

Collectieve arbeidsovereenkomst CITO

1 januari 2016 tot en met 31 december 2016

afgesloten tussen:

Stichting Cito Instituut voor Toetsontwikkeling en Cito B.V.
Arnhem, hierna te noemen: "Cito"

en

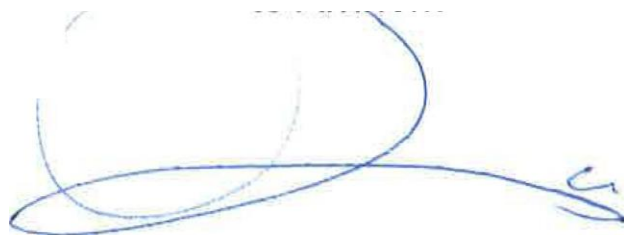
FNV - Amsterdam

AOb - Utrecht

CNV Connectief - Utrecht

FvOv - Zeist, hierna gezamenlijk te noemen: "de vakorganisaties"

Afgesloten op 12-2-2016 tussen
Stichting Cito instituut voor Toetsontwikkeling en Cito B.V.
te Arnhem

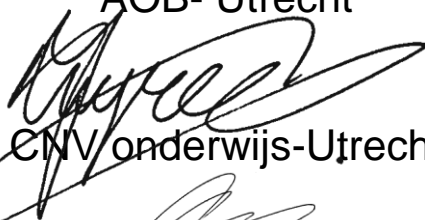


En

FNV onderwijs-Zoetermeer



AOB- Utrecht



CNV onderwijs-Utrecht



FvOv-Zeist



Inhoudsopgave

Preambule

1 Algemeen

- 1.1 Definities
- 1.2 Reikwijdte
- 1.3 Looptijd en wijziging cao

Deel A

2 Arbeidsrelatie

- 2.1 Arbeidsovereenkomst
- 2.2 Afwijking van art. 7:688a BW
- 2.3 Opzeggen en einde dienstverband
- 2.4 Disciplinaire maatregelen en schorsing
- 2.5 Verplichtingen werkgever

3 Tijd

- 3.1 Taakbeleid
- 3.2 Vakantie
- 3.3 Buitengewoon verlof

4 Inzetbaarheid

- 4.1 Personeelsevaluatie
- 4.2 Professionele ontwikkeling
- 4.3 Individueel werknemersbudget
- 4.4 Gezondheid en ziekte

5 Beloning

- 5.1 Functiegroepen en salarisschalen
- 5.2 Inschaling
- 5.3 Jaarlijkse verhoging
- 5.4 Functieschaal verhoging
- 5.5 Functieschaal verlaging
- 5.6 Tijdelijke waarneming hogere functie
- 5.7 Demotie
- 5.8 Vakantietoeslag
- 5.9 Resultaatdeling
- 5.10 Pensioen
- 5.11 Vakbondscontributie
- 5.12 3^e WW (Wga) jaar
- 5.13 Specifieke uitkeringen

Deel B

6 Specifieke arbeidsvoorwaarden voor constructeurs

- 6.1 Algemeen
- 6.2 Arbeidsovereenkomst
- 6.3 Tijd
- 6.4 Inzetbaarheid
- 6.5 Beloning

Bijlagen

- 1 Arbeidsvoorwaarden als voedingsbodem voor experimenteren, leren, creativiteit en vernieuwing
- 2 Reorganisatie
- 3 Inzetbaarheid
- 4 Regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid
- 5 Salarisschalen

PREAMBULE

De cao-Cito 2016 is tot stand gekomen in overleg tussen de Stichting Cito Instituut voor Toetsontwikkeling en Cito B.V., beiden verder te noemen Cito, beiden, vertegenwoordigd door mevrouw I. Strijp en de hieronder genoemde werknemersorganisaties:

- FNV, vertegenwoordigd door de heer R. C. van Baalen
- Algemene Onderwijsbond (AOB), vertegenwoordigd door mevrouw J.J. Muijres
- CNVO Connectief, vertegenwoordigd door de heer C. J. Duinmaijer
- Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (FvOv), vertegenwoordigd door de heer J. Veenstra.

Overal waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' of 'zijn' dient tevens gelezen te worden 'zij' respectievelijk 'haar'.

Deze cao bevat een artikelsgewijze uitwerking en vijf bijlagen. Tezamen vormen zij de collectieve arbeidsovereenkomst.

Cao-partijen hebben zich voorgenomen te streven naar een arbeidsvoorwaardenbeleid waarin duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, het in een snel veranderende omgeving aan het werk kunnen blijven, centraal zal staan. Naast aandacht voor duurzame inzetbaarheid en verschillen in voorkomende arbeidsrelaties zal meer in het bijzonder de nadruk komen te liggen op het vergroten van individuele keuzemogelijkheden in het pakket arbeidsvoorwaarden voor elke medewerker, differentiatie in beloning en soorten contracten, resultaatgericht werken en vergroten van de flexibiliteit in werktijden. In bijlage 1 wordt de werkgeversvisie op arbeidsvoorwaarden toegelicht.

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

1.1 Definities

werkgever

Elke afzonderlijke onderneming waarop de cao van toepassing is: Cito BV, Stichting Cito en CES BV. Elk van de ondernemingen is een zelfstandig werkgever.

werknemer

Diegene die op basis van een Nederlandse arbeidsovereenkomst in dienst is van een werkgever in de zin van de Cito cao

partner

Zijn of haar echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de partner (niet zijnde een persoon met wie een familierechtelijke band bestaat), waarmee de medewerker duurzaam een gezamenlijke huishouding voert

Maandsalaris

Het voor de medewerker vast overgekomen bruto salaris per maand binnen de salarisschaal.

Jaarsalaris

Twaalf maal het bruto maandsalaris.

AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd is de datum waarop de AOW voor de betrokken medewerker volgens de Algemene Ouderdomswet standaard tot uitkering komt.

Diensttijd

De periode die is doorgebracht als medewerker bij een werkgever in de zin van de Cito cao.

overwerk

arbeid in opdracht van de werkgever, verricht buiten de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden

Reorganisatie

het geheel of gedeeltelijk opheffen van de instelling, fusie of splitsing van de instelling of herinrichting van de organisatie leidend tot functiewijziging of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen waaronder gedwongen ontslag.

Instelling

Cito

1.2 Reikwijdte

1. Deze cao is van toepassing op werknemers in dienst van Cito, met uitzondering van de Raad van Bestuur.
2. Voor werknemers in dienst van Cito in de functie van constructeur geldt uitsluitend Hoofdstuk 6, deel B, en bijlage 4. Volgens Hoofdstuk 6 zijn de bepalingen in deel A, behoudens de artikelen 2.1, 2.3, 2.4 en 2.6, niet van toepassing.
3. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten ten behoeve van Cito geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning, toelagen en onkostenvergoedingen vanaf de eerste dag overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van Cito.
4. Het is de werkgever slechts toegestaan in positieve zin af te wijken van bepalingen van deze cao. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze cao slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met vorenbedoelde wettelijke bepalingen.
5. Met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst komen de rechten die hun oorsprong vinden in voorgaande cao's en daarvan afgeleide bedrijfsregelingen te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit de bepalingen die zijn overeengekomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst.
6. Indien toepassing van deze cao voor de werknemer leidt tot een onbedoelde onbillijkheid, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze cao niet in werking zou zijn getreden, zal de werkgever het door deze onbillijkheid voor de werknemer ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

1.3 Looptijd en wijziging cao

1. De cao treedt in werking op 1 januari 2016 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2016. Uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd kunnen cao partijen per aangetekende brief aangeven of beëindiging van deze overeenkomst gewenst is. Als dit niet gebeurt dan wordt de looptijd telkens met een jaar verlengd.
2. Indien tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen optreden in de wettelijke voorschriften en/of subsidievoorwaarden die van invloed zijn op hetgeen partijen bij deze cao zijn overeengekomen zal tussentijds overleg worden gevoerd tussen de partijen bij deze cao.

DEEL A

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSRELATIE

2.1 Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de cao, en eventueel toekomstige wijzigingen daarop, van toepassing wordt verklaard. De individuele arbeidsovereenkomst bevat geen bepalingen in strijd met hetgeen is vastgelegd in de cao. Een arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

2.2 Afwijking van artikel 7: 668a BW

1. Indien bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor projectgebonden activiteiten duidelijk is dat:
 - a. de termijn van 24 maanden wordt overschreden,
 - b. bij beëindiging van het project ook de financiering stopt en
 - c. de uit te voeren taken niet gerekend kunnen worden tot de kerntaken van Cito kan in afwijking van de maximale duur van 24 maanden genoemd in artikel 7: 668a BW, eenmalig een arbeidsovereenkomst voor een periode van langer dan 24 maanden worden aangegaan.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW en in lid 1 kan Cito met degene, die in dienst wordt genomen om zich voor te bereiden op een proefschrift of proefontwerp, een tijdelijke arbeidsovereenkomst van ten hoogste vier jaar worden aangegaan. Voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding kan deze overeenkomst worden verlengd.

2.3 Opzeggen en einde dienstverband

1. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer een maand.
2. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever bij een arbeidsrelatie van:

a. een jaar:	twee maanden
b. tussen een jaar tot vijf jaar:	drie maanden
c. vanaf vijf jaar:	vier maanden

De werkgever behoeft voor de opzegging vooraf toestemming het UWV.
3. De beëindiging is slechts mogelijk tegen de eerste van de maand, tenzij hij geschiedt om een dringende reden. De beëindiging geschiedt door de werkgever gemotiveerd en bij aangetekend schrijven.
4. Aan werknemer wordt per aangetekend schrijven meegedeeld binnen welke termijn en bij welke instantie hij tegen de beslissing in beroep kan gaan.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van dertien weken. Indien op grond van een koninklijk besluit de periode van 13 weken wordt aangepast, geldt die aangepaste periode.

