

CAO Nederlandse Universiteiten

1 juni 2002 – 31 augustus 2003

Deel 3 - Volgers

* september 2002

Titel:

CAO Nederlandse Universiteiten, 1 juni 2001 -31 augustus 2003

Utrecht: VSNU, 2002 (87 pag. incl. bijlagen)

Code: PU/120614

ISBN: 90 55 88 2186

Vereniging van Universiteiten (VSNU)

Leidseveer 35

Postbus 19270

3501 DG Utrecht

telefoon : 030 - 236 38 88

fax : 030 - 233 35 40

e-mail : post@vsnu.nl

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

© 2002 : VSNU

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

Inhoud

Partijen en karakter CAO	5	
Pre-ambule	7	
Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	9
Hoofdstuk 2	Verplichtingen werkgever en werknemer	13
Hoofdstuk 3	Werving, selectie en arbeidsovereenkomst	17
Hoofdstuk 4	Loopbaanvorming, beoordeling, functioneringsgesprek en scholing	21
Hoofdstuk 5	Maatregelen op het gebied van werkgelegenheid	23
Hoofdstuk 6	Keuzemodel arbeidsvoorwaarden	25
Hoofdstuk 7	Sociale zekerheid en sociale voorzieningen	27
Hoofdstuk 8	Functiewaardering en beloning	29
Hoofdstuk 9	Arbeidsduur, werktijden en bedrijfstijd	37
Hoofdstuk 10	Vakantie en verlof	43
Hoofdstuk 11	Disciplinaire maatregelen, schorsing en non-activiteit	45
Hoofdstuk 12	Beëindiging arbeidsovereenkomst	47
Hoofdstuk 13	Reorganisaties	49
Hoofdstuk 14	Vergoedingsregelingen	51
Hoofdstuk 15	Bijzondere bepalingen voor speciale groepen	53
Hoofdstuk 16	Geschillenregeling	59
Hoofdstuk 17	Faciliteiten leden lokaal overleg	61
Hoofdstuk 18	Overgangs- en slotbepalingen	63
Bijlage 1	Financiële arbeidsvoorwaarden 1 juni 2002 - 31 augustus 2003	65
Bijlage 2	Studies en overige afspraken	73
Bijlage 3	Overlegprotocol en aanvullende afspraken	77
Bijlage 4	Werkdruk en arbeidsomstandigheden	81
Bijlage 5	Werkgelegenheidsbeleid	83
Bijlage 6	SUM-regeling	85
Bijlage 7	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ex artikel 3.7 lid 1 sub f	87

Partijen en karakter van de CAO

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

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

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

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

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

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn overeengekomen te Utrecht d.d. 8 juli 2002, waarvan de tekst luidt als hierna is opgenomen:

Karakter van de CAO

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

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

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

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

Preambule

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

Op 8 juli 2002 hebben CAO-partijen een akkoord ondertekend over de hoofdlijnen van de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden gedurende de periode 1 juni 2002 tot en met 31 augustus 2003.

In dit akkoord zijn CAO-partijen nadere stappen overeengekomen in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen, mede uitgaande van in de vorige CAO gemaakte afspraken. Deze modernisering is onder andere noodzakelijk om de concurrentiepositie van de universiteiten op de arbeidsmarkt te versterken.

De noodzaak van een herkenbare positie van de universitaire sector op de arbeidsmarkt enerzijds en een slagvaardig lokaal beleid anderzijds vereist een juiste balans tussen afspraken op bedrijfstakniveau en lokale afspraken. De in dit akkoord gemaakte afspraken over scholing en ontwikkeling van personeel, functie-ordenen en belonen zijn voor de universiteiten belangrijke voorwaarden om organisatie-doelstellingen te realiseren.

In de komende tijd wordt van de universiteiten een extra inzet vereist om personeel aan te trekken en hen een aantrekkelijk loopbaanperspectief te bieden. Het beheersbaar houden van werkdruk heeft in de nu gemaakte afspraken een belangrijke prioriteit.

Partijen zullen tijdens de looptijd van deze CAO beproeven of het mogelijk is te komen tot een gemeenschappelijke agenda voor de langere termijn. Nagegaan zal worden of een dergelijke agenda het mogelijk maakt te anticiperen op komende ontwikkelingen in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en de gevolgen daarvan voor de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

Als eerste stap zullen CAO-partijen in september een bijeenkomst beleggen waaraan brede delegaties uit zowel werkgevers als werknemersorganisaties binnen het WO zullen deelnemen. In ieder geval zal dan gesproken worden over de ontwikkelingen in het promotiestelsel en over mogelijke samenwerking tussen WO-instellingen en hogescholen.

Partijen achten het van belang dat in de uitwerking van arbeidsvoorwaardenbeleid optimaal rekening wordt gehouden met relevante lokale omstandigheden. Mede om dit mogelijk te maken spreken zij af dat in het lokale overleg bepaald zal worden, of en in welke mate bestaande regelingen aangepast zullen worden of dat er nieuwe afspraken gemaakt gaan worden over onderwerpen, zoals genoemd in bijlage 3 artikel 5.

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

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

Indien er discussie over de uitleg van een bepaling in de Engelse versie van deze CAO is dan is de tekst van de Nederlandse versie bindend.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. de universiteiten : de openbare en de bijzondere universiteiten;
- b. openbare universiteit : de openbare universiteiten te Leiden, Groningen, Amsterdam, Utrecht, Delft, Wageningen, Eindhoven, Enschede, Rotterdam en Maastricht, en de Open Universiteit Nederland te Heerlen;
- c. bijzondere universiteit : de bijzondere universiteiten te Amsterdam, Nijmegen en Tilburg;
- d. instelling : de universiteit;
- e. werknemersorganisaties : de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze CAO;
- f. werkgever : het College van Bestuur, onderscheidelijk in bijzondere gevallen het Bestuur van de Vereniging/Stichting;
- g. werknemer : degene die een dienstverband heeft met een instelling;
- h. dienstverband : een aanstelling bij een openbare universiteit dan wel een arbeidsovereenkomst bij een bijzondere universiteit;
- i. dienstverband voor bepaalde tijd : een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een vast bepaalde termijn dan wel voor een objectief bepaalbare omstandigheid, waarvan de termijn niet van tevoren exact vaststaat;
- j. dienstverband voor onbepaalde tijd : een vast dienstverband;
- k. lokaal overleg : het overleg met werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol;
- l. medezeggenschapsorgaan : het orgaan dat als zodanig is aangewezen op grond van artikel 9.30, 9.31, 9.37, 9.49 en 9.50 van de WHW;
- m. volledige werktijd : een werktijd die gemiddeld 38 werkuren per week omvat, waarvan jaarlijks 7 werkdagen ad 8 uur beschikbaar zijn voor invulling van de op lokaal niveau vastgelegde modaliteiten inzake ADV;
- n. salaris : het salaris dat met inachtneming van de bepalingen van deze CAO voor de werknemer is vastgesteld;
- o. maandsalaris : het salaris per maand zoals opgenomen in bijlage 1 bij deze CAO;
- p. salaris per uur : 1/165 deel van het maandsalaris bij een volledige werktijd (exclusief vakantie- en eindejaarsuitkering);
- pp. jaarsalaris : het in een kalenderjaar door een werknemer ontvangen salaris.
- q. salarisschaal : een als zodanig in bijlage 1 bij deze CAO vermelde reeks van genummerde salarissen;
- r. salarisnummer : een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- s. maximumsalaris : het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- t. bezoldiging : de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer volgens het bepaalde in artikel 8.10 lid 2, de artikelen 8.11 tot en met 8.16, artikel 8.17, indien de toelage voor langer dan een jaar wordt toegekend, artikel 15.6 en artikel 15.32 van deze CAO aanspraak heeft;
- u. functie : het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen haar door de werkgever is opgedragen;
- v. wetenschappelijk personeel (WP) : de hoogleraren, de universitaire hoofddocenten, de universitaire docenten, de assistenten in opleiding en het overige wetenschappelijk personeel;
- w. OBP : het onderwijs en onderzoek ondersteunend en beheerspersoneel inclusief studentassistenten;
- x. medische specialist : de arts die blijkens inschrijving in het register van de Specialisten Registratie Commissie is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;
- y. CAO : collectieve arbeidsvoorwaardenregeling;
- z. WAO : Wet op de arbeidsongeschiktheidverzekering (Stb. 1966, 84);
- aa. WHW : Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593);
- bb. WNU : Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BWO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
- cc. BWNU : Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;

dd.	ZANU	:	Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen, BZAOO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
ee.	ZW	:	Ziektewet (Stb. 1913, 204);
ff.	ZNU	:	Ziektkostenregelingen Nederlandse Universiteiten (voorheen ZKOO en ZVO, zoals deze luiden op 16 december 1999);
gg.	SUM	:	Seniorenregeling Universitaire Medewerkers, van kracht tot 1 augustus 1998;
hh.	WW	:	Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566);
ii.	Wet REA	:	Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Stb. 2001, 690 en 692);
jj.	WOPI	:	Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatie;
kk.	BW	:	Burgerlijk Wetboek;
ll.	UWV	:	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
mm.	SUWI	:	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Stb. 2001, 624 en 625).

Artikel 1.2 Looptijd en tussentijdse wijziging

1. De CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 juni 2002 tot en met 31 augustus 2003.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze CAO geacht op 1 augustus 2003 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. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen deelt dit schriftelijk mee aan de overige partijen. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
7. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 6 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.
8. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen wijzigingen in de inhoud van regelingen, waar naar in de tekst van de CAO wordt verwezen.

Artikel 1.3 Werkingsfeer

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

Artikel 1.4 Inzage en verstrekking

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

Artikel 1.5 Verplichtingen van partijen

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

Artikel 1.6 Overlegprotocol

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

Artikel 1.7 Geschillen

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

Hoofdstuk 2 Verplichtingen werkgever en werknemer

Paragraaf 1 Algemene verplichtingen

Artikel 2.1 Algemeen

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

Artikel 2.2 Standplaats

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

Artikel 2.3 Wijziging van functie of van werkzaamheden

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

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

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

Paragraaf 2 Gewetensbezwaren

Artikel 2.5

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

Paragraaf 3 Nevenwerkzaamheden

Artikel 2.6

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

Paragraaf 4 *Relaties met derden*

Artikel 2.7 **Geheimhouding**

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

Artikel 2.8 **Persoonlijk voordeel**

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

Paragraaf 5 *Aansprakelijkheid en schadeloosstelling*

Artikel 2.9

1. De werknemer die bij de uitoefening van haar functie schade toebrengt aan de instelling of aan een derde jegens wie de instelling tot vergoeding van die schade is gehouden, is daarvoor niet aansprakelijk, tenzij die schade een gevolg is van haar opzet of bewuste roekeloosheid.
2. De 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 haar werkzaamheden schade lijdt.
3. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van haar werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat zij 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.

Paragraaf 6 *Octrooi- en auteursrecht*

Artikel 2.10 **Algemeen**

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

Artikel 2.11 **Meldingsplicht**

1. De werknemer die tijdens of anderszins in samenhang met de uitoefening van haar functie een mogelijk octrooieerbare uitvinding doet dan wel door kweekarbeid een ras wint, waarop mogelijk kwekersrecht kan worden verkregen, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever onder overlegging van zodanige gegevens dat de werkgever zich een oordeel kan vormen over de aard van de uitvinding respectievelijk het ras.
2. De verplichting in lid 1 ontstaat op het moment dat de werknemer redelijkerwijze tot het oordeel heeft kunnen komen, dat er van een zodanige uitvinding of van een zodanig ras sprake kan zijn. De werknemer wordt in ie-

der geval geacht tot een dergelijk oordeel te kunnen komen op het moment dat de uitvinding is voltooid respectievelijk het ras is gewonnen.

3. Het in dit artikel bepaalde is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing ingeval de werknemer een auteursrechtelijk beschermd werk vervaardigt, indien en voorzover de werkgever niet anders heeft bepaald.

Artikel 2.12 Overdracht en behoud van rechten

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Rijksoctrooiwet, Stb. 1995, 51, artikel 31 van de Zaaizaad en Plantgoedwet, Stb. 1966, 455 en artikel 7 van de Auteurswet, Stb. 1912, 308, draagt de werknemer, indien en voorzover haar andere dan persoonlijkheidsrechten toekomen op de uitvinding, het ras of het werk, waarvoor de meldingsplicht in artikel 2.11 bestaat, deze rechten op een daartoe strekkend verzoek geheel of gedeeltelijk over aan de werkgever, teneinde deze in staat te stellen om daarvan binnen een nader te bepalen termijn in het kader van de vervulling van zijn wettelijke taken gebruik te maken.
2. Zodra de in lid 1 bedoelde termijn verstreken is, zonder dat de werkgever daadwerkelijk van de aan haar 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 haar geïnvesteerde kosten, waaronder mede begrepen loonkosten, kosten van aan de werknemer ter beschikking gestelde faciliteiten, voorzover direct verband houdend met de totstandkoming van de rechten die de werknemer voor zich wenst te behouden, en samengestelde interest, voor rekening van die werknemer komen. Onder zwaarwegende belangen van de universiteit worden mede verstaan belangen die voortvloeien uit overeenkomsten die door of namens de werkgever met derden zijn aangegaan.

