2.3 Duur van het dienstverband en aantal opvolgingen

1. Met WP kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventuele opvolgende dienstverbanden, bedraagt maximaal zes jaar.

2. Met OBP kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventuele opvolgende dienstverbanden bedraagt maximaal drie jaar. Als het dienstverband wordt gefinancierd uit tijdelijke externe middelen geldt een totale duur van maximaal vier jaar.
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.
 - 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 3.10 lid 3 is hierbij van toepassing. Voor dienstverbanden ingegaan vóór 1 januari 2008 geldt een termijn van maximaal 12 maanden.
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 de maximale duur genoemd in lid 1 en 2 te verlengen 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 zijn verzoek wordt verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten;
 - 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.
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. Indien toepassing wordt gegeven aan het gestelde in lid 5 en 6, geldt het maximum voor het aantal opvolgende dienstverbanden uit de voorgaande zin niet.
8. Voor het dienstverband met een promovendus alsmede met een oproepkracht als bedoeld in lid 12, een student-assistent als bedoeld in artikel 10.1 lid 2 en een persoon die elders een functie heeft die door de werkgever van wezenlijk belang wordt geacht voor een bijdrage aan het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek 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 als oproepkracht in de zin van lid 12;
 - c. tijd die ligt voor een onderbreking van langer dan zes maanden;
 - d. voor de openbare universiteiten: tijd in het kader van een onbezoldigd dienstverband;
 - e. een verlenging zoals genoemd in lid 5.
10. Onder de tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
 - a. student- assistent;
 - b. promovendus;
 - c. assistent in opleiding;
 - d. onderzoeker in opleiding;
 - e. leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, waaronder KNAW en EG-fellow.
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. Onder oproepkracht in de zin van lid 8 en lid 9 sub b wordt verstaan degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid.

Het betreft hier uitsluitend:

- a. zaalwachten;
 - b. horecafuncties;
 - c. surveillanten;
 - d. enquêteurs;
 - e. taal- sport- en muziekdocenten;
 - f. correctoren;
 - g. balie- en voorlichtingsmedewerkers;
 - h. personenchauffeurs;
 - i. garderobemedewerkers;
 - j. studenten (niet zijnde student-assistent) die uitsluitend administratieve en organisatorische werkzaamheden verrichten.
13. Voor de bijzondere universiteiten gelden de bepalingen in dit artikel met betrekking tot mogelijke duur en aantal elkaar opvolgende dienstverbanden en met betrekking tot opvolgend werkgeverschap in afwijking van het bepaalde in art. 7: 668a BW.

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.

Artikel 2.5 Overgangsbepaling

In verband met de inwerkingtreding van de CAO Nederlandse Universiteiten van 1 september 2004 tot en met 31 december 2005 geldt inzake dienstverbanden voor bepaalde tijd de volgende overgangsbepaling:

1. Voor dienstverbanden afgesloten of verlengd voor 15 augustus 2005 gelden ten aanzien van de toegestane maximale duur en het toegestane maximum aantal opvolgingen de bepalingen:
 - a. uit Hoofdstuk 3 en artikel 18.6 van deel 1 van de CAO Nederlandse Universiteiten (verlenging 1 september 2003 tot en met 31 augustus 2004) voor openbare Universiteiten;
 - b. uit Hoofdstuk 3 en artikel 2.4 van deel 2 van de CAO Nederlandse Universiteiten (verlenging 1 september 2003 tot en met 31 augustus 2004) voor bijzondere Universiteiten en
 - c. in aanvulling op a en b de artikelen 2.3 lid 5 en 6 CAO Nederlandse Universiteiten van 1 september 2004 tot en met 31 december 2005.
2. Voor dienstverbanden afgesloten op of na 15 augustus 2005 gelden de bepalingen in dit hoofdstuk.

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 3.13 t/m 3.16, 3.18 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 3.13 t/m 3.16, 3.18, 3.25, 3.27, of een bedrag als bedoeld in artikel 3.12, 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.

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 22 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 22 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 functieordenen "Universitair Functieordenen (UFO)" zoals vermeld in Bijlage J en de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 6.5. Bij de indeling is het Bezwarenreglement Functieordenen van toepassing.
2. Bij indiensttreding van een werknemer in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen (Stb. 1999, 591) voor langdurig werklozen die tweeëntwintig jaar of ouder is, wordt het

- salaris toegekend dat in de voor hem geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 0 in tabel 1.3 Bijlage A.
3. Dit artikel is 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 Wijziging salarisschaal voor werknemer openbare universiteit

- 1 Zonder voorafgaand ontslag voor een werknemer van een openbare universiteit kan voor een werknemer geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.
2. Het eerste lid is niet van toepassing:
 - a. bij een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 6.12 anders dan ontslag;
 - b. bij plaatsing van een werknemer in een andere functie, indien op basis van de claimbeoordeling ten aanzien van arbeidsongeschiktheid van UWV sprake is van minder dan 35% loonverlies.

Artikel 3.7 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 3.15.

Artikel 3.8 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 3.9 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 3.8 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 3.10 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 P 0 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. Vervallen.
8. Vervallen september 2007
9. Aanloopschalen, zoals genoemd in artikel 3.8, zijn bij de inschaling van een promovendus niet van toepassing.

Artikel 3.11 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 3.12 Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van zijn bezoldiging.
2. Voor de werknemer die 22 jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door partijen te bepalen bedrag per maand (zoals opgenomen in bijlage A tabel 2.2 en 2.4), 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 22 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 22 jaar. Hierbij geldt een maximumaftrek van 50%, 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 3.13 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 3.14 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 3.15 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 3.16 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 3.13 tot en met 3.15.

Artikel 3.17 Intrekken toelage

De werkgever kan een op grond van artikel 3.13, 3.14 of 3.16 toegekende toelage intrekken, indien de grond waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig is.

Artikel 3.18 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 3.19 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 10.9 van toepassing.

Artikel 3.20 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 3.21 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 10.9 van toepassing.

Artikel 3.22 Onkosten in verband met promotie en instandhouden 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 3.23 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 3.24 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 3.25 Toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werkgever kent aan de werknemer, behorend tot het ondersteunend en beheerspersoneel voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11, 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.
 - c. tot 1 januari 2008 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 uur en 20.00 uur.
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.

Artikel 3.26 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 3.25 buiten zijn toedoen blijvend wordt verlaagd 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 vijftig jaar of ouder van wie de toelage als bedoeld in artikel 3.25 een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het buiten zijn toedoen 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 3.25, dan wordt de afbouwtoelage verminderd met de nieuw ontvangen toelage.
5. vervallen
6. Onder een wezenlijke onderbreking wordt verstaan een onderbreking, anders dan door ziekte, van langer dan 2 maanden.
7. De werkgever kan een bepaalde groep werknemers van 55 jaar en ouder die een toelage als bedoeld in artikel 3.25 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.
8. Tot 1 januari 2008 geldt nog dat voor de toepassing van leden 1, 2 en 3 de verlaging van de toelage ten minste 3% dient te bedragen van de som van het salaris en de toelagen bedoeld in artikelen 3.13 lid 2 en 3.16.

Artikel 3.27 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. De werkgever kent de werknemer, behorend tot het ondersteunend en beheerspersoneel voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11, 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 met ingang van 1 januari 2008 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 3.28 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 verblijfplaats 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 3.28 Overwerk

1. De werkgever kent aan de werknemer, behorend tot het ondersteunend en beheerspersoneel voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11, 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.

Artikel 3.29 vervallen

Verplaatst naar Bijlage B artikel B.13

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 4.9.
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 resp. 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 4.4a Functiecontracten (experimenteerartikel)

1. Voor de looptijd van de CAO NU 1 maart 2010 tot 1 januari 2011 kan met een werknemer behorende tot het wetenschappelijk personeel met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer per kalenderjaar een functiecontract worden gesloten.
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 verlof en de arbeids- en rusttijden.
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 4.1 tot en met 4.4 en 4.5, t/m 4.9,;

- b. de bepalingen met betrekking tot verlof in de artikelen 4.13a t/m 4.23;
 - c. de bepalingen met betrekking tot het keuzemodel in de artikelen 5.3 lid 1 sub a , 5.4 lid 1 sub a, 5.5 en 5.6.
- Het totale aantal vakantiedagen per kalenderjaar wordt geacht te zijn opgenomen op 31 december van het kalenderjaar of bij einde dienstverband in de loop van het kalenderjaar.
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. In het functiecontract worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - 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 4.16a.
 6. Vóór het aflopen van deze CAO wordt de toepassing van het instrument "functiecontract" geëvalueerd. Bij de evaluatie wordt in ieder geval rekening gehouden met werkdruk, deeltijders en belastbaarheid van ouderen en naar de waardering van het werken met functiecontracten en de manier waarop ze tot stand komen.

Artikel 4.5 60+regeling

1. De werkgever kan aan de werknemer die zestig jaar of ouder is, op zijn verzoek toestemming verlenen om dagelijks een half uur korter te werken op dagen waarop zijn arbeidsduur minimaal 8 uur bedraagt.
2. Bij deelname aan een seniorenregeling bestaat geen aanspraak op de in het eerste lid bedoelde werktijdverkorting.

Paragraaf 2 Vakantie

Artikel 4.6 Vaststelling vakantie bijzondere universiteiten

Voor de bijzondere universiteiten geldt dat de vakantie van de werknemer in afwijking van artikel 7:638 BW wordt vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in deze paragraaf.

Artikel 4.7 Vakantie

1. Het aantal vakantie-uren per kalenderjaar bedraagt bij een volledige arbeidsduur: 232 uren.
Voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1950 en die sinds 1 april 1997 onafgebroken in dienst zijn geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever (en daarmee vallen onder de overgangsmaatregelen VUT/FPU van 1 april 1997), wordt het bovengenoemde aantal vakantie-uren verminderd met 16 uur.
2. De werknemer krijgt op zijn verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van bezoldiging en met inachtneming van het op grond van dit artikel bepaalde. De vakantie wordt slechts verleend, voor zover de belangen van de instelling zich daartegen niet verzetten.
3. Met inachtneming van het bepaalde in dit artikel kan de werkgever in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vaststellen.
4. Tot de in het derde lid bedoelde regels behoren regels over betaling tijdens de vakantie van toelagen als bedoeld in artikel 3.25, 3.27. Op deze (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.
5. 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.
6. 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.

7. Na instemming met het lokaal overleg kunnen, indien er sprake is van een solistische functie, of een functie in een kleine werkeenheid, maximaal 56 vakantie-uren worden omgezet in extra te werken uren, uit te betalen met inachtneming van artikel 5.7 lid 2.
8.
 - 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. Het is de werknemer uitsluitend toegestaan vakantietegoeden over een jaargrens mee te nemen indien daarover een afspraak met de werkgever is gemaakt.
 - b. Indien de werknemer zijn totale vakantietegoed in een jaar niet in zijn geheel opneemt, maakt hij, ter voorkoming van problemen in de bedrijfsvoering van de instelling en ter voorkoming van verlofstuwmeren, 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 verloftegoed is opgenomen;
 - een andere afspraak die het tegoed reduceert.
 - c. Indien de werknemer op 1 juli nog geen afspraken, als bedoeld onder 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. De uitkomsten onder b en c worden schriftelijk door de werkgever bevestigd.
9. Na overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kan de werkgever een van het vorige lid afwijkende of aanvullende afspraak maken ter voorkoming van verlofstuwmeren.
10. 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 vakantietegoed van de werknemer wordt dan verminderd met het aantal gevaluteerde vakantie-uren.
11.
 - a. De werknemer die de bedongen arbeid in zijn geheel niet verricht wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, verwerft aanspraak op vakantie over de periode waarin de arbeid wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet werd verricht tot een maximum van zes maanden, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet verricht, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan verwerft de werknemer geen aanspraak op vakantie.
 - b. Onverminderd het bepaalde onder a, blijft bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid 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 vakantie-uren met het vakantietegoed wordt begrensd tot en met zes maanden na de eerste ziektedag.