2.4 Disciplinaire maatregelen en schorsing

1. De werkgever kan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen een van de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:
 - a. schriftelijke berisping
 - b. ontslag
 - c. Inhouding bezoldiging voor ten hoogste 50% van het maandsalaris.
2. De werkgever kan de werknemer bij wijze van ordemaatregel met behoud van salaris schorsen in gevallen waarin het belang van Cito dit vordert. De duur van de schorsing is maximaal twee weken. De werkgever kan de schorsing verlengen tot in totaal drie maanden en in bijzondere gevallen tot in totaal zes maanden.
3. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalft of handhaving niet langer noodzakelijk is.

2.5 Verplichtingen werkgever en werknemer

2.5.1 Goed werkgeverschap

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever behoort te doen of na te laten.
2. Cito heeft als goed werkgever voortdurend oog voor de continue (arbeids)inzetbaarheid van haar werknemers. Daartoe anticipeert zij op toekomstige (markt) ontwikkelingen. Het sociaal beleid is een geïntegreerde onderdeel van het ondernemingsbeleid van Cito. Het gevoerde beleid maakt onderdeel uit van overleg tussen Cito en de vakorganisaties en tussen Cito en de Ondernemingsraad.
3. Bij een reorganisatie zal overleg worden gevoerd met de bij deze cao betrokken vakorganisaties over een (doorlopend) sociaal plan. In bijlage 2 wordt een toelichting gegeven op het sociaal beleid in geval van een reorganisatie.

2.5.2. Goed werknemerschap

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer is verplicht andere passende werkzaamheden te verrichten indien onvoldoende werkzaamheden kunnen worden opgedragen die behoren bij zijn functie.
3. De rechten op het auteurs- of octrooirecht alsmede de baten voortvloeiend uit:
 - a. het vervaardigen van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst in de zin van de Auteurswet,
 - b. het uitvinden van een nieuw voortbrengsel of een nieuwe werkwijze in de zin van de Rijksoctrooiwet, komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen of uitvinden door de werknemer in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht.
4. De werknemer zal zijn betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden, die een raakvlak hebben met zijn functie, melden aan de werkgever. Als het risico bestaat dat hij door bepaalde nevenwerkzaamheden zich niet meer onafhankelijk in zijn functie kan opstellen, kan de werkgever de nevenwerkzaamheden verbieden. De werknemer is verplicht vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht door de werknemer gedurende werktijd dan wel vergoedingen voor het gunnen van werkzaamheden aan die derden af te dragen aan de werkgever, voor zover de werkgever hem niet van deze verplichting schriftelijk ontheffing heeft verleend.
5. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of uitdrukkelijk is opgelegd. Onverminderd wettelijke verplichtingen is de werkgever

jegens derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de werknemer, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

2.5.3 verhouding vakbond-werkgever

De werkgever stelt vergaderfaciliteiten, mogelijkheden tot publiceren van mededelingen etc. voor ledenraadpleging ter beschikking voor vakbondswerk.

Cito zendt het sociaal jaarverslag ter kennisneming aan de vakorganisaties.

2.5.4 Werkgeversbijdrage

In het kader van vergoedingen voor vakbondsfaciliteiten committeren partijen zich aan bepalingen in de werkgeversbijdrageregeling van de AWVN, met uitzondering van de bepalingen betreffende accountantsverklaringen.

Voor het uitvoeren van vakbondswerk stelt Cito op basis hiervan jaarlijks, een bedrag van €19,52 per fte (€9.788,-) ter beschikking aan de bij deze cao betrokken vakorganisaties.

3.1 Taakbeleid

1. De werkgever stelt met instemming van de OR een taakbeleid vast. Onderdeel van het taakbeleid is in ieder geval:
 - a. een regeling betreffende de collectieve bedrijfssluitingen;
 - b. een werktijdenregeling voor de ondersteunende werknemers;
 - c. een opsomming van de dagen, waarop niet gewerkt wordt. Geen werkzaamheden kunnen worden opgedragen op zondag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd (2013, vanaf 2014 Koningsdag), 5 mei en andere als zodanig door de overheid erkende nationale feestdagen en gedenkdagen;
 - d. een regeling inzake overwerk dat door ondersteunende werknemers in de salarisschalen 1 t/m 10 wordt verricht.
 - e. een interne beroepsgang inzake taakbeleid.
2. Van het vastgestelde beleid, bedoeld in lid 1 van dit artikel kan met instemming van de werknemer worden afgeweken.
3. Voor de werknemer geldt een jaartaak van 1659 uur; voor de werknemer die in deeltijd werkt geldt een jaartaak naar evenredigheid.
4. Bij de invulling van de weektaak kunnen werknemer en werkgever diverse vormen overeenkomen, die het bedrijfsbelang niet mogen schaden, dit ter beoordeling van de werkgever.

3.2 Vakantie

1. De werkgever verleent aan werknemer in elk kalenderjaar vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
2. De duur van het vakantieverlof per kalenderjaar bedraagt bij een volledige betrekking 152 wettelijke vakantie uren en minimaal 40 bovenwettelijke vakantie uren.
3. Met ingang van 1 januari 2014 geldt dat de aanspraak op wettelijke vakantie rechten vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
4. Alle bovenwettelijke vakantie uren worden met ingang van 1 januari 2014 toegevoegd aan het IWB, zichtbaar als aparte bron. Voor deze bron geldt dat zij aangewend kunnen worden voor de doelen van het IWB en te allen tijde voor 100% omgezet kunnen worden in extra inkomen. Uren worden aan het einde van het jaar omgezet tegen een uurwaarde die geldt op 31 december van het jaar van toekenning. De verjaringstermijn van vijf jaar is daarmee niet van toepassing op de bovenwettelijke vakantie rechten. De werknemer blijft aanspraak maken op de eenmaal vastgestelde waarde van de bovenwettelijke vakantie uren.
5. De werkgever verleent het vakantieverlof in beginsel gedurende de perioden waarom de betrokkene heeft verzocht. Deze perioden kunnen vallen buiten de vakanties van organisaties behorende tot het werkgebied van Cito.

3.3 Buitengewoon verlof

a. Kort buitengewoon verlof (imperatief)

1. Het bevoegd gezag verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, behoudens het bepaalde in het derde lid, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met een of meer van de navolgende omstandigheden:
 - a. de uitoefening van het kiesrecht, indien en voor zover deze niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - b. het voldoen aan een wettelijke verplichting, indien en voor zover dit niet in vrije

- tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
- c. het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover die niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - d. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de betrokkene is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
 - e. het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingesteld of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen; echter onder uitdrukkelijke voorwaarde dat de dienst het toelaat en er sprake is van een salariscompensatie;
 - f. verhuizing in geval van verandering van de plaats van tewerkstelling; indien de werknemer een eigen huishouding heeft, voor twee, in bijzondere gevallen ten hoogste vier dagen en indien de werknemer geen eigen huishouding heeft, voor ten hoogste twee dagen;
 - g. verhuizing anders dan in geval van verandering van de plaats van tewerkstelling indien de werknemer een eigen huishouding heeft, voor ten hoogste twee dagen per drie jaar;
 - h. ondertrouw van de werknemer, voor een dag;
 - i. burgerlijk of kerkelijk huwelijk van de werknemer, voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen;
 - j. huwelijk van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor een dag of ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer;
 - k. ernstige ziekte van partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden voor ten hoogste twee weken. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan, al dan niet op basis van een geneeskundige verklaring, een langere termijn worden overeengekomen ten behoeve van de aanwezigheid bij en verzorging van de zieke;
 - l. overlijden van de onder k) bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, ten hoogste een dag; is de werknemer in de twee laatstgenoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
 - m. bevalling van de echtgenote, voor ten hoogste twee dagen;
 - n. het 25-, 40- en 50 jarig ambts- of huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, voor een dag;
 - o. kerkelijke bevestiging of eerste communie van de werknemer, zijn echtgenote en kinderen, stief-, schoon- of pleegkinderen daaronder begrepen, voor een dag;
 - p. adoptie van een kind, voor ten hoogste vijf dagen; in geval van adoptie van een buitenlands kind wordt, indien verlof noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het betreffende land het nodige te verrichten, eenmaal per geval van adoptie, verlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot ten hoogste zes weken;
 - q. het voldoen aan een verzoek van een commissie van beroep om als getuige of deskundige te worden gehoord, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is; echter onder de nadrukkelijke voorwaarde dat de dienst het toelaat en er sprake is van een salariscompensatie;
 - r. een calamiteit, waaronder wordt verstaan een plotseling optredende gebeurtenis,

die uit zijn aard niet te voorzien is en waarvoor zonder uitstel maatregelen door werknemer moeten worden genomen.

2. Indien de in het eerste lid, onder d, genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
3. Indien de werknemer er naar het oordeel van de werkgever niet in slaagt achteraf aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onder r, kan het op het verlof betrekking hebbende salaris in mindering worden gebracht op het salaris, dan wel het verlof bij een werknemer in mindering worden gebracht op het vakantieverlof.

b. Kort buitengewoon verlof (facultatief)

1. In andere dan in artikel a. (kort buitengewoon verlof imperatief) bedoelde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek bovendien kort buitengewoon verlof verlenen voor ten hoogste vier dagen per jaar, al dan niet met behoud van bezoldiging.
2. Binnen de vier dagen die in lid 1 genoemd zijn, verleent de werkgever voor ten hoogste twee dagen verlof aan de werknemer die daartoe verzoekt ten behoeve van andere religieuze feestdagen zoals hierna genoemd.
Andere religieuze feestdagen *)

* De data van de religieuze feestdagen worden jaarlijks vastgesteld.

