

Cao-Onderzoekinstellingen 2018-2019

WVOI

werkgeversvereniging
onderzoeksinstituten

Cao-Onderzoekinstellingen 2018-2019

Inhoudsopgave

Partijen, preambule en karakter Cao-OI

7

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1	Definitiebepalingen en afkortingen	11
Artikel 1.2	Looptijd van de cao	13
Artikel 1.3	Overlegprotocol	13
Artikel 1.4	Werkings sfeer Cao-OI	14
Artikel 1.5	Verplichtingen partijen	14
Artikel 1.6	Verplichtingen werkgever en werknemer	14
Artikel 1.7	Deeltijdwerk	16
Artikel 1.8	Arbeidsvoorwaarden op maat (AVOM)	16
Artikel 1.9	Intellectuele eigendomsrechten	16
Artikel 1.10	Klokkenluidersregeling	18
Artikel 1.11	Kapstokbepaling NIOZ	18
Artikel 1.12	Kapstokbepaling arbocatalogus	18
Artikel 1.13	Reorganisatiecode	18
Artikel 1.14	Gedragscode seksuele intimidatie, agressie en geweld	18
Artikel 1.15	Tijd- en plaatsonafhankelijk werken	18
Artikel 1.16	Uitoefening publieke functie	19
Artikel 1.17	Kapstokbepaling generatiepact	19
Artikel 1.18	Hardheidsclausule	20

Hoofdstuk 2 Werving, selectie en dienstverband

Artikel 2.1	Algemeen	21
Artikel 2.2	Keuring/herkeuring	21
Artikel 2.3	Inhoud aanstellingsbesluit/arbeidsovereenkomst	21
Artikel 2.4	Wijzigingen/aanvullingen in het aanstellingsbesluit/ de arbeidsovereenkomst	21
	Bepalingen publieke werkgevers	
Artikel 2.5	Algemene bepalingen ten aanzien van het dienstverband	22
Artikel 2.6	Gronden en duur dienstverband voor bepaalde tijd	22
Artikel 2.7	(Anti)cumulatie dienstverband voor bepaalde tijd	23
Artikel 2.8	Conversiebepaling dienstverband voor bepaalde tijd	23
Artikel 2.9	Verlengingsbepalingen dienstverband voor bepaalde tijd	23
Artikel 2.10	Herplaatsingsonderzoek bij dienstverband voor bepaalde tijd	24
	Bepalingen private werkgevers	
Artikel 2.11	Algemene bepalingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst	24
Artikel 2.12	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werknemers niet zijnde oio's	24
Artikel 2.13	Tenure Track	25
Artikel 2.14	Oproep- en invalkrachten	25

Hoofdstuk 3	Salaris en toelagen	
Artikel 3.1	Algemene bepalingen	27
Artikel 3.2	Salarisschaal en functiewaardering	27
Artikel 3.3	Bedenkingen/bezwaren functiewaardering	27
Artikel 3.4	Inschaling	28
Artikel 3.5	Salarisverhoging	28
Artikel 3.6	Afwijkingen van artikel 3.1 tot en met artikel 3.5	28
Artikel 3.7	(Jubileum)gratificatie	28
Artikel 3.8	Toelagen	29
Artikel 3.9	Beëindigen toelagen en afbouw toelage onregelmatige dienst	30
Artikel 3.10	Overwerkvergoeding	30
Artikel 3.11	Uitkering in geval van overlijden en vermissing	31
Hoofdstuk 4	Arbeidsduur en feestdagen	
Artikel 4.1	Arbeidsduur, werkweek en werktijden	33
Artikel 4.2	(Feest)dagen waarop niet gewerkt hoeft te worden	33
Artikel 4.3	40/40-regeling	34
Hoofdstuk 5	Vakantie en verlof	
Artikel 5.1	Vakantie	35
Artikel 5.2	Weekvariant vakantie	35
Artikel 5.3	Opname vakantieverlof	35
Artikel 5.4	Verval en verjaring vakantie-uren	36
Artikel 5.5	Vakantieverlof en einde dienstverband	36
Artikel 5.6	Vakantieverlof bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid	36
Artikel 5.7	Buitengewoon verlof algemeen	36
Artikel 5.8	Buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging	37
Artikel 5.9	Buitengewoon verlof voor activiteiten van werknemersorganisaties	37
Artikel 5.10	Zorgverlof	38
Artikel 5.11	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	39
Artikel 5.12	Ouderschapsverlof algemeen	39
Artikel 5.13	Aanpassingen van ouderschapsverlofafspraken	39
Artikel 5.14	Bezoldiging tijdens ouderschapsverlof en terugbetalingsverplichting	40
Artikel 5.15	Ouderschapsverlof en ziekte	40
Artikel 5.16	Seniorenverlof	40
Artikel 5.17	Regeling Generatieplan	40

Hoofdstuk 6	Scholing en professionele ontwikkeling	
Artikel 6.1	Algemeen	41
Artikel 6.2	Scholing	41
Artikel 6.3	Procedure scholing	41
Artikel 6.4	Professionele Ontwikkeling	42
Artikel 6.5	Loopbaanplaatsing	42
Artikel 6.6	Demotie	42
Artikel 6.7	Nadere regels	42
Hoofdstuk 7	Beoordeling	
Artikel 7.1	Beoordeling	43
Hoofdstuk 8	Pensioen, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid	
Artikel 8.1	Pensioen	45
Artikel 8.2	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	45
Artikel 8.3	Werkloosheid	45
Artikel 8.4	WGA reparatie-uitkering	45
Hoofdstuk 9	Einde dienstverband	
	<i>Bepalingen publieke werkgevers</i>	
Artikel 9.1	Algemene bepalingen publieke werkgevers	47
Artikel 9.2	Bezwaar tegen ontslagbesluit	47
	<i>Bepalingen private werkgevers</i>	
Artikel 9.3	Algemene bepalingen private werkgevers	47
	<i>Bepalingen publieke en private werkgevers</i>	
Artikel 9.4	Einde dienstverband voor onbepaalde tijd	48
Artikel 9.5	Einde dienstverband voor bepaalde tijd	48
Artikel 9.6	Opzegtermijn dienstverband voor onbepaalde tijd	48
Artikel 9.7	Opzegverboden	49
Artikel 9.8	Ontslag wegens vervallen functie	49
Hoofdstuk 10	Tegemoetkoming verhuiskosten en andere vergoedingen	
Artikel 10.1	Tegemoetkoming binnenlandse verhuiskosten	51
Artikel 10.2	Terugbetaling binnenlandse verhuiskosten	51
Artikel 10.3	Tegemoetkoming tijdelijke huisvesting in het binnenland	52
Artikel 10.4	Herziening vergoedingen en tegemoetkomingen	52
Artikel 10.5	Regels andere vergoedingen en tegemoetkomingen	52
Hoofdstuk 11	Disciplinaire maatregelen, schorsing van rechtswege en non-activiteit	
Artikel 11.1	Disciplinaire maatregelen	53
Artikel 11.2	Schorsing van rechtswege	53
Artikel 11.3	Non-activiteit	53
Artikel 11.4	Bezoldiging tijdens schorsing van rechtswege of non-activiteit	54
Artikel 11.5	Nadere regels	54

Hoofdstuk 12	Specifieke bepalingen voor onderzoekers in opleiding (oio's)	
Artikel 12.1	Algemeen	55
Artikel 12.2	Dienstverband, aard en omvang werkzaamheden	55
Artikel 12.3	Verlengingsbepalingen voor oio's met een arbeidsovereenkomst	55
Artikel 12.4	Bezoldiging oio	56
Artikel 12.5	Opleidings- en begeleidingsplan	56
Artikel 12.6	Functioneren oio en evaluatieprocedure	56
Artikel 12.7	Geschillenregeling	56
Hoofdstuk 13	Overige afspraken tussen cao-partijen	
Artikel 13.1	Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd	57
Artikel 13.2	Werkervaringsplaatsen	57
Artikel 13.3	Participatiewet bij organisatieaanpassing of reorganisatie	57
Artikel 13.4	Functionecontracten	58
Artikel 13.5	ZAOI en BWOI	58
Hoofdstuk 14	Overgangs- en slotbepalingen	
Artikel 14.1	Regelingen op instellings- en werkgeversniveau	59
Artikel 14.2	Bestaande regelingen RWO, ARAR of BW	59
Artikel 14.3	Vakantierechten	59
Artikel 14.4	Overgangsregeling ADV	59
Artikel 14.5	Overgangsregeling Seniorenregeling Onderzoekinstellingen	59
Artikel 14.6	Overgangsregeling 60+-regeling	59
Bijlagen		
1.	Salaristabellen	60
2.	Rekenvoorbeelden	65
3.	Arbeidsvoorwaarden op maat (AVOM)	67
4.	Overlegprotocol, Faciliteiten voor centrales en ondernemingsraden, Rechtsbescherming leden LO, Artikel 4.5 WHW, Middelen OCW	73
5.	Regeling Generatieplan	77
6.	Seniorenregeling Onderzoekinstellingen	79
7.	Levensloopregeling	81
Trefwoordenregister		84

Partijen, preambule en karakter CAO-OI

1. Partijen

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn:

de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI), namens de onderzoekinstellingen:

- Koninklijke Bibliotheek (KB)
- Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)
- Stichting Nederlands Wetenschappelijk Onderzoek Instituten (NWO-I)

en de werknemersorganisaties:

- AC/FBZ
- CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief
- FNV Overheid
- VAWO/CMHF

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen te Den Haag d.d. 27 maart 2018.