Artikel 4.8 Leeftijdsuren bij Bijzondere Universiteiten

Voor werknemers van bijzondere universiteiten wordt in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid, uitgaande van een volledige arbeidsduur, het aantal vakantie-uren in artikel 4.7 lid 1 volgens onderstaande tabel verhoogd, met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer genoemde leeftijd of leeftijdscategorie bereikt:

Leeftijd	Verhoging
18 jaar	24 vakantie-uren
19 jaar	16 vakantie-uren
20 jaar	8 vakantie-uren
30 t/m 39 jaar	8 vakantie-uren
40 t/m 44 jaar	16 vakantie-uren
45 t/m 49 jaar	24 vakantie-uren
50 t/m 54 jaar	32 vakantie-uren

Paragraaf 3a Verlof, niet-zijnde vakantieverlof

Artikel 4.9 Verlof op feestdagen

1. Als feestdagen gelden: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, Eerste Pinksterdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koninginnedag 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 4.10 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.

Artikel 4.11 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 de artikelen 4.16b en 4.17 kan vaststellen in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg.
2. Op de in lid 1 onder c genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.

Artikel 4.12 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 het aanvragen bij het UWV van een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg. 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 feitelijke duur en het tijdstip van opname worden in de Wet arbeid en zorg geregeld.

Artikel 4.13 Verlof ten behoeve van adoptie en pleegzorg

1. De werknemer heeft recht op vier weken verlof bij adoptie of opname van een pleegkind ter duurzame verzorging en opvoeding, op te nemen in het door de Wet arbeid en zorg bepaalde tijdvak.
2. Het 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 3b Ouderschapsverlof

Artikel 4.13a Doorbetaald ouderschapsverlof

Deze regeling is van toepassing op werknemers die op grond van de Wet arbeid en zorg recht hebben op ouderschapsverlof.

Artikel 4.13b 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 blijkt uit 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 4.13c 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 4.13d Recht op verlof

1. Het recht op verlof bestaat indien het dienstverband ten minste een jaar heeft geduurd.
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 4.13e 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 4.13c, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid van dit artikel op iedere periode van toepassing.

Artikel 4.13f (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 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 4.13g Intrekking of wijziging

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 met toepassing van het eerste lid na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
3. Indien op grond van artikel 4.13c, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en het tweede lid van dit artikel op iedere periode van toepassing.

Artikel 4.13h Hardheidsclausule

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

Artikel 4.13i Overgangsregeling

Voor werknemers die gebruik maken van een lokale universitaire ouderschapsverlofregeling, waarbij het feitelijke verlof uiterlijk op 31 december 2006 is ingegaan, blijft op dat gehele verlof de lokale universitaire ouderschapsverlofregeling van toepassing.

Paragraaf 3c Overig verlof, waaronder sabbatical leave en levensloop

Artikel 4.14 Kortdurend zorgverlof

1. Bij ziekte van de partner, ouders of kinderen (stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen), waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, heeft de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt recht op buitengewoon verlof al dan niet met behoud van bezoldiging.
2. 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 4.15 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 kraamverlof, 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.
3. Het recht op loondoorbetaling bij calamiteiten geldt voor maximaal twee dagen per kalenderjaar.

Artikel 4.16a 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 4.16b Levensloop

1. Een werknemer die gebruik wil maken van zijn levenslooptegoed heeft, voorzover 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 4.16c opgenomen kaders.

Artikel 4.16c 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 meerjarensparvariant 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. Arbeidsongeschiktheid 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 4.17 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 10.9 van toepassing.

Artikel 4.18 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.

Artikel 4.19 Gevolg van niet-hervatting van het werk

De werknemer die na afloop van het verleende verlof zijn arbeid niet hervat, wordt geacht met onmiddellijke ingang een aanvraag tot ontslag te hebben ingediend, tenzij de werknemer naar het oordeel van de werkgever binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt, dat er geldige redenen waren om de arbeid niet te hervatten. In het laatste geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop deze geldige redenen hebben opgehouden te bestaan.

Paragraaf 4 Seniorenregeling

Artikel 4.20 Algemeen

De volgende seniorenregelingen zijn van toepassing (geweest) op de werknemers van de universiteiten, met vermelding van de geldingsduur en de vindplaats in deze CAO:

- a. Seniorenregeling 2006: geldig vanaf 1 januari 2006, opgenomen in Hoofdstuk 4 paragraaf 4 (artikelen 4.21 tot en met 4.23) en in Bijlage B paragraaf 6;
- b. Seniorenregeling 2004: geldig vanaf 1 januari 2004, opgenomen in Bijlage B paragraaf 5;
- c. Algemene Seniorenregeling 1998: Geldig vanaf 1 augustus 1998 tot en met 31 december 2003, opgenomen in Bijlage B paragraaf 1;
- d. Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid: Geldig vanaf 1 augustus 1998 tot 1 augustus 2003, regeling opgenomen in Bijlage B paragraaf 2.

Artikel 4.21 Seniorenregeling 2006

1. Om werknemers langer in het arbeidsproces te betrekken bestaat behoefte aan een voor alle universitaire werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd toegankelijke seniorenregeling, die het mogelijk moet maken dat voor oudere werknemers taakverlichting gerealiseerd wordt door een verkorting van de reguliere werkweek.
2. Per 1 januari 2006 is de Seniorenregeling 2004 vervangen door de hier omschreven Seniorenregeling 2006. Werknemers die gebruik maken van de Seniorenregeling 2004 behouden alle rechten uit die regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd,
3. De Seniorenregeling 2006 betreft een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van het voltijds dienstverband en volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden. Het dienstverband eindigt bij het bereiken van 65-jarige leeftijd, zoals genoemd in de artikelen 8.4 lid 7 en 8.11 lid 4.

Artikel 4.22 Opbouw van de 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 wordt vanaf 2009 teruggebracht naar 144 vrij opneembare vakantie-uren. Deze werknemer heeft het recht om vakantie-uren terug te kopen door deelname aan het keuzemodel. Vanaf 2009 kan hij 16 vakantieuren kopen. 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. Vervallen per maart 2010.
4. 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.
5. Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend.
6. 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.

Artikel 4.23 Rechthebbenden

De werknemer die deelneemt aan een seniorenregeling genoemd in bijlage B, is van deelname aan de seniorenregeling 2006 uitgesloten.

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

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, inclusief 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 onder a, geldt niet voor zover de vakantie-uren worden ingezet voor het doel genoemd in artikel 5.4, lid 1, onder f.

Artikel 5.4 Doelen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a. extra vakantie-uren;
 - b. vervallen september 2007;
 - c. fiscale vrijstellingsmogelijkheden, waaronder vakbondscontributie;
 - d. extra inkomen, al dan niet voor extra storting op een levenslooptekening, te maximeren op een bedrag overeenkomend met 38 vakantie-uren per boekjaar. Bij de inzet van de eindejaarsuitkering kan de werknemer er, vanaf uiterlijk 1 januari 2009, voor kiezen om maandelijks één twaalfde deel van zijn eindejaarsuitkering te storten op zijn levenslooptekening;
 - e. extra opbouw ABP ExtraPensioen volgens de regels van het ABP-pensioenreglement;
 - f. 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 en/of verruiming van de mogelijkheden voor storting op een levenslooptekening.

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. 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 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. 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.
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 voorzover 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 vakantie-uren inlevert bij een korter dan standaard werkduur, dan wel extra ontvangt bij een langer 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 voor het verlof is in Bijlage G opgenomen.
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.
6. Indien toepassing van de flexibele werkduur leidt tot extra vakantie-uren, worden deze gelijkgesteld aan vakantie als bedoeld in artikel 4.7. Een en ander laat onverlet het gestelde in artikel 4.7 lid 8.

Artikel 5.7 De waarde van bronnen en doelen

1. De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt in de standaard van verlof-uren uitgedrukt.
2. De waarde van een verlof-uur, indien er een ruil plaats vindt met een bron of doel in geld is vanaf 2009 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 verlof-uur waardevast een verlof-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 roostertechnische aard;
 - d. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of,
 - 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.

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 10.9 van toepassing.

Artikel 6.3 Aandacht groepen met achterstand

1. In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever een stimuleringsbeleid voeren gericht op vrouwen, arbeidsgehandicapten, allochtonen en andere groepen werknemers in een achterstands- of anderszins kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
2. In of 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 6.5a 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 worden verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof of een langdurige periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
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 6.6 Jaargesprek

1. De werknemer heeft recht op een, met inachtneming van door de werkgever nader te stellen regels, jaarlijks 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 alsmede de voorwaarden waaronder dat dient te geschieden.
2. Deze gesprekken zullen plaatsvinden in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen; te maken afspraken en worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.
3. Meerjarige loopbaanontwikkelingsdoelstellingen en –afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. In het jaargesprek wordt onder meer aandacht besteed aan de voorziene loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling en de daarbij noodzakelijke scholing alsmede de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden. Deze afspraken en doelstellingen worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.

Artikel 6.7 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 6.8 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 zonodig 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 promotie-onderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotie-onderzoek met de promotor;
- c. de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft

Artikel 6.9 Scholing

1. Mede om de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten de universitaire sector, te behouden en zo mogelijk te versterken, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaring van de werknemer van wezenlijk belang.
Het op peil houden hiervan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.
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 10.9 van toepassing.

Paragraaf 2 Disciplinaire maatregelen, schorsing, non-activiteit voor openbare universiteiten

Artikel 6.10 algemeen

Indien een werkgever aan een werknemer van een openbare universiteit een disciplinaire maatregel oplegt, is het bepaalde in deze paragraaf van toepassing.

Artikel 6.11

Vervallen september 2007

Artikel 6.12 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan aan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt een disciplinaire maatregel opleggen welke in verhouding staat tot het plichtsverzuim.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
3. De werkgever kan met betrekking tot het opleggen van een disciplinaire maatregel nadere regels vaststellen.

Artikel 6.13 Vrijheid van meningsuiting

1. Er kan pas een disciplinaire maatregel worden opgelegd wegens overtreding van artikel 125a lid 1 van de Ambtenarenwet (beperking grondrechten van ambtenaren), als daarover advies is ingewonnen van een commissie die door de werkgever is ingesteld.
2. De werkgever stelt regels vast met betrekking tot de samenstelling en de werkwijze van deze commissie.

3. De werkgever geeft bij haar besluit tot oplegging van een disciplinaire maatregel te kennen of dit in overeenstemming is met het ingewonnen advies.

Artikel 6.14 Schorsing

1. De werknemer is van rechtswege in zijn functie geschorst, wanneer hij op grond van een wettelijke maatregel of op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, van zijn vrijheid is beroofd.
2. De werknemer is niet van rechtswege in zijn functie geschorst, wanneer de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel die getroffen is in het belang van de volksgezondheid.