Artikel 2.13 Vergoedingen

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

Hoofdstuk 3 Werving, selectie en arbeidsovereenkomst

Paragraaf 1 Werving en selectie

Artikel 3.1

Partijen achten het van groot belang dat de sollicitant zekerheid krijgt over haar positie gedurende de sollicitatieprocedure. In dat kader zullen universiteiten bij de werving en selectie zoveel mogelijk handelen conform het gestelde in de code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP, zie www.nvp-plaza.nl). De universiteiten onderschrijven uitdrukkelijk de in deze code genoemde rechten van de sollicitant.

Artikel 3.2

In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan het beleid ten aanzien van groepen met afstand tot de arbeidsmarkt, zoals omschreven in hoofdstuk 5 van deze CAO. Bij de werving en selectie van werknemers in leidinggevende functies zal naast het wetenschappelijk curriculum aandacht worden gegeven aan de geschiktheid van de werknemer om het beoogde personeel- en organisatiebeleid gestalte te geven. Waar nodig zullen aanvullende opleidingsactiviteiten gericht op personeel- en organisatiebeleid worden ontwikkeld.

Paragraaf 2 Voorwaarden bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst

Artikel 3.3 Geneeskundige keuring bij aangaan van een arbeidsovereenkomst

1. In de gevallen bedoeld in artikel 4 van de Wet op de Medische keuringen (Stb. 1997, 365) kan een arbeidsovereenkomst 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 werkgever stelt nadere regels vast voor de procedure en de betaling van de kosten die aan de medische keuring zijn verbonden.

Paragraaf 3 De individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 3.4 Algemeen

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Een proeftijd kan uitsluitend worden overeengekomen bij een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur langer dan één jaar, of bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In afwijking van artikel 7:652 vierde lid, sub a BW bedraagt de proeftijd in alle gevallen twee maanden.
3. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet, is voor beëindiging van de voortgezette arbeidsovereenkomst geen opzegging vereist, tenzij er sprake is van tussentijdse beëindiging.
4. De mogelijkheid van tussentijdse opzegging kan schriftelijk worden overeengekomen.
5. Een arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan 3 maanden na afloop van een voorafgaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor de vaststelling van de maximale duur in de artikelen 3.6, 3.7 en 3.8 beschouwd als een voortzetting van die voorafgegane arbeidsovereenkomst.
6. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, eerste lid sub a en b BW, gelden met betrekking tot de duur en het aantal mogelijke elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de bepalingen zoals opgenomen in deze CAO.
7. Bij de bepaling in deze CAO van de totale duur en van het totale aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten, blijven arbeidsovereenkomsten tussen werknemer en verschillende werkgevers in de zin van artikel 7:668a, tweede lid BW buiten beschouwing.
8. Bij het eindigen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, anders dan door opzegging door de werknemer en anders dan tijdens de proeftijd bedoeld in artikel 3.4 lid 2, is bijlage 5 artikel 3 sub b en c inzake flankerend beleid van toepassing.

9. Waar in dit hoofdstuk een maximale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is vastgesteld, wordt hiermee bedoeld de duur van de arbeidsovereenkomst bij eerste aanvang, inclusief de duur van eventuele elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3.5 De inhoud van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt tenminste in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt zorg dat de werknemer een, door beide partijen ondertekend, exemplaar van deze overeenkomst in de regel voor zijn indienstreding respectievelijk voor de wijziging ontvangt.
2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt in ieder geval:
 - a. de naam, de vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, de voorletters, het adres en de geboortedatum van de werknemer;
 - c. de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst;
 - d. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan, met in het laatste geval een aanduiding van de grond en de tijdsduur alsmede van de eventuele mogelijkheid van tussentijdse opzegging;
 - e. de eventuele proeftijd in de zin van artikel 3.4 lid 2;
 - f. de functie welke door de werknemer zal worden vervuld alsmede de organisatie-eenheid waarin de werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst te werk wordt gesteld;
 - g. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, het salarisnummer, de vakantie-uitkering en de eventuele toelagen;
 - h. de bepaling dat de CAO met de arbeidsovereenkomst een geheel vormt;
 - i. of de werknemer verplicht is om onregelmatige dienst of bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdienst te verrichten;
 - j. of een pensioenregeling van toepassing is;
 - k. de aangelegenheden, die partijen expliciet wensen te regelen.

Artikel 3.6 Algemene grond voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor WP

1. Met WP kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op algemene grond worden aangegaan voor de duur van maximaal 6 jaar.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedoeld in lid 1 zal bij aanvang tenminste 2 jaar bedragen.
3. Het arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee maal worden voortgezet, met dien verstande dat de totale duur van de voortgezette arbeidsovereenkomsten niet meer kan bedragen dan de in lid 1 genoemde termijn.

Artikel 3.7 Specifieke gronden voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor WP en OBP

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.6 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan:
 - a. ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer voor de functie met het oog op verkrijging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De duur van het arbeidsovereenkomst bedraagt voor werknemers die een functie gaan vervullen die gewaardeerd is onder schaal 10 ten hoogste een jaar, voor werknemers die een functie gaan vervullen die gewaardeerd is vanaf schaal 10 ten hoogste twee jaar;
 - b. vanwege het slechts tijdelijk beschikbaar zijn van financiële middelen dan wel ter uitvoering of mede-uitvoering van een bepaald werk;
 - c. ingeval een wijziging in de taak van de betrokken organisatie-eenheid is voorgenomen;
 - d. ter vervulling van een tijdelijk onbezette functie;
 - e. met een persoon die elders een functie heeft die van wezenlijk belang wordt geacht voor haar bijdrage aan het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Deze arbeidsovereenkomst kan, in afwijking van artikel 7:668a, eerste lid sub a en b, BW worden aangegaan voor maximaal de duur van het vervullen van de functie elders;
 - f. voor andere, in overleg tussen partijen te bepalen gevallen (bijlage 7).
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voorts plaatsvinden in de gevallen, bedoeld in de artikelen 15.6, 15.18, 15.27, 15.32, in afwijking van artikel 7:668a, eerste lid sub a en b, BW gelden voor de duur en het aantal elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten geen andere beperkingen dan genoemd in de artikelen, waarnaar in dit lid wordt verwezen.

Artikel 3.8 Duur van de arbeidsovereenkomst en aantal opvolgingen

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.6 lid 1 bedraagt de totale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in 3.7 lid 1, behalve als er sprake is van bepaalde tijd op grond van artikel 3.7 lid 1 sub a, sub e of sub f, voor WP maximaal vijf jaar, voor OBP maximaal drie jaar.
2. In afwijking van lid 1, geldt voor OBP, wiens arbeidsovereenkomst wordt gefinancierd uit (tijdelijke) externe middelen, een duur van maximaal vier jaar.
3. Indien bij opvolgende arbeidsovereenkomsten sprake is van verschillende gronden middels de combinatie van de artikelen 3.6 en 3.7 lid 1 sub b t/m d (WP) respectievelijk van de artikelen 3.7 lid 1 sub b t/m d en artikel 3.8 lid 2 (OBP), kan de maximale duur niet meer bedragen dan voor WP zes jaar en voor OBP vier jaar.
4. Voor het bepalen van de duur van zes jaar, bedoeld in artikel 3.6 lid 1, alsmede de duur van zes, vijf, vier en drie jaar, als bedoeld in lid 1, 2 en 3 van dit artikel en van het aantal opvolgingen, blijft in afwijking van artikel 7:668a, eerste lid sub a en b BW, met inbegrip van het aantal elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten, buiten beschouwing:
 - tijd waarin werkzaamheden als oproepkracht in de zin als omschreven in bijlage 7 onder 1 worden verricht;
 - tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
 - tijd in het kader van onbezoldigd dienstverband;
 - tijd die ligt voor een onderbreking langer dan drie maanden.
5. Onder de tijd bedoeld in lid 4 waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
 - student-assistent;
 - aio;
 - oio;
 - als leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.
6. De duur van de arbeidsovereenkomst wordt zoveel mogelijk bij de aanvang vastgesteld. Dit kan zijn een vast bepaalde termijn dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat.
Als er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 3.7 lid 1, sub c, d en e is de duur van de tijdelijkheid objectief bepaalbaar in de vorm van een termijn of omstandigheid.
7. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.7 lid 1 sub a t/m d, alsmede sub b juncto artikel 3.8 lid 2 kan ten hoogste twee maal worden gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met dien verstande dat de totale duur van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer kan bedragen dan de in voornoemde artikelen vermelde termijnen.
8. Voor de arbeidsovereenkomst met een oproepkracht gelden in afwijking van artikel 7: 668a eerste lid sub a en b BW, alsmede in afwijking van hoofdstuk 3 van de CAO, niet de beperkingen ten aanzien van duur en aantal voortzettingen.

Artikel 3.9 Conversie

1. Indien na het verstrijken van de maximale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.6 lid 1, artikel 3.7 lid 1 sub a en artikel 3.8 lid 1, 2 en 3, de werknemer met kennelijke instemming van de werkgever haar opgedragen werkzaamheden voortzet, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanaf dat moment geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Indien de werkzaamheden op grond waarvan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, genoemd in artikel 3.7 lid 1 sub b, juncto artikel 3.8 lid 2 is aangegaan, na het verstrijken van de maximale duur blijven bestaan, wordt de arbeidsovereenkomst vanaf dat moment geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Indien het aantal elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten meer bedraagt dan volgens de artikelen 3.6 lid 3 en 3.8 lid 7 is toegestaan, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geacht te zijn omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
4. Indien in de schriftelijke vastlegging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen of een kennelijk onjuiste grond is vermeld, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3.10 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 3.4 lid 2, zal minimaal drie maanden voor de einddatum, schriftelijk aan de werknemer worden medegedeeld.

Hoofdstuk 4 Loopbaanvorming, beoordeling, functioneringsgesprek en scholing

Artikel 4.1 Loopbaanvorming en mobiliteit

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

Artikel 4.2 Beoordeling

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

Artikel 4.2 a Functioneringsgesprekken

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

Artikel 4.3 Scholing

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

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

In dit kader maken partijen de volgende afspraken:

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

Hoofdstuk 5 Maatregelen op het gebied van werkgelegenheid

Artikel 5.1 Algemeen

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

Artikel 5.2 Arbeid door derden

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

Artikel 5.3 Aanpassing arbeidsduur

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van haar arbeidsduur, indien haar arbeidsovereenkomst tenminste een jaar heeft geduurd.
2. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, samengeteld.
3. De werknemer dient het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur tenminste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever te melden. Bij deze melding dient het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, en de gewenste spreiding van de resterende uren opgegeven te worden.
4. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
5. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over haar verzoek.
6. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
7. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
8. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
9. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:
 - * voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - * op het gebied van de veiligheid;
 - * of van roostertechnische aard.
10. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:

- * van financiële of organisatorische aard;
- * wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
- * omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

11. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
12. Op een daartoe gedaan verzoek van werknemer kan de werkgever in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer afwijken van het gestelde in dit artikel.
13. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een werknemer niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.

Artikel 5.4 Beleid voor werknemerscategorieën met afstand tot de arbeidsmarkt

1. Werkgevers onderkennen de bestaande achterstandspositie van bepaalde categorieën werknemers op de arbeidsmarkt.
2. Zij achten het mede hun verantwoordelijkheid om aandacht te geven aan groepen met zeer weinig perspectief op de arbeidsmarkt, zoals arbeidsgehandicapten en allochtonen.
3. De wijze waarop de werkgever hieraan uitvoering zal geven, wordt in het lokaal overleg tussen CAO-partijen vastgesteld.
4. In het lokaal overleg wordt een plan van aanpak opgesteld om dit beleid gestalte te geven. Aan het lokaal overleg wordt periodiek gerapporteerd over de effecten van dit beleid.

Artikel 5.5 Instroom- en loopbaanbeleid van vrouwen

1. De werkgevers voeren een stimuleringsbeleid voor de instroom, de doorstroom en het loopbaanbeleid van vrouwen.
2. Het stimuleringsbeleid voor de doorstroom en het loopbaanbeleid voor vrouwen is vooral gericht op evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies.
3. De wijze waarop aan dit beleid uitvoering wordt gegeven, wordt in het lokaal overleg tussen CAO-partijen vastgesteld.
4. In het lokaal overleg wordt een plan van aanpak opgesteld om dit beleid gestalte te geven. Aan het lokaal overleg wordt periodiek gerapporteerd over de effecten van dit beleid.

Artikel 5.6 Reintegratie arbeidsgehandicapte werknemers

1. De werkgever voert een beleid gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer.
2. Zij bevordert daarbij de gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers voor de deelname aan de arbeid in de instelling.
3. De wijze waarop aan dit beleid uitvoering wordt gegeven, wordt in het lokaal overleg tussen CAO-partijen vastgesteld met inachtneming van het gestelde in de Wet Rea en het Arbo-convenant.
4. In het lokaal overleg wordt een plan van aanpak opgesteld om dit beleid gestalte te geven. Aan het lokaal overleg wordt periodiek gerapporteerd over de effecten van dit beleid.

Hoofdstuk 6 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Artikel 6.1 Algemene bepalingen

1. Partijen erkennen het belang van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden als een instrument voor een verdere individualisering en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden.
2. De mogelijkheid om een deel van de arbeidsvoorwaarden door eigen keuze te bepalen biedt de werknemer kansen om de eigen arbeidsvoorwaarden beter af te stemmen op maatschappelijke ontwikkelingen en individuele behoeften.
3. Het flexibeler worden van de omgang met arbeidsvoorwaarden biedt de werkgever mede mogelijkheden alert te reageren op de vele en snelle veranderingen op het gebied van onderwijs en onderzoek.