2. Preambule

De onderzoekinstellingen vervullen in de Nederlandse en internationale kennisinfrastructuur een toonaangevende rol. Zij leveren een essentiële bijdrage aan de Nederlandse en internationale kenniseconomie. Wetenschappelijk onderzoek en innovatie vormen de basis voor de welvaart en het welzijn van Nederland. Maatschappelijke uitdagingen en vragen spelen daarom een prominente rol voor de onderzoekinstellingen. Samen werken aan de groei van wetenschappelijke kennis betekent voor de onderzoekinstellingen dat zij voor hun ongeveer drieduizend werknemers een aantrekkelijke werkgever moeten zijn én blijven.

Salarisontwikkeling

2018

De bedragen in de salarisschalen, inclusief de oio-bedragen, worden per 1 februari 2018 met 2% structureel verhoogd, met een incidentele aanvulling tot 1000,- voor werknemers waarvoor de salarisverhoging lager uitvalt dan bruto 1000,- op jaarbasis bij een fulltime dienstverband. Deze aanvullende uitkering wordt in de maand juli 2018 uitgekeerd. De uitkering wordt gebaseerd op het salaris van 1 februari 2018.

2019

Per 1 januari 2019 worden de bedragen in de salarisschalen, inclusief de oio-bedragen, met 2,4% structureel verhoogd.

Duurzame inzetbaarheid

Om het onderwerp duurzame inzetbaarheid in de cao te borgen en in de organisatie bespreekbaar te maken hebben partijen een aantal maatregelen afgesproken.

Budget professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid

Het jaarlijkse budget voor professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid is minimaal 2% van de loonsom.

Aanpassen van de werktijd met gebruik van AVOM

In AVOM (cao-bijlage 3) is een keuze in de vorm van een spaarvariant opgenomen die het mogelijk maakt om bovenwettelijke verlofdagen in te zetten voor het aanpassen van de werktijd. Er kan maximaal vijf jaar en maximaal 890 uur bij een volledige werkweek worden gespaard. Voorwaarde voor deelname aan deze AVOM-keuze is dat voordat met het sparen van het verlof wordt begonnen, in overleg tussen werknemer en werkgever vastgelegd wordt wanneer, op welke wijze en voor welke periode het gespaarde verlof wordt ingezet.

Regeling Generatieplan

De Regeling Generatieplan voorziet in de behoefte aan meer recuperatietijd onder de oudere werknemers en biedt de mogelijkheid buitengewoon verlof op te nemen met gedeeltelijk behoud van het salaris en met behoud van de volledige pensioenopbouw.

De regeling wordt budgetneutraal uitgevoerd. De door de vermindering van de arbeidsduur vrijvallende middelen worden ingezet om de vrijvallende werkzaamheden door instroom van nieuwe, bij voorkeur jonge medewerkers, te laten uitvoeren.

Deelname aan de regeling is mogelijk voor de werknemer die vijf jaar of korter verwijderd is van zijn AOW-leeftijd. Deelname is op verzoek van de werknemer en onder de voorwaarde dat naar het oordeel van de werkgever geen zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten.

Deelname aan de regeling kan niet tegelijkertijd plaatsvinden met deelname aan de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI-2007). Werknemers die deelnemen aan de SROI-2007 kunnen deze niet tussentijds beëindigen om naar de Regeling Generatieplan over te stappen.

De looptijd van de regeling is beperkt van 1 juli 2018 tot 1 januari 2020. In het najaar van 2019 wordt de regeling geëvalueerd om vast te stellen of voldoende herbezetting kan worden gerealiseerd en deelname aan de regeling niet leidt tot een toename van de werkdruk bij de deelnemer of de collega's van de deelnemer.

Deze Regeling Generatieplan geldt niet voor de KB.

Tijdelijke dienstverbanden

Cao-partijen hebben twee afspraken gemaakt die ertoe bijdragen dat tijdelijke dienstverbanden eerder kunnen worden omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd:

- De beoordelingstermijn in artikel 2.6 lid 1a wordt teruggebracht van twee naar één jaar.
- De diensttijd doorgebracht bij werkgevers binnen de NWO-koepel wordt in acht genomen bij de toepassing van de ketenbepaling.

3. Karakter van de Cao-OI

Deze cao heeft het karakter van een standaard cao waarvan niet mag worden afgeweken, tenzij dit expliciet uit de cao bepalingen blijkt. De cao geeft invulling aan het gestelde in het Convenant Decentralisatie Arbeidsvoorwaardenvorming Onderzoekinstellingen, verder te noemen Decentralisatieconvenant. Deze cao is voor de ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet geen cao in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Partijen komen echter overeen dat de artikelen uit de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn, tenzij de aard van een artikel zich daartegen verzet.

Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is deze cao wel een cao in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst en zal als zodanig worden aangemeld bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.¹

Met de Cao-OI geven partijen invulling aan de mogelijkheid van de Wwz om bij cao ten behoeve van de werkgevers op wie de Wwz rechtstreeks van toepassing is, afwijkende afspraken te maken over bepalingen met betrekking tot de duur van tijdelijke dienstverbanden, verlengingen, aanstelling en ontslag.

1 Voor deze werknemers is de cao van toepassing voor zover niet in strijd met dwingendrechtelijke bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek.

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definitiebepalingen en afkortingen

- 1. Aanstelling** Het besluit op grond waarvan de werknemer bij de KB of NWO als ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet in dienst wordt genomen.
- 2. Adviescommissie Awb** Een commissie als bedoeld in artikel 7:13 van de Awb. De paritair samengestelde adviescommissie bestaat uit een voorzitter en twee leden waarvan een lid op voordracht van de werknemersorganisaties. Zowel de leden als de voorzitter worden benoemd door de werkgever.
- 3. Afstand in km** De afstand wordt vastgesteld met behulp van de digitale ANWB routepanner, www.anwb.nl, volgens de snelste route, niet gecorrigeerd met actuele verkeersinformatie.
- 4. Arbeidsovereenkomst** De overeenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek op grond waarvan de werknemer zich verbindt in dienst van NWO-I tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
- 5. AVOM** Arbeidsvoorwaarden op maat.
- 6. Awb** Algemene wet bestuursrecht.
- 7. Bezoldiging** De som van het salaris en de toelagen, waarop de werknemer ingevolge artikel 3.8 van deze cao, aanspraak heeft.²
- 8. BWOI** Bovenwettelijke regeling Werkloosheid personeel Onderzoek Instellingen.
- 9. Cao-OI** Collectieve arbeidsovereenkomst onderzoekinstellingen.
- 10. (C)OR** (Centrale) ondernemingsraad.
- 11. Deeltijdwerk** Een dienstverband aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur en waarvoor de aanspraken in deze cao naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur gelden, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.
- 12. Dienstverband** Een aanstelling bij dan wel een arbeidsovereenkomst met een werkgever.
- 13. FNM** Functie Niveau Matrix, het functiewaarderingssysteem, vastgesteld door de WVOI in overeenstemming met de meerderheid van de werknemersorganisaties.
- 14. Functie** Het samenstel van de door de werkgever aan de werknemer opgedragen werkzaamheden.
- 15. Generatiepact/
Generatieplan** De mogelijkheid om op basis van buitengewoon verlof tegen inlevering van een percentage van het salaris met behoud van volledige pensioenopbouw over het oude salaris, minder uren te werken. De hierdoor beschikbaar komende loonruimte wordt vervolgens volledig ingezet voor in- en doorstroom van (bij voorkeur) jongeren.