Hindoe feestdagen	Divalifeest	1 dag
	Holifeest	1 dag
Joodse feestdagen	Joods nieuwjaar	2 dagen
	Grote verzoendag	1 dag
	Loofhuttenfeest	2 dagen
	Slotfeest	2 dagen
	Paasfeest	4 dagen
	Wekenfeest	2 dagen
Islamitische feestdagen	Suikerfeest	3 dagen
	Offerfeest	4 dagen

c. Lang buitengewoon verlof (facultatief)

1. De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek (zowel vanuit een persoonlijk dan wel maatschappelijk belang) uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van salaris verlenen.
2. De werkgever kan aan het toekennen van lang buitengewoon verlof voorwaarden verbinden.
3. De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van het door de werknemer wegens pensioenbijdragenverhaal aan de werkgever verschuldigde ingevolge het ABP Pensioenreglement.
4. Het verlof gaat niet eerder in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder het verlof wordt verleend.

d. Lang buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)

1. De werknemer die
 - a. het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
 - b. de functie van lid van Gedeputeerde Staten van de provincie of
 - c. de functie van substituut-ombudsmanaanvaardt, geniet van rechtswege lang buitengewoon verlof zonder behoud van salaris.
2. De werkgever verleent de werknemer, die de functie van wethouder aanvaardt op zijn verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever wordt geschaad, kan de werkgever het verlof weigeren, dan wel een beëindiging van de arbeidsovereenkomst verlangen; een en ander niet dan nadat de werknemer is gehoord.
3. Tijdens het verlof bedoeld onder 1a en 1b heeft de werknemer zo nodig aanspraak op een non-activiteitswedde op grond van het daaromtrent bepaalde in de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement ten aanzien van de leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

e. Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid of de Sectorcommissie van Onderwijs en Wetenschappen vertegenwoordigde centrale van verenigingen van ambtenaren of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan hij lid is.
2. Het buitengewoon verlof, bedoeld in het voorgaande lid wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover een in het voorgaande lid genoemde centrale of vereniging de werkgever daartoe schadeloos stelt. Het verlof wordt eerst verleend, nadat schriftelijk overeenstemming is bereikt over de hoogte van de schadeloosstelling.
3. De schadeloosstelling komt overeen met het tarief dat de Stichting GO en vakbondsfaciliteiten met de centrales overeenkomt voor het HBO.
4. Ten behoeve van incidentele werkzaamheden c.q. het nakomen van democratische verplichtingen aan de vereniging door het bijwonen van vergaderingen voor de in lid 1 van dit artikel genoemde organisaties wordt kort buitengewoon verlof verleend.
5. Voor het op uitnodiging van een Centrale of vereniging als bedoeld onder lid 1, als cursist deelnemen aan een cursus wordt kort buitengewoon verlof verleend.

f. Afloop lang buitengewoon verlof

1. De werknemer die na afloop van een hem verleend lang buitengewoon verlof zijn werkzaamheden niet op de afgesproken datum hervat, wordt voor de toepassing van deze cao geacht te zijn ontslagen.
2. Indien de werknemer na afloop van een aan hem verleend lang buitengewoon verlof (facultatief en imperatief), als bedoeld in c en d, als gevolg van beperking van de formatieomvang van de instelling zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet kan hervatten, vormt zulks na een gedegen herplaatsingsonderzoek een grond voor ontslag.
3. Het eerste lid is niet van toepassing indien de werknemer binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat er sprake was van een overmachtssituatie, in welk geval het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop bedoelde redenen hebben opgehouden te bestaan.

h. Buitengewoon verlof in verband met ouderschap

Gedurende ouderschapsverlof van de werknemer draagt de werkgever, indien van toepassing, het werkgevers- en werknemersaandeel van de pensioenpremie af aan het ABP.

HOOFDSTUK 4 INZETBAARHEID

Cito stimuleert haar medewerkers om de (arbeids)inzetbaarheid te behouden en te bevorderen. Hiermee wordt een wederzijds belang van continuïteit gediend:

- continuïteit van de organisatie: om ook op langere termijn de missie van Cito te kunnen realiseren moeten medewerkers in staat zijn om bij te blijven dragen aan het realiseren van de missie en doelstellingen van Cito;
- continuïteit van de medewerker: weerbaar te zijn op de arbeidsmarkt wanneer de omstandigheden bij Cito veranderen.

In bijlage 3 wordt de visie van Cito op arbeidsinzetbaarheid toegelicht.

4.1 Personeelsevaluatie

De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling personeelsevaluatie vast, onderdelen daarin zijn ontwikkeling, evaluatie, planning en beoordeling van de werknemer.

Cito stelt een bedrag van max 450,- (ex btw) per medewerker beschikbaar om één keer per 5 jaar een loopbaancheck-up te laten doen.

Tweejaarlijks voert Cito een medewerkersonderzoek uit onder alle medewerkers.

4.2 Professionele ontwikkeling

De werkgever stelt met instemming van OR een studieregeling vast, waarin in ieder geval de beschikbare middelen in tijd en geld en het tot stand komen en jaarlijks actualiseren van persoonlijke ontwikkelingsplannen van werknemers geregeld worden.

Op collectief niveau biedt Cito onder meer::

- een centraal introductieprogramma voor nieuwe medewerkers;
- een centraal opleidingsprogramma, waaraan alle medewerkers kunnen deelnemen gedeeltelijk facultatief en gedeeltelijk verplicht;
- Faciliteiten om deskundigheidsbevordering gericht op een brede expertise en inzetbaarheid van medewerkers op instituuts-, team- en individueel niveau te stimuleren.

4.3 Individueel werknemers budget

Iedere medewerker binnen Cito heeft de beschikking over een individueel werknemersbudget.

4.3.1. Jaarlijkse toekenning

1. Met ingang van 1 januari 2013 ontvangt de werknemer een individueel werknemers budget (IWB) van 70 uur voor dat kalenderjaar.
2. De opbouw van het IWB van 70 naar 136 uur per 1 januari 2017 is als volgt:
Per 1-1-2014:86 uur; per 1-1-2015: 102 uur; per 1-1-2016: 118 uur;
per 1-1-2017: 136 uur.
3. Alle bovenwettelijke vakantie uren worden met ingang van 1 januari 2014 toegevoegd aan het IWB, zichtbaar als aparte, herkenbare bron. Voor deze bron geldt dat zij aangewend kunnen worden voor de doelen van het IWB en te allen tijde voor 100% omgezet kunnen worden in extra inkomen. Uren worden aan het einde van het jaar omgezet tegen een uurwaarde die geldt op 31 december van het jaar van toekenning. De verjaringstermijn van vijf jaar is daarmee niet van toepassing op de bovenwettelijke vakantierechten. De werknemer blijft aanspraak maken op de eenmaal vastgestelde waarde van de bovenwettelijke vakantie uren.

4. Bij in dienst- en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar wordt het IWB naar rato toegekend over het aantal maanden dienstverband.
5. Bij overlijden wordt het in dat jaar naar rato opgebouwde IWB uitbetaald. Bij uitdiensttreding wordt het IWB ook uitbetaald, tenzij de werknemer kiest voor een ander bestedingsdoel conform de bestedingsregels.
6. Naar rato teveel opgenomen IWB kan bij de eindafrekening worden teruggevorderd.
7. Voor de werknemer met een deeltijdbetrekking wordt het IWB naar rato toegekend.

4.3.2. Besteding

1. De werknemer kan het IWB inzetten voor de volgende doelen:
 - a. verlof
 - b. individueel opleiding en ontwikkeling (opleidingen in de persoonlijke sfeer, loopbaanontwikkeling etc.)
 - c. kopen van voorzieningen binnen fiscale regelgeving
 - d. extra inkomen (tot 100% van het opgebouwde IWB).
2. Bij toepassing van lid 1 wijzigt de grondslag voor de berekening van vergoedingen, tegemoetkomingen, vakantietoeslag en winstdeling niet, met dien verstande dat de vergoeding voor scholingsdoeleinden voor medewerkers tot en met salarisschaal 8 de vergoeding niet gekoppeld wordt aan hun werkelijke salarisschaal, maar aan de salarisschaal die hoort bij max. schaal 8.
3. Jaarlijks vóór 1 november worden afspraken gemaakt over de inzet van het IWB voor het daarop volgende jaar. In beginsel wordt het IWB jaarlijks besteed.
4. De werknemer kan het IWB budget één keer per maand laten uitbetalen. De werknemer kan het geld aanwenden naar eigen inzicht. Fiscaal onbelaste doelen kunnen gedurende het gehele jaar via de benefit planner vergoed worden.
5. In overleg tussen werknemer en leidinggevende kunnen afspraken over de mogelijkheid tot sparen van het IWB tbv sabbatical of studiekosten/studieverlof, studieverlof worden gemaakt.
6. Wanneer medewerkers 80% of meer van het gehele IWB inzetten voor een training of opleiding wordt er extra studieverlof ter hoogte van maximaal 40 uur, naar rato van het dienstverband per jaar beschikbaar gesteld. Deze 40 uur moet ook daadwerkelijk, naast de 80% van de inzet van het IWB, te gebruiken zijn voor de betreffende opleiding of training.
7. Wanneer de medewerker een gratificatie heeft ontvangen van de werkgever mag de medewerker besluiten om deze gratificatie fiscaal gunstig te besteden aan een opleiding.
8. De werknemer heeft de vrije beschikking over het IWB en kan het budget naar eigen goeddunken inzetten. Slechts in uitzonderlijke situaties, indien zwaarwegende bedrijfseconomische of organisatorische belangen van de instelling zich hiertegen verzetten kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, zij het voor niet meer dan de helft van het IWB.
9. De leidinggevende dient dit zwaarwegende belang binnen 14 dagen schriftelijk aan werknemer kenbaar te maken.
10. De werknemer kan zich tot het hoofd van de afdeling HRM wenden met het verzoek tussen hem en leidinggevende te bemiddelen, als hij het niet eens is met de in het vorige lid bedoelde kennisgeving.
11. Indien niet tot overeenstemming kan worden gekomen kan de werknemer zich wenden tot de externe bezwarencommissie. Deze commissie brengt een zwaarwegend advies uit aan de werkgever.