Artikel 6.2 Uitgangspunten

1. Het keuzemodel gaat uit van budgetneutraliteit op instellingsniveau.
2. Bij de vaststelling van dit model gaan partijen er van uit dat er voor iedere medewerker keuzemogelijkheden zijn.
3. Bij de toepassing van het keuzemodel is artikel 1.3 lid 3 niet van toepassing.
4. Binnen het bovenstaand keuzemodel kunnen in het lokaal overleg nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra bronnen en doelen.
5. Bestaande lokale afspraken die afwijken van het bepaalde in artikel 6.7 zullen voor 1 januari 2003 worden afgebouwd of worden getransformeerd naar een afspraak die past binnen dit model.

Artikel 6.3 Randvoorwaarden

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

Artikel 6.4 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 6.5 Bronnen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:
 - a. Dagen, met een maximum van tien per boekjaar;
 - b. salaris, inclusief vakantiegeld;
 - c. eenmalige uitkeringen.

Artikel 6.6 Doelen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a. extra verlof ten behoeve van uitbreiding sabbatical leave, zoals bedoeld in artikel 9.6 lid 3;
 - b. verlenging ouderschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 10.8;
 - c. verlof voor het volgen van een studie of opleiding;
 - d. extra verlofdagen;
 - e. vermindering eigen bijdrage aan ouderschapsverlof;
 - f. vermindering eigen bijdrage kinderopvang;
 - g. (extra) bijdrage aan financiering van buitenschoolse opvang;
 - h. (bijdrage) aan de bekostiging van het volgen van een studie of opleiding;
 - i. fiscale vrijstellingsmogelijkheden, zoals genoemd in artikel 8.24;
 - j. extra inkomen, te maximeren op bedrag overeenkomend met 5 dagen per boekjaar;
 - k. extra opbouw FPU/OP/IP/NP volgens de regels van het ABP-pensioenreglement.

2. Voor het doel genoemd in lid 1 sub a, zijn de bepalingen in artikel 9.6 lid 3 van overeenkomstige toepassing.
3. De doelen genoemd onder lid 1 sub a, b, en c mogen over een periode van meer dan een jaar worden opgebouwd of, ingeval dat het genoemde verlof wordt genoten, voordat het is opgebouwd, worden afgelost.

Artikel 6.7 De waarde van bronnen en doelen

1. De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt in de standaard van één werkdag van 8 uren uitgedrukt.
2. De waarde van een dag, indien er een ruil plaats vindt met een bron of doel in geld is door partijen bepaald op 5.0% van het maandsalaris bij een volledige werktijd.
3. De bepalingen in artikel 9.5 lid 4 zijn van toepassing bij uitbetaling van een omzetting van een bron in tijd in extra inkomen.
4. Bij doelen die in een later boekjaar worden genoten zal een dag waardevast een dag blijven.

Artikel 6.8 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 heeft betrekking op uitsluitend het volgend boekjaar, tenzij in dit model uitdrukkelijk de keuzemogelijkheid tot meerdere boekjaren is aangegeven.
3. De keuze van de werknemer wordt pas definitief nadat de werkgever hiermee schriftelijk heeft ingestemd.

Artikel 6.9 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 een werkgever, nadat zij daarover overleg heeft gehad met de werknemer, dit verzoek onder opgaaf van redenen niet honoreren.
4. Redenen om het verzoek niet te honoreren zijn in ieder geval aanwezig, indien de honorering van het verzoek leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van de veiligheid, of
 - c. van roostertechnische aard;
 - d. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk;
 - e. of omdat de personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Artikel 6.10 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 kunnen nog niet genoten respectievelijk ten onrechte genoten arbeidsvoorwaarden worden verrekend.

Hoofdstuk 7 Sociale zekerheid en sociale voorzieningen

Paragraaf 1 Sociale Zekerheid

Artikel 7.1 Pensioen

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

Artikel 7.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 7.3 Werkloosheid

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

Paragraaf 2 Sociale voorzieningen

Artikel 7.4 Tegemoetkoming ziektekosten

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

Artikel 7.5 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

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

Artikel 7.6 Uitkering na overlijden

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

Hoofdstuk 8 Functiewaardering en beloning

Paragraaf 1 Functiewaardering

In vervolg op de door partijen gemaakte afspraken over de keuze voor één systeem van functieordenen voor de gehele bedrijfstak, wordt er een systeem van functie-ordenen ontwikkeld specifiek toepasbaar op het Wetenschappelijk Onderwijs, gebaseerd op de Hay-methode.

Partijen zullen in de eerste maanden van 2003 nader overleggen over de wijze waarop de functie zwaarte aan functie- en salarisgroepen wordt gekoppeld, waarbij specifieke aandacht zal worden besteed aan het beloningsbeleid ten aanzien van promovendi. Daarbij zullen partijen ook overgangsregelingen formuleren. Dit overleg zal naar verwachting zijn afgerond voor 1 april 2003. Deze datum geldt als ijkdatum met ingang waarvan werknemers recht kunnen doen gelden op effectuering van inkomensgevolgen vanwege de invoering van het nieuwe systeem. Per 1 april 2003 zal de inhoud van de artikelen 8.1 en 8.1a komen te vervallen en vervangen worden door nieuwe afspraken gemaakt door CAO-partijen.

Artikel 8.1 Aard en niveau van de functie

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

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

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

Artikel 8.1 a Heroverweging en bezwaar

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

Paragraaf 2 Beloning

Artikel 8.2 Het salaris

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

Artikel 8.2 a Salarisaanpassing

1. Per 1 juni 2002 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 februari 2002 met 2,25% verhoogd met inachtneming van het maximum van € 60,00 voor de per 1 januari 2001 in de salarissen opgenomen verhoging met 1,9% vanwege de afschaffing van de overhevelingstoeslag. Er vindt afronding op hele euro's plaats.
2. Per 1 april 2003 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 juni 2002 met 1,6% verhoogd. Er vindt afronding op hele euro's plaats. Met ingang van 2003 vindt derhalve salarisverhoging over het hele schaalbedrag plaats.
3. De hiervoor genoemde aangepaste salarisbedragen zijn opgenomen in bijlage 1.
4. Bovenstaande collectieve salarismaatregelen werken op de gebruikelijke wijze door in pensioenen en werkloosheidsuitkering.

Artikel 8.2b Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering van 2% van haar jaarsalaris met een minimum ter hoogte van 2% van het maximum van schaal 6.
2. Bij een deeltijddienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt de eindejaarsuitkering en het minimum bedrag naar rato aangepast.
3. De eindejaarsuitkering geldt niet voor werknemers van wie het dienstverband voor 1 juni 2002 is geëindigd.
4. De werkgever betaalt de eindejaarsuitkering in december.
5. Bij ontslag van de werknemer vindt betaling plaats over het tijdvak dat de werknemer gedurende het betreffende jaar in dienst is geweest.
6. De eindejaarsuitkering werkt op de gebruikelijke wijze door in pensioenen en sociale uitkeringen.

Artikel 8.3 Inschaling en loopbaanvorming

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

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

Voor de hoogleraar, de aio en de student-assistent gelden de in bijlage 1 voor hen vermelde specifieke salarisschalen.

Artikel 8.5 Salaris bij indiensttreding

1. Bij indiensttreding wordt aan de werknemer het salaris conform bijlage 1 toegekend:
 - a. wanneer zij 22 jaar of ouder is, in de voor haar geldende salarisschaal vermeld achter het salarisnummer 0;
 - b. wanneer zij jonger dan 22 jaar is, in de voor haar geldende jeugdsalarisschaal.
2. Van lid 1 kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, als daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
3. Bij indiensttreding van een werknemer in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen (Stb. 1999, 591) voor langdurig werklozen die 22 jaar of ouder is, wordt in afwijking van lid 1 onder a het salaris toegekend dat in de voor haar geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 0 in Bijlage 1. Lid 2 is hierbij niet van toepassing.

Artikel 8.6 Salarisverhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal indien zij naar het oordeel van de werkgever haar functie naar behoren vervult.

2. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien zij naar het oordeel van de werkgever haar functie zeer goed of uitstekend vervult.
3. Vervult de werknemer haar functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging achterwege.
4. De in lid 1 en 2 bedoelde salarisverhoging wordt toegekend:
 - a. wanneer de werknemer 22 jaar of ouder is en zij het maximumsalaris van de voor haar geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt. Voor de eerste maal geldt de verhoging een jaar na haar indiensttreding en daarna telkens na één jaar;
 - b. wanneer de werknemer jonger dan 22 jaar is, met ingang van de eerste dag van de maand waarin haar verjaardag valt.
5. Het tijdstip waarop ingevolge lid 4 onder a een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
6. Indien de in lid 4 onder a bedoelde werknemer reeds voor haar 22ste verjaardag in dienst is getreden, wordt, onverminderd lid 5, de salarisverhoging toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin haar verjaardag valt.
7. De in lid 1 bedoelde salarisverhoging wordt aan de werknemer bedoeld in artikel 8.5 lid 3, de eerste maal toegekend in de voor haar geldende reeks salarisbedragen in bijlage 1. Nadien wordt de in lid 1 bedoelde salarisverhoging toegekend in de volgende schaal.
8. Indien de werknemer die in dienst is getreden in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen (Stb. 1999, 591) voor langdurig werklozen de leeftijd van 22 jaar bereikt, wordt aan haar een salaris toegekend dat in de voor haar geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 0 in Bijlage 1.

Artikel 8.7 Salaris bij deeltijd

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

Artikel 8.8 Afwijking in bijzondere gevallen

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

Artikel 8.9 Gratificatie

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

Artikel 8.10 Functioneringstoelage

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

Artikel 8.11 Waarnemingstoelage

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

Artikel 8.12 (Vervallen)

Artikel 8.13 Toelage onregelmatige dienst

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

Artikel 8.14 Aflopende toelage

1. Als de bezoldiging van de werknemer, als gevolg van het buiten haar toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 8.13, een blijvende verlaging ondergaat, die ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen 8.10 lid 2 en 8.17, kent de werkgever een aflopende toelage toe. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. In afwijking van lid 1 kent de werkgever aan de werknemer van zestig jaar of ouder, van wie de bezoldiging als gevolg van het buiten haar toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 8.13 een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toe, mits de werknemer eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. De in lid 1 bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van zestig jaar bereikt en zij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel 8.13 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het tweede lid.
4. Voor de toepassing van lid 1, 2 en 3 wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
5. De werkgever kan een bepaalde groep werknemers van 55 jaar en ouder die een toelage als bedoeld in artikel 8.13 genoot, en van wie de bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het wegvallen van bedoelde toelage, een toelage toekennen overeenkomstig door de werkgever te stellen regels.
6. De werkgever stelt voor de toepassing van lid 1 tot en met lid 5 nadere regels vast.

Artikel 8.15 Toelage bereik- en beschikbaarheid

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

Artikel 8.16 Arbeidsmarkttoelage

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

Artikel 8.17 Toelage op andere gronden

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

Artikel 8.18 Intrekken toelage

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

Artikel 8.19 Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van haar bezoldiging.
2. Voor de werknemer die 22 jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door partijen te bepalen bedrag per maand, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Voor de werknemer die jonger is dan 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 zij jonger is dan 22 jaar. Hierbij geldt een maximumaftrek van 50%, met dien verstande dat het bedrag waarop zij aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
4. Wanneer de werknemer op grond van artikel 7.2 slechts een gedeelte van haar bezoldiging geniet, wordt zij voor de toepassing van lid 1 geacht in het genot van haar volledige bezoldiging te zijn, met dien verstande dat wanneer het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de werknemer te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, zij voor de toepassing van lid 1 wordt geacht geen bezoldiging te genieten.

Artikel 8.20

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

Artikel 8.21 Uitkering om redenen van werving of behoud

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

Artikel 8.22 Overwerkvergoeding

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

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

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

Artikel 8.23 Non-activiteitswedde

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

Artikel 8.24 Fiscale vrijstellingsmogelijkheden

1. Partijen zijn overeengekomen het lokaal overleg te adviseren bij de beloning van de werknemers optimaal gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden ten aanzien van de spaarloon- en premiespaarregeling.
2. Ook ten aanzien van fiscale vrijstellingen voor reiskosten woon-werkverkeer, aanschaf fiets en computerapparatuur wordt het lokaal overleg een optimaal gebruik geadviseerd.

Hoofdstuk 9 Arbeidsduur, werktijden en bedrijfstijd

Paragraaf 1 Werktijden en bedrijfstijd

Artikel 9.1 Arbeidsduur en werktijdenregeling

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

Artikel 9.2 60+ regeling

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

Artikel 9.3 Bedrijfstijd

1. Om fluctuaties in de werkdruk beter te kunnen opvangen, betere dienstverlening aan studenten mogelijk te maken, beschikbare kostbare faciliteiten beter te benutten en daarbij tevens beter aan te sluiten bij de veranderende wensen en leefpatronen van de werknemers, zal de gemiddeld 38-urige werkweek worden ingevuld binnen een bedrijfstijd van 78 uur.
2. Onder bedrijfstijd wordt verstaan de uren op maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 21.00 uur resp. van 8.00 tot 22.00 uur en de uren op zaterdag van 7.00 tot 15.00 uur resp. van 8.00 tot 16.00 uur.