2 AVOM-inbreng verlaagt de bezoldiging niet.

- 16. Instelling** De KB en de NWO-koepelorganisatie. Onder de NWO-koepelorganisatie ressorteren de werkgevers NWO-I en NWO.
- 17. Lokaal overleg** Het overleg met werknemersorganisaties, zoals geregeld in het Overlegprotocol WVOI-Centrales van Overheidspersoneel.
- 18. Maximumsalaris** Het hoogste bedrag van een salarisschaal.
- 19. Oio** Onderzoeker in opleiding.
- 20. Partner**
- Echtgenoot.
 - Geregistreerd partner.
 - Relatiepartner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont, blijkens de gegevens uit de gemeentelijke basisadministratie, en een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract. Onder relatiepartners worden ook verstaan de personen die ongehuwd samenwonen met een gezamenlijke huishouding. Daarvan is sprake als betrokkenen hetzelfde hoofdverblijf hebben en in elkaars onderhoud en verzorging voorzien. Onder weduwe of weduwnaar wordt ook de nabestaande relatiepartner begrepen. Tot gezinslid wordt in voorkomend geval mede gerekend de relatiepartner. Slechts één persoon kan als relatiepartner worden aan gemerkt. De werkgever kan verlangen dat een schriftelijke verklaring van een notaris wordt overgelegd waaruit blijkt dat een samenlevingscontract als bedoeld in de eerste volzin, is gesloten. Relatiepartner wordt voor de toepassing van cao-bepalingen gelijkgesteld met echtgenoot en geregistreerd partner.
- 21. Salaris** Het bedrag per maand dat met inachtneming van de inschalingbepalingen van deze cao voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van bijlage 1.³
- 22. Salaristrede** Een aanduiding, bestaande uit een getal, die in een salarisschaal correspondeert met een salaris.
- 23. Salaris per uur** 1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur.
- 24. Salarisschaal** Een als zodanig in bijlage 1 vermelde reeks van genummerde salarissen.
- 25. Standplaats** Het adres van het gebouw waarin de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- 26. Tenure track** Het vastgelegde traject in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een gepromoveerde academicus ter beoordeling van de vraag of aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd zal worden aangegaan.
- 27. Tenure tracker** De werknemer die werkzaam is op basis van een tenure track.
- 28. Vakantiewerker** Diegene die tijdens zijn schoolvakanties, wegens vakantie van het eigen personeel, tijdelijk werkzaamheden verricht.
- 29. Verzorger belast met de feitelijke verzorging van een kind** De werknemer die blijkens de registratie in de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als het kind en die duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen.

³ AVOM-inbreng verlaagt het salaris niet.

30a.Volledige arbeidsduur	38 uur per week.
30b.Volledige werkweek	40 uur.
30c.Feitelijke werkweek	De door de individuele werknemer daadwerkelijk te werken uren per week.
31. Werkgever	Het orgaan dat c.q. de rechtspersoon die bevoegd is een dienstverband in de zin van de Cao-OI aan te gaan. KB en NWO zijn werkgevers naar publiek recht; NWO-I is werkgever naar privaat recht.
32. Werknemer	De persoon die als ambtenaar bij een publieke werkgever is aangesteld, dan wel de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever naar privaat recht.
33. Werknemersorganisatie	Vereniging van werknemers, die bij de werkgever werkzame personen onder haar leden telt en krachtens de statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemer te behartigen en als zodanig rechtspersoonlijkheid bezit, dan wel een centrale organisatie, waarbij genoemde vereniging van werknemers is aangesloten.
34. Werktijdenregeling	Onder een werktijdenregeling wordt verstaan een voor een periode van langer dan een week opgesteld en van tevoren bekendgemaakt schema van aanvang en einde van de dagelijkse werktijden.
35. WHW	Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek.
36. WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.
37. WOR	Wet op de ondernemingsraden.
38. ZAOI	Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid personeel Onderzoek-Instellingen.

Artikel 1.2 Looptijd van de Cao-OI

1. De cao wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.
2. Behoudens opzegging door een der partijen uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de Cao-OI eindigt, wordt deze cao steeds geacht te zijn verlengd voor de duur van een jaar.
3. Tussentijdse wijziging van de Cao-OI op voorstel van een der partijen kan uitsluitend plaatsvinden met instemming van de partijen bij deze cao.
4. Een tussentijdse wijziging van de Cao-OI is in ieder geval aan de orde indien een wijziging van Wet of Algemene Maatregel van Bestuur dit noodzakelijk maakt.

Artikel 1.3 Overlegprotocol

1. Indien in de Cao-OI is bepaald dat de instelling/werkgever (nadere) regels stelt of kan stellen, geldt de verplichting tot overleg, zoals vastgelegd in het Overlegprotocol (bijlage 4).
2. Indien in de Cao-OI is bepaald dat de instelling regels stelt, of kan stellen, gebeurt dit in het Lokaal overleg, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald. Met het Lokaal overleg kan worden overeengekomen dat vaststelling van deze regels gebeurt in het overleg met de (C)OR.
3. Indien in de Cao-OI is bepaald dat de werkgever regels stelt of kan stellen, gebeurt dat in overleg met de (C)OR, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
4. Indien een van de werkgevers een rechtspersoon opricht met een andere doelstelling dan het onderbrengen van kernactiviteiten van een instituut en werknemers aansluitend aan hun dienstverband in dienst treden bij de op te richten rechtspersoon, dan wordt dit gemeld aan de werknemersorganisaties, die vervolgens kunnen aangeven overleg te wensen over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden.

Artikel 1.4 Werkingsfeer Cao-OI

1. Deze cao is van toepassing op de werknemer als bedoeld in artikel 1.1 definitie 32, met uitzondering van de vakantiewerker als bedoeld in artikel 1.1 definitie 28.
2. In afwijking van lid 1 kan de werkgever in bijzondere situaties met een buitenlandse onderzoeker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan dat niet onder de werking van de Cao-OI valt. Voorwaarde is dat de bezoldiging op jaarbasis vermeerderd met eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering minimaal €36.100,00 per jaar bedraagt.
3. De bepalingen van de Cao-OI zijn slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regels dan wel algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet geoorloofd is.
4. Bepalingen in een aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst die in strijd zijn met deze cao, zijn nietig.
5. De nadere regels die op grond van deze cao door de werkgever worden vastgesteld in overeenstemming met de (C)OR, mogen geen bepalingen bevatten in strijd met deze cao.

Artikel 1.5 Verplichtingen van partijen

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

Artikel 1.6 Verplichtingen werkgever en werknemer

1.6.1. Algemene verplichting

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
2. De werknemer zal zich houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen.

1.6.2 Integer wetenschappelijk handelen

Werknemers die wetenschappelijk onderzoek verrichten, dan wel daarbij betrokken zijn, hebben de verplichting ervoor zorg te dragen dat het onderzoek plaatsvindt volgens algemeen aanvaarde normen voor integer wetenschappelijk handelen zoals vastgelegd in De Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening (VSNU).

1.6.3 Verstrekking Cao-OI

De werkgever verstrekt aan de werknemer bij aanvang van het dienstverband bij het aanstellingsbesluit/de arbeidsovereenkomst een exemplaar van de geldende Cao-OI dan wel toegang tot een digitale versie van de Cao-OI. De werkgever stelt de werknemer zo spoedig mogelijk op de hoogte van wijzigingen in de Cao-OI.

1.6.4 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht informatie vanuit zijn functie geheim te houden voor zover die verplichting uit de aard van de werkzaamheden volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd.
2. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
3. De verplichting tot geheimhouding mag niet in strijd zijn met de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW.

4. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht tegenover derden informatie over individuele werknemers geheim te houden, tenzij de individuele werknemer voor openbaarmaking schriftelijk toestemming heeft gegeven.

1.6.5 Wijziging van functie of van werkzaamheden

1. Zonder gevolgen voor de rechtspositie kunnen aan de werknemer tijdens een dienstverband voor bepaalde tijd structurele werkzaamheden worden opgedragen en tijdens een dienstverband voor onbepaalde tijd werkzaamheden van tijdelijke aard worden opgedragen.
2. De werknemer kan op zijn verzoek een andere functie worden opgedragen.
3. De werknemer is verplicht wanneer het belang van de werkgever dit vordert, al dan niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet op dezelfde standplaats, een andere functie te aanvaarden, die hem, in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.
4. De werknemer kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan de gebruikelijke, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. Hij kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van stakers.

1.6.6 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is verplicht zijn nevenwerkzaamheden te melden voordat hij daarmee begint dan wel bij aanvang dienstverband.
2. Nevenwerkzaamheden die verband kunnen houden met de functie die de werknemer vervult en/of die de belangen van de werkgever kunnen raken, mogen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.
3. De werkgever verleent toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, tenzij de werknemer hierdoor naar het oordeel van de werkgever niet in staat is tot een goede functievervulling of goed functioneren, dan wel de werknemer hierdoor de belangen van de werkgever anderszins kan schaden.
4. De werkgever kan nadere regels stellen voor onder meer de melding, registratie en beoordeling van nevenwerkzaamheden.

1.6.7 Verhuisplicht

De werkgever legt aan de werknemer in beginsel geen verhuisplicht op. De werkgever kan de werknemer een schriftelijk onderbouwde verplichting opleggen om te verhuizen naar of te blijven wonen in of nabij de gemeente die hem als standplaats is aangewezen of waartoe zijn standplaats behoort indien dit, naar het oordeel van de werkgever, gelet op de aard van de functie, noodzakelijk is voor de goede vervulling daarvan. De werknemer aan wie de verplichting tot verhuizen is opgelegd, is gehouden zo spoedig mogelijk te verhuizen, doch uiterlijk binnen twee jaar nadat die verplichting is opgelegd.

1.6.8 Verhinderig

De werknemer die door ziekte of anderszins verhinderd is zijn functie te vervullen, is verplicht daarvan onder opgave van redenen zo tijdig mogelijk mededeling te doen aan de werkgever, conform de door de werkgever vastgestelde regels.