4.3.3. Uurwaarde en peildatum

1. Bij de omzetting van IWB-tijd in geld wordt de waarde van een uur bepaald op het salaris gedeeld door 165 (bij fulltime).
 - a. Onder salaris wordt in dit verband verstaan het schaalsalaris per maand bij een volledig dienstverband op de peildatum.

- b. Als ondergrens geldt het maximum van schaal 8 van de vigerende cao CITO voor de aanwending van (een gedeelte van) het IWB voor bestedingen ten behoeve van opleidingen.
2. De peildatum voor de berekening van de uurwaarde wordt vastgesteld op 1 januari van het ruiljaar, dit is niet van toepassing op de bovenwettelijke vakantiedagen. Uiterlijk 1 maart van het volgende jaar vindt uitbetaling in geld plaats van het resterende IWB over het afgelopen kalenderjaar tenzij de medewerker het resterende deel tbv sabbatical of studiekosten/studieverlof wil sparen. De bovenwettelijke vakantie uren worden niet betrokken in deze verrekening.

4.3.4. Gespaard IWB

1. Gespaard IWB kan worden aangewend voor een sabbatical of studiekosten/studieverlof.
2. De waarde van het gespaarde IWB vervalt bij uitdiensttreding of overlijden. Het gespaarde IWB kan voorafgaand aan de uitdiensttreding aangewend worden voor het doel waarvoor gespaard is.
3. Bij ontslag tgv van een reorganisatie zal de werkgever zich maximaal inspannen dat de werknemer het gespaarde IWB kan aanwenden voor de doelen waarvoor het is gespaard.

4.3.5. Opbouw

1. De opbouw van IWB bij voortdurende gehele of gedeeltelijke ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt in principe voortgezet over een periode van maximaal 12 maanden.
2. Voor de toepassing van lid 1 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ziekte/arbeidsongeschiktheid volledig verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
3. Bij samenloop van vooraf vastgestelde IWB doelbestedingen (waaronder verlof) en ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt de aanspraak op het vastgesteld verlof opgeschort tenzij zwaarwegende redenen zich hiertegen verzetten.
4. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid, tenzij de medewerker in staat is geweest dit verlof op te nemen. Indien een medewerker op verzoek van de leidinggevende extra werkzaamheden moet verrichten en hierdoor de afgesproken IWB verlof periode niet heeft kunnen opnemen mogen de gewerkte uren als overwerkuren worden gedeclareerd.

4.3.6. Versobering BAPO-regeling

1. Met ingang van 1 januari 2013 vervalt de regeling BAPO (zoals opgenomen in de cao WVOI 2000) voor 52 t/m 55 jarigen.
2. De medewerker geboren vóór 1 december 1960 heeft eenmalig de mogelijkheid per 1 december 2012 alsnog gebruik te maken van de BAPO verlofregeling.
3. De medewerker die op 31 december 2012 gebruik maakt van de regeling BAPO heeft op ieder moment het recht zijn gehele of gedeeltelijke (BAPO-) verlof in te trekken. De werkgever kan dit verzoek afwijzen indien zwaarwegende redenen zich hiertegen verzetten. Indien niet tot overeenstemming kan worden gekomen kan de werknemer zich wenden tot de interne bezwarencommissie. De commissie brengt een zwaarwegend advies uit aan de werkgever.
4. Eigen bijdrage
 - a. Vanaf 1 januari 2013 bedraagt de eigen bijdrage voor de BAPO-regeling 40% van het bij het verlof behorende salaris van de werknemer in een functie tot en met schaal 8. De eigen bijdrage voor de werknemer in een functie vanaf schaal 9 bedraagt per 1 januari 2013 50 %.
 - b. Deze percentages worden jaarlijks per 1 januari verhoogd voor de functieschalen tot en met 8: per 1 januari 2014 52 ½ %, per 1 januari 2015 65%, per 1 januari 2016 80%. Voor de functieschalen vanaf schaal 9: per 1 januari 2014 60%, per 1 januari 2015 70%, per 1 januari 2016 80%.

5. De 60-plus regeling (verkorting werkdag met een ½ uur) vervalt per 1 januari 2013.
6. De werknemer geboren vóór 31 december 1954 heeft als hij de leeftijd van 60 jaar bereikt recht op vermindering van zijn jaartaak met 81 uur.
7. Vanaf 1 januari 2013 vervallen de extra leeftijdsuren.
8. Met inachtneming van het gestelde in de leden 1 t/m 7 van dit artikel blijft het recht op BAPO-verlof voor medewerkers van 56 jaar en ouder in stand.

Hardheidsclausule

Indien ten gevolge van de afschaffing en versoering van regeling BAPO onredelijk nadelige gevolgen voor een individuele werknemer optreden die niet of niet voldoende gecompenseerd kunnen worden door aanwending van het IWB, zullen werknemer en werkgever in overleg treden teneinde te trachten deze nadelige gevolgen zoveel mogelijk weg te nemen. Indien niet tot overeenstemming kan worden gekomen kan de werknemer zich wenden tot de interne bezwarencommissie. Deze commissie brengt een zwaarwegend advies uit aan de werkgever.

4.4 Gezondheid en ziekte

Cito maakt in het kader van zijn gezondheidsbeleid afspraken over:

- a. Begeleiding bij verzuim en re-integratie door een gecertificeerde arbodienstverlener.
- b. Aanpassingen van de werkplek in geval van mogelijke arbeidsbeperkingen.

De regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid is van toepassing, zie bijlage 4

5.1. Functiegroepen en salarisschalen

De werkgever maakt gebruik van een door cao partijen erkend functiewaarderingssysteem voor de beschrijving en waardering van functies. Gedurende de looptijd van de cao gelden de salarisschalen 1 t/m19 zoals opgenomen in de bijlage 5 van de cao.

5.2. Inschaling

De werknemer ontvangt tenminste het minimum maandsalaris van de schaal waarin de functie is geplaatst.

Een hogere inschaling bij indiensttreding is mogelijk op basis van werkervaring en verworven competenties.

5.3. Jaarlijkse verhoging

Het maandsalaris van de werknemer wordt jaarlijks per 1 augustus verhoogd. De verhoging is gekoppeld aan de beoordeling van de werknemer:

Beoordeling	
5	Medewerkers die beoordeeld worden met een score 5 ontvangen 2 periodieken. Dit gaat in bij beoordelingen over het jaar 2016. Wanneer zij aan het eind van hun salarisschaal zitten, ontvangen zij € 500,- voor een opleidings- of trainingsdoel
4	Medewerkers die beoordeeld worden met een eindscore 4 ontvangen 1 periodiek salarisverhoging. Dit gaat in bij beoordelingen over het jaar 2016. Indien zij het tweede opvolgende jaar een eindscore 4 behalen, ontvangen zij 2 periodieken. Wanneer zij in dit laatste geval aan het eind van hun salarisschaal zitten ontvangen zij € 500,- voor een opleidings- of trainingsdoel.
3 (op de norm)	1 periodiek
2	Geen periodiek
1	Geen periodiek

- De verhoging wordt toegekend indien en voor zover het maximum van de salarisschaal nog niet is bereikt.
- Elke medewerker krijgt jaarlijks een beoordeling.
- Indien de werknemer niet is beoordeeld dan volgt een verhoging als ware er beoordeeld "op de norm".
- Indien de werknemer niet is beoordeeld omdat de werknemer 6 maanden of meer van het betreffende beoordelingsjaar niet gewerkt heeft, dan wordt geen verhoging toegepast. Deze maatregel geldt niet voor afwezigheid wegens ziekte.
- Indien de werknemer op of na 1 februari van enig jaar in dienst is getreden, dan is geen sprake van een verhoging per 1 augustus daaropvolgend.

5.4. Functieschaalverhoging

- De werknemer die door bedrijfsomstandigheden, promotie, functieherwaardering wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de verandering heeft plaatsgevonden.
- In genoemde situaties bedraagt de verhoging van het maandsalaris tenminste één periodiek, tenzij het maximum in de nieuwe schaal wordt overschreden. In dat geval zal de verhoging beperkt worden tot het maximum van de nieuwe schaal is bereikt.

- In geval van promotie op of na 1 februari van enig jaar zal de eerstvolgende verhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 augustus.

5.5. Functieschaalverlaging

- De werknemer die door bedrijfsomstandigheden, niet door eigen toedoen, onbekwaamheid, of functieherwaardering wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die van herplaatsing. Indien het huidige salaris hoger is dan het nieuwe maximum wordt een persoonlijke toeslag toegekend, welke wordt afgebouwd met de algemene verhogingen van het maximum schaalsalaris.
- De werknemer die op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die van herplaatsing. De werkgever stelt het nieuwe salaris vast, dat niet meer zal bedragen dan het maximum van de nieuwe schaal.

5.6. Tijdelijk waarneming hogere functie

Bij tijdelijke (volledige) waarneming van hoger ingedeelde functie blijft de werknemer ingedeeld in schaal van de eigen functie. Indien de waarneming tenminste 6 weken duurt ontvangt de werknemer een waarnemingstoeslag. Deze toeslag bestaat uit tenminste één periodiek van het schaalsalaris van de waar te nemen functie, over hele waarnemingsperiode.

5.7 Demotie

Werknemers van 55 jaar en ouder die in overleg met de werkgever tot demotie overgaan kunnen gebruik maken van de mogelijkheid die het ABP biedt om hun pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorende bij de oude functie.