Paragraaf 2 Arbeidsduurverkorting

Artikel 9.4 Arbeidsduurverkorting 1985

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

Artikel 9.5 Arbeidsduurverkorting 1998

1. De in artikel 9.6 gegeven modaliteiten voor de invulling van de arbeidsduurverkorting 1998 zijn het uit

- gangspunt voor het lokaal overleg. Daar worden de keuzes gemaakt voor toepassing van een of meerdere modaliteiten binnen de instelling of delen hiervan. Voor het overleg over de adv-invulling en de herbezetting geldt het overlegprotocol (bijlage 3) en met name het vereiste van overeenstemming binnen het lokaal overleg.
2. De vastgelegde omvang van de arbeidsduurverkortings 1998 bedraagt jaarlijks 7 dagen ad 8 uur bij een voltijds dienstverband.
 3. Het recht op adv wordt gedurende langdurige arbeidsongeschiktheid over maximaal 6 maanden opgebouwd (3,5 dag).
 4. De waarde van een adv-dag in situaties dat adv omgezet wordt in andere arbeidsvoorwaarden is door partijen vastgesteld op 0.38% van het geldende jaarsalaris. Deze waarde is door partijen herrekend naar 5.0% van het maandsalaris. In dit percentage is opgenomen 8% vakantie-uitkering en 2% eindejaarsuitkering. Eventuele uitbetaling van adv zal altijd in de vorm van een toeslag plaatsvinden. Deze toeslag wordt niet opgenomen in de grondslagen voor pensioen en salarisgerelateerde uitkeringen.
 5. In het lokaal overleg kan worden overeengekomen de in artikel 9.4 lid 2 toegekende dagen arbeidsduurverkortings 1985 te betrekken bij een of meerdere modaliteiten, zoals omschreven in artikel 9.6.

Artikel 9.6 Modaliteiten arbeidsduurverkortings 1998

In het lokaal overleg kan worden bepaald dat een of meer van de in dit artikel genoemde modaliteiten voor de instelling of delen daarvan worden ingevoerd. Het lokaal overleg kan besluiten meerdere modaliteiten in (delen van) de organisatie aan werknemers voor te leggen ter individuele keuze.

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

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

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

Submodaliteiten die in dit kader mogelijk zijn:

 - a. Een arbeidsduur van 36 uur per week in de vorm van 4 dagen van 9 uur, naast inroostering van 19 adv-dagen, te financieren door middel van inroostering van 4,5 verlofdag ad 8 uur of inroostering van 4 extra werkdagen ad 9 uur per jaar;
 - b. Een arbeidsduur van 36 uur per week te bereiken door over periodes van het jaar 32 werkweken van 5 dagen ad 8 uur en 20 werkweken van 4 dagen ad 8 uur in te roosteren;
 - c. Een arbeidsduur van 36 uur voor door het lokaal overleg nader te bepalen groepen werknemers of specifieke onderdelen van de organisatie onder in het lokaal overleg over een te komen nadere voorwaarden rond roosters en financiering.
3. Meerjaren spaarmodel

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

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

Indien het verlof wordt opgenomen ten behoeve van een sabbatical leave, verleent de werkgever bij opname van het opgespaarde verlof een premie in tijd en/of geld. Partijen verstaan onder sabbatical leave een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability. Als er naar het oordeel van de werkgever sprake is van aanwending ten behoeve van een sabbatical leave en er sprake is van (ook) een bedrijfsbelang, dan komen werkgever en werknemer vooraf op individuele basis overeen:

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

In het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over criteria voor de toepassing van deze modaliteit en voor de bandbreedten die voor eventuele toe te kennen premies in tijd en/of geld worden gehanteerd. Tenzij anders overeengekomen, wordt het opgespaarde verlof uiterlijk opgenomen binnen een jaar na afloop van de spaarperiode.

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

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

4. Valueren

Als toepassing van een van de overige modaliteiten om organisatorische redenen niet mogelijk is, kan de gemiddelde werkweek van 38 uur gehandhaafd worden zonder toekenning van 7 adv-dagen binnen deze werktijd. Voorwaarde is dat er sprake is van kleine afdelingen of solistische functies.

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

Artikel 9.7 Bijzondere bepalingen voor speciale groepen

1. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.3 lid 3 inzake de toepassing van adv-modaliteiten.
2. In afwijking van het voorgaande kon een werknemer die op 1 augustus 1998 in deeltijd werkte met een deeltijdpercentage van minder dan 50 eenmalig kiezen voor de omzetting van de per die datum aan haar toe te kennen adv in een uitbreiding van het aantal te werken uren binnen het op dat moment geldende dienstverband met handhaving van het dan geldende deeltijdpercentage.
Het op 1 augustus 1998 geldende salaris is in afwijking van het in artikel 9.5 lid 4 gestelde inzake toeslag verhoogd.
In het lokaal overleg kunnen bij het kiezen van een of meerdere adv-modaliteiten nadere afspraken gemaakt worden voor werknemers in deeltijd.
3. Voor assistenten in opleiding kan in het lokaal overleg een keuze gemaakt worden uit drie mogelijkheden:
 - * er geldt de modaliteit die voor het organisatiedeel, waarin de aio werkzaam is, vastgesteld is;
 - * het voor de aio geldende salaris wordt verhoogd met een toeslag van 7/12 maal 5.0 % van het maandsalaris;
 - * de meerjarensparvariant, waarbij het spaarsaldo gebruikt wordt voor de verlenging van de geldende duur van het dienstverband.Bij het maken van een keuze uit genoemde drie mogelijkheden worden de arbeidsmarktsituatie en eventuele extra (B)WNU-aanspraken in de overwegingen betrokken.
4. Voor student-assistenten wordt de vergoeding per dagdeel verhoogd met een toeslag van 7/12 maal 5.0 %.
5. Voor werknemers, die gebruik gaan maken van de regelingen in het kader van het algemeen seniorenbeleid en leeftijdbewust kwaliteitsbeleid, zoals omschreven in paragraaf 3 en 4 van dit hoofdstuk, gelden een aantal specifieke mogelijkheden voor adv-invulling.

Paragraaf 3 Algemene Seniorenregeling

Artikel 9.8 Algemeen

1. Partijen hebben vastgesteld dat er behoefte bestaat 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 om op die manier werknemers langer in het arbeidsproces te betrekken en het risico van gedwongen vroegtijdige uitstroom te beperken.
2. Per 1 augustus 1998 is de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers (SUM) vervangen door de algemene seniorenregeling. De algemene seniorenregeling geldt tot 1 januari 2004 of zoveel langer als partijen noodzakelijk achten. Werknemers die voor deze datum gebruik maken van de regeling behouden alle rechten uit de regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
3. De algemene seniorenregeling 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 9.9 Opbouw van de algemene seniorenregeling

1. Vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd heeft een universitaire werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uur gewerkt wordt en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien
 - * de werknemer gedurende de voor haar vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op arbeidsduurvermindering;

- * de werknemer gedurende de voor haar vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op seniorendagen;
 - * haar aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 dagen ad 8 uur;
 - * de minimale periode waarin 4 dagen ad 8 uur per week wordt gewerkt is een jaar.
2. Werknemers, die gedurende een bepaalde periode voorafgaand aan het bereiken van de 61-jarige leeftijd, gebruik gemaakt hebben van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, zijn verplicht om vanaf de 61-jarige leeftijd tot aan het bereiken van de 62-jarige leeftijd drie dagen ad 8 uur per week te gaan werken.
Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - * er zijn geen aanspraken op arbeidsduurverkorting;
 - * er zijn geen aanspraken op seniorendagen;
 - * de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 dagen ad 8 uur;
 - * het salaris wordt verminderd met 10 %;
 - * alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90 % en
 - * de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU), sociale verzekeringen (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 op bouw gefinancierd wordt uit het werkgeversdeel. De hoogte van deze pensioencompensatie is recht evenredig met de lengte van de periode, dat gebruik gemaakt is van de seniorenregeling, voor het moment dat de FPU ingaat en geldt voor de omvang van de (verplichte) FPU-deelname.
 4. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.3 lid 3 voor de toepassing van de algemene seniorenregeling.
 5. Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend; indien dergelijke inkomsten worden verworven tijdens de periode genoemd in lid 2 worden deze met het salaris verrekend voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10 %, tenzij anders is overeengekomen.
 6. In het lokaal overleg zal de samenhang tussen collectieve sluiting door middel van opname van adv-dagen, als bedoeld in artikel 9.4 lid 2 en het ontbreken van aanspraak op adv-dagen als gevolg van deelname aan de algemene seniorenregeling nader worden besproken.

Artikel 9.10 Rechthebbenden

1. Werknemers kunnen tot 1 januari 2004 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 9.9 lid 3 inzake deelname FPU op 62-jarige leeftijd, de verplichting om bij het bereiken van de 61-jarige leeftijd gebruik te maken van FPU voor minimaal twee dagen per week. Hiermee vervalt het recht op een 3-daagse werkweek zoals genoemd onder artikel 9.9 lid 2.

Artikel 9.11 Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduurverkorting

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

3. De werknemer, die gebruik maakt van deze specifieke mogelijkheden, wordt geacht het opgebouwde saldo aan adv-dagen, bij beëindiging van het dienstverband te hebben opgenomen. Uitbetaling van gespaarde en niet genoten adv-dagen is in deze gevallen niet mogelijk. De werkgever zal te allen tijde ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo adv-dagen.

Artikel 9.12 Overgangsbepalingen deelnemers SUM- regeling

1. Werknemers, die op 31 juli 1998 57 jaar of ouder waren, konden uiterlijk op die datum een keuze maken voor gebruik van de SUM-regeling en behouden alle rechten uit deze regeling tot aan de pensionering. Keuze voor de SUM-regeling sluit deelname aan de algemene seniorenregeling uit.
2. De SUM-regeling is als bijlage 6 bij deze CAO gevoegd.

Paragraaf 4 Leeftijdsbewust Kwaliteitsbeleid

Artikel 9.13 Algemeen

1. Partijen hebben vastgesteld dat er mogelijkheden zijn om binnen universiteiten op het gebied van in- en door stroom 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 opeeningen te scheppen voor nieuwe instroom.
4. De laagst mogelijke toetredingsleeftijd voor de regeling kan worden vastgesteld op 53 jaar, de hoogst mogelijke leeftijd is 58 jaar.
5. Deze regeling is per 1 augustus 1998 ingegaan en geldt tot 1 augustus 2003. Werknemers die gebruik maken van deze regeling behouden de rechten uit de regeling tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd en kunnen derhalve aansluitend altijd gebruik maken van de Algemene Seniorenregeling ook al is de geldigheidstermijn daarvan als genoemd in artikel 9.8 lid 2 verstreken. Ten aanzien van inkomsten uit arbeid of bedrijf is artikel 9.9 lid 5 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 salariëring.
7. Deze regeling zal onderdeel zijn van een kwaliteitsbeleid voor het desbetreffende deel van de organisatie, waarin aangegeven zal worden hoe de kwalitatieve personeelsbezetting zich verder zal ontwikkelen. Aspecten als loopbaanontwikkeling voor huidige werknemers, instroom van nieuwe werknemers en herbezetting van de vrijkomende tijd maken onderdeel uit van het beleid.

Artikel 9.14 De opbouw van de regeling

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

Artikel 9.15 Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduurverkorting

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

Hoofdstuk 10 Vakantie en verlof

Artikel 10.1 Vakantie

1. De werknemer krijgt op haar verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van haar volledige bezoldiging met inachtneming van het op grond van dit artikel bepaalde. De vakantie wordt slechts verleend, voor zover de belangen van de instelling zich daartegen niet verzetten.
2. De werkgever stelt over bezoldiging tijdens vakantie nadere regels vast indien er sprake is van een toelage als bedoeld in artikel 8.13 of 8.15.
3. In afwijking van lid 1 kan de werkgever aan de werknemer ongevraagd vakantie verlenen, tenzij dit in strijd is met de redelijkheid en billijkheid.
4. De werkgever stelt regels vast omtrent de duur van de vakantie en hetgeen op de vakantie betrekking heeft.
5. De duur van de vakantie bedraagt bij een volledige werktijd ten minste 23 dagen.
6. Het verzoek van een werknemer om vakantie op te nemen op een voor haar in verband met haar religieuze opvattingen geldende feestdag, wordt ingewilligd tot een maximum van vijf dagen per jaar, tenzij het dienstbelang dit onmogelijk maakt.

Artikel 10.2 Feestdagen

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

Artikel 10.3 Verlof

1. Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 7 van deze CAO heeft de werknemer van rechtswege verlof als zij wegens ziekte of ongeval verhinderd is de arbeid te verrichten. Het verlof geldt zolang deze omstandigheid zich voordoet.
2. (Vervallen)

Artikel 10.4 (Vervallen)

Artikel 10.5 Buitengewoon verlof

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

Artikel 10.6 (Vervallen)

Artikel 10.7 Buitengewoon verlof voor wetenschappelijke doeleinden

1. De werkgever kan aan de werknemer op haar beargumenteerd verzoek buitengewoon verlof van lange duur verlenen voor wetenschappelijke doeleinden.

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

Artikel 10.8 Regeling voor buitengewoon verlof op andere gronden, waaronder de combinatie arbeid en zorg

1. De werkgever stelt regels vast voor buitengewoon verlof van korte en lange duur dat, al dan niet met behoud van bezoldiging en al dan niet onder bepaalde voorwaarden, wordt of kan worden verleend op andere gronden.
2. De Wet arbeid en zorg (Stb. 2001, 567), waaronder de bepalingen over zwangerschap en bevalling, adoptie, ouderschapsverlof, ouderschapsverlof bij meerlingen zijn, voor zover daar in dit hoofdstuk niet van wordt afgeweken, van toepassing op de werknemer.