1.6.9 Giften en dergelijke van derden

Het is de werknemer in zijn functie verboden zonder toestemming van de werkgever vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vragen of aan te nemen.

1.6.10 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

1. De werknemer die bij de uitoefening van zijn functie schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is daarvoor niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
2. Indien de werknemer bij de uitoefening van zijn functie schade ondervindt kan de werkgever betrokkene naar billijkheid schadeloosstellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen.

Artikel 1.7 Deeltijdwerk

1. Verzoeken om deeltijdarbeid, ook in staf- en leidinggevende functies, zullen worden gehonoreerd, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
2. Voor de werknemer met wie een dienstverband is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur gelden de aanspraken in deze cao naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.

Artikel 1.8 Arbeidsvoorwaarden op maat (AVOM)

Werknemers kunnen gebruikmaken van AVOM. De regeling biedt werknemers de mogelijkheid om een aantal vakantie-uren en/of een deel van het brutosalaris te besteden aan in de regeling concreet omschreven doelen en aldus een eigen arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen. De hierbij geldende voorwaarden, rechten en plichten zijn vervat in een regeling, waarvan de tekst in bijlage 3 staat.

Artikel 1.9 Intellectuele eigendomsrechten

1.9.1 Algemeen

1. Bij de werkgever berusten alle intellectuele eigendomsrechten op een door de werknemer in het kader van zijn dienstverband:
 - vervaardigd werk van letterkunde, wetenschap (of kunst);
 - gedane uitvinding die mogelijk vatbaar is voor octrooi;
 - geproduceerde databank;
 - gekweekt ras;
 - vervaardigde tekening, model of werk;
 - vervaardigd halfgeleiderproduct of topografie;
 - ontwikkelde domeinnaam;
 - ontwikkeld computerprogramma en voorbereidend materiaal.
2. De werkgever kan als rechthebbende de intellectuele eigendomsrechten overdragen aan derden en/of de werknemer. De werknemer dient voor deze overdracht een schriftelijk verzoek in te dienen.
3. De werknemer is verplicht alle medewerking te verlenen aan het vestigen of verdedigen van de intellectuele eigendomsrechten in Nederland en daarbuiten. De medewerking kan bestaan uit het geven van informatie voor de uitoefening van intellectuele eigendomsrechten, het afleggen van verklaringen, of het uitstellen van publicaties voor een termijn die nodig is om het intellectuele eigendomsrecht te vestigen.

1.9.2 Auteursrechten

1. Op grond van artikel 7 Auteurswet wordt de werkgever als de maker en rechthebbende aangemerkt van die werken die de werknemer in het kader van zijn dienstverband heeft vervaardigd.

2. Op schriftelijk verzoek van de werknemer kan de werkgever met inachtneming van het bepaalde in dit artikel de auteursrechten op de volgende categorieën werken aan hem overdragen:
 - a. boeken, brochures, nieuwsbladen, tijdschriften en alle andere geschriften;
 - b. toneelwerken en dramatisch-muzikale werken;
 - c. mondelinge voordrachten;
 - d. choreografische werken en pantomimes;
 - e. muziekwerken met of zonder woorden;
 - f. teken-, schilder-, bouw- en beeldhouwwerken, lithografieën, graveer- en andere plaatwerken;
 - g. aardrijkskundige kaarten;
 - h. ontwerpen, schetsen en plastische werken, betrekkelijk tot de bouwkunde, de aardrijkskunde, de plaatsbeschrijving of andere wetenschappen, en/of
 - i. fotografische werken.
3. De werknemer is verplicht een door hem vervaardigd werk schriftelijk bij de werkgever te melden. Een jaar na ontvangst van de melding wordt de werknemer die het werk feitelijk heeft vervaardigd zonder tussenkomst van de werkgever rechthebbende van de auteursrechten op een door hem vervaardigd werk, vallend onder een categorie als bedoeld in het tweede lid, tenzij de werkgever zich de rechten gemotiveerd voorbehoudt of een andere redelijke termijn voor de overgang van rechten stelt.
4. De werkgever zal zich uitsluitend de auteursrechten op een bepaald werk voorbehouden indien verwacht wordt dat het werk in grote aantallen verveelvoudigd zal gaan worden, het onderdeel uitmaakt van een serie of anderszins van bijzonder belang is voor de werkgever.
5. De werkgever oefent de hem op grond van de Auteurswet toekomende persoonlijkheidsrechten uit in het belang van de werknemer.

1.9.3 Octrooi en Kwekersrecht

1. De werknemer is verplicht schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever van een zodanige uitvinding of van een zodanig gekweekt ras waarbij sprake is van een voor octrooi vatbare uitvinding dan wel een door kweekarbeid gewonnen ras waarop mogelijk kwekersrecht kan worden verkregen. De werknemer wordt geacht tot een dergelijk oordeel te kunnen komen op het moment dat de uitvinding is voltooid respectievelijk het ras is gewonnen dan wel op het moment dat de werknemer redelijkerwijs tot dat oordeel heeft kunnen komen.
2. Voorafgaand aan openbaarmaking van een voor octrooi vatbare uitvinding dan wel door kweekarbeid gewonnen ras waarop mogelijk kwekersrecht kan worden verkregen is de werknemer verplicht hiervan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. Deze mededeling dient tijdig en onder overlegging van zodanige gegevens te worden gedaan dat de werkgever zich een oordeel kan vormen over de aard van de uitvinding respectievelijk het ras.
3. Het in het eerste en tweede lid bepaalde is van overeenkomstige toepassing op het auteursrecht dat samenhangt met het te vestigen octrooi of te verkrijgen kwekersrecht.
4. Het door de werkgever betaalde loon wordt geacht tevens een vergoeding in te houden voor gemis aan octrooi of kwekersrecht.
5. De werkgever kan in zeer bijzondere gevallen een bijkomende billijke vergoeding toekennen in verband met het geldelijke belang van de uitvinding dan wel het nieuwe ras en met de omstandigheden waaronder de werkzaamheden hebben plaatsgevonden.

Artikel 1.10 Klokkenluidersregeling

Elke werkgever treedt met de (C)OR in overleg om een, op de organisatie toegesneden, regeling te treffen inzake klokkenluiders. Uitgangspunt voor de regeling is dat een werknemer, indien hij in de organisatie waarin hij werkzaam is een misstand vermoedt, dit op een voor hem veilige en adequate wijze moet kunnen melden.

Artikel 1.11 Kapstokbepaling NIOZ

1. NIOZ verricht zeeonderzoek met (eigen) onderzoekschepen. Op bemanningsleden zijn, vanwege de aard van het werken op de onderzoekschepen, de artikelen 3.8 lid 3 en 4, 3.9 lid 2, 3.10, 4.1, 4.2 (met uitzondering van de feestdagen als genoemd in lid 1), 5.1 t/m 5.6 niet van toepassing. In plaats daarvan geldt de “Vaarregeling bemanningsleden Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek”, die is overeengekomen tussen NIOZ en de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Lokaal overleg NWO-koepelorganisatie.
2. Op de onderzoekschepen varen opstappers mee. Dit zijn onderzoekers en onderzoekondersteunend personeel met een niet-scheepsgebonden functie die met expedities op de onderzoekschepen meevaren. Voor de opstappers zijn, uitsluitend tijdens meerdaagse expedities, de artikelen 3.8 lid 3 en 4, 3.9 lid 2, 3.10, 4.1, 4.2 (met uitzondering van de feestdagen als genoemd in lid 1) niet van toepassing. Voor de opstappers geldt tijdens expedities de “Regeling zeegaande expedities” die is overeengekomen tussen NIOZ en de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Lokaal overleg NWO-koepelorganisatie.

Artikel 1.12 Kapstokbepaling arbocatalogus

1. Werknemersorganisaties en WVOI-werkgevers geven met inachtneming van de Arbobet invulling aan de Arbocatalogus WVOI.
2. Noodzaak voor wijzigingen wordt bepaald door enerzijds veranderingen in wet- en regelgeving, anderzijds door wijziging in de stand van de kennis, techniek en professionele dienstverlening. Een inhoudelijk deskundige werkgroep legt een advies voor aanpassing van de arbocatalogus voor aan de door elk van de partijen aangewezen vertegenwoordiger. Die vertegenwoordigers zijn bevoegd in te stemmen met wijzigingen.
3. Als deze vertegenwoordigers niet tot overeenstemming komen over de voorgestelde wijzigingen, dan worden deze voorgestelde wijzigingen aan de cao-tafel besproken.

Artikel 1.13 Reorganisatiecode

Bij reorganisaties worden de Reorganisatiecode en het Sociaal Beleidskader toegepast. De Reorganisatiecode is een door de werkgever opgestelde code die van toepassing is bij organisatieveranderingen die rechtspositionele gevolgen kunnen hebben voor werknemers. Het Sociaal Beleidskader is een door de instelling vastgesteld kader dat van toepassing is indien een organisatieverandering rechtspositionele gevolgen heeft voor werknemers.