De pensioenpremie wordt op gebruikelijke wijze tussen werkgever en werknemer verdeeld.

5.8 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris en zal in de maand mei over het tot dan opgebouwde recht worden uitbetaald. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband zal een afrekening van de vakantietoeslag plaatsvinden tussen partijen.

5.9 Resultaatdeling

1. Met instemming van de OR stelt de werkgever een regeling resultaatdeling vast, waarbij als uitgangspunt geldt dat een basisdeel aan iedere werknemer en een overig deel aan de werknemers van het bedrijfsonderdeel dat het resultaat heeft gegenereerd, wordt toegekend.
2. Voor een werknemer in deeltijd werkzaam vindt betaling naar rato plaats.

5.10 Pensioen

Overeengekomen is, dat gedurende de looptijd van deze cao het ABP-pensioenreglement, inclusief de ABP-status en FPU-regeling van toepassing zijn op de werknemers.

5.11 Vakbondscontributie

De werkgever biedt werknemers de mogelijkheid om hun vakbondscontributie te laten inhouden op het bruto loon.

5.12 3^e WW (Wga) jaar

Cao-partijen spreken af zich maximaal in te spannen om de huidige wettelijke duur en de opbouw van het derde WW-jaar te repareren conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt.

5.13 Specifieke uitkeringen

5.13.1 Overlijdensuitkering

1. De uitkering aan nabestaanden bij overlijden is gelijk aan drie bruto maandsalarissen.
2. Deze uitkering, wordt zo spoedig mogelijk, in ieder geval binnen een maand na het overlijden, door de werkgever uitgekeerd.
3. In aanmerking voor een uitkering komen in navolgende rangorde:
 - a. de partner, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leeft;
 - b. de minderjarige kinderen van de overledene;
 - c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
4. Indien de overledene geen nabestaande als bedoeld in het vorige lid nalaat, kan het bedrag, bedoeld in lid 1, door de werkgever geheel of gedeeltelijk worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, voor zover de nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

5.13.2 Jubileumgratificatie

De werkgever stelt in overeenstemming met de OR een regeling jubileumgratificatie vast.

DEEL B

HOOFDSTUK 6 SPECIFIEKE ARBEIDSVORWAARDEN VOOR CONSTRUCTEURS

6.1 Algemeen

Geheel de cao – met uitzondering van de artikelen 2.1, 2.3, 2.4 en 2.6 en bijlage 4 zijn niet van toepassing op de werknemers in dienst van Cito in de functie van constructeur. Voor hen geldt het navolgende:

6.2 De arbeidsovereenkomst

Afwijking van artikel 7:668a BW voor constructeurs

1. Enkel voor de groep van constructeurs wordt afgeweken van de ketenbepaling (inzake omzetting arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd) zoals geregeld in artikel 7:668a lid 1 BW. Op basis van de intrinsieke aard van de werkzaamheden die constructeurs dienen te verrichten, zijn cao-partijen van oordeel dat afwijking van de ketenregeling, zoals opgenomen in artikel 7:668a lid 1 BW is gerechtvaardigd. Gegeven het intensieve inwerktraject, maar tevens de gewenste tijdelijke duur van inzet, zou onder de huidige omstandigheden er na 2 jaar al een vaste aanstelling ontstaan, welke wegens bedrijfseconomische- en organisatorische redenen ongewenst is.

Constructiewerk kan uitsluitend worden uitgevoerd door personen (veelal docenten) die niet te lang zijn verwijderd van het onderwijsveld. Constructiewerk is namelijk een aparte tak van sport: enerzijds zitten er elementen in van het werk van een toetsdeskundige, zoals bijvoorbeeld het kunnen construeren van basisopgaven, anderzijds moet de persoon vanuit het eigen vak-, expertisegebied, kunnen meedenken in het creatieve proces.

Echter moet een constructeur – bij voorkeur – niet langer dan vier jaar (volledig) verwijderd zijn van het “onderwijsveld”, zodat hij kan bepalen of de moeilijkheidsgraad van de items overeenkomen met het examen-, toetsniveau voor de desbetreffende doelgroep. Voorts moet bepaald kunnen worden of de items en de gehanteerde context voldoende aansluiten bij de belevingswereld van de leerling etc. Dit laatste is erg belangrijk voor het draagvlak in het veld.

Ten slotte is ook vanwege de lange inwerkperiode (minimaal 1 jaar) de afwijking van de ketenregeling gerechtvaardigd.

2. In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW geldt het navolgende: vanaf de dag dat tussen dezelfde werknemer en werkgever 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 4 jaar, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Voor zover Cito als opvolgend werkgever moet worden beschouwd in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW, tellen in afwijking van art. 7:668 a lid 1 BW alleen de voorafgaande arbeidsovereenkomsten mee in de 12 maanden direct voorafgaand

aan de eerste arbeidsovereenkomst met Cito. Zij worden ongeacht het aantal als één arbeidsovereenkomst beschouwd.

Einde arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege automatisch na afloop van de afgesproken periode. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds door de werknemer of door de werkgever beëindigd worden door schriftelijke opzegging. In dat geval geldt de wettelijke opzegtermijn met als minimum een maand en valt het einde van de arbeidsovereenkomst altijd samen met het einde van de kalendermaand.

Beëindiging bij ingang AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, de 1ste van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van dertien weken. Indien op grond van een koninklijk besluit de periode van 13 weken wordt aangepast, geldt die aangepaste periode.

6.3. Tijd

1. De werknemer wordt in principe minimaal 120 en maximaal 280 uur per jaar voor constructiewerk ingezet. In overleg met de werknemer kunnen afwijkende min-max normen per jaar worden vastgesteld. Voor eenmalig constructiewerk kan ook een afspraak op basis van een vast aantal uren worden gemaakt. Voor de werknemer die in de loop van een jaar in of uit dienst treedt, wordt de min-max-norm naar evenredigheid vastgesteld.
2. Het constructiewerk wordt door de werkgever in overleg met de werknemer bepaald op basis van in tijd gespecificeerde opdrachten die de werknemer gaat uitvoeren. In overleg worden afspraken gemaakt over het tijdstip van oplevering, waarbij rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn vakantie. De werknemer organiseert zelf de uitvoering van de opdracht met in acht name van de voorschriften uit de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen.
3. In de maanden juli en augustus worden normaliter geen afspraken gemaakt voor het uitvoeren van constructiewerk

64. Inzetbaarheid

Jaarlijks vindt een evaluatief gesprek plaats tussen de werknemer en de begeleidende toetsdeskundige over het constructiewerk

6.5. Beloning

1. De werknemer met een min-max jaarnorm ontvangt een vast maandsalaris, gebaseerd op het jaarlijks overeengekomen aantal minimumuren gedeeld door 12. Wordt in de loop van het jaar het minimum aantal afgesproken uren overschreden, dan wordt het meerdere op uurbasis uitbetaald. Bij eenmalig constructiewerk wordt een eenmalig salaris gegeven op basis van de afgesproken uren.
2. Het vaste uurloon wordt gebaseerd op het midden van de cao-schaal ($(\text{schaalminimum} + \text{schaalmaximum})/2$), exclusief bijzondere toeslagen en bijzondere uitkeringen.) van de onderwijsinstelling waarin de constructeur (voor het grootste deel van zijn/haar jaartaak) is ingedeeld. Het vaste bruto uurloon is

inclusief 8% vakantiegeld en 10,37% vakantierechten. Uitgangspunt voor de berekening van het vaste uurloon is: schaalsalaris (zie voetnoot 1) x 12 maanden x 8% vakantiegeld, gedeeld door de standaard netto jaartaak van 1659. Dit betekent voor docenten ingeschaald in de:

- LA of LB-schaal: 25 euro bruto per uur;
- LC-schaal: 27 euro bruto per uur;
- LD-schaal: 30 euro bruto per uur.

Voor constructeurs die (tijdelijk) niet meer werkzaam zijn in het onderwijs geldt als uitgangspunt de meest recente inschaling in het onderwijstype waar hij/zij werkzaam was.

Voor de cg-leden die niet uit het onderwijsveld komen, maar langs andere wegen specifieke en relevante ervaring en deskundigheid hebben opgedaan, geldt het volgende:

1. Personen die niet beschikken over een academische graad worden ingeschaald in het basisuurloon van 25 euro per uur;
2. Personen die wel beschikken over een academische graad en/of een eerste graad lesbevoegdheid worden ingeschaald het LC- tarief van 27 euro per uur.

In die gevallen waarbij een nieuwe constructeur een pas afgestudeerde is met nauwelijks relevante ervaring (bijv. afstudeerders die na afronding bij Cito blijven als beginnend cg-lid) geldt als aanloopschaal het tarief van 25 euro per uur.

In die gevallen waarbij het cg-lid wel beschikt overeen een academische graad en/of eerste graad lesbevoegdheid, maar op school (de instelling) is ingeschaald in de LB-schaal, geldt toch het tarief van 27 euro per uur.

In zeer specifieke gevallen zal HRM een inschalingsadvies uitbrengen.

3. Het uurloon wordt verhoogd met de algemene cao verhogingen.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van een jaar vindt een afrekening plaats naar rato van het daadwerkelijk verrichtte constructiewerk
5. Reiskosten- en overige onkostenvergoedingen zijn conform Citoreglement(en).

Bijlage 1

ARBEIDSVORWAARDEN ALS VOEDINGSBODEM VOOR EXPERIMENTEREN, LEREN, CREATIVITEIT EN VERNIEUWING

Net zoals andere organisaties merkt Cito de gevolgen van de veranderende wereld.