Artikel 10.9 Calamiteitenverlof

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

Artikel 10.10 Zorgverlof

1. Bij ziekte van de partner, ouders of kinderen (stief-, schoon- of pleegfamilielieden 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. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat zij aannemelijk maakt dat zij haar arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in lid 1.
3. De werknemer behoudt 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 haar geldende wettelijke minimumloon en ten hoogste 70% van het maximum dagloon, als bedoeld in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet sociale verzekering.

Artikel 10.11 Pensioenopbouw bij buitengewoon verlof

In het overleg tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder buitengewoon verlof wordt verleend wordt expliciet aandacht besteed aan de pensioenopbouw tijdens de buitengewoon verlofperiode. Afspraken tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder buitengewoon verlof wordt verleend worden schriftelijk vastgelegd.

Hoofdstuk 11 Disciplinaire maatregelen, schorsing en non-activiteit

Artikel 11.1 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan aan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt een disciplinaire maatregel opleggen 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 te doen of na te laten.
3. De werkgever kan met betrekking tot het opleggen van een disciplinaire maatregel nadere regels vaststellen.

Artikel 11.2 (Vervallen)

Artikel 11.3 (Vervallen)

Artikel 11.4 Schorsing

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

Artikel 11.5 Non-activiteit

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

Artikel 11.6

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

Hoofdstuk 12 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Artikel 12.1 Opzegging en ontslagvolgorde

1. Opzegging door de werkgever dan wel de werknemer dient schriftelijk, met redenen omkleed en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.
2. De opzegtermijn bedraagt in afwijking van artikel 7:672 tweede en derde lid BW:
 - a drie maanden, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk tenminste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b twee maanden, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk tenminste zes maanden en korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - c één maand, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - d met wederzijds goedvinden kan van de termijnen, genoemd onder a, b en c worden afgeweken.
3. Indien één arbeidsplaats komt te vervallen of meerdere arbeidsplaatsen gelijktijdig komen te vervallen, wordt in voorkomende gevallen de ontslagvolgorde vastgesteld conform de bepalingen inzake ontslag wegens bedrijfseconomische redenen als bedoeld in het Ontslagbesluit BBA, Stcrt. 1998, 238 laatstelijk gewijzigd bij besluit van 12 maart 2002, Stcrt. 2002, 52.
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 haar 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.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 12.2 Ontslag wegens vervallen van arbeidsplaatsen

1. Indien een werknemer wordt ontslagen wegens het vervallen van arbeidsplaatsen is de werkgever verplicht tot flankerend beleid overeenkomstig het bepaalde in bijlage 5 artikel 3 sub a en b gedurende een periode van 30 maanden gerekend vanaf het moment dat haar het besluit, waarin het vervallen van arbeidsplaatsen is vastgesteld, schriftelijk is meegedeeld.
2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst kan plaatsvinden tijdens de periode gedurende welke de werkgever op grond van lid 1 verplicht is tot flankerend beleid.

Hoofdstuk 13 Reorganisaties

Artikel 13.1 Reorganisatie

1. Onder reorganisatie wordt verstaan:
 - a. de beëindiging van de werkzaamheden van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - b. een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - c. een belangrijke wijziging in de organisatie van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - d. een belangrijke wijziging in de verdeling van de bevoegdheden, het aangaan, wijzigen of verbreken van duurzame samenwerking of het samengaan (fuseren) met een andere onderneming, voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor een belangrijk aantal in de instelling werkzame personen;
 - e. een belangrijke wijziging of beëindiging van de instelling of een belangrijk onderdeel daarvan wegens redenen van bedrijfseconomische aard.
2. Bij ontslagverlening wegens reorganisatie is artikel 12.1 lid 3 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 13.2 Melding van een voorgenomen besluit tot een reorganisatie

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

Artikel 13.3 Overleg

1. De werkgever legt bij de melding van een reorganisatie een plan over dat een globaal overzicht omvat van:
 - a. de beoogde verandering van de organisatie;
 - b. de gevolgen voor de organisatie;
 - c. de gevolgen voor de kwantitatieve bezetting;
 - d. de te verwachten gevolgen die de reorganisatie of beoogde verandering van de organisatie met zich zal meebrengen voor de daarbij werkzame personen;
 - e. de naar aanleiding van de onder d. genoemde gevolgen voorgenomen maatregelen en de beweegredenen daartoe;
 - f. de procedure die gevolgd gaat worden bij de voorbereiding en de uitvoering van de reorganisatie.
2. Na de schriftelijke melding wordt over het plan door de werkgever niet beslist dan nadat het tenminste één keer in het lokaal overleg is besproken.
3. In het lokaal overleg zal een sociaal plan worden overeengekomen ter begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie. Onder sociale gevolgen worden in dit kader verstaan wijzigingen in arbeidsvoorwaarden, aard, plaats en inhoud van de functie en wijzigingen in de rechtspositie.
4. De in dit hoofdstuk overeengekomen handelswijze in geval van reorganisatie laat de rechten en de bevoegdheden van het medezeggenschapsorgaan onverlet. In het lokaal overleg kan bij meerderheid worden afgesproken dat het geheel of gedeeltelijk afziet van de bevoegdheden ingevolge dit hoofdstuk en dat deze bevoegdheden geheel of gedeeltelijk gemandateerd worden aan medezeggenschapsorgaan.

Artikel 13.4 Inhoud sociaal plan

1. De inhoud van een sociaal plan zal afhankelijk zijn van de aard en de inhoud van de voorgenomen reorganisatie.
2. Indien de voorgenomen reorganisatie gericht is op een belangrijke inkrimping van de werkgelegenheid zullen de maatregelen in het sociaal plan in eerste instantie gericht zijn op het voorkomen van gedwongen werkloosheid door herplaatsing en natuurlijk verloop.
3. In het sociaal plan zal een pakket afspraken voor de met ontslag bedreigde werknemers worden gemaakt met als mogelijke onderdelen:
 - a. herplaatsing;
 - b. mogelijkheid voor tijdelijke functievervulling;
 - c. gebruik van een frictie- of arbeidspool;
 - d. om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt;
 - e. sollicitatie-ondersteuning en andere voorzieningen die de kans op het vinden van een passende functie vergroten;
 - f. de criteria voor een passende functie in het kader van herplaatsing;

- g. outplacement en andere vormen van externe ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
 - h. maatregelen waardoor belemmeringen voor natuurlijk verloop worden weggenomen;
 - i. de te hanteren ontslagvolgorde indien gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn;
 - j. materiële ondersteuning in gevallen, waarin gedwongen werkloosheid onvermijdelijk is;
 - k. de termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken.
4. Per reorganisatie wordt door de werkgever in overleg met het lokaal overleg een keuze gemaakt uit bovenstaande onderdelen.
 5. Het lokaal overleg streeft er naar de onderhandelingen over het sociaal plan binnen drie maanden na de melding af te ronden.

Artikel 13.5 Rechten en plichten van werkgever en werknemer

1. De werknemer die met ontslag bedreigd wordt is gehouden actief en aantoonbaar mee te werken aan de maatregelen zoals deze in het sociaal plan zijn opgenomen.
2. De werknemer is in het kader van het sociaal plan gehouden een aangeboden passende functie te aanvaarden.
3. Aan een werknemer, die niet meewerkt aan de uitvoering van het sociaal plan, zullen vervolgens geen rechten uit het sociaal plan meer worden toegekend, tenzij deze medewerking in redelijkheid en billijkheid niet van haar kan worden gevergd.
4. In geval van lid 3 zal ontslag worden verleend met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden.
5. De werkgever zal in afwijking van het gestelde in artikel 12.2 lid 1 gedurende een periode van twintig maanden na de melding aan het lokaal overleg op grond van artikel 13.2 van de voorgenomen reorganisatie geen gedwongen ontslag verlenen. Gedurende deze periode zullen werkgever en werknemer, met inachtneming van het sociaal plan, zich richten op het voorkomen van gedwongen ontslag.
6. Na de ontslagdatum zullen de inspanningen genoemd in lid 5 worden voortgezet over een periode van maximaal 10 maanden en tot uiterlijk het moment waarop vanaf de datum van melding van de reorganisatie 30 maanden zijn verstreken.

Artikel 13.6 Hardheidsclausule

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

Hoofdstuk 14 Vergoedingsregelingen

Artikel 14.1

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

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

Artikel 14.2

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

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

Artikel 14.3 Beroepskosten

De werknemer heeft aanspraak op een verstrekking of vergoeding voor onkosten die zij in verband met haar arbeid maakt, indien daarvoor voorafgaande toestemming van de werkgever is verkregen.

Hoofdstuk 15 Bijzondere bepalingen voor speciale groepen

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

Artikel 15.1 Algemene bepalingen

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

Artikel 15.2

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

Artikel 15.3

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

Artikel 15.4 Bepalingen voor het wetenschappelijk personeel

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

Artikel 15.5

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

Artikel 15.6

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

Artikel 15.7 (Vervallen)

Artikel 15.8

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

Artikel 15.9

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

Artikel 15.10

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

- a. haar wetenschapsgebied en de daaraan belendende gebieden geregeld te exploreren en de resultaten daarvan selectief te integreren in haar taken;
- b. haar taken te vervullen overeenkomstig de eisen die aan het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs volgens de daarvoor gangbare normen worden gesteld.

Artikel 15.11 Bepalingen voor de student-assistent

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

Paragraaf 2 Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten

Artikel 15.12

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

Artikel 15.13

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

Artikel 15.14

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

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

Artikel 15.15

1. De werkgever kan aan de medisch specialist die geen medische praktijk voor eigen rekening voert een toelage toekennen in verband met werkzaamheden ten behoeve van patiëntenzorg.
2. Deze toelage wordt ingetrokken, als de gronden waarop de toelage wordt toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.
3. De werkgever stelt met betrekking tot deze toelage nadere regels vast.

Paragraaf 3 **Bijzondere bepalingen voor assistenten in opleiding**

Artikel 15.16 **Inleiding**

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

Artikel 15.17 **Niet van toepassing zijnde CAO-bepalingen**

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

Artikel 15.18 **De arbeidsovereenkomst**

1. Met de assistent in opleiding wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan overeenkomstig artikel 3.7 lid 2 ter verdere wetenschappelijke opleiding en vorming.
2. In de arbeidsovereenkomst legt de werkgever zo concreet mogelijk de doelstellingen van de arbeidsovereenkomst vast.
3. In geval met de assistent in opleiding een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan ter vervaardiging van een proefschrift of proefontwerp, bedraagt de duur van de arbeidsovereenkomst ten hoogste vier jaar.
4. In geval met de assistent in opleiding een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan om gedurende een beperkte tijd mee te werken aan een onderzoeksproject dan wel ter vervaardiging van een beperkt technologisch ontwerp, bedraagt de duur van de arbeidsovereenkomst ten hoogste twee jaar.
5. De arbeidsovereenkomst kan als daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat met ten hoogste een jaar worden voortgezet.
6. De duur van de arbeidsovereenkomst van de assistent in opleiding die in dienst wordt genomen voor medewerking aan een onderzoeksproject of een technologisch ontwerp kan aansluitend worden verlengd als de assistent in opleiding volgens de werkgever tot vervaardiging van een proefschrift of een proefontwerp in staat blijkt te zijn. De totale duur waarin de assistent in opleiding werkzaam is mag de termijn van vier jaar niet overschrijden, tenzij er sprake is van het gestelde in lid 5.
7. De arbeidsovereenkomst wordt als regel aangegaan voor de volledige werktijd.

Artikel 15.19 **Beloning**

1. Voor de assistent in opleiding geldt de desbetreffende schaal van bijlage 1 bij deze CAO als minimumbeloning.
2. Bij indienstneming wordt aan de assistent in opleiding minimaal het salaris toegekend dat in de voor haar geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.
3. In plaats van deze toekenning kan bij indienstneming van een assistent in opleiding bij de vaststelling van het salaris rekening worden gehouden met opgedane werkervaring.
4. Het salaris van de assistent in opleiding wordt periodiek verhoogd tot minimaal het volgende bedrag van de salarisschaal. Deze periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin sinds de indienstneming een jaar is verstreken en nadien telkens na een jaar.
5. Nadat salarisnummer 3 is bereikt, wordt het salaris niet verder periodiek verhoogd.

Artikel 15.20 **Functie**

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

Artikel 15.21 **Opleidings- en begeleidingsplan**

1. De werkgever ziet er op toe dat een op de assistent in opleiding afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld.
2. Dit opleidingsplan wordt binnen drie maanden na de aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de assistent in opleiding uitgereikt.

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

Artikel 15.22 Beoordeling

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

Artikel 15.23 Getuigschrift

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

Artikel 15.24 Regels

De werkgever stelt regels vast omtrent:

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

Artikel 15.25 (Vervallen)

Paragraaf 4 Bijzondere bepalingen voor student-assistenten

Artikel 15.26

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de student-assistent.

Artikel 15.27

1. Met studenten die een bijdrage leveren aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek, wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan als student-assistent in de zin van artikel 3.7 lid 2.
2. De werkgever stelt regels vast voor de duur en de omvang van de arbeidsovereenkomst van de student-assistent.