Artikel 1.14 Gedragscode seksuele intimidatie, agressie en geweld

Elke werkgever stelt een gedragscode vast ter voorkoming en bestrijding van seksuele intimidatie, agressie en geweld op de werkvloer. De gedragscode voorziet tevens in een klachtenregeling.

Artikel 1.15 Tijd- en plaatsafhankelijk werken

Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over tijd- en plaatsafhankelijk werken. De werkgever kan daartoe aan de werknemer financiële vergoedingen en/of verstrekkingen in natura toekennen.

Artikel 1.16 Uitoefening publieke functie

1. De werknemer die in verband met werkzaamheden die voortvloeien uit een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie ontvangt gedurende zijn ontheffing een nonactiviteitswedde op basis van de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement.
2. De werkgever is niet verplicht tot betaling van bezoldiging aan de werknemer voor dat deel waarvoor de werknemer zitting heeft in een publiekrechtelijk college.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de functie van substituut-ombudsman gelijkgesteld met een functie in een publiekrechtelijk college als bedoeld in lid 1 van dit artikel.
4. Aan de werknemer wordt, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet, buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging verleend om hem in de gelegenheid te stellen vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin hij is benoemd of verkozen, bij te wonen en daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges te verrichten, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden.
5. Indien de werknemer een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor hem het in het voorgaande lid bedoelde verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd dat hij verlof geniet.
Deze inhouding gaat hetgeen hij zou ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie, niet te boven.
6. Aan de werknemer die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de vervulling van zijn functie, wordt, indien hij ophoudt die functie in een publiekrechtelijk college te bekleeden en hij naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan worden hersteld, ontslag verleend.
7. Ontslag wordt eveneens verleend aan de werknemer die na afloop van buitengewoon verlof van lange duur, naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan worden hersteld.
8. Aan de werknemer die een benoeming tot minister of staatssecretaris aanvaardt, wordt met ingang van de dag van het aanvaarden van deze functie, ontslag verleend.

Artikel 1.17 Kapstokbepaling Generatiepact

Elke werkgever heeft de mogelijkheid om een regeling voor een Generatiepact⁴ vorm te geven. Een regeling Generatiepact moet in ieder geval aan de volgende voorwaarden voldoen:

- de regeling geldt voor werknemers van 60 jaar en ouder met een dienstverband voor onbepaalde tijd;
- de regeling is in de vorm van buitengewoon verlof op basis van cao-artikel 5.7 lid 3 en 4;
- de werkzaamheden van de werknemer blijven zoveel mogelijk ongewijzigd;
- de beschikbaar komende loonruimte wordt volledig ingezet voor herbezetting via instroom en doorstroom;
- de beschikbaar komende loonruimte wordt zoveel mogelijk ingevuld via instroom van jongeren tot 35 jaar;
- deelname aan een Generatiepact heeft geen negatieve gevolgen bij arbeidsongeschiktheid;
- afspraken over de van toepassing zijnde percentages zijn zodanig dat deelname voor iedereen mogelijk is;
- de afspraak op individueel niveau met de werknemer is structureel;
- nadere regels worden door de werkgever vastgesteld (overlegprotocol) en ter toetsing aan de kaders in de kapstokbepaling aan werknemersorganisaties voorgelegd.

4 Zie artikel 1.1 definitie 15.

Voor de looptijd van deze cao is dit artikel 1.17 buiten werking gesteld voor NWO en NWO-I.

Artikel 1.18 Hardheidsclausule

Van het bepaalde in deze cao en op grond van de Cao-OI op instellings- of werkgeversniveau vastgestelde regelingen, kan in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer worden afgeweken, in het geval dat naar het oordeel van de werkgever de Cao-OI of betreffende regeling niet voorziet in de bijzondere omstandigheden van het individuele geval.

Hoofdstuk 2

Werving, selectie en dienstverband

WERVING EN SELECTIE

Artikel 2.1 Algemeen

De werkgever stelt in overleg met de (C)OR een sollicitatiecode vast ten aanzien van werving en selectie van personeel, waarbij de bestaande code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid als vertrekpunt zal gelden.

Artikel 2.2 Keuring/herkeuring

Een medische keuring zal alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald. Een medische keuring zal naar haar aard, inhoud en omvang beperkt worden tot het doel waarvoor zij wordt verricht. De kosten van de keuring en herkeuring zijn voor rekening van de werkgever.

DIENSTVERBAND

Artikel 2.3 Inhoud aanstellingsbesluit/arbeidsovereenkomst

Aan de werknemer wordt vóór de aanvang van zijn werkzaamheden een aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst uitgereikt waarin in ieder geval worden vermeld:

- a. de naam van de werknemer, zijn eerste voornaam, eventuele overige voorletters en geboortedatum;
- b. de naam van de werkgever;
- c. de datum waarop het dienstverband ingaat;
- d. of het een dienstverband betreft voor bepaalde of onbepaalde tijd en in het geval van aanstelling voor bepaalde tijd de termijn en de grond voor het dienstverband;
- e. de functie en de organisatie-eenheid waarbij hij werkzaam zal zijn en eventuele concrete afspraken over functiewisseling of functieverplaatsing in het kader van verbreding van inzetbaarheid;
- f. de volledige en de voor de werknemer geldende arbeidsduur en de voor de werknemer geldende feitelijke werkweek;
- g. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, de salaristrede en de eventuele toelagen en indien van toepassing het tijdstip waarop het salaris voor de eerste keer in beginsel periodiek zal worden verhoogd;
- h. de bepaling dat de Cao-OI met het aanstellingsbesluit c.q. de arbeidsovereenkomst een geheel vormt;
- i. de pensioenregeling die van toepassing is;
- j. de plaats of plaatsen waar het werk wordt verricht;
- k. indien van toepassing: de bepaling dat het dienstverband afhankelijk is van externe financiering als bedoeld in artikel 2.5 lid 2 en in artikel 2.12 lid 2.

Artikel 2.4 Wijzigingen/aanvullingen in het aanstellingsbesluit/de arbeidsovereenkomst

Wijzigingen in en aanvullingen op de gegevens in het aanstellingsbesluit c.q. de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 2.3 worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 2.5 Algemene bepalingen ten aanzien van het dienstverband

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. In geval van externe financiering kan een dienstverband voor onbepaalde tijd worden aangegaan waarbij in het aanstellingsbesluit staat dat het dienstverband van die externe financiering afhankelijk is.
3. Aan een dienstverband voor onbepaalde tijd kan een dienstverband voor bepaalde tijd ex artikel 2.6 lid 1 sub a (proefperiode) vooraf gaan.
4. In het aanstellingsbesluit kan worden bepaald dat een proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW is overeengekomen, waarin zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te beëindigen. Voor de duur van deze proeftijd gelden de volgende maxima:
 - a. bij een dienstverband voor onbepaalde tijd: ten hoogste 2 maanden;
 - b. bij een dienstverband voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar: ten hoogste 1 maand;
 - c. bij een dienstverband voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer: ten hoogste 2 maanden.

Artikel 2.6 Gronden en duur dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan alleen worden aangegaan op de navolgende gronden en voor de daarbij behorende duur:
 - a. Ter beoordeling van de vraag of een dienstverband voor onbepaalde tijd kan worden aangegaan, voor maximaal een jaar, welke periode op verzoek van de werknemer eenmalig kan worden verlengd met maximaal één jaar.⁵
 - b. Voor een bepaalde periode dan wel bepaalde gebeurtenis voor maximaal drie jaar, binnen welke periode twee verlengingen c.q. drie contracten kunnen worden overeengekomen, met na afloop van die drie jaar c.q. die drie contracten nog de mogelijkheid voor een eenmalige verlenging van drie maanden die van rechtswege eindigt.
 - c. Voor bepaald werk, voor maximaal zes jaar, waarbinnen maximaal twee verlengingen kunnen worden overeengekomen die eindigen van rechtswege.
 - d. Voor een tenure track voor een bepaalde tijd van maximaal zes jaar.
 1. In een tenure track wordt vastgelegd:
 - hoe het traject kan leiden tot een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - de duur van het traject;
 - de beoordelingsprocedure en de beoordelingscriteria;
 - de gevolgen van een positieve of negatieve beoordeling.
 2. De beslissing over al dan niet omzetting in een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt ten minste één jaar voor het einde van de overeengekomen periode genomen.
 - e. Voor de bepaling van het aantal verlengingen en de maximumduur als bedoeld onder a, b, c en d van dit lid, telt niet mee:
 1. diensttijd als oio c.q. tenure tracker;
 2. diensttijd bij andere werkgevers;
 3. diensttijd bij de werkgever die ligt voor een onderbreking van langer dan drie maanden;
 4. de verlenging als bedoeld in artikel 2.9 lid 2.
5. Voor dienstverbanden met een looptijd langer dan een jaar en aangegaan voor 27 maart 2018, blijft de termijn zoals overeengekomen bij het aangaan van het dienstverband ter beoordeling van de vraag of een dienstverband voor onbepaalde tijd kan worden aangegaan, van toepassing.