Artikel 6.15 Non-activiteit

1. Onverminderd de regels rond het opleggen van een disciplinaire maatregel, zoals genoemd in artikel 6.12, kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen:
 - a. als een strafrechtelijke vervolging met betrekking tot een misdrijf tegen hem is ingesteld;
 - b. wanneer de werkgever hem op de hoogte heeft gesteld van het voornemen hem in het kader van een disciplinaire maatregel onvoorwaardelijk ontslag te geven, dan wel wanneer hem die maatregel (reeds) is opgelegd;
 - c. wanneer, naar het oordeel van de werkgever, het belang van de instelling dit vereist.
2. Het besluit waarbij de werknemer op non-actief wordt gesteld, vermeldt de datum van ingang daarvan en de omstandigheden die daartoe aanleiding hebben gegeven.

Artikel 6.16 Inhouden bezoldiging schorsing en non-activiteit

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

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 na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, kunnen werkgever en werknemer op grond van artikel 3.5, 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 van de CAO Nederlandse Universiteiten.

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 19, 41 t/m 47, 51 en 51a van de ZANU van overeenkomstige toepassing op de (gewezen) werknemer in lid 2.

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. In afwijking van lid 1 kan de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 7.1, lid 1 bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid ontstaan vóór 1 januari 2001 aanspraak hebben op een ontslaguitkering overeenkomstig de WNU.
3. Voor de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 en 2 zijn bij werkloosheid uitsluitend de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.
4. Tijdens de looptijd van deze CAO zullen partijen - behoudens het gestelde in het vijfde lid - geen wijzigingen in de WNU en BWNU doorvoeren.
5. Over wijzigingen als gevolg van aanpassingen in de relevante wetgeving zullen partijen nader overleg voeren, conform het bepaalde in artikel 49b WNU en artikel 20 BWNU.

Artikel 7.4 (Vervallen)

Artikel 7.5 (Vervallen)

Artikel 7.6 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

Paragraaf 1 Bepalingen openbare universiteiten

Artikel 8.1 Algemene bepalingen voor openbare universiteiten

1. De werkgever, die bevoegd is tot het aangaan van een dienstverband, geeft schriftelijk ontslag voor de gehele of gedeeltelijke omvang van dat dienstverband.
2. Een deeltijdontslag is in ieder geval van een zodanige omvang dat de betrokkene daardoor werkloos is in de zin van de WW en (B)WNU.
3. Het schriftelijke besluit tot ontslag vermeldt de datum van ingang van het ontslag.
4. Bij het ontslag deelt de werkgever de betrokkene mee, dat deze om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van de WW en (B)WNU verplicht is uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid bij het uitvoeringsorgaan aangifte te doen van de werkloosheid en binnen drie weken na het intreden van zijn werkloosheid een aanvraag om een uitkering in te dienen, onverminderd het overigens in de WW en (B)WNU ten aanzien van verplichtingen van de betrokkene bepaalde.

Artikel 8.2 Verlof

De werknemer die bij het einde van het dienstverband nog aantoonbare eerder opgebouwde vakantie- of verlofaanspraken 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.

Artikel 8.3 Einde dienstverband voor bepaalde tijd

1. De werknemer die een dienstverband heeft voor bepaalde tijd, wordt geacht te zijn ontslagen na verloop van de termijn waarvoor het dienstverband is aangegaan.
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds, gemotiveerd en indien sprake is van een redelijke grond, door werkgever en werknemer worden opgezegd, mits een opzegtermijn in acht wordt genomen van:
 - a. drie maanden, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b. twee maanden, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste 6 maanden en korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - c. één maand, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.
3. De afloop van een dienstverband voor bepaalde tijd zal minimaal drie maanden voor de aflooptdatum, schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld.
4. Het ontslag kan, al dan niet op verzoek van de werknemer, ingaan voor het einde van de opzegtermijn. Indien dit niet op verzoek van de werknemer gebeurt, wordt over de periode gelegen tussen de ingang van het ontslag en het einde van de opzegtermijn, een bedrag uitbetaald gelijk aan de bezoldiging over die periode, berekend volgens de op het moment van opzegging geldende berekeningsregels. Indien het op aanvraag van de werknemer gebeurt bestaat er risico ten aanzien van de uitkering op grond van de WW en de (B)WNU.

Artikel 8.4 Einde dienstverband voor onbepaalde tijd

1. De werkgever kan, tenzij er sprake is van een opzegverbod zoals genoemd in artikel 8.7, het dienstverband uitsluitend beëindigen indien er sprake is van een redelijke grond.
2. Het ontslag dient schriftelijk, met redenen omkleed, en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.
3. De opzegtermijn voor werkgever en werknemer bedraagt:
 - a. 3 maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn 12 maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b. 2 maanden in de overige gevallen.
4. Bij ontslag als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 9.1 bedraagt de opzegtermijn 3 maanden.

- 5a. Een werknemer kan bij wijze van disciplinaire maatregel ontslagen worden zonder dat een opzegtermijn geldt en zonder dat opzegverboden van toepassing zijn.
- 5b. Onverminderd het bepaalde in artikel 8.7 lid 1 sub a kan een werknemer zonder opzegtermijn worden ontslagen in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken.
- 5c. Een werknemer kan zonder opzegtermijn worden ontslagen indien de werknemer op grond van de Vreemdelingenwet niet langer voldoet aan het vereiste voor de benoembaarheid.
6. Indien de werkgever voornemens is het dienstverband met de werknemer te beëindigen wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie, onderzoekt de werkgever of er andere passende werkzaamheden beschikbaar zijn, tenzij het tekortschieten te wijten is aan schuld of toedoen van de werknemer.
7. Het dienstverband eindigt in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar zal bereiken "tenzij hij geboren is voor 1 januari 1950 en recht heeft op een aanvullende uitkering als bedoeld in art. 4 van het FPU-reglement (Vendrik-gevallen; overgangsbepaling c bij art 7.3 van het ABP Pensioenreglement). In dat geval eindigt het dienstverband van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Artikel 8.5 Opzegging door de werknemer

- 1 De opzegging door de werknemer kan uitsluitend worden geweigerd, als tegen de werknemer een strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf is ingesteld of indien wordt overwogen de disciplinaire maatregel van ontslag op te leggen.
- 2 Van de voor de werknemer geldende opzegtermijn, zoals genoemd in art. 8.3 en 8.4 kan worden afgeweken als:
 - a. wordt overwogen de werknemer een disciplinaire maatregel op te leggen;
 - b. het belang van de instelling dit vordert, met dien verstande, dat de termijn van drie maanden tot ten hoogste zes maanden kan worden verlengd en dat bij de verlenging in redelijkheid met de belangen van de werknemer rekening wordt gehouden;
 - c. de werknemer hierom verzoekt.

Artikel 8.6 Ontslagvolgorde

Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaats(en) om uitwisselbare functies gaat, wordt de ontslagvolgorde per categorie onderling uitwisselbare functies als volgt vastgesteld:

- a. Per instelling of organisatie-eenheid en categorie uitwisselbare functies worden werknemers met het kortste dienstverband binnen de instelling het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht;
- b. Bij ontslag van tien of meer werknemers tegelijkertijd binnen de betrokken organisatie-eenheid, kan de werkgever het genoemde sub a toepassen per leeftijdsgroep: van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder;
- c. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de organisatie-eenheid te bezwaarlijk zou zijn, kan de werkgever afwijken van voornoemde volgorde.

Artikel 8.7 Opzegverboden

1. Het is de werkgever verboden het dienstverband voor onbepaalde tijd op te zeggen en het dienstverband voor bepaalde tijd tussentijds op te zeggen:
 - a1 gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden wegens ziekten of gebreken, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd of de ongeschiktheid is aangevangen nadat de werknemer schriftelijk in kennis is gesteld van het voornemen hem ontslag te verlenen dan wel er sprake is van een situatie genoemd in artikel 8.8;
 - a2 in het geval dat UWV na afloop van de periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid bij de claimbeoordeling heeft vastgesteld dat er een resterende verdien capaciteit is van meer dan 65% ;
 - b. gedurende de tijd dat de werknemer als dienstplichtige is opgeroepen om zijn militaire dan wel vervangende dienst te vervullen;

- c. gedurende de zwangerschap; De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen;
 - d. gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1 derde lid van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
2. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens:
- d. het geldend maken door de werknemer van het recht op ouderschapsverlof;
 - e. het huwelijk of de partnerregistratie van de werknemer;
 - f. het met verlof bijwonen van vergaderingen in de vervulling van een functie in een publiekrechtelijk college, uitgezonderd de werknemer die als lid vergaderingen van de Tweede Kamer der Staten-Generaal of commissies daaruit bijwoont of een benoeming als minister of staatssecretaris aanvaardt;
 - g. het geplaatst zijn op een kandidatenlijst voor het medezeggenschaporgaan, als bedoeld in artikel 1.1 sub o;
 - h. het uitoefenen van taken, voortvloeiend uit het lidmaatschap van het medezeggenschaporgaan, als bedoeld in artikel 1.1 sub o en wegens genoemd lidmaatschap voor een periode van twee jaar, na de beëindiging hiervan;
 - i. het lidmaatschap van een vaste commissie van het orgaan onder e. genoemd;
 - j. het lidmaatschap van de arbocommissie en gedurende een periode van twee jaar na de beëindiging hiervan;
 - k. het zijn van deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet;
 - l. het zijn van ambtelijk secretaris van het medezeggenschaporgaan onder e genoemd;
 - m. de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.
3. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens lidmaatschap van een vakbond of wegens het verrichten van of deelnemen aan vakbondsactiviteiten, tenzij die activiteiten zonder toestemming tijdens de werktijd worden verricht.
4. De in dit artikel opgenomen opzegverboden zijn niet van toepassing in geval de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
5. Lid 1 is niet van toepassing indien de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de organisatie-eenheid waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam was.

Artikel 8.8 Ontslag tijdens ziekte

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 8.7 lid 1 sub a kan aan de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, ontslag worden verleend, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid als bedoeld in artikel 1 sub r ZANU te verrichten; of,
 - b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt; of,
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25 tweede lid van de WIA.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van de UWV in en neemt dit mede in beschouwing.

Artikel 8.9 Bezwaar tegen ontslagbesluit

1. Ten behoeve van de beslissing op bezwaren tegen ontslagbesluiten stelt de werkgever een adviescommissie in als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht.

2. Deze adviescommissie bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zij worden benoemd door de werkgever. Eén lid wordt voorgedragen door de werkgever en een lid door de gezamenlijke werknemersorganisaties welke partij zijn bij deze CAO. De leden dragen gezamenlijk een voorzitter voor. Op dezelfde wijze worden voor elk lid een plaatsvervangend lid en voor de voorzitter een plaatsvervangend voorzitter voorgedragen.
3. Een ontslag als gevolg van een reorganisatie of volgende uit opheffing functie, overtolligheid van personeel, het verlies van een vereiste voor benoembaarheid of wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid, niet zijnde een ontslag in de zin van artikel 8.3 lid 1, gaat niet eerder in dan een week nadat de werkgever de beslissing op het bezwaar heeft genomen. Bij gedwongen ontslag in geval van een reorganisatie bij een openbare universiteit is tevens art. 9.15 lid 3 van toepassing.

Artikel 8.10 Redelijke en billijke regeling

Indien werkgever en werknemer overeenkomen het dienstverband te beëindigen, treft de werkgever een regeling die redelijk en billijk is.