Artikel 15.28

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

Artikel 15.29

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

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

Artikel 15.30 **Inleiding**

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

Artikel 15.31 **Beloning**

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

Artikel 15.32

1. In bijzondere gevallen kan aan een lid van het wetenschappelijk personeel op grond van uitstekende kwaliteit een toelage worden toegekend.
2. Als deze toelage wordt toegekend, vindt er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd plaats voor ten hoogste vijf jaar.
3. Als de toepassing van het toekennen van een toelage en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een werknemer betreft die reeds een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, wordt deze arbeidsovereenkomst gewijzigd in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij de werkgever anders bepaalt.

Artikel 15.33 **Functie**

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

Artikel 15.34

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

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

Hoofdstuk 16 Geschillenregeling

Paragraaf 1 Collectieve geschillen

Artikel 16.1 Behandeling van geschillen

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

Artikel 16.2 Geschillen bij instellingen

1. Als er sprake is van een geschil over aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers in dienst van een instelling, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid in een instelling zal worden gevoerd, kan het geschil aan CAO-partijen worden voorgelegd door een of meerdere deelnemers in het lokaal overleg.
2. Uitgezonderd worden de aangelegenheden die conform de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden of bepalingen van de WHW vallen onder de bevoegdheid van de ondernemingsraad respectievelijk een medezeggenschapsorgaan in de zin van artikel 9.31 van de WHW.
3. Geschillen zullen pas worden voorgelegd aan CAO-partijen, nadat in het lokaal overleg is vastgesteld dat pogingen om tot een minnelijke schikking te komen niet tot resultaat hebben geleid.
4. Partijen verplichten zich binnen een maand nadat door een of meerdere deelnemers aan het lokaal overleg een geschil bij hen is aangemeld nader overleg te voeren. In dit overleg zullen zij de inhoud en de vorm van het lokaal overleg toetsen aan datgene wat is overeengekomen tussen partijen. Bovendien zullen zij in hun overleg nagaan of een minnelijke schikking mogelijk is.
5. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil op de voorgeschreven wijze is aangebracht bij partijen blijkt dat een oplossing buiten de mogelijkheden van partijen ligt, kan het geschil aanhangig gemaakt worden bij de geschillencommissie. Bij unaniem besluit kan daartoe ook eerder worden besloten.
6. Partijen zullen bij het aanhangig maken van een geschil handelen overeenkomstig het in artikel 16.1 lid 6 en 7 gestelde.

Artikel 16.3 Geschillencommissie

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

Paragraaf 2 Individuele geschillen

Artikel 16.4

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

Hoofdstuk 17 Faciliteiten leden lokaal overleg

Artikel 17.1

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

Artikel 17.2

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

Hoofdstuk 18 Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 18.1 Lokaal overleg

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

Artikel 18.2 (Nadere) regeling

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

Artikel 18.3 Commissies

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

Artikel 18.4 (Vervallen)

Artikel 18.5 (Vervallen)

Artikel 18.6 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

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

Artikel 18.7 Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met beëindigingsclausule

Op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, verleend vóór 1 april 1997, dat een beëindigingsclausule bevat, blijven de regelgeving en voorwaarden geldend vóór 1 april 1997 van toepassing.

Artikel 18.8 Ontslag en reorganisaties

1. De bepalingen uit hoofdstuk 12 en 13 met betrekking tot ontslag en reorganisaties zijn per 1 september 1999 in werking getreden.
2. Reorganisaties, waarvoor de melding aan het lokaal overleg heeft plaatsgevonden vóór 1 september 1999, worden afgewikkeld volgens de bepalingen van de CAO Nederlandse universiteiten 1997-1999 en de lokale uitvoeringsafspraken.

Artikel 18.9 Functioneel Leeftijdsontslag (FLO)

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

Artikel 18.10 (Hoofd)sportleiders

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

Artikel 18.11 Rechtspositie UvA (RUVA)

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

Artikel 18.12 Hardheidsclausule

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

Bijlage 1 Financiële arbeidsvoorwaarden

1 juni 2002 - 31 augustus 2003

1. Salarisontwikkeling

In het kader van de CAO Nederlandse Universiteiten (looptijd 1 juni 2002 - 31 augustus 2003) is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen (CAO artikel 8.2a en 8.2b).

- *Structurele eindejaarsuitkering met ingang van 2002*

Met ingang van 2002 ontvangt iedere medewerker in december (of bij de laatste salarisbetaling) een uitkering ter grootte van 2% van het jaarsalaris met een minimum ter hoogte van 2% van het maximum van schaal 6; bij een deeltijd dienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt de eindejaarsuitkering en het minimumbedrag naar rato aangepast. De eindejaarsuitkering geldt alleen voor werknemers die bij het begin van deze CAO, 1 juni 2002, in dienst zijn of daarna in dienst zijn getreden. Werknemers in dienst op 1 juni 2002 hebben op die datum een recht opgebouwd dat overeenkomt met het aantal maanden dat zij in de periode 1 januari - 31 mei 2002 in dienst zijn geweest. De systematiek van de eindejaarsuitkering is verder gelijk aan die van de vakantieuitkering, d.w.z. opbouw per maand op basis van 2% van het in de desbetreffende maand ontvangen maandsalaris. De eindejaarsuitkering werkt door in de sociale uitkeringen en pensioenen.

- *Het maximumbedrag, zoals opgenomen in het schaalbedrag, in verband met afschaffing van de overhevelingstoelag*

Vanwege de afschaffing van de overhevelingstoelag is per 1 januari 2001 het salarisverhoogd met 1,9% met een maximum van € 791,85 per jaar. Rekening houdend met de vakantie-uitkering van 8% zijn daartoe per 1 januari 2001 de schaalbedragen verhoogd met maximaal € 61,10 per maand. Omdat het maximum van € 791,85 een vast bedrag is, is de maximale toename van het schaalbedrag aangepast vanwege de structurele eindejaarsuitkering van 2%; met ingang van 1 juni 2002 bedraagt dit maximum derhalve € 60,00 per maand.

Met ingang van 2003 wordt de inbouw van de overhevelingstoelag op een andere manier verwerkt en worden salarisverhogingen toegepast over het hele schaalbedrag.

- *Salarisverhoging per 1 juni 2002*

Per 1 juni 2002 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 februari 2002 met 2,25% verhoogd met inachtneming van het maximum van € 60,00 voor de per 1 januari 2001 in de salarissen opgenomen verhoging met 1,9% vanwege de afschaffing van de overhevelingstoelag; daarbij vindt afronding op hele euro's plaats.

- *Salarisverhoging per 1 april 2003*

Per 1 april 2003 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 juni 2002 met 1,6% verhoogd; daarbij vindt afronding op hele euro's plaats. Met ingang van 2003 vindt salarisverhoging over het hele schaalbedrag plaats en zal dus de maximering van de ingebouwde overhevelingstoelag op € 791,85 niet meer gelden.

- *Salariëring In- en Doorstroombanen*

Per 1 januari 2003 gelden voor in- en doorstroombanen nieuwe salarisschalen.

Voor instroombanen is wettelijk vastgelegd dat gedurende het eerste jaar het salaris gelijk is aan 100% van het wettelijk minimumloon (= WML); de schaalbedragen van de tweede, derde en vierde trede van de nieuwe salarisschaal zijn gelijk aan resp. 110, 120% en 130% van het WML. Daarbij zal het schaalbedrag van de vierde trede zodanig vastgesteld worden dat het loon zoals bedoeld in het Besluit In- en doorstroombanen niet boven 130% van het WML zal uitkomen teneinde de subsidie niet in gevaar te brengen.

Een medewerker die op die op 1 januari 2003 één jaar of langer werkzaam is in een instroombaan zal (bij goed functioneren) ingeschaald worden op minimaal de tweede salaristrede (110% WML); de nieuwe periodiekdatum van deze medewerker is daarna gelijk aan 1 januari. Alle andere werknemers (d.w.z. zij die nog geen jaar in dienst zijn op 1 januari 2003 dan wel vanaf 1 januari 2003 in dienst treden) gaan (bij goed functioneren) op de voor hen (reeds) geldende periodiekdatum naar minimaal de tweede salaristrede (110% WML).

Een werknemer die enkele jaren werkzaam geweest is in een instroombaan kan in aanmerking komen voor een doorstroombaan. Voor doorstroombanen bedragen de schaalbedragen van de eerste, tweede en derde trede van de nieuwe salarisschaal resp. 130%, 140% en 150% van het WML, waarbij het schaalbedrag van de derde trede zodanig vastgesteld zal worden dat het loon zoals bedoeld in het Besluit In- en doorstroombanen niet boven 150% van het WML zal uitkomen teneinde de subsidie niet in gevaar te brengen.

Een medewerker die werkzaam is in een doorstroombaan zal op 1 januari 2003 worden ingeschaald op minimaal de eerste salaristrede (130% WML); de nieuwe periodiekdatum van deze medewerker is daarna gelijk aan 1 januari. Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2003 in een doorstroombaan worden aangesteld geldt de datum indiensttreding in deze doorstroombaan als periodiekdatum.

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

Tabel 1.1	Was-wordt-tabel salarisschalen 1-18
Tabel 1.2	Was-wordt-tabel jeugdsalarisschalen
Tabel 1.3	Salarisschalen voor functies op grond van Besluit In- en doorstroombanen
Tabel 2	Salaristabel per 1 juni 2002
Tabel 3	Salaristabel per 1 april 2003

Gebruikte afkortingen:

HA	=	hoogleraar A (in deel 2 wordt toepassing gegeven aan artikel 5.2.2 lid 2)
HB	=	hoogleraar B (in deel 2 wordt toepassing gegeven aan artikel 5.2.2 lid 2)
AIO	=	assistent in opleiding
SA	=	student-assistent
AGIO	=	assistent-geneeskundige in opleiding
S	=	sportleider
HS	=	hoofd sportleider
MVU	=	minimum vakantie-uitkering conform artikel 8.19, lid 2 en 3 van deel 1 van de CAO en artikel 5.6.1, lid 2 en 3 van deel 2 van de CAO.
WML	=	wettelijk minimumloon

2. Bedragen overeenkomstig de ZNU

De vergoedingen in het kader van de ZNU, deel A, (CAO artikel 7.4 lid 3) bedragen in 2002 en 2003:

(mede-) betrokkene	€ 69,31
kind jonger dan 16 jaar	€ 34,65
kind van 16 jaar en ouder	€ 40,50
inkomenstoeslag	€ 12,03
aanvullende inkomenstoeslag	€ 5,45

3. Wettelijk bepaalde beloningen

Per 1 januari 2002 respectievelijk per 1 juli 2002 gelden de volgende minimumlonen:

Leeftijd	per 1 januari 2002	per 1 juli 2002
23 en ouder	€ 1206,60	€ 1231,80
22	€ 1025,60	€ 1047,05
21	€ 874,80	€ 893,05
20	€ 742,10	€ 757,55
19	€ 633,50	€ 646,70
18	€ 549,00	€ 560,45
17	€ 476,60	€ 486,55
16	€ 416,30	€ 429,95
15	€ 362,00	€ 369,55

4. Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen

Per 1 januari 2002 gelden de volgende premies en euro-bedragen voor de werknemers-verzekeringen en pensioenen.

Verzekering/ pensioen	Franchise	Maximum	Premie:	
			Premiebedrag werkgever	Premiebedrag werknemer
OP/NP	€ 14.650	n.v.t.	9.90%	3.30%
ANW	€ 14.650	n.v.t.	0.10%	0.30%
FPU-omslag	n.v.t.	n.v.t.	2.42%	2.42%
FPU-opbouw	n.v.t.	n.v.t.	0.60%	0.60%
IP-laag	€ 15.600	n.v.t.	1.50%	0.25%
IP-hoog	€ 15.600	n.v.t.	1.50%	0.50%
WAO (basispremie)	n.v.t.	€ 41.499 (€ 159/dag)	5.85%	n.v.t.
Pseudo-WW	€ 14.355 (€ 55/dag)	€ 41.499 (€ 159/dag)	n.v.t.	4.95%
UFO	n.v.t.	€ 41.499 (€ 159/dag)	0.80%	n.v.t.
ZFW:premie	n.v.t.	€ 28.188 (€ 108/dag)	6.25%	1.70%
loongrens	n.v.t.	€ 30.700	n.v.t.	n.v.t.