2. In afwijking van lid 1 onder e sub 2 wordt de diensttijd doorgebracht bij werkgevers binnen de NWO-koepelorganisatie in acht genomen bij de toepassing van de ketenbepaling op NWO-dienstverbanden.
3. In afwijking van lid 1 geldt voor oio's het bepaalde in hoofdstuk 12.

Artikel 2.7 (Anti)cumulatie dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een dienstverband als bedoeld in artikel 2.6 lid 1 sub a kan niet cumuleren met een ander dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 2.6 lid 1 sub b, artikel 2.6 lid 1 sub c en artikel 2.6 lid 1 sub d.
2. Een dienstverband als bedoeld in artikel 2.6 lid 1 sub b (bepaalde periode/gebeurtenis) kan wel cumuleren met een dienstverband voor bepaalde tijd ex artikel 2.6 lid 1 sub c (bepaald werk), met dien verstande dat de maximale duur van zes jaar niet overschreden mag worden en het aantal dienstverbanden niet meer dan drie bedraagt.
3. Een dienstverband als bedoeld in artikel 2.6 lid 1 sub a (proefperiode) kan niet in tijd cumuleren met een proeftijd als bedoeld in artikel 2.5 lid 4.

Artikel 2.8 Conversiebepaling dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd is van rechtswege een dienstverband voor onbepaalde tijd:
 - a. Indien na afloop van een dienstverband voor bepaalde tijd wordt doorgewerkt met kenmerkende instemming van de werkgever;
 - b. Bij een gebleken onjuiste grond voor een dienstverband voor bepaalde tijd;
 - c. Indien het samenstel van opgedragen werkzaamheden als bedoeld in artikel 2.6 lid 1 sub c, na zes jaar voortduurt.
2. Dit artikel is niet van toepassing op een dienstverband van een oio.

Artikel 2.9 Verlenging dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een verlenging van een dienstverband voor bepaalde tijd is alleen mogelijk als er sprake is van een onvoorziene omstandigheid. Onder een onvoorziene omstandigheid wordt verstaan een omstandigheid die ten tijde van het aangaan van het dienstverband niet bekend was.
2. Indien de werkzaamheden persoonsgebonden zijn en hiervoor geen externe tijdslimiet is gesteld, kan de werkgever het dienstverband voor bepaalde tijd op verzoek van de werknemer verlengen met:
 - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. de duur van het genoten ouderschapsverlof;
 - c. de op grond van artikel 18 van de WOR geldende afspraken over de tijdsbesteding in het kader van het lidmaatschap van de ondernemingsraad dan wel het in verband met het lidmaatschap van het Lokaal overleg verleende bijzonder verlof op grond van artikel 5.9;
 - d. de duur/periode die betrokkene in deeltijd heeft gewerkt (naar rato).Op deze verlengingen is artikel 2.8 lid 1 niet van toepassing.
3. Het verzoek als bedoeld in het tweede lid kan onder andere worden geweigerd indien de afronding van het project niet meer in de lijn der verwachting ligt.
4. Het aantal verlengingen is niet meer dan twee, behoudens de eenmalige verlenging van drie maanden als bedoeld in artikel 2.6 lid 1 sub b en de verlenging bedoeld in lid 2 van dit artikel.

Artikel 2.10 Herplaatsingsonderzoek bij dienstverband voor bepaalde tijd o.g.v. artikel 2.6 lid 1 sub c en lid 1 sub d

Indien met de werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd op basis van artikel 2.6 lid 1 sub c of artikel 2.6 lid 1 sub d is aangegaan, heeft de werkgever een inspanningsverplichting om te onderzoeken of voor het einde van de aangegane termijn, met in achtneming van het bepaalde in artikel 9.5 lid 4 (flankerend beleid), binnen zijn gezagsbereik de werknemer een andere, mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie kan worden opgedragen.

BEPALINGEN PRIVATE WERKGEVERS

Artikel 2.11 Algemene bepalingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In beginsel wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht.
2. Bij aanvang van een arbeidsovereenkomst van meer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van maximaal twee maanden. Tijdens de proeftijd kunnen zowel werkgever als werknemer het dienstverband zonder opzegtermijn beëindigen.

Artikel 2.12 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werknemers niet zijnde oio's

1. De duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt bij aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid. Uitgangspunt voor het bepalen van de duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW waarin is bepaald dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd geldt of
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd geldt.
2. De duur van de arbeidsovereenkomst kan afhankelijk zijn van tijdelijke externe financiering. In dit geval kan de totale duur, inclusief twee verlengingen, maximaal vier jaar bedragen.
3. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd indien dit schriftelijk is overeengekomen.
4. Met werknemers uit de Functiefamilie Onderzoek in de salarisschalen 10 en 11 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan, waarvan de totale duur, inclusief twee verlengingen, maximaal vier jaar bedraagt.
5. Voor werknemers uit de Functiefamilie Onderzoeksondersteuning, de Functiefamilie Techniek, de Functiefamilie Bibliotheek, de Functiefamilie Beleid of de Functiefamilie Bedrijfsvoering geldt als uitgangspunt dat uitzicht wordt geboden op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na een maximale tijdelijke duur, inclusief een verlenging, van twee jaar. Indien de werkzaamheden noodzakelijk zijn voor de bedrijfsvoering en niet structureel van aard zijn en niet zijn afgerond binnen de vooraf bepaalde periode, bedraagt de totale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, inclusief twee verlengingen, maximaal drie jaar.

6. Onverminderd het bepaalde in dit artikel kan een eenmalige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor langer dan twee jaar. Deze arbeidsovereenkomst kan aansluitend eenmalig worden verlengd met maximaal drie maanden.
7. Voor de bepaling van de duur van de arbeidsovereenkomst en het aantal verlengingen telt niet mee:
 1. diensttijd als oio;
 2. diensttijd bij opvolgende werkgevers;
 3. diensttijd bij de werkgever die ligt voor een onderbreking van langer dan zes maanden.
8. In afwijking van lid 7 onder 2 wordt de diensttijd doorgebracht bij werkgevers binnen de NWO-koepelorganisatie in acht genomen bij de toepassing van de ketenbepaling op NWO-dienstverbanden.

Artikel 2.13 Tenure Track

1. Een tenure track kan worden aangegaan in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van maximaal zes jaar. Deze arbeidsovereenkomst kan aansluitend eenmalig worden verlengd met maximaal drie maanden.
2. In een tenure track wordt vastgelegd:
 - hoe het traject kan leiden tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - de duur van het traject;
 - de beoordelingsprocedure en de beoordelingscriteria;
 - de gevolgen van een positieve of negatieve beoordeling.
3. De beslissing over al dan niet omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt ten minste één jaar voor het einde van de overeengekomen periode genomen.
4. Indien de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt heeft de werkgever een inspanningsverplichting om te onderzoeken of, met in achtneming van het bepaalde in artikel 9.5 lid 4 (flankerend beleid), binnen zijn organisatie de werknemer een andere, mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passende functie kan worden aangeboden.

Artikel 2.14 Oproep- en invalkrachten

1. Een oproep- of invalkracht wordt op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden ingezet ten behoeve van werkzaamheden die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen.
2. In de arbeidsovereenkomst van de oproep- of invalkracht kan niet worden opgenomen dat gedurende de eerste zes maanden uitsluitend bezoldiging wordt ontvangen over daadwerkelijk gewerkte uren. Daarna geldt artikel 7:628 lid 1 BW.
3. In de arbeidsovereenkomst van de oproep- of invalkracht uit de Subfamilie Facilitaire Dienstverlening kan worden opgenomen dat gedurende langer dan zes maanden uitsluitend bezoldiging wordt ontvangen over daadwerkelijke gewerkte uren.

Hoofdstuk 3

Salaris en toelagen

Artikel 3.1 Algemene bepalingen

1. De werkgever betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen maandelijks.
2. Wanneer het salaris, een eventuele toelage als bedoeld in artikel 3.8, een vakantie-uitkering of een eindejaarsuitkering moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand.
3. Van het eerste en tweede lid kan worden afgeweken ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.
4. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn functie te vervullen, geen bezoldiging.
Ook in de gevallen genoemd in artikel 9.7 lid 2 sub a en b kan de werkgever besluiten de bezoldiging stop te zetten.
5. De werknemer heeft jaarlijks in mei recht op een vakantie-uitkering van 8% van zijn bezoldiging. De opbouw bij een volledige werkweek bedraagt minimaal €132,57 per maand. Bij einde van het dienstverband wordt de tot dat moment opgebouwde vakantie-uitkering bij de laatste salarisuitbetaling uitgekeerd.
6. De werknemer heeft jaarlijks in december recht op een eindejaarsuitkering van 8,33% van zijn bezoldiging. Bij een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt de eindejaarsuitkering naar rato aangepast (maandelijkse opbouw). Bij einde van het dienstverband wordt de tot dat moment opgebouwde eindejaarsuitkering bij de laatste salarisuitbetaling uitgekeerd.