Paragraaf 2 Bepalingen bijzondere universiteiten

Artikel 8.11 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. 3 maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn 12 maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b. 2 maanden in de overige gevallen.
3. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd, indien dat schriftelijk is overeen gekomen.
4. Het dienstverband eindigt in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar zal bereiken "tenzij hij geboren is voor 1 januari 1950 en recht heeft op een aanvullende uitkering als bedoeld in art. 4 van het FPU-reglement (Vendrik-gevallen; overgangsbepaling c bij art 7.3 van het ABP Pensioenreglement). In dat geval eindigt het dienstverband van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
5. Artikel 8.7 eerste lid sub a2 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8.12 Mededeling, niet zijnde opzegging

Het eindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, anders dan door opzegging door de werknemer en anders dan tijdens de proeftijd zoals bedoeld in artikel 2.2 lid 2, zal minimaal drie maanden voor de einddatum, schriftelijk aan de werknemer worden medegedeeld.

Paragraaf 3 Bijzondere omstandigheden einde dienstverband

Artikel 8.13 Uitbesteding en privatisering

Bij uitbesteding of privatisering van onderdelen van de instelling zal voor de desbetreffende werknemers de CAO NU van overeenkomstige toepassing blijven of een bedrijfstak- of ondernemings-CAO gelden.

Artikel 8.14 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.

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, voorzover 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.
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.

Artikel 9.9 Ontslagvolgorde bij uitwisselbare functies

Voor zover het bij het vervallen van arbeidsplaats(en) als gevolg van een reorganisatie om uitwisselbare functies, gaat zoals bedoeld in het Ontslagbesluit wordt de ontslagvolgorde per categorie onderling uitwisselbare functies, als volgt vastgesteld:

- a. binnen de organisatie-eenheid waarop de inkrimping betrekking heeft, worden werknemers met het kortste dienstverband binnen de instelling het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht;
- b. bij ontslag van tien of meer werknemers tegelijkertijd binnen de organisatie-eenheid, kan de werkgever het genoemde sub a toepassen per leeftijdsgroep: van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder;
- c. indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van de organisatie-eenheid te bezwaarlijk zou zijn, kan de werkgever afwijken van voornoemde volgorde.
- d. In afwijking van het genoemde onder sub a. en b. geldt voor niet-docerend personeel dat werkzaam is bij een bijzondere universiteit de ontslagvolgorde uit het Ontslagbesluit.

Artikel 9.10 Andere ontslagvolgorde

1. De werkgever kan in afwijking van artikel 9.9 in overleg met werknemersorganisaties in het lokaal overleg een andere ontslagvolgorde vaststellen, als het belang van de instelling of de organisatie-eenheid dat vereist.
2. Zolang het Ontslagbesluit dit niet toestaat, is het eerste lid niet van toepassing op niet-docerend personeel dat werkzaam is bij een bijzondere universiteit.

Artikel 9.11 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 9.12 Onderzoek passende werkzaamheden

Gedurende de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.11 en de opzegtermijn ex artikel 8.4 lid 4 tot het einde van het dienstverband worden de mogelijkheden van herplaatsing in passende werkzaamheden binnen of buiten de universiteit zorgvuldig onderzocht.

1. Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan aan de werknemer in redelijkheid andere arbeid dan die hij gewoonlijk verricht, worden opgedragen.
2. Herplaatsing kan geschieden in de vorm van een proefplaatsing van maximaal 12 maanden.
3. 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.

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.

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 9.12 en op de in het eerste lid genoemde op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen, alsmede het bepaalde in lid 5. Het dienstverband kan dan direct met inachtneming van de opzegtermijn worden beëindigd.
4. Indien de werknemer bedoeld in het derde lid heeft geweigerd een passende functie te aanvaarden, kan het dienstverband met inachtneming van de opzegtermijn worden beëindigd en vindt geen toetsing ex. artikel 9.15 plaats.
Indien de werknemer bedoeld in het derde lid weigert medewerking te verlenen aan het herplaatsingsonderzoek, kan de werkgever de toetsingscommissie ex. artikel 9.15 verzoeken direct een uitspraak te doen.
5. De werknemer wordt gedurende het herplaatsingsonderzoek, en tot uiterlijk twee jaar na de ontslagdatum voorzover hij werkloos is, op zijn verzoek geïnformeerd over vacatures binnen de instelling. Hij zal voor deze vacatures als interne kandidaat worden beschouwd

Paragraaf 3 Toetsingscommissie

Artikel 9.15 Toetsingscommissie voor Openbare Universiteiten

1. In het kader van het beleid gericht op het voorkomen van gedwongen werkloosheid is er voor de openbare universiteiten op bedrijfstakniveau een toetsingscommissie.

2. Deze commissie heeft tot taak de toetsing van de in het kader van een reorganisatie bij een openbare universiteit afgesproken inspanningen van werkgever en werknemer, in geval er sprake is van een voornemen tot gedwongen ontslag.
3. Voor de werknemer in dienst bij een openbare universiteit geldt dat indien mocht blijken dat ondanks alle inspanningen gedwongen ontslag onvermijdelijk is, dat het dienstverband niet zal worden beëindigd alvorens de toetsingscommissie op bedrijfstakniveau uitspraak heeft gedaan over de door de werkgever en de werknemer geleverde inspanningen in het kader van het afgesproken sociaal plan.
4. Een voornemen om gedwongen ontslag te verlenen wordt op een zodanig tijdstip aan de commissie gemeld dat zij vier weken de gelegenheid heeft om tot een uitspraak te komen. Bij gebreke aan een uitspraak binnen deze periode wordt de commissie geacht in te stemmen met de effectuering van het ontslag.
5. Van de termijn genoemd in het vierde lid kan gemotiveerd door de commissie worden afgeweken.
6. Uitspraken bij meerderheid van de toetsingscommissie zijn bindend voor de werkgever.
7. De werknemer aan wie ontslag wordt verleend na de uitspraak van de toetsingscommissie behoudt het recht bezwaar te maken tegen dit ontslagbesluit.
8. De commissie bestaat uit twee leden benoemd door de werknemersorganisaties en twee leden benoemd door de werkgevers.
9. De commissie legt haar werkwijze in een eigen reglement vast.

Paragraaf 4 Overgangsbepalingen

Artikel 9.16 Overgangsbepalingen openbare universiteiten

1. Reorganisaties bij openbare universiteiten, waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging voor 1 september 2005 wordt verzonden, worden afgewikkeld volgens de betreffende bepalingen uit de CAO Nederlandse Universiteiten deel 1 2003-2004.
2. Voor reorganisaties waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging voor 1 januari 2008 wordt verzonden geldt een periode voor herplaatsingsonderzoek en ontslagbeschermingstermijn van 15 maanden waarin de opzegtermijn is begrepen.

Artikel 9.17 Overgangsbepalingen bijzondere universiteiten

1. Reorganisaties bij bijzondere universiteiten, waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging voor 1 september 2005 wordt verzonden, worden afgewikkeld volgens de betreffende bepalingen uit de CAO Nederlandse Universiteiten deel 2 2003-2004.
2. In geval van reorganisaties bij bijzondere universiteiten, waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging voor 1 september 2007 wordt verzonden, gelden de volgende aanvullende overgangsbepalingen.
 - a. Voor reorganisaties waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging na 1 september 2005 doch voor 1 september 2006 wordt verzonden geldt een periode voor herplaatsingsonderzoek en ontslagbeschermingstermijn van 9 maanden waarin de opzegtermijn is begrepen;
 - b. Voor reorganisaties waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging na 1 september 2006 doch voor 1 januari 2008 wordt verzonden geldt een periode voor herplaatsingsonderzoek en ontslagbeschermingstermijn van 12 maanden waarin de opzegtermijn is begrepen.

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.

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 en voor de duur en de omvang van het dienstverband van de student-assistent. Op de hiervoor genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 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, 3.13 t/m 15, 3.18, 3.21 en 6.9, 8.3 lid 3 en 8.12 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 2 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

De bepalingen uit deze paragraaf hebben betrekking op de werknemer die tevens een dienstverband heeft of werkzaam is bij het academisch ziekenhuis of Universitair Medisch Centrum.

Artikel 10.5 Aangaan dienstverband medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

Het aangaan van een dienstverband bij de universiteit met een werknemer die tevens in dienst is van het academisch ziekenhuis of Universitair Medisch Centrum, voor het geven van wetenschappelijk onderwijs of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek in enige faculteit van de universiteit geschiedt voor de duur van het dienstverband bij het ziekenhuis of Universitair Medisch Centrum.

Artikel 10.6 Nadere afspraken medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

Ten aanzien van de werknemer die zowel werkzaam is of een dienstverband heeft bij het academisch ziekenhuis of Universitair Medisch Centrum als bij de universiteit, bepalen de Raad van Bestuur en het College van Bestuur in overeenstemming:

- a. de wijze waarop de wederzijdse bevoegdheden worden uitgeoefend;
- b. de toepasselijkheid van de geldende arbeidsvoorwaardenregelingen, zijnde het bepaalde van deze CAO en/of het bepaalde van de CAO voor academische ziekenhuizen;
- c. de wijze waarop de aansprakelijkheidsverzekering wordt geregeld.

Paragraaf 3 Rechtspositie UvA

Artikel 10.7 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 4 Algemeen

Artikel 10.8 Lokaal overleg

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

Artikel 10.9 (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 of de desbetreffende bepalingen van de CAO Nederlandse Universiteiten deel 1 of 2 verlenging 1 september 2003 tot en met 31 augustus 2004 van toepassing, voorzover niet in strijd met de CAO.

Artikel 10.10 Commissie van beroep bijzondere universiteiten

1. Onverminderd de bevoegdheid om zich rechtstreeks tot de gewone rechter te wenden, kan de werknemer dan wel de gewezen werknemer, diens nagelaten betrekking of diens rechtverkrijgende, die door een besluit of een handeling van de werkgever, of door een

- weigering daartoe, door de werkgever rechtstreeks in zijn belang is getroffen, daartegen in beroep komen bij de Commissie van Beroep.
2. De werkgever komt met, door de werknemersorganisaties aangewezen, vertegenwoordigers voor lokaal overleg, nadere regels in de vorm van een reglement overeen waarin de procedure, alsmede de samenstelling en de werkwijze van de Commissie van Beroep, worden geregeld, welk reglement voor iedere belanghebbende ter inzage ligt op een voor hem vrij toegankelijke plaats.
 3. Het reglement voorziet in een spoedbehandeling met betrekking tot een voorgenomen ontslag uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voorzover althans dit ontslag niet is onderworpen aan goedkeuring door de Centrale organisatie werk en inkomen.
 4. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op bijzondere universiteiten.

Artikel 10.11 Commissies

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

Artikel 10.12 Hardheidsclausule

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

Paragraaf 1 Salarisontwikkeling

In het kader van de CAO Nederlandse Universiteiten 1 maart 2010 tot 1 januari 2011 is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen:

Werknemers in dienst op 1 november 2010 ontvangen in de maand december 2010 een eenmalige bruto uitkering² van €500,-. De gehele uitkering is niet pensioengevend en wordt toegekend naar rato van de omvang van het dienstverband.

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 medewerkers 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,-.

Paragraaf 3 Wettelijk bepaalde beloningen

Per 1 januari 2011 gelden de volgende wettelijke minimumlonen:

Leeftijd	Bedrag in €
23 jaar en ouder	1424,40
22	1210,75
21	1032,70
20	876,00
19	747,80
18	648,10
17	562,65
16	491,40
15	427,30

² Deze uitkering is een bonus zoals bedoeld in 3.1 onder f van het ABP-pensioenreglement

Paragraaf 4 Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen

In 2011 gelden de volgende premies en bedragen voor de sociale verzekeringen en het ABP.