Er zijn ontwikkelingen in het onderwijs en in de maatschappij in brede zin, die invloed op de positie van Cito zullen hebben. Zoals de veranderende opinie ten aanzien van toetsen, de meer en meer decentrale zeggenschap voor schoolbesturen en de “opkomst” van de zelforganiserende burgers. De besluitvorming van de politiek zal onder invloed van deze ontwikkelingen, veranderlijker zijn. Ondanks dat we als Cito een RWT zijn, een uitvoeringsorgaan met wettelijke taken, zien we nu al dat subsidiestromen en de hoogte daarvan niet zeker zijn. Daarnaast ontstaan in de markt concurrerende organisaties op het gebied van toetsontwikkeling. Organisaties die kosteneffectiever producten kunnen leveren aan klanten. Wil Cito een blijvende partner van de overheid zijn, als organisatie zich blijven onderscheiden in de markt én van betekenis kunnen zijn en blijven voor het onderwijs en bedrijven, dan kan zij vandaag de dag niet stilstaan. Meer dan ooit is Cito zich hiervan bewust en is dan ook gestart met een transitieproces. Een traject waarbij op mens-, proces- en systeemniveau gekeken wordt hoe Cito kan anticiperen op de toekomst, en effectiever en efficiënter kan aanpassen aan de steeds veranderende eisen, wensen en behoeften van onze klanten en opdrachtgevers. Het sociaal beleid is in de visie van Cito een geïntegreerd onderdeel van het ondernemingsbeleid, waardoor ook dit terrein aan verandering onderhevig is.

Dit betekent veel voor onze medewerkers. Er is continu verandering. Veel beweging. Dat is anders dan medewerkers van Cito gewend zijn. Veel zaken die vanzelfsprekend en vaststaand waren, blijken dynamisch te zijn. Dat brengt onzekerheid met zich mee, maar biedt tegelijkertijd ook nieuwe mogelijkheden en kansen.

Cito wil op het gebied van sociaal beleid en arbeidsvoorwaarden, juist in deze tijd van verandering en beweging, zowel voldoende zekerheid en perspectief bieden aan de zittende medewerkers, maar tegelijkertijd ook een aantrekkelijke werkgever zijn voor nieuwe, te werven medewerkers.

Cito gelooft dat om verandering en vernieuwing te faciliteren verregaande regelgeving en bureaucratiseren belemmerend werkt; omdat hiermee de menselijke maat uit het oog verloren wordt. Teveel regels en procedures leggen het accent op “Wat mag ik” terwijl we naar een arbeidsklimaat willen dat “Wat kan ik, wat wil ik en wat draag ik bij” stimuleert. Dit kan natuurlijk niet zonder voldoende veiligheid en houvast te bieden en daarom streeft Cito naar arbeidsvoorwaarden die goed doordacht, transparant, activerend en stimulerend **geformuleerd** zijn en tegelijkertijd voldoende duidelijkheid bieden.

Kortom Cito wil daar waar het kan arbeidsvoorwaarden afspreken die zich kenmerken als **richtlijnen** waarbinnen men verantwoord kan ondernemen, maar die wel verankerd zijn in duidelijke voor de werknemer zoveel mogelijk afdwingbare kaders. De richtlijnen geven een duidelijke richting aan maar laten tevens voldoende ruimte voor ondernemerschap en levensfasen van medewerkers. En laten de ruimte voor medewerkers en leidinggevenden om arbeidsvoorwaarden op maat, met oog voor het individu nader in te

vullen. Vanuit **een gezamenlijke verantwoordelijkheid**. Dit alles passend binnen goed werkgeverschap en goed werknemersschap, waarbij de eigen regie van de werknemer richtinggevend is.

Kortom, de **individuele behoeftes** van medewerkers staan steeds nadrukkelijker centraal bij de keuzes rondom sociaal beleid en arbeidsvoorwaardenvormen. Jongere generaties hebben andere drijfveren als het gaat om werk dan de oudere generaties. Dit betekent dat Cito steeds zoekt naar faciliteiten die generiek zijn. Naar faciliteiten die aan de ene kant passen bij de maatschappelijke ontwikkelingen en organisatieontwikkelingsfase, en aan de andere kant voldoende ruimte bieden voor het individu om zelf invulling te geven aan het benutten van de faciliteiten. Met het heft in eigen hand. Passend bij de eigen situatie. Uiteindelijk weet de medewerker zelf goed wat voor hem of haar de beste keuzes zijn.

Dit laatste raakt het thema **inzetbaarheid**. Cito vindt het belangrijk dat zij als werkgever niet alleen het werken aan inzetbaarheid tijdens het dienstverband bij Cito stimuleert, maar ook haar medewerkers stimuleert te werken aan een blijvende **inzetbaarheid op de arbeidsmarkt**. Weten wie je bent, wat je wilt en wat je kan en weten dat je wat te bieden hebt op de arbeidsmarkt geeft zelfvertrouwen. Maakt je weerbaar. Medewerkers worden daarom enerzijds in staat gesteld om de kennis en kunde die nodig is voor de uitvoering van het huidige werk op peil te houden. Anderzijds worden zij in staat gesteld om te zorgen voor een blijvende brede inzetbaarheid. Hiervoor stelt Cito budgetten beschikbaar. Met dit budget kan de medewerker zelf, onder eigen regie, passend bij de individuele competenties en ambities, op maat, werken aan zijn of haar eigen inzetbaarheid. Op deze manier wordt de positie van de medewerkers minder kwetsbaar wanneer er in de organisatie werkzaamheden vervallen of veranderen. En worden bovenal latente talenten zichtbaar.

Inzetbaarheid bestaat niet alleen uit het op peil houden van vakkennis of het werken aan toekomstige inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De medewerker moet ook in staat blijven om gezond en in een prettige werkomgeving te werken en te leven. In welke levensfase dan ook.

We spreken met deze cao op alle niveaus de kracht aan die onze medewerkers in zich hebben. De kracht om zelf invulling te geven aan de arbeidsvoorwaarden. Door een cao met meer stimulerende richtlijnen i.p.v. beperkende regels vast te stellen. Een cao die voor onze medewerkers meer beïnvloedingsmogelijkheden biedt, meer mogelijkheden biedt voor flexibiliteit en meer mogelijkheden biedt om **eigen regie** en verantwoordelijkheid te nemen. Zodat er voor iedereen een stabiele basis is om te willen werken aan een blijvend succesvol Cito!

Bijlage 2

REORGANISATIE

Cito wil voor haar medewerkers die te maken krijgen met het vervallen van de eigen functie en boventallig zijn, door reorganisatie of inkrimping, op een respectvolle manier maatregelen treffen om de nadelige gevolgen voor haar medewerkers te beperken. Cito streeft erna om maatregelen af te spreken die voornamelijk er op gericht zijn om medewerkers wanneer een functie vervalt te begeleiden naar ander werk.

Cito ziet het als goed werkgeverschap om die medewerkers van wie de functie vervalt waar mogelijk te herplaatsen op een passende functie binnen Cito. Daarnaast ziet Cito het als goed werkgeverschap om uitdrukkelijk en met voorrang de betrokken medewerkers de mogelijkheid te geven te solliciteren op nieuwe functies die ontstaan ten gevolge van de herinrichting van de eigen afdeling als ook op andere vacatures binnen Cito. Wanneer dit niet mogelijk is wil Cito de medewerker na de boventaligheidsdatum, tijdens het nog lopende dienstverband, begeleiden met het zoeken naar een baan buiten Cito. De medewerker krijgt tijd van de werkgever om een andere baan te zoeken. Om de kans van slagen zo groot mogelijk te laten zijn, is hierbij ook de eigen verantwoordelijkheid en inspanning van de medewerker van essentieel belang om nieuw werk te vinden.

Cito zal betrokken medewerkers hiervoor een concreet pakket aan hulpmiddelen, begeleiding en financiële ondersteuning aanbieden, die beschreven zijn in een doorlopend sociaal plan. Zij kunnen hiervan gebruik maken op hun weg van werk naar werk. Dit pakket aan maatregelen wordt met de vakorganisaties afgesproken. Cito streeft er daarbij naar om steeds afspraken te maken die gedurende een langere periode geldend zijn en die gelijkwaardig zijn aan eerdere afspraken ten behoeve van andere reorganisaties. Op deze manier wil Cito in tijden van onzekerheid zekerheid kunnen bieden ten aanzien van het pakket aan maatregelen die van kracht zijn wanneer er sprake is van een reorganisatie.

Bijlage 3

INZETBAARHEID

Structureel stelt Cito faciliteiten beschikbaar ter bevordering van de persoonlijke ontwikkeling, deskundigheid en mobiliteit van medewerkers. Daarnaast dragen de faciliteiten bij aan het kunnen realiseren van een gezonde balans tussen werk en privé.

Van de medewerkers wordt met het oog op het kunnen blijven bijdragen aan het realiseren van de missie van Cito én de eigen duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt eigen verantwoordelijkheid verwacht in het gebruik van de geboden faciliteiten en de keuzes die gemaakt worden gedurende de loopbaan. Deze eigen verantwoordelijkheid gaat verder dan werken aan de eigen inzetbaarheid. Cito wil, als kennisinstituut, ook graag het “van elkaar leren” stimuleren. Cito kent medewerkers met bijzondere kennis en ervaringen. We willen deze medewerkers stimuleren om deze kennis en ervaring te delen.

Duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van de individuele medewerker is onderwerp van gesprek in de jaarlijkse ontwikkelings- en evaluatiegesprekken. In specifieke situaties kunnen op individuele basis afspraken gemaakt worden om werk en privé met elkaar te kunnen (blijven) combineren.