Artikel 3.2 Salarisschaal en functiewaardering

1. De salarisschaal die voor de werknemer geldt, wordt door de werkgever bepaald op basis van de aard en het niveau van zijn functie.
2. Aard en niveau van de functie worden, in context van de functies binnen de organisatie, door de werkgever bepaald binnen de salaristabellen in bijlage 1. Dit geschiedt aan de hand van de FNM voor de onderzoekinstellingen.
3. Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing, onverminderd het bepaalde in artikel 3.8 lid 2.
4. Slechts met instemming van de werknemer kan voor een werknemer een salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal, tenzij een disciplinaire maatregel is opgelegd of na voorafgaand ontslag.

Artikel 3.3 Bedenkingen/bezwaren functiewaardering

1. De werknemer die bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit omtrent de waardering van zijn functie, kan de werkgever verzoeken deze waardering in heroverweging te nemen.
2. Bezwaren tegen het besluit van de waardering van de functie worden door de (klacht-) adviescommissie/commissie personele aangelegenheden van de werkgever behandeld.

Artikel 3.4 Inschaling

1. Bij het aangaan van het dienstverband wordt aan de werknemer het salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter de salaristrede 0.
2. Van het eerste lid kan worden afgeweken door:
 - inschaling in de naast lagere salarisschaal ingeval de werknemer nog niet volledig de functie vervult;
 - het toekennen van een hogere salaristrede ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
3. De aanloopschaal is de naast lagere salarisschaal en geldt slechts voor een beperkte periode waarbinnen de werknemer wordt geacht te kunnen voldoen aan de gestelde functie-eisen. De duur van deze periode bedraagt maximaal twee jaar.
4. Zodra op basis van een beoordeling blijkt dat de werknemer aan alle functie-eisen voldoet, wordt hij ingeschaald in de bij de functie behorende salarisschaal.
5. Indien de werknemer zes maanden voor het einde van de maximale termijn van twee jaar nog niet aan de functie-eisen voldoet, dan start de werkgever het overleg met de werknemer over een ander loopbaanperspectief, binnen dan wel buiten de instelling.
6. Na inwerkingtreding van de Participatiewet wordt bij het aangaan van het dienstverband een werknemer die valt onder de doelgroep 'mensen met een arbeidsbeperking' als bedoeld in deze wet ingeschaald in salarisschaal 1 salaristrede 0 dan wel in de salarisschaal en salaristrede behorende bij de functie die deze werknemer gaat uitoefenen.

Artikel 3.5 Salarisverhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult.
2. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed of uitstekend vervult.
3. Vervult de werknemer zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging achterwege.
4. De in het eerste en tweede lid bedoelde salarisverhoging wordt toegekend wanneer de werknemer het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt; voor de eerste keer geldt de verhoging een jaar na zijn indiensttreding en daarna telkens na één jaar.
5. Het tijdstip waarop een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

Artikel 3.6 Afwijkingen van artikel 3.1 tot en met artikel 3.5

De werkgever kan een regeling treffen waar in bijzondere gevallen van de artikelen 3.1 tot en met 3.5 afgeweken kan worden ten gunste van de werknemer.

Artikel 3.7 (Jubileum)gratificatie

1. De werknemer heeft recht op een gratificatie bij een dienstjubileum van 25 en 40 jaar. Deze gratificatie bedraagt minimaal 50% van het salaris inclusief vakantie-uitkering. De werkgever stelt een regeling jubileumgratificaties vast.
2. De werkgever kan regels stellen voor het toekennen van een gratificatie en/of extra verlof wegens bijzondere prestaties dan wel op andere gronden.

Artikel 3.8 Toelagen

De werkgever kan de werknemer een of meerdere toelagen toekennen. Hierna staat aangegeven onder welke voorwaarden een toelage wordt toegekend.

1. Functioneringstoelage:
 - a. Bij uitstekende vervulling van de functie, naar oordeel van de werkgever.
 - b. Uitsluitend wanneer het maximum van de voor de werknemer geldende salarisschaal is bereikt.
 - c. Ten hoogste 15% van het voor de werknemer geldende maximumsalaris.
 - d. Voor de duur van een jaar.
 - e. Bij bijzondere omstandigheden, langer dan een jaar.
2. Waarnemingstoelage:
 - a. Bij waarneming, langer dan een maand, van een functie met een hogere salarisschaal.
 - b. Voor de duur van de waarneming.
 - c. Minimaal twee en maximaal vier periodieken.
3. Toelage onregelmatige diensten:
 - a. Voor werknemers ingeschaald tot en met schaal 10.
 - b. In opdracht moet de werknemer regelmatig arbeid verrichten op niet-reguliere werk tijden.
 - c. Anders dan bij wijze van overwerk.

Moment	Percentage van eigen salaris per uur, tot max schaal 7	Voorwaarden
Ma t/m vrij 06.00 - 08.00 uur 18.00 - 22.00 uur	20%	Aanvang arbeid voor 07.00 uur Einde arbeid na 19.00
Ma t/m vrij 22.00 - 06.00 uur	40%	
Zaterdag	40%	
Zondag, feestdagen ex artikel 4.2 lid 1	70%	

4. Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten:
 - a. Voor werknemers ingeschaald tot en met schaal 10.
 - b. Op grond van een schriftelijke opdracht moet de werknemer regelmatig bereikbaar en beschikbaar zijn om buiten de geldende werktijden bij oproep arbeid te verrichten.
 - c. Anders dan bij wijze van overwerk.

Moment	Toelage per uur	Toelichting
Ma t/m vrijdag	5% van schaal 6 trede 10	Daarnaast kan het recht bestaan op overwerkvergoeding
Zaterdag, zondag en feestdagen ex art. 4.2 lid 1	10% van schaal 6 trede 10	

5. Toelage werving en behoud:
De werkgever kan aan de werknemer een toelage toekennen om redenen van werving en behoud.
6. Toelage op andere gronden:
In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de werknemer of aan een groep werknemers een toelage toekennen op andere gronden dan die vermeld in dit artikel.
7. De werkgever kan een regeling treffen die dit artikel aanvult of daarvan ten gunste van de werknemers afwijkt.

Artikel 3.9 Beëindigen toelagen en afbouw toelage onregelmatige diensten

1. De werkgever kan een toegekende toelage geheel of gedeeltelijk beëindigen, indien de grond waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig is.
2. De toelage onregelmatige diensten wordt slechts afgebouwd:
 - a. indien een werknemer deze ten minste twee jaar zonder onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen en
 - b. de blijvende verlaging ten minste 3% is van de som van zijn salaris en functionerings-toelage en/of een toelage op andere gronden.

Wanneer	Wat	Toelichting
Blijvende verlaging toelage door besluit werkgever	<ul style="list-style-type: none"> - Aflopende toelage - Percentage is evenredig aan het aantal jaren dat de toelage onafgebroken is ontvangen - Zoveel kwartalen als de toelage in hele jaren is ontvangen 	Voorbeeld: Indien de werknemer gedurende vier jaar een toelage heeft ontvangen, geldt de volgende aflopende toelage: het 1e kwartaal 80%, het 2e kwartaal 60%, het 3e kwartaal 40% het 4e kwartaal 20%.

Dit lid is van toepassing op vaste en aflopende toelagen voor onregelmatige dienst, die zijn of worden toegekend na 28 februari 2001.

Artikel 3.10 Overwerkvergoeding

1. De werkgever kent aan de werknemer voor wie een salarisschaal geldt tot en met maximaal schaal 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht een vergoeding toe. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer als bedoeld in hoofdstuk 12.
2. Als overwerk wordt aangemerkt het aantal uren boven de volledige werkweek of het aantal uren verricht op zaterdag, zondag en feestdagen of het aantal uren verricht tussen 18.00 en 07.00 uur.
3. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
 - a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de volledige werkweek en
 - b. een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur inclusief vakantien- en eindejaarsuitkering voor elk uur van die overschrijding, conform onderstaande tabel.

Overwerk verricht tussen	Op Zaterdag, zondag en feestdagen	Op maandag tot en met vrijdag
07.00 en 18.00 uur	100%	0%
18.00 en 07.00 uur	100%	50%

4. Indien naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsvoering zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt in plaats daarvan voor ieder overgewerkt uur het voor de werknemer geldende salaris per uur inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering betaald.
5. Aan werknemers voor wie verschillende salarisschalen gelden die volgens een opdracht als bedoeld in het eerste lid gelijke werkzaamheden verrichten, kan de werkgever, in afwijking van het eerste tot en met het vierde lid, naar billijkheid een voor alle betrokken werknemers gelijke vergoeding toekennen.
6. Voor bijzondere omstandigheden kan de werkgever een regeling treffen die dit artikel aanvult of daarvan ten gunste van de werknemer afwijkt.