Verzekering/ pensioen	Franchise in €(1)	Maximum premieplichtig bedrag in €(1)	Premiepercentage	
			werkgever	werknemer
Pensioen / VUT				
Ouderdoms- en nabestaandenpensioen (OP/NP)	10.700 (2)	n.v.t.	14,98 %	6,42 %
Algemene Nabestaanden-wet (ANW), aanvulling	10.700	n.v.t.	0,075 %	0,225 %
Overgangspremie VPL	n.v.t.	n.v.t.	1,45 %	2,25 %
Arbeidsongeschiktheids-pensioen (AOP)	18.450	n.v.t.	0,15%	0,05 %
Werknemersverzekeringen				
Arbeidsongeschiktheid (WAO/WIA)	n.v.t.	49.297 per jaar 188,88 per dag	5,10 % (basispremie)	n.v.t.
Werkloosheid (WW)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	0 %
Uitvoeringsfonds voor de overheid (UFO):	n.v.t.	49.297 per jaar 188,88 per dag	0,78 %	n.v.t.
Werkgeversbijdrage Kinderopvang	n.v.t.	49.297 per jaar 188,88 per dag	0,34 %	n.v.t.
Zorgverzekeringswet (Zvw)	n.v.t.	33.427 per jaar 128,07 per dag	7,75 % (3) -----	7,75 % (3)

Toelichting

1. Bij de premieberekening voor de werknemersverzekeringen wordt uitgegaan van 261 premiedagen per jaar en 21,75 premiedagen per maand.
2. Het franchisebedrag voor OP/NP en de ANW-aanvulling geldt voor de premieheffing. Voor werknemers die **niet** vallen onder het zgn. overgangsregime geldt deze franchise ook voor de opbouw van pensioenrechten, met een opbouwpercentage van 2,05%. Voor werknemers die **wel** onder het overgangsregime vallen geldt voor de opbouw van pensioenrechten een franchise van €17.300 en een opbouwpercentage van 1,75%. Het overgangsregime geldt voor werknemers die geboren zijn vóór 1950 én sinds 1 april 1997 onafgebroken in dienst zijn bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
3. De werknemer betaalt 7,75 % premie over maximaal €33.427 salaris en ontvangt daartoe van de werkgever eenzelfde bedrag. Vandaar dat bij werkgever en werknemer hetzelfde percentage staat; er wordt echter maar een maal 7,75 % premie afgedragen.

Paragraaf 5. Salaristabellen

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

In deze tabel zijn voor alle salarisbedragen in de schalen 1-18 en de zogenaamde functieschalen de salarisaanpassingen opgenomen van de looptijd van de CAO 1 september 2007 tot 1 maart 2010.

1/4/2007	1/1/2008	1/1/2009		1/4/2007	1/1/2008	1/1/2009
salaris in €	salaris in €	salaris in €		salaris in €	salaris in €	salaris in €
1415	1447	1477		3381	3457	3530
1444	1476	1507		3483	3561	3636
1474	1507	1539		3597	3678	3755
1508	1542	1574		3709	3792	3872
1536	1571	1604		3815	3901	3983
1564	1599	1633		3923	4011	4095
1598	1634	1668		4030	4121	4208
1632	1669	1704		4133	4226	4315
1676	1714	1750		4190	4284	4374
1725	1764	1801		4242	4337	4428
1786	1826	1864		4352	4450	4543
1846	1888	1928		4455	4555	4651
1902	1945	1986		4562	4665	4763
1956	2000	2042		4697	4803	4904
2011	2056	2099		4761	4868	4970
2064	2110	2154		4830	4939	5043
2118	2166	2211		4964	5076	5183
2171	2220	2267		5097	5212	5321
2226	2276	2324		5163	5279	5390
2279	2330	2379		5233	5351	5463
2331	2383	2433		5375	5496	5611
2387	2441	2492		5520	5644	5763
2443	2498	2550		5670	5798	5920
2502	2558	2612		5851	5983	6109
2569	2627	2682		6037	6173	6303
2629	2688	2744		6228	6368	6502
2683	2743	2801		6426	6571	6709
2740	2802	2861		6630	6779	6921
2800	2863	2923		6841	6995	7142
2852	2916	2977		7060	7219	7371
2901	2966	3028		7283	7447	7603
2957	3024	3088		7516	7685	7846
3060	3129	3195		7755	7929	8096
3176	3247	3315		8003	8183	8355
3278	3352	3422		8259	8445	8622

Tabel 1.2 Was-wordt-tabel jeugd-salarisbedragen

salaris in €	salaris in €	salaris in €
1/4/2007	1/1/2008	1/1/2009
721	737	752
735	752	768
751	768	784
767	784	800
795	813	830
858	877	895
878	898	917
896	916	935
915	936	956
950	971	991
998	1020	1041
1018	1041	1063
1041	1064	1086
1064	1088	1111
1103	1128	1152
1136	1162	1186
1161	1187	1212
1185	1212	1237
1211	1238	1264
1257	1285	1312
1276	1305	1332
1302	1331	1359
1331	1361	1390
1359	1390	1419
1412	1444	1474

Tabel 1.3: Bepaling salarisschalen voor functies op grond van Besluit In- en doorstroombanen (I/D-banen)

Voor in- en doorstroombanen geldt de volgende regeling:

	<u>Instroombaan</u>	<u>Doorstroombaan</u>
Trede 0	100 % WML	130 % WML
Trede 1	110 % WML	140 % WML
Trede 2	120 % WML	150 % WML
Trede 3	130 % WML	

Tabel 2.1 Salaristabel per 01-01-2009

trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	H2	H1	P	SA
0	1477	1507	1539	1574	1633	1750	1986	2267	2492	2379	3195	3872	4428	4651	5043	5463	5920	6502	4904	5463	2042	
1	1539	1574	1574	1604	1704	1801	2042	2379	2612	2492	3315	3983	4543	4763	5183	5611	6109	6709	5043	5611	2379	
2	1604	1633	1633	1668	1801	1928	2154	2492	2744	2612	3422	4095	4651	4904	5321	5763	6303	6921	5183	5763	2492	1801
3	1633	1704	1704	1750	1928	2042	2267	2612	2861	2744	3530	4208	4763	5043	5463	5920	6502	7142	5321	5920	2612	1928
4	1668	1750	1801	1864	1986	2099	2324	2682	2977	2861	3636	4315	4904	5183	5611	6109	6709	7371	5463	6109		2099
5	1704	1801	1864	1928	2042	2154	2379	2744	3088	2977	3755	4428	5043	5321	5763	6303	6921	7603	5611	6303		
6	1750	1864	1928	1986	2099	2211	2433	2801	3195	3088	3872	4543	5183	5463	5920	6502	7142	7846	5763	6502		
7		1928	1986	2042	2154	2267	2492	2861	3315	3195	3983	4651	5321	5611	6109	6709	7371	8096	5920	6709		
8			2042	2099	2211	2324	2550	2923	3422	3315	4095	4763	5390	5763	6303	6921	7603	8355	6109	6921		
9			2099	2154	2267	2379	2612	2977		3422	4208	4904		5920	6502	7142	7846	8622	6303	7142		
10				2211	2324	2433	2682	3028		3530	4315	4970							6502	7371		
11										3636	4374								6709	7603		
12										3755									6921	7846		
13																			7142	8096		
14																				8355		
15																				8622		

2.2 Jeugdsalarisschalen en minimumvakantieuitkering per 01-01-2009

leeftijd	1	2	3	4	5	MVU
15	752	768				72.83
16	752	768	784	800		72.83
17	752	768	784	800	830	72.83
18	895	917	935	956	991	87.39
19	1041	1063	1086	1111	1152	101.96
20	1186	1212	1237	1264	1312	116.52
21	1332	1359	1390	1419	1474	131.09
≥22						145.65

Definities

WML = wet minimum loon

MVU = minimum vakantie-uitkering

H2 = Hoogleraar 2

H1 = Hoogleraar 1

P = Promovendus

SA = student-assistent

Artikel 4.22 lid 3 is van overeenkomstige toepassing op de seniorenregelingen in paragraaf 1, 2, 5 en 6 van bijlage B. Dit betekent dat de minimum aanspraak op vakantieverlof met ingang van 1 januari 2010 wordt teruggebracht met 2 dagen.

Paragraaf 1 Algemene Seniorenregeling 1998 (tot en met 31 december 2003)

Artikel B.1

1. (Vervallen.)
2. Per 1 augustus 1998 is de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers (SUM) vervangen door de Algemene Seniorenregeling 1998. Deze Algemene Seniorenregeling geldt tot en met 31 december 2003. Werknemers die voor deze datum gebruik maken van de Algemene Seniorenregeling 1998 behouden alle rechten uit deze regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
3. De Algemene Seniorenregeling 1998 is opgebouwd uit drie onderdelen, welke onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het betreft:
 - a. een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden;
 - b. de onder a. genoemde periode wordt gevolgd door een periode van 1 jaar waarin 3 dagen per week gewerkt wordt tegen 90% van het salaris;
 - c. na de onder a. en b. genoemde periodes is de werknemer verplicht gebruik te maken van FPU voor minimaal twee dagen (bij voltijds dienstverband) per week.

Artikel B.2 Opbouw van de Algemene Seniorenregeling 1998

1. Vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd heeft een universitaire werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uur gewerkt wordt en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien:
 - de werknemer gedurende de voor hem vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op seniorendagen;
 - zijn aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 dagen ad 8 uur;
 - de minimale periode waarin 4 dagen ad 8 uur per week wordt gewerkt is een jaar.
2. Werknemers, die gedurende een bepaalde periode voorafgaand aan het bereiken van de 61-jarige leeftijd, gebruik gemaakt hebben van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, zijn verplicht om vanaf de 61-jarige leeftijd tot aan het bereiken van de 62-jarige leeftijd drie dagen ad 8 uur per week te gaan werken. Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - er zijn geen aanspraken op seniorendagen;
 - de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 dagen ad 8 uur;
 - het salaris wordt verminderd met 10%;
 - alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90% en
 - de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU), sociale verzekeringen (waaronder (B)WNU en ZNU) blijft gehandhaafd op 100%.
3. Werknemers, die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 1 genoemde 4-daagse werkweek en van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, zijn verplicht bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd gebruik te maken van FPU voor minimaal twee dagen per week. Daarbij geldt de navolgende voorwaarde:

bij aanvang van de onder lid 1 genoemde periode treft de werkgever een zodanige voorziening, dat de opbouw van Ouderdoms- en Nabestaandenpensioen op gelijkwaardige wijze voortgezet wordt, voor zover deze opbouw gefinancierd wordt uit het werkgeversdeel. De hoogte van deze pensioencompensatie is recht evenredig met de lengte van de periode, dat gebruik gemaakt is van de seniorenregeling, voor het moment dat de FPU ingaat en geldt voor de omvang van de (verplichte) FPUdeelname.
4. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.4 lid 5 voor de toepassing van de Algemene Seniorenregeling 1998.
5. Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend; indien dergelijke inkomsten worden verworven tijdens de periode genoemd in lid 2 worden deze met het salaris

- verrekenend voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10%, tenzij anders is overeengekomen.
6. In het lokaal overleg zal de samenhang tussen collectieve sluiting door middel van opname van verlofdagen en het ontbreken van aanspraak op verlofdagen als gevolg van deelname aan de Algemene Seniorenregeling 1998 nader worden besproken.