Omdat behoeftes, ambities en wensen van individuele medewerkers verschillen en gedurende de loopbaan en afhankelijk van de levensfase kunnen veranderen, stelt Cito alle medewerkers jaarlijks een individueel werknemersbudget (IWB) ter beschikking. De werknemer kan het IWB naar eigen inzichten inzetten voor faciliteiten die Cito aanbiedt ter behoud en bevordering van de eigen duurzame inzetbaarheid. Dit kan zijn verlof, geld, opleidingskosten, of voorzieningen die mogelijk zijn binnen de fiscale wetgeving. Het IWB en het aanbod van faciliteiten is opgenomen in een systeem, waarin de werknemer zelf zijn arbeidsvoorwaardelijke keuzes kan vastleggen. Cito stimuleert nadrukkelijk dat het IWB ingezet wordt ten behoeve van de eigen inzetbaarheid en weerbaarheid op de arbeidsmarkt.

Het IWB kan ondermeer ingezet worden voor coaching, loopbaanoriëntatie, loopbaanontwikkeling, vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Afhankelijk van het oordeel van de belastingdienst kan de medewerker de kosten voor deze faciliteiten fiscaal aantrekkelijk bekostigen. Wanneer de opleiding fiscaal aantrekkelijk bekostigd kan worden moet de studie via de werkgever gefactureerd worden. Wanneer medewerkers het IWB inzetten voor opleidingskosten, coaching, persoonlijke ontwikkeling of loopbaanontwikkeling geldt geen terugbetalingsregeling.

Bijlage 4

REGELING ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze Regeling wordt verstaan onder:

- a. instelling: Cito
- b. betrokkene:
een werknemer als bedoeld in artikel 1 van de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor Cito;
- d. werkgever:
het bevoegd gezag van de instelling;
- e. salariëring: de som van het voor betrokkene geldende salaris en eventuele toelage(s);
- f. arbodienst: een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet;
- g. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen, dan wel een voor rekening van werkgever komend onderzoek door de arbodienst;
- h. geneeskundige verklaring: een verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- i. bedrijfsgezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan.
- j. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- k. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
- l. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering ter zake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende, dan wel gangbare arbeid te verrichten;
- m. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- n. gangbare arbeid: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen. Niet daaronder wordt

verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;

- o. deskundige persoon: een deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet die belast is met de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, onderdelen b of c, van die wet;

Artikel 2. Bedrijfsgezondheidszorg

1. De betrokkene geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
2. De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de betrokkene geschiedt door of vanwege de deskundige persoon of de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de deskundige persoon of de arbodienst, welke voortvloeien uit de bepalingen van deze regeling.
4. Onverminderd de mogelijkheid de bedrijfsgezondheidsdienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de betrokkene het bevoegd gezag verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de deskundige persoon of de arbodienst te onderwerpen.

Artikel 3. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
 - a. artikel 13 en artikel 13a;
 - b. de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingssomvang, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
 - c. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel vermindering van de betrekkingssomvang, wanneer de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingssomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen;
 - d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - e. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.

Artikel 4. Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. De betrokkene die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, behoudt gedurende een termijn van 12 maanden zijn volledige salariëring. Vervolgens geniet de betrokkene over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn salariëring tot het einde van zijn dienstverband. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel

71a, negende lid van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA een tijdvak vast stelt, gedurende hetwelk de betrokkene jegens werkgever aanspraak op salariering heeft, geniet de betrokkene over dat tijdvak 80% van zijn salariering over de verlofuren wegens ziekte.

2. Gedurende het zwangerschap- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 9, wordt de termijn van 12 maanden, bedoeld in het eerste lid, alsmede de termijn die aanvangt na afloop van deze termijn van 12 maanden en duurt tot het einde van het dienstverband, bedoeld in het eerste lid, opgeschort.
3. Indien de betrokkene een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de in het eerste lid bedoelde salariering recht heeft. Ingeval betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking, waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
4. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door betrokkene, de ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW- uitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
5. Ten aanzien van de betrokkene, die zijn arbeid aan meer dan één instelling verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hier tegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.
6. Indien de betrokkene geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering, een WW- uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering dan wel een WAO- of WIA- uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan het betrokken werkgever.
7. Ter bepaling van de periode van 12 maanden, bedoeld in het eerste lid, worden perioden van ongeschiktheid voor zijn betrekking samengeteld indien zij elkaar met een periode van minder dan 4 weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van 4 weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten buiten beschouwing.

Artikel 5. Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken

Ter bepaling van de in artikel 4, eerste lid, genoemde termijn wordt een opnieuw ingegaan verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij het nieuwe verlof zich voordoet nadat de

betrokkene gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.

Artikel 6. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Indien aan de vrouwelijke betrokkene een uitkering op grond van Hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet Arbeid en Zorg is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop zij ingevolge het tweede lid recht heeft.
2. Indien de vrouwelijke betrokkene recht heeft op een uitkering als bedoeld in het eerste lid, maar deze uitkering als gevolg van het achterwege laten van een aanvraag daartoe door de vrouwelijke betrokkene niet wordt toegekend, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht toch te zijn genoten.
3. De betrokkene doet ten minste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken te verwachten is aan het werkgever mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

Artikel 7. Regels voor de werkgever met betrekking tot de re-integratie van de zieke betrokkene

1. De werkgever spant zich in om de betrokkene, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, te re-integreren in diens eigen functie, waarbij zonodig technische aanpassingen van de werkplek, een andere groepering van taken of aanpassing van de werkomgeving wordt toegepast. Als re-integratie in de eigen functie niet mogelijk is, spant werkgever zich in om de werknemer te re-integreren in een andere functie bij de werkgever. Bij de toepassing van de tweede volzin geldt als uitgangspunt dat de nieuwe functie zoveel mogelijk aansluit bij opleiding en ervaring van de betrokkene. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat geen andere functie voor de betrokkene in aanmerking komt of geen geschikte functie kan worden gecreëerd door een andere groepering van taken of een aanpassing van de werkomgeving, bevordert de werkgever de plaatsing van de betrokkene in een voor hem passende functie bij een andere werkgever.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de betrokkene een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 25, tweede, van de Wet WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de betrokkene regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Indien voor re-integratie in een andere functie bij de werkgever her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, stelt de werkgever in overleg met de betrokkene een scholingsplan op. Scholing op grond van het scholingsplan vindt plaats op kosten van de werkgever en in werktijd van de betrokkene.
3. De werkgever bevestigt een aanbod aan de betrokkene tot plaatsing in een voor hem passende functie bij een andere werkgever schriftelijk. In de schriftelijke bevestiging wordt gewezen op de mogelijkheid tot het vragen van een deskundigenoordeel, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

4. De in het eerste lid bedoelde plaatsing geschiedt door middel van detachering. De detachering duurt totdat de betrokkene is ontslagen op grond van artikel 20. Van de detachering wordt melding gemaakt in de schriftelijke bevestiging als bedoeld in het derde lid.

Artikel 7a. Regels voor de zieke betrokkene met betrekking tot re-integratie

De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7, eerste lid;
- b. zijn medewerking te verlenen aan eigen re-integratie, het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid;
- c. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

Artikel 8. Onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering

1. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering is de betrokkene gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WAO of de Wet WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
2. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectuering van die andere voorwaarden.
3. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, draagt de werkgever zorg dat de betrokkene binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.

Artikel 9. Inkomsten uit wenselijk geachte arbeid

1. Indien de betrokkene in het belang van zijn re-integratie op advies van de deskundige persoon, de Arbodienst of het reïntegratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor de werkgever of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht zolang hij aanspraak kan maken op zijn volle salariering. Onder in het belang van zijn re-integratie wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeid op therapeutische basis. Er is sprake van arbeid op therapeutische basis, indien de arbeid van de betrokkene aan de volgende eisen voldoet:

- a. de activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden
 - b. de periode mag niet langer dan 6 weken zijn
 - c. de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject
 - d. het mag géén bestaande functie zijn die in de cao staat omschreven e. het moet een gecreëerde functie zijn
 - f. er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn
 - g. de persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.
2. Indien de betrokkene na 12 maanden ziekte in het belang van zijn re-integratie op advies van de deskundige persoon, de Arbodienst of het reïntegratiebedrijf voor de werkgever of voor derden wenselijk geachte arbeid verricht, behoudt hij voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de salariering per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van de salariering in de eigen functie. Artikel 4, derde tot en met zevende lid, is van toepassing.
3. Scholing ten behoeve van re-integratie geldt als ziekteverlof, tenzij het op advies van de deskundige persoon, de Arbodienst of het reïntegratiebedrijf met de werkgever overeengekomen voor re-integratie noodzakelijke scholing betreft. Deze voor re-integratie noodzakelijke scholing dient gevolgd te worden binnen het kader van het verrichten van de in het eerste en tweede lid bedoelde wenselijk geachte arbeid.

Artikel 10. Geen aanspraak op salariering

Geen aanspraak op salariering bestaat, indien blijkt een geneeskundige verklaring:

- a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
- b. de betrokkene de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die ter zake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de betrokkene hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

Artikel 11. Staken van salariering

1. De aanspraak op salariering kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de betrokkene:
 - a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;

- b. weigert of verzuimt tijdig een WAO- of WIA-uitkering bij het UWV aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in te dienen;
 - c. weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WAO- of WIA-uitkering;
 - d. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
 - e. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
 - f. ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de deskundige persoon, de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
 - g. tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
 - h. in gebreke blijft op het door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid, dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - i. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - j. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7, tweede lid.
2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld in het eerste lid, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.
 3. De door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de betrokkene als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.
 4. Indien betrokkene door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA, gelden deze sancties voor betrokkene als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op de salarïering.
 5. De ingevolge artikel 10 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging, wordt alsnog aan de betrokkene

uitbetaald, wanneer door het desbetreffende deskundigenoordeel van het UW te zijnen gunste is beslist.

Artikel 12. Kosten hernieuwd onderzoek

De kosten van het hernieuwd onderzoek alsmede de kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, komen voor rekening van het bevoegd gezag. De eventuele reis- en verblijfskosten van de betrokkene worden hem door het bevoegd gezag vergoed op basis van de binnen de instelling geldende regeling vergoeding van reis- en verblijfskosten bij dienstreizen.