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 zgn. functieschalen de salarisaanpassingen opgenomen gedurende de looptijd van de CAO 2002-2003. De salarisbedragen zijn geordend van laag naar hoog.

salaris in € per 01-02-2002	salaris in € per 01-06-2002	salaris in € per 01-04-2003	salaris in € per 01-02-2002	salaris in € per 01-06-2002	salaris in € per 01-04-2003
1267	1295	1316	2922	2988	3036
1294	1323	1344	2968	3035	3083
1322	1352	1373	3012	3080	3129
1351	1382	1404	3061	3130	3180
1377	1408	1431	3155	3226	3278
1404	1436	1458	3260	3332	3385
1434	1466	1490	3363	3436	3491
1445	1477	1501	3461	3537	3593
1465	1498	1522	3558	3636	3694
1505	1539	1564	3657	3736	3796
1551	1586	1611	3751	3833	3894
1553	1588	1614	3802	3885	3947
1605	1641	1668	3851	3935	3998
1659	1697	1724	3949	4036	4100
1709	1747	1775	4043	4131	4198
1711	1749	1777	4141	4232	4300
1762	1802	1831	4264	4358	4428
1811	1851	1881	4325	4420	4490
1860	1902	1933	4386	4482	4554
1909	1952	1983	4509	4608	4682
1957	2001	2033	4632	4734	4809
2007	2052	2085	4691	4794	4871
2056	2103	2136	4754	4859	4937
2063	2110	2143	4884	4991	5071
2103	2151	2185	5017	5127	5209
2154	2202	2238	5154	5267	5352
2205	2255	2291	5319	5436	5523
2259	2310	2347	5488	5609	5699
2320	2372	2410	5663	5788	5880
2376	2429	2468	5844	5973	6068
2424	2478	2518	6030	6164	6262
2477	2533	2573	6222	6360	6462
2531	2588	2629	6422	6564	6669
2579	2637	2679	6626	6773	6881
2624	2683	2726	6838	6990	7101
2674	2735	2778	7057	7213	7328
2769	2831	2876	7282	7444	7563
2874	2939	2986	7515	7682	7805

Tabel 1.2: Was-wordt-tabel jeugdsalarisbedragen

Voor toelichting: zie tabel 1.1

salaris in € per 01-02-2002	salaris in € per 01-06-2002	salaris in € per 01-04-2003
634	648	658
647	662	672
661	676	686
676	691	702
702	718	729
760	777	789
776	794	807
793	811	824
811	829	842
842	861	875
887	907	921
906	926	941
926	947	962
946	967	982
983	1005	1021
1013	1036	1052
1035	1058	1075
1058	1082	1099
1082	1106	1124
1122	1148	1166
1139	1165	1184
1164	1191	1210
1190	1217	1236
1216	1244	1264
1264	1292	1313

Tabel 1.3: Salarisschalen voor functies op grond van Besluit In- en doorstroombanen (ID-banen)

datum	trede 0 = minimumloon	trede 1 (#)
01-02-2002	€ 1.206,60	€ 1237
01-06-2002	€ 1.206,60	€ 1251
01-07-2002	€ 1.231,80	€ 1263

(#) : Het bedrag van trede 1 is gelijk aan het gemiddelde van het minimumloon en het bedrag van schaal 1, trede 0, afgerond op hele euros.

Per 1 januari 2003 gelden voor in- en doorstroombanen de volgende salarisschalen:

	Instroombaan	Doorstroombaan
Trede 0	100 % WML	130 % WML
Trede 1	110 % WML	140 % WML
Trede 2	120 % WML	150 % WML
Trede 3	130 % WML	

Omdat het wettelijk minimumloon (= WML) per 1 januari 2003 ten tijde van het schrijven van deze tekst nog niet bekend was, zijn de exacte bedragen van bovengenoemde schalen nog niet vast te stellen.

Tabel 2: salaristabel per 01-06-2002

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen komen tot stand door de salarisbedragen per 01-02-2002 te verhogen met 2,25% met inachtneming van het maximum van € 60,00 voor de per 1 januari 2001 in de salarissen opgenomen verhoging met 1,9% vanwege de afschaffing van de overhevelingstoeslag en de bedragen af te ronden op hele euros.

trede	Salarisschalen															Functieschalen										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	HA	HB	AIO	SA	AGIO	S	HS	
0	1295	1323	1352	1382	1436	1539	1749	2001	2202	2103	2831	3436	3935	4131	4482	4859	5267	5788	4358	4859	1477		2429	1902	2429	
1	1352	1382	1382	1408	1498	1586	1802	2103	2310	2202	2939	3537	4036	4232	4608	4991	5436	5973	4482	4991	1588		2533	2001	2533	
2	1408	1436	1436	1466	1586	1697	1902	2202	2429	2310	3035	3636	4131	4358	4734	5127	5609	6164	4608	5127	1747	1586	2637	2103	2637	
3	1436	1498	1498	1539	1697	1802	2001	2310	2533	2429	3130	3736	4232	4482	4859	5267	5788	6360	4734	5267	2110	1697	2735	2202	2735	
4	1466	1539	1586	1641	1749	1851	2052	2372	2637	2533	3226	3833	4358	4608	4991	5436	5973	6564	4859	5436		1851	2831	2310	2831	
5	1498	1586	1641	1697	1802	1902	2103	2429	2735	2637	3332	3935	4482	4734	5127	5609	6164	6773	4991	5609			2939	2429	2939	
6	1539	1641	1697	1749	1851	1952	2151	2478	2831	2735	3436	4036	4608	4859	5267	5788	6360	6990	5127	5788			3035	2533	3035	
7		1697	1749	1802	1902	2001	2202	2533	2939	2831	3537	4131	4734	4991	5436	5973	6564	7213	5267	5973			3130	2637	3130	
8			1802	1851	1952	2052	2255	2588	3035	2939	3636	4232	4794	5127	5609	6164	6773	7444	5436	6164				2735	3226	
9				1851	1902	2001	2103	2310	2637		3035	3736	4358		5267	5788	6360	7682	5609	6360				2831	3332	
10					1952	2052	2151	2372	2683		3130	3833	4420					5788	6564					2939	3436	
11											3226	3885						5973	6773					2988	3537	
12											3332							6164	6990					3035	3636	
13																		6360	7213					3080	3736	
14																			7444					3130	3833	
15																				7682						

jaar	Jeugdsalarissen					MVU
	1	2	3	4	5	
15	648	662				65,11
16	648	662	676	691		65,11
17	648	662	676	691	718	65,11
18	777	794	811	829	861	78,13
19	907	926	947	967	1005	91,15
20	1036	1058	1082	1106	1148	104,17
21	1165	1191	1217	1244	1292	117,19
≥ 22						130,21

Tabel 3: salaristabel per 01-04-2003

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen komen tot stand door de salarisbedragen per 01-06-2002 te verhogen met 1,6% bedragen af te ronden op hele euros.

trede	Salarisschalen															Functieschalen									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	HA	HB	AIO	SA	AGIO	S	HS
0	1316	1344	1373	1404	1458	1564	1777	2033	2238	2136	2876	3491	3998	4198	4554	4937	5352	5880	4428	4937	1501		2468	1933	2468
1	1373	1404	1404	1431	1522	1611	1831	2136	2347	2238	2986	3593	4100	4300	4682	5071	5523	6068	4554	5071	1614		2573	2033	2573
2	1431	1458	1458	1490	1611	1724	1933	2238	2468	2347	3083	3694	4198	4428	4809	5209	5699	6262	4682	5209	1775	1611	2679	2136	2679
3	1458	1522	1522	1564	1724	1831	2033	2347	2573	2468	3180	3796	4300	4554	4937	5352	5880	6462	4809	5352	2143	1724	2778	2238	2778
4	1490	1564	1611	1668	1777	1881	2085	2410	2679	2573	3278	3894	4428	4682	5071	5523	6068	6669	4937	5523		1881	2876	2347	2876
5	1522	1611	1668	1724	1831	1933	2136	2468	2778	2679	3385	3998	4554	4809	5209	5699	6262	6881	5071	5699			2986	2468	2986
6	1564	1668	1724	1777	1881	1983	2185	2518	2876	2778	3491	4100	4682	4937	5352	5880	6462	7101	5209	5880			3083	2573	3083
7		1724	1777	1831	1933	2033	2238	2573	2986	2876	3593	4198	4809	5071	5523	6068	6669	7328	5352	6068			3180	2679	3180
8			1831	1881	1983	2085	2291	2629	3083	2986	3694	4300	4871	5209	5699	6262	6881	7563	5523	6262				2778	3278
9			1881	1933	2033	2136	2347	2679		3083	3796	4428		5352	5880	6462	7101	7805	5699	6462			2876	3385	
10				1983	2085	2185	2410	2726			3180	3894	4490						5880	6669				2986	3491
11											3278	3947							6068	6881				3036	3593
12											3385								6262	7101				3083	3694
13																			6462	7328				3129	3796
14																								3180	3894
15																									

jaar	Jeugdsalarissen					MVU
	1	2	3	4	5	
15	658	672				66,15
16	658	672	686	702		66,15
17	658	672	686	702	729	66,15
18	789	807	824	842	875	79,37
19	921	941	962	982	1021	92,60
20	1052	1075	1099	1124	1166	105,83
21	1184	1210	1236	1264	1313	119,06
≥22						132,29

Bijlage 2 Studies en overige afspraken

Paragraaf 1 Studies

1.1 Tijdelijke aanstellingen

Partijen komen overeen het huidige stelsel van aanstelling en ontslag in totaliteit te bespreken om te zien in hoeverre belemmeringen en ongewenste neveneffecten in het huidige stelsel kunnen worden weggenomen.

1.2 Competentiegericht handelen

In het kader van de in de CAO 1999-2000 gemaakte afspraken zijn partijen een aantal experimenten rond een meer prestatie- en competentiegericht systeem van belonen overeengekomen onder handhaving van het huidige beloningssysteem. Het ligt in de bedoeling van partijen de experimenten binnen de looptijd van de CAO te voltooien.

1.3 Ademende werkweek en keuzemodel

Partijen erkennen het belang van het keuzemodel als instrument voor een verdere individualisering en flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden. Het in de CAO 2000-2002 geïntroduceerde model zal in 2002 worden geëvalueerd. Overigens kan nu reeds geconstateerd worden dat de keuzemodaliteiten door instellingen en hun werknemers op dit moment nog niet ten volle worden benut.

In afwachting van de uitkomsten van de evaluatie spreken partijen daarom af dat het keuzemodel vooralsnog in de huidige vorm gehandhaafd blijft.

Naar de mening van partijen biedt het keuzemodel een geschikt kader voor de introductie van een verdere flexibilisering van de omvang van de werkweek. Door de inzet van ADV- en bovenwettelijke vakantiedagen kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer periodieke afspraken worden gemaakt over het individueel variëren op de formele arbeidsduur (de zgn. 'ademende werkweekduur'). Met deze variatiemogelijkheid kan zowel een belang van de werknemer (bijv. de combinatie van werk en privé) als een bedrijfsbelang (bijv. de opvang van piek- en dalperiodes) gediend zijn.

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO onderzoeken hoe dit nader kan worden uitgewerkt. Uitgangspunten daarbij zijn in ieder geval:

- * afspraken over een 'ademende werkweek' zullen slechts van toepassing zijn op het OBP, de categorieën werknemers van wie de feitelijke werktijd en aan- en afwezigheid daadwerkelijk worden geadmistreerd;
- * een toekomstige CAO-afpraak over dit onderwerp moet voldoende ruimte laten voor lokale uitwerking;
- * de regelingen ADV 1985 en ADV 1998 worden geïntegreerd tot een 'ademende werkweek' als een jaarlijks vast te stellen onderdeel van het keuzemodel.

Het onderzoek van partijen zal voor 1 april 2003 afgerond zijn. Partijen spreken de intentie uit om invoering van een ademende werkweek plaats te laten vinden op 1 januari 2004.

1.4 Certificering verworven competenties

De door de werknemer opgedane ervaring op het werk kan zorgen voor de ontwikkeling van haar competenties. Deze competenties worden niet altijd herkend omdat ze niet door een formele opleiding zijn verworven. CAO-partijen zullen SoFoKleS verzoeken een onderzoek uit te voeren naar hoe certificering van deze competenties kan bijdragen aan de arbeidsmarktpositie en het loopbaanbeleid van met name het OBP.

1.5 Leeftijdsbewust Kwaliteitsbeleid en Seniorenbeleid

Partijen komen overeen gedurende de looptijd van deze CAO beleid te formuleren om te komen tot een andere invulling van het ouderenbeleid dan de afspraken die gelden tot 1 augustus 2003.

Elementen in dit nieuwe beleid zullen zijn:

- * stimuleren van langer doorwerken;
- * ontkoppeling deelname ouderenregeling en verplichte deelname FPU;
- * individualisering van gebruik en maatwerk in toepassing;
- * de mate en de duur waarin de huidige regeling eventueel voortgezet kan worden;
- * de mogelijkheden voor beheersing van de kosten.

Vooruitlopend op de te maken afspraken over nieuw beleid zal deelname aan de specifieke regeling zoals genoemd in hoofdstuk 9 paragraaf 4 Leeftijdsbewust Kwaliteitsbeleid vanaf 1 augustus 2003 niet meer mogelijk zijn.

Partijen spreken af uiterlijk op 31 december 2002 de formulering van nieuw beleid af te ronden. In 2003 zullen vervolgens afspraken gemaakt worden over de invoering van het nieuwe beleid per uiterlijk 1 januari 2004. Mede om deze invoering mogelijk te maken komen partijen overeen dat de looptijd van de huidige Algemene Seniorenregeling in ieder geval verlengd wordt tot en met 31 december 2003 of zo veel langer als partijen noodzakelijk achten.

Paragraaf 2 Overige afspraken

2.1 Privaatrecht

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

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

2.2 Arbeidsmarkt en werkgelegenheid

Werkgevers hechten aan een goede balans tussen betrokkenheid van werknemersorganisaties en hun verantwoordelijkheid naar de minister inzake de besteding van de zogenaamde Van Rijn middelen. Het versterken van de positie op de arbeidsmarkt vraagt maatwerk in beleid. Werkgevers hebben daarom aangegeven de besteding van deze middelen te laten plaats vinden in de categorieën instroom, doorstroom en behoud jong talent en ontwikkeling.

Partijen hebben afgesproken dat de instellingen jaarlijks rapporteren over de invulling in en binnen de onderscheiden categorieën. Deze rapportage zal zowel kwalitatief als kwantitatief zijn. Deze rapportage zal in het CAO-overleg worden besproken en de bevindingen uit het overleg tussen partijen zullen met de rapportage aan de minister worden voorgelegd.

Partijen menen dat langs deze weg de sturende en toetsende rol van sociale partners optimaal wordt ingevuld met behoud van de uitgangspunten inzake verantwoording en decentrale ruimte voor maatwerk.