Artikel B.3 Rechthebbenden

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

Artikel B.4 vervallen september 2007

Paragraaf 2 Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid tot 1 augustus 2003

Artikel B.5 Algemeen

1. Partijen hebben vastgesteld dat er mogelijkheden zijn om binnen universiteiten op het gebied van in- en doorstroom anticiperend beleid te ontwikkelen. Zij hebben afgesproken dat de in dat kader beschikbare budgetten ingezet zullen worden om in- en doorstroombeleid te bevorderen.
2. Partijen beogen met deze afspraken invulling te geven aan kwaliteitsbeleid, gericht op alle leeftijdscategorieën van werknemers.
3. De bevordering van het doorstroombeleid wordt binnen een leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid vorm gegeven door een regeling te treffen, die het mogelijk maakt om aan werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd de mogelijkheid van vermindering van werktijd en daarmee werkdruk te bieden. De door deze werktijdvermindering vrijkomende tijd zal gericht worden ingevuld door werknemers kansen te bieden op doorstroom en openingen te scheppen voor nieuwe instroom.
4. De laagst mogelijke toetredingsleeftijd voor de regeling kan worden vastgesteld op 53 jaar, de hoogst mogelijke leeftijd is 58 jaar.
5. Deze regeling is per 1 augustus 1998 ingegaan en geldt tot 1 augustus 2003. Werknemers die gebruik maken van deze regeling behouden de rechten uit de regeling tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd en kunnen derhalve aansluitend altijd gebruik maken van de Algemene Seniorenregeling 1998 ook al is de geldigheidstermijn daarvan als genoemd in artikel B.1 paragraaf 1 Bijlage B, verstreken. Ten aanzien van inkomsten uit arbeid of bedrijf is artikel B.2 paragraaf 1 Bijlage B van overeenkomstige toepassing.
6. Met werknemers die gebruik maken van deze regeling zullen door de werkgever afspraken gemaakt worden over de ontwikkeling van de activiteiten in de functie. Te denken valt hierbij aan een geleidelijke stap van leider naar begeleider van een jongere werknemer die geleidelijk taken kan gaan overnemen. Belangrijk onderdeel van de desbetreffende afspraken is het onderdeel scholing, gericht op de veranderende inzet binnen de arbeidsorganisatie. Wijzigingen in de functie zullen niet leiden tot aanpassing van de salariering.
7. Deze regeling zal onderdeel zijn van een kwaliteitsbeleid voor het desbetreffende deel van de organisatie, waarin aangegeven zal worden hoe de kwalitatieve personeelsbezetting zich

verder zal ontwikkelen. Aspecten als loopbaanontwikkeling voor huidige werknemers, instroom van nieuwe werknemers en herbezetting van de vrijkomende tijd maken onderdeel uit van het beleid.

Artikel B.6 De opbouw van de regeling

1. Voor een deel of delen van de organisatie kan in het lokaal overleg bepaald worden dat aanvullend op de Algemene Seniorenregeling 1998, zoals omschreven in paragraaf 1 Bijlage B, aan werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd de gelegenheid wordt geboden de werkweek terug te brengen naar 4 dagen van 8 uur met volledig behoud van salaris.
2. De door partijen in het lokaal overleg te bepalen leeftijd is minimaal 53 jaar en maximaal 58 jaar. Gedurende de periode waarin 4 dagen gewerkt wordt gelden de voorwaarden genoemd in artikel paragraaf 1 artikel B.2 lid 1 van deze Bijlage en geldt dat feestdagen die op werkdagen vallen ingeroosterd worden zoals omschreven in artikel B.3 lid 2 van paragraaf 1 van deze Bijlage.
3. Aansluitend aan deze regeling is de werknemer verplicht gebruik te maken van de Algemene Seniorenregeling 1998 op het voor hem eerst mogelijke tijdstip.
4. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.4 lid 5 voor de toepassing van de regeling leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid.
5. De werknemer, die gebruik maakt van deze specifieke mogelijkheden, wordt geacht het opgebouwde saldo aan verlofdagen, bij beëindiging van het dienstverband te hebben opgenomen. Uitbetaling van gespaarde en niet genoten verlofdagen is in deze gevallen niet mogelijk. De werkgever zal te allen tijde ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo verlofdagen.

Paragraaf 3 Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM)

Artikel B.7

1. vervallen september 2007

Paragraaf 4 VUKUNSUM

Artikel B.8

vervallen september 2007

Paragraaf 5 Seniorenregeling 2004 (tot en met 31 december 2005)

Artikel B.9 Seniorenregeling 2004

1. Om werknemers langer in het arbeidsproces te betrekken bestaat behoefte aan een voor alle universitaire werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd toegankelijke seniorenregeling, die het mogelijk moet maken dat voor oudere werknemers taakverlichting gerealiseerd wordt door een verkorting van de reguliere werkweek .
2. Per 1 januari 2004 is de Algemene Seniorenregeling 1998 vervangen door de hier omschreven Seniorenregeling 2004. Werknemers die gebruik maken van de Seniorenregeling 2004 behouden alle rechten uit die regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
3. De Seniorenregeling 2004 is opgebouwd uit drie onderdelen. Het betreft:
 - a. een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van het voltijds dienstverband en volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden;
 - b. de onder a. genoemde periode kan worden gevolgd door een periode van maximaal 1 jaar waarin 3 dagen per week gewerkt wordt met behoud van het voltijds dienstverband en tegen 90% van het salaris;
 - c. na de onder b. genoemde periode van een jaar eindigt het dienstverband.

d. het dienstverband eindigt bij het bereiken van 65-jarige leeftijd, zoals genoemd in de artikelen 8.4 lid 7 en 8.11 lid 4.

Artikel B.10 Opbouw van de Seniorenregeling 2004

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 senioredagen;
 - zijn aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 vrij opneembare dagen ad 8 uur.Onder de in lid 1 en 2 genoemde vrij opneembare dagen worden niet verstaan de collectief aangewezen dagen.
2. De werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, kan ervoor kiezen drie dagen ad 8 uur per week te gaan werken. Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - de werknemer doet afstand van zijn aanspraken op senioredagen;
 - de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 vrij opneembare dagen ad 8 uur;
 - het salaris wordt verminderd met 10%;
 - alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90%; en,
 - de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU) en sociale verzekeringen (waaronder (B)WNU en ZANU) blijft gehandhaafd op 100%.
3. Het dienstverband van werknemers, die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, eindigt na afloop van de maximumperiode van 1 jaar.
4. 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.
5. Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend; indien dergelijke inkomsten worden verworven tijdens de periode genoemd in lid 2 worden deze met het salaris verrekend voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10%.
6. In verband met lid 1 en 2 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.

Artikel B.11 Rechthebbenden

De werknemer die deelneemt aan een seniorenregeling genoemd in paragraaf 1 en 2 van bijlage B, is van deelname aan de seniorenregeling 2004 uitgesloten.
Werknemers kunnen tot en met 31 december 2005 op 59 jarige leeftijd gebruik maken van deze regeling.

Paragraaf 6 Seniorenregeling 2006 3-daagse werkweek (tot en met 30 juni 2006)

Artikel B.12 2006 3-daagse werkweek (tot en met 30 juni 2006)

1. In afwijking van 4.21 lid 2 en 3 en B.9 lid 2 kan de werknemer die op grond van de Seniorenregeling 2004 of de Seniorenregeling 2006 gebruik maakt van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in artikel 4.22 lid 1, tot uiterlijk 30 juni 2006 met de werkgever een tijdstip overeenkomen waarop de werknemer drie dagen ad 8 uur per week gaat werken. Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - de werknemer doet afstand van zijn aanspraken op senioren-uren;
 - de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 120 vrij opneembare vakantieu-uren;

- het salaris wordt verminderd met 10%;
 - alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90%; en,
 - de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU) en sociale verzekeringen (waaronder (B)WNU en ZANU) blijft gehandhaafd op 100%.
- Afspraken die na 30 juni 2006 gemaakt zijn, geven geen recht op de hiervoor genoemde 3-daagse werkweek.
- Het tijdstip waarop de 3-daagse werkweek aanvangt kan ingaan na 30 juni 2006.
2. Het dienstverband van werknemers, die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 1 genoemde 3-daagse werkweek, eindigt na afloop van de maximumperiode van 1 jaar.
 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 24 uur per week kan de werkgever, als het belang van de functieervulling 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 voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10%.
 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.

Paragraaf 7 Overgangsregeling toelagen

Artikel B.13 Garantieregeling 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.14 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 3.25 lid 2 onder b, per kalenderjaar uit evenzoveel vervangende verlofdagen als er in dat jaar feestdagen, als bedoeld in artikel 4.9 van de cao voorkomen, voor zover althans deze feestdagen niet samenvallen met een zaterdag of zondag.

Artikel B.15 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 3.25 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 3.26 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 C.1

Het overlegprotocol is een regeling zoals bedoeld in de overeenkomst tussen CAO-partijen van 14 mei 1997, 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 òf op bedrijfstakniveau òf 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.

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 werkgevers informeren 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; functieordening; 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.

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, schorsing, disciplinaire maatregelen en ontslag van personeel.

Artikel C.9

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.10

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)

Artikel C.11

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.

Geschillenregeling instellingsniveau

Artikel C.12

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.

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 lump sum 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 Rijksuniversiteit Groningen respectievelijk 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 zal ingaan op 1 januari 2006 en wordt zo lang het convenant decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten d.d. 1 juni 1999 van kracht is stilzwijgend verlengd.

Paragraaf 1 Studies

E.1 Levensfasegericht personeelsbeleid

Partijen spreken een paritaire studie af naar levensfasegericht personeelsbeleid met als uitgangspunt dat werknemers in iedere levensfase effectief en gezond aan het werk kunnen blijven. Doel van de studie is om voor het einde van de looptijd van de CAO een nieuw levensfasegericht personeelsbeleid te ontwikkelen, dat in plaats komt van de huidige op leeftijdgebaseerde regelingen, zoals de 60+ regeling, de leeftijdsdagen en de algemene seniorenregeling. Dit dient met maatwerk te worden ondersteund. Bij het ontwikkelen van het beleid is in ieder geval de financiële ruimte beschikbaar die gemoeid is met het huidige beleid. Bij het te ontwikkelen beleid zal aansluiting worden gezocht bij het ABP Keuzepensioen en het huidige CAO kader voor loopbaanbeleid. Eveneens zal gebruik worden gemaakt van (inter)nationaal onderzoek naar de beste mogelijkheden en instrumenten voor werkgevers en werknemers om loopbaanontwikkeling en mobiliteit ('active aging') te bevorderen. Daarbij kunnen ook door werknemersorganisaties ontwikkelde instrumenten betrokken worden. De studie wordt voor 1 juni 2009 afgerond.

Paragraaf 2 Overige afspraken

E.2 Ontslagbeschermingstermijn

Partijen hebben in het Akkoord van november 2007 afgesproken dat voor 1 januari 2010 getoetst zal zijn of binnen de ontslagbeschermingstermijn van 10 maanden tenminste 90% van de bij een reorganisatie betrokken werknemers is herplaatst.

E.3 Collectieve verzekering bij niet voldoende benutten restverdiencapaciteit

Voor werknemers die op grond van de WIA tussen de 35% en de 80% arbeidsongeschikt zijn verklaard en die minder dan 50% van hun restverdiencapaciteit benutten, kunnen de financiële gevolgen groot zijn. Datzelfde geldt voor herbeoordeelde arbeidsongeschikten die meer arbeidsongeschikt worden bevonden. Overeengekomen is dat iedere werkgever zijn werknemers een collectief contract aanbiedt 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 september 2007 blijven in stand.