Artikel 13. Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

1. De werkgever zal, na een arbeidsongeschiktheid van de werknemer van twee jaar, waarbij het UWV, als gevolg van een keuring in het kader van de WIA, heeft bepaald dat er sprake is van een loonverlies van 35 % of minder:
 - a. de werknemer ontslaan wegens arbeidsongeschiktheid en verplicht herbenoemen, zoveel mogelijk in dezelfde functie, voor dat deel waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is verklaard.
 - b. het inkomensverlies in geval van ontslag en herbenoeming compenseren gedurende vijf jaar, waarbij in het eerste jaar 90% van het inkomensverlies wordt gecompenseerd en vervolgens in het tweede jaar 85%; het derde jaar 75%, het vierde jaar 70% en het vijfde jaar 65%.
 - c. de re-integratie-inspanningen in samenwerking met de werknemer voor 12 maanden na ingangsdatum ontslag voortzetten, gericht op een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie.
 - d. de werknemer uitbreiding van het dienstverband aanbieden op het moment dat bij herkeuring en mede op basis van een advies van de bedrijfsarts, de arbeidsgeschiktheid toeneemt.
2. De werkgever zal, na een arbeidsongeschiktheid van de werknemer van twee jaar, waarbij het UWV, als gevolg van een keuring in het kader van de WIA, heeft bepaald dat er sprake is van een loonverlies van 35 tot 80%;
 - a. de werknemer ontslaan wegens arbeidsongeschiktheid en verplicht herbenoemen, zoveel mogelijk in dezelfde of een vergelijkbare functie, voor zijn resterende verdien capaciteit.
 - b. de werknemer uitbreiding van het dienstverband aanbieden op het moment dat bij herkeuring en mede op basis van een advies van de bedrijfsarts, de arbeidsgeschiktheid toeneemt.
3. Met betrekking tot werknemers die in hun eerste of tweede ziektejaar een vervroegde geneeskundige keuring aanvragen en binnen genoemde periode door UWV duurzaam arbeidsongeschikt worden verklaard, zal de werkgever de eerste twee ziektejaren 100% van het loon doorbetalen.
4. Bij het bepalen van de periode van twee jaar, bedoeld in het eerste en tweede lid, worden niet in aanmerking genomen perioden van afwezigheid van een vrouwelijke betrokkene wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens

door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode van het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof.

5. Ter bepaling van de periode van twee jaar, bedoeld in het eerste en tweede lid, worden perioden van ongeschiktheid voor zijn betrekking samengeteld:
 - a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen; b. indien zij worden onderbroken door afwezigheid wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof;
 - c. indien een onder b bedoelde afwezigheid wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsgeschiktheid, die in totaal minder dan vier weken bedraagt.
6. De termijn van twee jaren, bedoeld in het tweede lid, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid van de Wet WIA; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft vastgesteld op grond van artikel 71a, negende lid, van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.

Artikel 13a. Ontslag in verband met niet meewerken aan re-integratie

1. De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7, tweede lid.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in en neemt dit mede in beschouwing.

Artikel 14. Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de dienstbetrekking

1. De gewezen betrokkene die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop een tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd niet zijnde een beëindiging op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid een uitkering ter hoogte van zijn laatstgenoten salariering. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van 12 maanden, genoemd in artikel 4, eerste lid, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt hij gedurende 6 maanden, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, 70% van de laatst genoten salariering.
2. De gewezen betrokkene die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten salariering, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten salariering wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de betrokkene duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
3. De gewezen betrokkene met recht op een uitkering krachtens de ZW heeft aanspraak op een uitkering als bedoeld in artikel 14, eerste en tweede lid, verminderd met de uitkering krachtens de ZW.
4. Voor de gewezen betrokkene bedoeld in het eerste en tweede lid die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbezoldigd buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatstgenoten salariering verstaan de laatstgenoten salariering die hij genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
5. Het eerste tot en met het derde lid vinden geen toepassing ten aanzien van de betrokkene, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking, aanspraak

kan maken op honorering, loon of salariering, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.

6. Indien de gewezen betrokkene binnen een tijdvak van vier weken nadat de volgens het eerste tot en met het derde lid geregelde doorbetaling van een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten salariering dan wel 70% daarvan, in verband met zijn herstel is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, wordt de nieuw opgetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de doorbetaling hervat.
Voor het bepalen van het tijdstip, waarop de in het eerste tot en met het derde lid bedoelde termijnen zijn verstreken, worden even bedoelde perioden van ongeschiktheid, welke elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken zijn opgevolgd, samengeteld.
7. In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke betrokkene wordt haar uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van de laatst genoten salariering. Artikel 6, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing. Zolang zij na de beëindiging van de in de eerste volzin bedoelde uitkering nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende arbeid te verrichten, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te kunnen verrichten, dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het tweede, vijfde en zesde lid van overeenkomstige toepassing. De in het tweede lid bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag volgende op die der bevalling. De gewezen vrouwelijke betrokkene bedoeld in dit lid is de vrouwelijke betrokkene wier bevalling waarschijnlijk is onderscheidenlijk plaatsvindt, binnen een periode van tien weken na het tijdstip van haar ontslag.
8. Het bedrag van de een uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten salariering, bedoeld in dit artikel dan wel 70% daarvan wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
 - a. een de betrokkene toegekende ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering dan wel WAO- of WIA-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
 - b. een de betrokkene toegekend invaliditeitspensioen door de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede een eventuele aanvulling op dat pensioen, als bedoeld in artikel 41, derde lid;
 - c. inkomsten welke de gewezen betrokkene inmiddels mocht zijn gaan

genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen te zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van betrokkene is betaald.

9. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vindt artikel 10, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
10. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de Wet WIA of de Wet arbeid en zorg geacht onverminderd te zijn ontvangen, indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 15. Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de dienstbetrekking

1. Ter verkrijging van de in artikel 14, eerste, tweede, vierde en zesde lid bedoelde aanspraken richt de gewezen betrokkene binnen 7 dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen betrokkene aantoont, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
2. De vaststelling en wijziging van de in dit artikel bedoelde aanspraken geschiedt door de werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen betrokkene in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de betrokkene verrichten bij wijze van voorschot.
3. De gewezen betrokkene wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 14, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen verschaffen welke voor de uitvoering van even bedoelde aanspraken nodig zijn.
4. De gewezen betrokkene is verplicht, indien de werkgever daartoe aanleiding ziet, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek tot het verkrijgen van ieder mogelijke uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid, ter vervanging van de in artikel 14, eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid bedoelde aanspraken.
5. De gewezen betrokkene is verplicht de werkgever uit eigen beweging onverwijld in kennis te stellen van alle omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk is, dan wel moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de in artikel 14, eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid bedoelde aanspraken. Onder dergelijke omstandigheden vallen tevens te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.

6. De werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 14, bestaat indien de gewezen betrokkene de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.
7. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 14, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard indien de gewezen betrokkene zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld in het vijfde, zesde en zevende lid, alsmede indien de gewezen betrokkene niet, niet volledig of onjuiste gegevens heeft verstrekt met betrekking tot een wijziging van deze aanspraken.
8. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 14, vervalt in ieder geval indien de gewezen betrokkene daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking een verzoek heeft ingediend.
9. Uitkeringen ingevolge de in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 14 bedoelde aanspraken, die niet in ontvangst zijn genomen of ingevorderd binnen drie maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. De werkgever, kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 16. Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de aan de betrokkene opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de naar het oordeel van de werkgever te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling.

Artikel 17. Terugbetaling en terugvordering

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen salariëring of uitkering op grond van deze regeling,
 - a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van betrokkene onverschuldigd heeft betaald; en
 - b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de betrokkene redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
2. Een voorschot wordt door betrokkene op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen salariëring of uitkering op grond van deze regeling.

Artikel 18. Onvervreemdbaarheid van salariering of uitkering

1. Iedere salariering of uitkering op grond van deze regeling, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.
2. Een machtiging tot het in ontvangst nemen van de in het eerste lid bedoelde salariering of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
3. Elk beding, strijdig met het eerste of tweede lid, is nietig.

Artikel 19. Tervisielegging

De werkgever draagt er zorg voor, dat een bijgewerkt exemplaar van deze regeling op een voor de betrokkene steeds toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is.

Artikel 20. Overgangsrecht

De betrokkene, die op de dag, voorafgaande aan de datum van inwerkingtreding van deze regeling, uit hoofde van ziekte of arbeidsongeschiktheid een uitkering ontvangt op grond van het WVOI-BZA zoals dit op de datum van inwerkingtreding van deze regeling luidde heeft recht op een daarmee overeenkomende uitkering ingevolge deze regeling. De onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid welke reeds verlopen is op de dag van inwerkingtreding van deze regeling, telt mee voor de periode, genoemd in artikel 13, lid 1 en 2.

Artikel 21. Geen rechten voor datum van inwerkingtreding regeling

Tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan deze regeling geen rechten worden ontleend door de betrokkene, wiens ongeschiktheid voor het vervullen van zijn betrekking wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid is aangevangen voor de dag van inwerkingtreding van deze regeling.

Artikel 22. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als regeling ZA.

Bijlage 5

SALARISSCHALEN

Werknemers die vóór 1 april 2001 in dienst van Cito waren en op 1 januari 2009 de leeftijd van 56 jaar hadden bereikt, blijven aanspraak maken op het BBWO (Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs), tenzij de werknemer daarvan vóór 1 juni 2008 heeft afgezien. In dat geval ontvangt de werknemer vanaf 1 april 2008 structureel 2% extra salaris en zijn de onderstaande, reguliere salarisschalen ook op hem van toepassing.