2.3 Loopbaanontwikkeling

Partijen stellen vast dat de positie van universiteiten op de arbeidsmarkt versterkt moet worden als gevolg van een schaarser arbeidsaanbod en de toenemende vraag vanwege uitstroom van oudere werknemers. Ontwikkeling en scholing van personeel is voor kennisorganisaties in het WO een voorwaarde om organisatiedoelstellingen te kunnen blijven realiseren. Maatwerk in beleid speelt hierin een belangrijke rol. Expliciete aandacht voor ontwikkeling van personeel en instroom, doorstroom en behoud van jong wetenschappelijk talent verdient hierbij prioriteit.

Werkgevers en werknemers hebben hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid. CAO partijen spreken af dat met medewerkers afspraken worden gemaakt over hun loopbaanontwikkeling in een zogenaamd persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Als eerste stap hiertoe zullen partijen de eerder gemaakte afspraak over de ontwikkeling van het instrument POP's voor jonge wetenschappers voortvarend uitvoeren. Als volgende stap streven partijen er naar dat per 31 december 2005 voor alle medewerkers een POP is opgesteld. De instellingen zullen in het sociaal jaarverslag verslag doen over de voortgang hiervan. Met de afspraken voortvloeiend uit de POP's is tijd en geld gemoeid. Hiervoor zullen bestaande opleidingsmiddelen worden aangewend.

2.4 Ziektekostenverzekering en geïntegreerd gezondheidsbeleid

Partijen hebben besloten, mede op grond van eerder besproken uitkomsten van een haalbaarheidstudie naar een collectieve ziektekostenverzekering voor de gehele bedrijfstak, de inspanningen gericht op een integraal gezondheidsbeleid, zoals beoogd bij het maken van afspraken in eerder CAO-overleg, te staken.

Overwegende dat ten tijde van het overleg over de nieuwe CAO NU 2002 – 2003 nog niet duidelijk is of, en zo ja hoe het Kabinet mede op advies van de SER over zal gaan tot invoering van een nieuwe ziektekostenverzekering en overwegende dat er nog onvoldoende zicht is op de implementatie van de in de CAO Academische Ziekenhuizen gemaakte afspraken over een nieuwe ziektekostenverzekering besluiten partijen voor de looptijd van deze CAO geen afspraken te maken op het terrein van de ziektekostenverzekering.

In afwachting van meer duidelijkheid over nationale en sectorale ontwikkelingen besluiten partijen de werkgeversbijdrage in de premie ziektekostenverzekering per 1 januari 2002 en 1 januari 2003 niet aan te passen en het door deze bevrozing bespaarde bedrag aan loonkosten in te zetten voor de structurele eindejaarsuitkering. In oktober 2002 zullen partijen de balans opmaken over de genoemde ontwikkelingen en in overleg vaststellen of er aanleiding is afspraken te maken over een eigen stelsel van ziektekostenverzekering in het WO. Als dit het geval is wensen partijen dit stelsel in te voeren per 1 januari 2004.

2.5 Medezeggenschap

CAO-partijen wensen een professionele invulling van de medezeggenschap binnen de instellingen te bevorderen. Nader te voeren overleg over inhoud en vorm van de interne medezeggenschap achten partijen in dit verband noodzakelijk. Doel van het te voeren overleg is het ontwikkelen van een gezamenlijke visie, waar een structuur naar analogie van de WOR nadrukkelijk onderdeel van uitmaakt. Voorts zal in het nader overleg de verhouding tot de externe medezeggenschap worden betrokken met ruimte voor de lokale convenanten die hieraan invulling geven en de wenselijkheid van aanpassing van het overlegprotocol. Tenslotte zal worden nagegaan of en in hoeverre de facilitering en ondersteuning van de interne en externe medezeggenschap aanpassing behoeven. CAO-partijen spreken af dat het nader te voeren overleg op 1 april 2003 zal zijn afgerond.

2.6 CAO bijzondere universiteiten

Partijen herbevestigen het in het VKK-protocol 1998 neergelegde uitgangspunt dat de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers van de openbare en van de bijzondere universiteiten zo veel mogelijk dezelfde behoren te zijn, en op termijn slechts op die punten van elkaar kunnen verschillen waar het onderscheid tussen het publiekrechtelijk en het privaatrechtelijk fundament en/of het bijzondere karakter van de VKK-universiteiten daartoe aanleiding geeft. In overeenstemming met dit uitgangspunt gelden alle afspraken in het akkoord CAO 2002-2003 op gelijke wijze voor de openbare en voor de bijzondere universiteiten, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld. Gedurende de looptijd van deze CAO zal een paritaire werkgroep, waarin zowel de openbare als de bijzondere universiteiten vertegenwoordigd zijn, aan de hand van een geactualiseerde inventariserende vergelijking van de bestaande teksten van deel 1 en 2 nagaan op welke onderdelen en in welke richting een verdere convergentie van beide delen gewenst is.

2.7 Redactie

CAO-partijen zijn overeengekomen een gezamenlijke redactiecommissie te vormen ter verduidelijking en verbetering van de consistentie van de CAO-teksten.

Bijlage 3 **Overlegprotocol en aanvullende afspraken**

Paragraaf 1 ***Overlegprotocol***

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

1. **Overleg op bedrijfstakniveau**

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

2. **Instellingsgebonden overleg (het lokaal overleg)**

1. Partijen komen overeen dat per instelling periodiek lokaal overleg met werknemersorganisaties zal plaatsvinden.
2. Iedere werknemersorganisatie, partij bij de CAO Nederlandse universiteiten, kan twee leden en twee plaatsvervangend leden van het lokaal overleg aanwijzen.
3. Het lokaal overleg wordt voorgezeten door een van de leden van het College van Bestuur, tenzij dit bestuur anders bepaalt.
4. Het lokaal overleg regelt de eigen werkwijze in een door werkgever en een meerderheid van werknemersorganisaties vast te stellen reglement.
5. Over aangelegenheden van algemeen belang voor de specifieke rechtspositie van de werknemers in dienst van de betrokken universiteit, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid bij de universiteit zal worden gevoerd, wordt niet beslist dan nadat daarover overleg is gepleegd in het lokaal overleg.
6. Een voorstel tot invoering van of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele werknemers wordt slechts ten uitvoer gebracht indien daarover overeenstemming bestaat in het lokaal overleg.
7. In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst die tussen CAO-partijen is overeengekomen, zal in het lokaal overleg gedurende de looptijd van die CAO overlegd worden over de in de CAO genoemde uitvoeringsregelingen.
8. Overleg in het lokaal overleg is in ieder geval verplicht bij instellingsspecifieke regelingen op het gebied van benoeming, schorsing, disciplinaire maatregelen en ontslag van personeel.
9. Het standpunt van het lokaal overleg wordt bepaald door overeenstemming tussen werkgever en tenminste twee werknemersorganisaties.
10. De genoemde overlegverplichting en het overeenstemmingsvereiste gelden niet indien er sprake is van aangelegenheden die door partijen op bedrijfstakniveau zijn overeengekomen en gelden evenmin als er sprake is van aangelegenheden waarover het overleg bij wet is toegewezen aan andere overlegorganen.

11. Evenmin gelden de overlegverplichting en het instemmingsvereiste voor zover het overleg over specifieke aan-
gelegenheden is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP).
12. Tenminste een maal per jaar zal de universiteit het lokaal overleg informeren over de ontwikkeling van werk-
gelegenheid binnen de universiteit. In ieder geval zullen aan de orde komen:
 - * overzicht van het personeelsbudget;
 - * aanwezig personeelsbestand;
 - * voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten
opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
 - * gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
 - * de doorstroom van vrouwen naar hogere functies;
 - * de combinatie van zorg en arbeid (waaronder kinderopvang);
 - * arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
 - * gesubsidieerde arbeidsplaatsen;
 - * gebruik van de seniorenregeling.
13. Daarnaast zal het lokaal overleg worden geïnformeerd over de gang van zaken binnen de universiteit en de
toekomstverwachtingen, in het bijzonder de verwachtingen die de werkgelegenheid en/of rechtspositie raken.
In deze informatie zal specifiek aandacht worden besteed aan het in hoofdstuk 5 van de CAO genoemde be-
leid ten aanzien van werknemerscategorieën met achterstand op de arbeidsmarkt.

3. Geschillenregeling

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

4. Slotbepalingen

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

Paragraaf 2 Aanvullende afspraken

5. Lokaal Overleg tussen CAO-partijen

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 over-
leg 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:

- * kinderopvang;
- * ouderschapsverlof met aandacht voor mogelijke flexibilisering in de opname;
- * bevorderen aantal vrouwen in hogere functies;
- * beleid ten aanzien van groepen met afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder in ieder geval allochtonen en arbeids-
gehandicapten;
- * beleid gericht op beheersing van werkdruk;
- * arbeid en zorg, waaronder mogelijke verruimingen van adoptieverlof, betaling tijdens zorgverlof en de proble-
matiek van pensioen- en sociale zekerheidspremies tijdens onbetaald zorgverlof;
- * reiskosten woon/werk verkeer;
- * werknemersspaarregelingen;
- * afspraak over doorstroom naar regulier werk uit huidige ID-banen;
- * instellingsspecifiek ouderenbeleid in aanvulling op algemeen seniorenbeleid;
- * telewerken: afspraken over functiecategorieën, voorwaarden en faciliteiten;
- * faciliteiten lokaal overleg.

Partijen kunnen in het lokaal overleg besluiten naast de genoemde onderwerpen andere bestemmingen te geven aan decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen.

Het financiële kader voor de te maken afspraken wordt bepaald door de kosten en bestaande kostenramingen van de huidige regelingen op de genoemde terreinen. Mede om het mogelijk te maken bestaand beleid in prioriteiten en intensiviteit aan te passen spreken partijen af dat met ingang van 1 januari 2003 aan de bestaande lokale arbeidsvoorwaardenmiddelen 0,1 % van de loonsom wordt toegevoegd. Partijen zullen in de nadere uitwerking van dit akkoord nagaan of bestaande CAO-artikelen over genoemde onderwerpen geheel of gedeeltelijk kunnen vervallen.

CAO-partijen hebben de resultaten van het werkdrukonderzoek door het IVA besproken. CAO-partijen doen aan partijen in het lokaal overleg een aantal aanbevelingen. Daarbij hechtten 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 medewerkers te verlichten (w.o. dakpanconstructies);
- * er op toe te zien dat in de instelling in nauwe samspraak 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 of bijzonder verlof.

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 Arboconvenant 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.

Bijlage 5 Werkgelegenheidsbeleid

Artikel 1 Doelen

Het werkgelegenheidsbeleid van de instelling zal gericht zijn op het bevorderen van:

- a. zo goed mogelijke bescherming van de werkgelegenheid, in kwantitatieve en in kwalitatieve zin, waarbij flexibiliteit van de organisatie en de personeelsbezetting voldoende gewaarborgd zijn;
- b. de goede vervulling van gestelde taken door daartoe gekwalificeerde en gemotiveerde werknemers;
- c. ontplooiingskansen en loopbaanperspectief/mobiliteit voor de werknemer,
- d. aandacht voor groepen in een achterstands- of anderszins kwetsbare positie;

Artikel 2 Werkgelegenheidsintenties

Partijen zijn in het kader van het werkgelegenheidsbeleid het volgende overeengekomen:

- a. bij dreigende vermindering van het totale werkgelegenheidsvolume zal de werkgever al datgene doen dat in redelijkheid mag worden verwacht om deze vermindering tegen te gaan;
- b. in beginsel wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht;
- c. indien de werkzaamheden bedoeld in artikel 3.7 lid 1 sub b, c en d op enig moment een structureel karakter krijgen, wordt een daaruit voortvloeiende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan met de werknemer die tot dan toe de betreffende werkzaamheden op tijdelijke basis verrichtte, tenzij dat uit andere hoofde bezwaarlijk is.
- d. de werkgever zal in het lokaal overleg inzicht geven in de wijze waarop het beleid met betrekking tot het aangaan van arbeidsovereenkomsten is gerealiseerd

Artikel 3 Flankerend beleid bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- a. Ontslag wegens het vervallen van arbeidsplaatsen kan slechts plaatsvinden, indien het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de werknemer binnen de instelling andere voor haar passende werkzaamheden op te dragen of indien zij weigert dergelijke passende werkzaamheden te aanvaarden. Bij het opdragen van passende werkzaamheden is ter voorkoming van het ontstaan dan wel het vergroten van feitelijke ongelijkheden uitgangspunt dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke werknemers
- b. Bij het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verplicht werkgever zich tot herplaatsingsinspanningen en andere vormen van flankerend beleid. Het flankerend beleid is gericht op verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. In dat kader zullen in ieder geval mogelijkheden van omscholing, bijscholing en cursussen worden bezien onder afweging van een kosten-batenanalyse. De werkgever zal een keuze uit deze maatregelen maken afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst 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 de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen worden voortgezet.
- c. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of meer geldt de bepaling in artikel 4.1 lid 3.
- d. voordat een arbeidsovereenkomst wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie anders dan op grond van ziekten of gebreken wordt beëindigd, gaat de werkgever na of voor de werknemer andere passende werkzaamheden beschikbaar zijn, tenzij het tekortschieten is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer.

Bijlage 6 **SUM-regeling**

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

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

Paragraaf 2 ***Overgangsbepalingen deelnemers SOP-regeling op 1 april 1997***

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

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

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