E.4 Herplaatsingsinspanning

De voormalige werkgever zal zich inspannen om betrokkenen die een WAO-uitkering genieten en die door afschatting voor een groter deel arbeidsongeschikt verklaard worden, in- of extern te herplaatsen. Het één en ander zal met het UWV gecommuniceerd worden.

E.5 WGA Premieverdeling en premieheffing

Gelet op hetgeen over de WGA-premierverdeling tussen CAO partijen in het vorige akkoord werd overeengekomen, spreken partijen de volgende methodiek af.

De kosten van de instellingen die het meeste doen aan reïntegratie en daardoor de laagste WGA-lasten hebben zijn bepalend voor de sectorale premie. De cijfers worden zo mogelijk gebaseerd op jaarcijfers van het UWV danwel aannemelijk gemaakt door de VSNU. De sectorale premie wordt bepaald op basis van de kosten van de zeven universiteiten met de laagste kosten. De rentehobbelcompensatie wordt bij de kostenberekening betrokken.

Zoals reeds tussen partijen overeengekomen is de premieverdeling tussen werkgever en werknemer 50/50. De gelijke premieverdeling tussen werkgevers en werknemers wordt effectief met ingang van 1 januari 2008. De premie wordt geheven van het netto-loon. Partijen komen overeen dat de premie pas wordt geheven indien de op basis van de eerste alinea genoemde sectorale kosten meer dan 0,2% van de loonsom bedragen.

In het licht van de bovengenoemde berekeningswijze worden de overblijvende gelden van de reeds afgeschafte suppletierregeling niet meer ter discussie gesteld.

E.6 Decentrale arbeidsvoorwaardengelden

CAO partijen verplichten zich om uiterlijk 1 juli 2008 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.7 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 toegekend arbeidsmarktmiddelen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd conform de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS van het voorgaande kalenderjaar.

E.8 Rouwprotocol

CAO-partijen spreken af dat er voor de hele sector een rouwprotocol wordt opgesteld in de vorm van een advies aan leidinggevenden.

E.9 Universitair systeem van Functieordenen

Als in 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

CAO-partijen hebben de resultaten van het werkdrukonderzoek door het IVA beleidsonderzoek en advies besproken. CAO-partijen doen aan partijen in het lokaal overleg een aantal aanbevelingen. Daarbij hechten partijen eraan op te merken dat deze aanbevelingen moeten worden gezien als passend binnen het overlegprotocol voor het instellingsgebonden (lokaal) overleg.

De aanbevelingen zijn:

- jaarlijks bijvoorbeeld bij de bespreking van het sociaal jaarverslag aandacht te schenken aan het gevoerde personeelsbeleid in het bijzonder gericht op de verbetering van de managementkwaliteiten van leidinggevenden;
- bij de bespreking van het gevoerde loopbaanbeleid bijzondere aandacht te schenken aan de loopbaanperspectieven voor zowel WP als OBP (w.o. de combinatie van werk en privé);
- erop toe te zien dat er afspraken worden gemaakt over de mogelijkheden om de werkzaamheden van oudere werknemers te verlichten (w.o. dakpanconstructies);
- erop toe te zien dat in de instelling in nauwe samenspraak met de interne medezeggenschap beleid wordt ontwikkeld, gericht op het vergroten van de autonomie van OBP in de lagere functies.

Naast bovengenoemde aanbevelingen adviseren CAO-partijen onderstaande aandachtspunten ter zake het beheersbaar maken en voorkomen van werkdruk eveneens in het lokaal overleg aan de orde te stellen:

- verbeteren van de kwantiteit en de kwaliteit van de functioneringsgesprekken;
- het houden van regelmatig werkoverleg;
- een goed reïntegratie- en verzuimbeleid;
- herbezetting van vrijvallende formatieruimte ten gevolge van langdurige ziekte, bijzonder verlof en levensloopverlof.

CAO-partijen willen met deze aanbevelingen het vinden van oplossingen voor reeds bestaande werkdruk en het beheersen en voorkomen van werkdruk binnen de gegeven mogelijkheden optimaal stimuleren.

Partijen hebben in november 2000 een Arbo-convenant voor de sector Hoger Onderwijs afgesloten. De in dit convenant opgenomen afspraken over te realiseren doelstellingen (reïntegratie van langdurig zieken, het terugdringen van het ziekteverzuim en van de werkdruk) zijn te vinden op www.arboservicepunthoo.nl.

Partijen spreken af dat in het lokaal overleg periodiek besproken wordt of, in hoeverre en in welk tempo de voorgenomen maatregelen bijdragen aan de realisering van de doelstellingen uit het convenant. Daarbij zullen de mogelijkheden om de afspraken uit het Arboconvenant op instellingsniveau te intensiveren ook aan de orde komen.

Sinds 1 januari 2007 is de nieuwe Arbowet van kracht. Op het moment van het sluiten van het akkoord voor de CAO NU met looptijd van 1 september 2007 tot 1 maart 2010 studeert een paritaire werkgroep op de mogelijkheid te komen tot een arbocatalogus op sectorniveau. CAO-partijen vinden dat in een sectorale arbocatalogus aan werkdruk aandacht moet worden geschonken

Omvang van de aanstelling in Fte (gemiddeld aantal uren per week)	Keuzemogelijkheden omvang flexibele werkduur	Jaarlijks verloftegoed
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 verlof bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid artikel 4.7 lid 11.

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.
6. 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.

1. De geschillencommissie, als bedoeld in artikel H.1 lid 1 paragraaf 1 Bijlage H wordt door partijen ingeschakeld op het moment dat een geschil zich voordoet.
2. De commissie wordt paritair samengesteld en bestaat uit een onafhankelijk voorzitter die niet aan een universiteit is verbonden, vier leden en vier plaatsvervangend leden.
3. 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.
4. 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.
5. De commissie legt haar werkwijze in een eigen reglement vast.

Paragraaf 2**Individuele geschillen****Artikel H.4**

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

Het geschillenreglement is te vinden op www.vsnunl

CAO-volgers
Bijgewerkte versie per 1 november 2010

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 november 2010 zijn convenanten gesloten met de volgende instellingen:
 - a. International Institute for Infrastructural Hydraulic and Environmental Engineering (IHE) te Delft
 - b. International New Town Institute (INTI) te Almere
 - c. Stichting Incas (INCAS) te Assen
 - d. Afrika-Studiecentrum (ASC) te Leiden
 - e. Nederlands Instituut voor het Nabije Oosten (NINO) te Leiden
 - f. Universiteit voor Humanistiek (UVH) te Utrecht
 - g. Nederlandse organisatie voor internationale samenwerking in het hoger onderwijs (Nuffic) te 's-Gravenhage
 - h. Protestants Theologische Universiteit (PThU) te Kampen
 - i. Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) te Amsterdam, alsmede de Fryske Akademy te Leeuwarden
 - j. Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie BV (PLATO) te Leiden
 - k. Stichting Roosevelt Academy (SRA) te Middelburg
 - l. Theologische Universiteit Apeldoorn (TUA) te Apeldoorn
 - m. 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 Functieordenen

- a. De uitleg van het systeem en rechtsregels bij de toepassing van Universitair Functieordenen (UFO) inclusief gebruikershandleiding voor het geautomatiseerde indelingsinstrument.
- b. Bezwarenreglement Functieordenen Nederlandse Universiteiten
- c. De onder a en b genoemde bijlagen zijn te lezen 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 lezen op www.vsnu.nl

Trefwoordenregister CAO Nederlandse Universiteiten		
Trefwoord	Artikel	
Aanloopschaal	3.8.1	
Duur	3.8.4	
Hoogte	3.8.3	
Promovendus	3.10.9	
Aansprakelijkheid werkgever	1.17.3	
Aanstelling	<i>Zie dienstverband</i>	
Aanwezigheidsdienst	<i>Zie bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst</i>	
Adoptieverlof	4.11, 4.13	
Arbeids- en rusttijden	4.2.1	
Arbeidsduur	4.1	
Arbeidsmarkttoelage	3.14	
Arbeidsongeschiktheid	<i>Zie ziekte</i>	
Arbeidsovereenkomst	<i>Zie dienstverband</i>	
Arbeidstijdenpatroon	4.2.4	
Afwijking	4.2.6	
Arbeidstijdenwet	4.2.3	
Collectieve regeling	4.2.3	
Arbeidsvoorwaarden (keuzemodel)	<i>Zie keuzemodel</i>	
Auteursrecht	1.20	
Meldingsplicht	1.21.1, 1.21.3	
Vergoedingen	1.23	
Bedrijfstijd	4.3.1	
Benoemingseisen	6.4	
Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten	3.27, 4.7.4	
Toelage	3.27	
Spoedeisend werk	3.27.4	
Beroepskosten	3.23	
Bevallingsverlof	4.11, 4.12	
Bezoldiging	1.1, 3.1, 3.12, 7.6, 8.3 <i>zie ook salaris</i>	
Doorbetalen bezoldiging	4.7, 4.9, 4.12, 4.14, 4.15, 4.16a, 4.17, 4.18	
Bovenwettelijke werkloosheidsregeling	Bijlage J	
Buitengewoon verlof	4.17, 4.18	
Calamiteitenverlof	4.11, 4.15	
Collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)		
Duur	1.3.1	
Inzage	1.5	
Opzegging	1.3.3	
Overlegprotocol	1.6, bijlage C	
Tussentijdse wijziging	1.3.4, 1.3.5, 1.3.7, 1.3.8	
Verlenging	1.3.2	
Verplichting van partijen	1.7	
Verstrekking	1.5	
Werkings sfeer	1.4	
Commissie van beroep voor bijzondere universiteiten	10.10	Bijz. univ.
Dienstjubileum	3.19	
Dienstkleding	1.18	
Dienstverband		
Aangaan dienstverband		
Benoemingseisen	6.4	

Dienstverband voor bepaalde tijd	2.2.1	
Dienstverband voor onbepaalde tijd	2.2.1	
Inhoud schriftelijke opgave	2.1	
Medisch/klinisch personeel	10.5, 10.6	
Opvolgend dienstverband	2.2.3	
Proeftijd	2.2.2	
Conversie in dienstverband voor onbepaalde tijd	2.4	
Duur dienstverband bepaalde tijd	2.3	
Maximale duur dienstverband bepaalde tijd	2.2.4, 2.3	
Einde dienstverband		
Adviescommissie	8.9	Openb. univ.
Besluit tot ontslag	8.1.1	Openb. univ.
Bezwaar	8.9.1	Openb. univ.
Deeltijdontslag	8.1.2	Openb. univ.
Privatisering	8.13	
Uitbesteding	8.13	
Einde dienstverband voor bepaalde tijd	2.2.5	
Einde dienstverband voor bepaalde tijd openbare universiteit	8.3	Openb. univ.
Ingang ontslag voor einde opzegtermijn	8.3.4	Openb. univ.
Mededeling afloop dienstverband	8.3.3	Openb. univ.
Tussentijdse opzegging	8.3.2	Openb. univ.
Einde dienstverband voor onbepaalde tijd	8.4	Openb. univ.
Blijvende arbeidsongeschiktheid	8.4.5b	Openb. univ.
Disciplinaire maatregel	8.4.5a	Openb. univ.
Onbekwaamheid	8.4.6	Openb. univ.
Ongeschiktheid	8.4.6	
Opzegtermijn	8.4.3	Openb. univ.
Opzegverbod	8.4.1, 8.7	Openb. univ.
Mededeling einde dienstverband anders dan door opzegging	8.12	Bijz. univ.
Ontslag		
Ingang ontslag door reorganisatie	8.9.3	Openb. Univ.
Onbekwaamheid of ongeschiktheid	8.9.3	Openb. Univ.
Opheffing functie	8.9.3	Openb. Univ.
Overtolligheid van personeel	8.9.3	Openb. Univ.
Verlies vereisten voor benoembaarheid	8.9.3	Openb. Univ.
Ontslagvolgorde	8.6	Openb. univ.
Onderling uitwisselbare functies	8.6	Openb. univ.
Opzegging	8.11.1	Bijz. univ.
Einde van rechtswege	8.11.4	Bijz. univ.
Opzegtermijn	8.11.2	Bijz. univ.
Tussentijdse opzegging	8.11.3	Bijz. univ.
Opzegging door de werknemer	8.5	Openb. univ.
Opzegverboden	8.7	Openb. univ.
Overgang samenhangende groep werknemers	8.14	
Verlengen / opvolgen dienstverband	2.3.7	
Verlenging duur dienstverband	2.3.5, 2.3.6	
Verlof bij einde dienstverband	8.2	Openb. univ.
Werkloosheidsuitkering	7.3, bijlage J	
Wijzigen dienstverband	2.3	
Wijzigen functie	1.10	

Wijzigen werkzaamheden	1.11	
Disciplinaire maatregel	6.10, 6.12, 8.4.5a	Openb. univ.
Echtgeno(o)t(e) en levenspartner	1.4.6	
Eindejaarsuitkering	3.4, 5.4, Bijlage A	
Feestdagen	4.9	
Bezoldiging	4.9.4	
Feestdagen, arbeid op -	4.2.5, 4.9, 4.2.6	
Fiscale belastbaarheid	3.11	
Flexibele werkduur	5.4.1, 5.6	
Functiecontract	4.4a	
Functieniveau	3.5.1, Bijlage J	
Functieprofiel	3.5.1, 6.4, Bijlage J	
Functioneringstoelage	3.13	
Garantieregeling 2005	Bijlage B, B13	
Garantietoelage minimumloon	3.18	
Geheimhouding	1.16	
Gewetensbezwaren	1.13	
Gratificatie arbeidsprestaties	3.20	
Herplaatsing bij einde dienstverband	2.2.5, 9.12	
Indexering vergoedingen	3.24	
Individuele arbeidsduur	4.4	
Individuele salarisverhoging	3.3	
Inhouden bezoldiging	6.14, 6.15, 6.16	
Inschaling	3.5.1	Openb. univ.
Intellectueel eigendom	<i>Zie octrooirecht en/of auteursrecht</i>	
Jaargesprek	6.6	
Karakter CAO	<i>Zie standaard CAO</i>	
Keuzemodel (arbeidsvoorwaarden)		
Beëindigen dienstverband	5.10	
Beslissing werkgever	5.9	
Bronnen keuzemodel	5.2.1, 5.3	
Doelen keuzemodel	5.2.1, 5.4	
Kortdurend verzuimverlof	4.11, 4.15	
Levensloop	4.16b	
Kaders	4.16c	
Keuzemodel	5.4	
Samenloop meerjaren spaarmodel	5.5.3	
Loopbaanvorming	6.5	
Loopbaanadvies	6.5.3, 6.5.4	
Loopbaanbeleid	6.5.2	
Loopbaanperspectief	6.5.1	
Persoonlijk ontwikkelingsplan	6.6.3	
Medische keuring	6.2	
Herkeuring	6.2.5	
Kosten medische keuring	6.2.6	
Uitslag medische keuring	6.2.3	
Verzoek tot herkeuring	6.2.4	
Wet op de medische keuringen	6.2.1	

Nachtdienst	4.2.2	
Nevenwerkzaamheden	1.14	
Non-activiteit	6.15, 6.16	
Octrooirecht	1.20	
Kwekersrecht	1.21	
Meldingsplicht	1.21	
Vergoedingen	1.23	
Onderscheidingstekens	1.18	
Ongebruikelijke werktijden	4.3.3	
Vergoeding	3.25	
Ongewenst gedrag	1.12	
Gedragscode	1.12.3	
Vertrouwenspersoon	1.12.2	
Onkosten i.v.m. arbeid	3.21	
Onkosten i.v.m. promotie en instandhouden competentie	3.22	
Oproepkracht		
Definitie	2.3.12	
Duur dienstverband	2.3.8, 2.3.9	
Opvolgend dienstverband	2.3.8	
Opvolgend dienstverband	2.3.8	
Ouderschapsverlof	4.11, 4.13a t/m 4.13i	
Outplacement	9.14.1	
Overeenkomst met derden	1.19	
Overlijden werknemer (bezoldiging)	3.1.4, 7.6.1, 7.6.2, 7.6.3, 7.6.7	
Overwerk	4.3.3	
Bijzondere omstandigheden	3.28.7	
Definitie	3.28.2	
Geen overwerk	3.28.5, 3.28.6	
Vergoeding	3.28.3	
Pensioen		
Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP	7.1.1	
Wet Privatisering ABP	7.1.1	
Periodieke beoordeling	6.7	
Persoonlijk voordeel	1.15	
Pleegzorg	4.11, 4.13	
Plichtsverzuim	<i>Zie disciplinaire maatregel</i>	
Promovendus		
Aanloopschaal	3.10.9	
Duur dienstverband voor bepaalde tijd	2.3.3	
Opleidings- en begeleidingsplan	6.8.1	
Opvolgend dienstverband	2.3.8	
Salaris	3.10	
Verlenging duur dienstverband	2.3.6	
Werkzaamheden in het kader van opleiding	2.3.10	
Reis- en verblijfkosten dienstreizen	3.21	
Reorganisaties		
Bespreking ingrijpende rechtspositionele gevolgen	9.3, 9.4.2	
Employability	9.14.1, 9.14.2	
Outplacement	9.14.1	
Herplaatsingsonderzoek	9.14.3, 9.14.4, 9.14.5	
Ingang ontslag door reorganisatie	8.9.3	
Passende functie	9.14.4	
Onderzoek passende werkzaamheden	9.12	
Herplaatsing	9.12	

Passende werkzaamheden	9.12	
Ontslagbeschermingstermijn	9.11	
Ontslagvolgorde bij uitwisselbare functies	9.9	
Andere ontslagvolgorde	9.10	
Ontslagbesluit	9.9	
Uitwisselbare functies	9.9	
Personeelsplan	9.5.1, 9.5.3	
Vaststelling personeelsplan	9.7	
Reorganisatieplan	9.5.1, 9.5.2	
Vaststelling reorganisatieplan	9.7	
Reorganisaties	9.1	
Sociaal Plan	9.4	
Toetsingscommissie voor openbare universiteiten	9.15	
Uitgangspunten reorganisatie	9.8	
Voornemen tot reorganisatie	9.2.2	
In kennis stellen voornemen reorganisatie	9.2.1	
Voorrang vervulling interne vacature	9.13	
Rustdag in verband met godsdienstige opvattingen	4.2.8, 4.7.5	
Rusttijd en pauze	4.2.2	
Sabbatical leave	4.4a, 4.16a, 5.5.2a	
Salaris	1.1, 3.1, 3.2, 3.3, 3.10, 10.4, Bijlage A, <i>zie ook bezoldiging</i>	
Salarisbetaling	3.1	
Salarisherziening	3.2.2, 3.3	
Salarisschaal	3.2, 3.5, Bijlage J	
Seniorenregeling	4.5, 4.20, 4.21, 4.22, 4.23, Bijlage B	
Schade door werknemer	1.17.1	
Scholing	6.9	
Kosten scholing	6.9.6	
Recht op scholing	6.9.3	
Verplicht te volgen studie of opleiding	6.9.2	
Schorsing	6.14, 6.16	Openb. univ.
Sollicitatieprocedure	6.1	
Standaard CAO	1.4.4	
Standplaats	1.9	
Stimuleringsbeleid vrouwen, arbeidsgehandicapten en allochtonen	6.3	
Sociale zekerheid		
Arbeidsongeschiktheid	<i>Zie ziekte</i>	
Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse universiteiten (BWNU)	7.3.1, Bijlage J	
Overlijdensuitkering	7.6.1, 7.6.2, 7.6.3, 7.6.7	
Werkloosheid	7.3	
Werkloosheidsregeling Nederlandse universiteiten (WNU)	Bijlage WNU	
Werkloosheidsuitkering	7.3	
Ziekte	7.2	
Ziekte en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse universiteiten (ZANU)	Bijlage J	
Structurele salarisverhoging	3.2.2	
Student-assistent		
Aangaan dienstverband	10.2.1	
Duur dienstverband	2.3.8, 10.2.2	
Einde dienstverband	10.2.3, 10.3	
Omvang dienstverband	10.2.2	
Opvolgend dienstverband	2.3.8	

Reiskosten	10.2.2	
Salaris	10.4.1	
Werkzaamheden in kader van opleiding	2.3.10	
Tenure track	6.5a	
Toelage		
Arbeidsmarkttoelage	3.2, 3.14	
Functioneringstoelage	3.2, 3.13	
Toelage op andere gronden	3.2, 3.16	
Waarnemingstoelage	3.15	
Toelage bijzondere diensten		
Afbouw toelage	3.26	
Maximum toelage	3.25.3	
Percentage toelage	3.25.2	
Toelage arbeid op ongebruikelijke werktijden	3.25	
Toetsingscommissie openbare universiteiten	9.15	Openb. univ.
Universitair Functie Ordenen	3.5.1, Bijlage J	
Universiteit van Amsterdam (rechtspositieregeling)	10.7	UvA
Vakantie		
Aantal vakantieuren	4.7.1	
Collectieve sluitingsdag	4.7.6	
Leeftijdsuren (bijzondere universiteit)	4.8	Bijz. univ
Omzetten vakantieuren in extra te werken uren	4.7.7	
Religieuze feestdag	4.7.5	
Vakantie met behoud van bezoldiging	4.7.2	
Vakantietegoed	4.7.8	
Vakantie-uitkering	3.12, 3.2	
Betaling vakantie-uitkering	3.12.5	
Hoogte vakantie-uitkering	3.12.1	
Ontslag werknemer	3.12.6	
Valueren ADV	4.7.10	
Vaststellen vakantie bijzondere universiteiten	4.6	Bijz. univ.
Ziekte tijdens vakantie	4.7.11	
Vakbondscontributie	5.4	
Vakbondsverlof	<i>Zie buitengewoon verlof</i>	
Verplichtingen werkgever en werknemer		
Goed werkgever en werknemer	1.8.1	
Goed werknemerschap	1.8.2	
Doelstelling bijzondere universiteit	1.8.3	Bijz. univ.
Volledige arbeidsduur	4.1	
Vrijheid van meningsuiting	6.13	
Waarnemen	3.7, 3.15	
Werktijdregeling	4.2.1	
Wet Arbeid en Zorg	4.11, 4.12, 4.13, 4.14, 4.15	
Wijziging salarisschaal werknemer openbare universiteit	3.6	Openb. univ.
Zaterdag, arbeid op -	4.2.5.	
Ziekte		
Arbeidsongeschiktheid	7.2 3.6.2.	Openb. univ.
Loondoorbetaling	4.10	
Ziekte	7.2	
Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse universiteiten (ZANU)	Bijlage J	
Ziekte tijdens vakantie	4.7.11	
Zondag, arbeid op -	4.2.5, 4.2.7	

Zorgverlof	4.11, 4.14	
Zwangerschapsverlof	4.11, 4.12	