Artikel 3.11 Uitkering in geval van overlijden en vermissing

1. De bezoldiging wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt aan de relatiepartner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan drie maanden bezoldiging die de werknemer op het moment van overlijden genoot. Indien de overledene geen relatiepartner nalaat, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige eigen wettige, gewettigde of wettelijk erkende natuurlijke, adoptie- dan wel pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan ontvangen ouders, broers of zusters of meerderjarige kinderen de uitkering, indien de overledene hun kostwinner was.
3. Het eerste t/m het derde lid is van overeenkomstige toepassing in geval van vermissing van de werknemer, tenzij gegronde vermoedens bestaan dat de werknemer ongeoorloofd afwezig is. Het moment van vermissing wordt vastgesteld door de werkgever. Tot dit moment van vaststelling wordt de bezoldiging doorbetaald. In geval van ongeoorloofde afwezigheid vindt terugvordering plaats van hetgeen onverschuldigd betaald is.

Hoofdstuk 4

Arbeidsduur en feestdagen

Artikel 4.1 Arbeidsduur, werkweek en werktijden

1. De volledige arbeidsduur is 38 uur per week. Het feitelijk per week te werken aantal uren is maximaal 40, onder gelijktijdige toekenning van 338 vakantie-uren per jaar.
2. De feitelijke werkweek van een werknemer kan jaarlijks variëren door de inzet van vakantie. De feitelijke werkweek wordt vastgesteld door de werkgever.
3. De werkgever kan een werktijdenregeling vaststellen.
4. Indien een werkgever een werktijdenregeling heeft vastgesteld dan kan daarvan slechts worden afgeweken, indien het belang van de werkgever dit onvermijdelijk maakt of in geval van buitengewone omstandigheden, mits ervoor wordt gezorgd, dat de werknemer in of over het desbetreffende tijdvak van zeven dagen een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren geniet.

Artikel 4.2 Dagen waarop niet gewerkt hoeft te worden

1. Er wordt niet gewerkt op zondagen, 1 januari, tweede paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en indien daarvan sprake is op een door de werkgever aangewezen regionaal of plaatselijk erkende feest- of gedenkdag.
2. Werknemers hebben het recht om, tegen inlevering van vakantie-uren, niet te werken op andere godsdienstige feest- en gedenkdagen.
3. Van het eerste lid kan slechts worden afgeweken in geval van een zwaarwegend bedrijfsbelang en met inachtneming van het volgende:
 - a. Er wordt niet gewerkt op ten minste dertien zondagen per periode van zes maanden.
 - b. Zoveel als mogelijk wordt rekening gehouden met dagen die voor de werknemer van religieuze betekenis zijn.
 - c. De werktijdenregeling wordt zodanig vastgesteld, dat de werknemer bij voorkeur in, doch in ieder geval over elk tijdvak van zeven dagen vrij is gedurende ten minste twee, bij voorkeur aaneengesloten, dagen waarvan ten hoogste twee halve dagen kunnen worden afgesplitst.
4. De werkgever kan jaarlijks, met instemming van de (C)OR, maximaal vijf collectieve bedrijfs-sluitingsdagen vaststellen. Collectieve bedrijfssluitingsdagen worden ten laste gebracht van het jaarlijks in de vorm van vakantie op te nemen deel van het vakantieverlof, zoals bedoeld in artikel 5.3 lid 2.5.

Artikel 4.3 40/40-regeling

1. De werkgever kan een werknemer of een groep werknemers aanwijzen voor wie een arbeidsduur van 40 uur geldt.
2. Voor de toepassing van dit artikel kan worden aangewezen een werknemer of een groep werknemers die werkzaamheden verrichten waarvoor het volgende geldt:
 - extern gefinancierd of;
 - (veelal projectmatige) werkzaamheden en waaraan tijdslijnen/–limieten zijn verbonden of;
 - de werknemer is binnen de afdeling/eenheid moeilijk te vervangen en is voor de voortgang van de bedrijfsprocessen nodig.
3. Aanwijzing geschiedt voor bepaalde tijd voor de duur van een project of voor de duur van een tijdelijke aanstelling of voor een bepaalde periode van maximaal twee jaar, waarna de werkgever een nieuw besluit kan nemen.
4. De jaarlijkse vakantieverlofaanspraak van 338 uur wordt voor deze werknemer(s) teruggebracht naar 234 uur onder gelijktijdige toekenning van een toelage op het salaris van 5,25%. Deze toelage telt mee voor de berekening van vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering en is pensioengevend.
5. Voor deze werknemer(s) wordt het aantal vakantie-uren dat in AVOM kan worden uitbetaald verminderd met 104⁶.
6. Deze werknemer(s) wordt de mogelijkheid geboden om maximaal 104 vakantie-uren in AVOM te kopen.
7. Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid van de werknemer stopt de toepassing van dit artikel na zes maanden vanaf de eerste ziektedag.
8. De rekenfactor voor de toepassing van de secundaire arbeidsvoorwaarden van deze werknemer(s) (bijvoorbeeld ouderschapsverlof) is gebaseerd op een arbeidsduur van 38 uur per week.

6 Zie rekenvoorbeeld in bijlage 2.

Hoofdstuk 5

Vakantie en verlof

Artikel 5.1 Vakantie

1. De werknemer met een volledige arbeidsduur (38 uur) en een volledige werkweek (40 uur) heeft per kalenderjaar recht op 338 uur⁷ vakantieverlof met behoud van bezoldiging. Het vakantieverlof is opgebouwd uit 160 wettelijke uren en 178 bovenwettelijke uren. Voor werknemers met een deeltijd-dienstverband geldt het vakantieverlof naar rato, naar boven afgerond op hele uren.
2. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is, heeft recht op vakantieverlof in verhouding tot dat gedeelte van het jaar, naar boven afgerond op hele uren.
3. De werkgever kan nadere regels stellen voor de uitvoering van dit artikel.

Artikel 5.2 Weekvariant vakantie

1. In de weekvariant kan de werknemer een vast aantal uren per week vakantieverlof opnemen volgens een vast patroon per week of cluster van weken.⁸ De keuze geldt voor het hele kalenderjaar.
2. Het verzoek van de werknemer moet passen binnen het kader van de afspraken met de werknemersorganisaties op instellingsniveau of met de ondernemingsraad.
3. De werkgever kan van het verzoek van de werknemer afwijken bij dringende redenen van dienstbelang.
4. Bij ziekte/arbeidsongeschiktheid worden de vakantie-uren die op basis van de weekvariant zijn ingeroosterd niet afgeboekt.

Artikel 5.3 Opname vakantieverlof

1. Het vakantieverlof dient in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin het wordt toegekend.
2. Van het vakantieverlof wordt door een werknemer met een volledige arbeidsduur en volledige werkweek, in de regel ten minste 130 vakantie-uren per kalenderjaar opgenomen, inclusief de collectieve bedrijfssluitingsdagen als bedoeld in artikel 4.2 lid 5.
3. De werkgever stelt zoveel mogelijk rekening houdend met de wensen van de werknemer de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast. Per jaar wordt ten minste twee weken aaneengesloten vakantieverlof opgenomen dan wel op verzoek van de werknemer tweemaal een week.
4. De werkgever kan bij dringende redenen van dienstbelang de aan de werknemer verleende toestemming intrekken, zowel voor als tijdens de vakantie. Indien de werknemer ten gevolge hiervan financiële schade lijdt, wordt deze hem vergoed.
5. Aan het eind van enig kalenderjaar resteren bij een volledig dienstverband in de regel nooit meer dan tachtig vakantie-uren, te vermeerderen met de vakantie-uren waaraan op basis van AVOM (bijlage 3) een toekomstige bestemming is gegeven.

7 Voor werknemers die vóór 1 januari 2000 in dienst waren, geldt de overgangsregeling als bedoeld in artikel 14.3.

8 Zie rekenvoorbeeld in bijlage 2.

6. De werkgever stelt na overleg met de werknemer in het eerstvolgende kalenderjaar de tijdstippen van aanvang en einde van vakantie vast van de vakantie-uren die het maximum als bedoeld in lid 5 overschrijden.

Artikel 5.4 Verval en verjaring vakantie-uren

1. De aanspraak op de jaarlijkse wettelijke vakantie-uren vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest deze vakantie-uren op te nemen.
2. De aanspraak op de 178 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar verjaart vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
3. De werkgever heeft de bevoegdheid om af te zien van de vervaltermijn van zes maanden zoals bedoeld in lid 1.
4. Aanspraken op vakantieverlof opgebouwd vóór 1 januari 2012 verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 5.5. Vakantieverlof en einde dienstverband

1. Voor het einde van het dienstverband dienen de vakantie-uren waarop nog aanspraak kan worden gemaakt, te zijn opgenomen. In een vroegtijdig stadium zullen hierover tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt.
2. Indien het vanwege bedrijfsorganisatorische redenen niet mogelijk is om de resterende vakantie-uren voor het einde van het dienstverband op te nemen heeft een werknemer voor ieder resterend vakantie-uur recht op een vergoeding ten bedrage van zijn salaris per uur inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.
3. Indien de werknemer op de dag van het einde van het dienstverband te veel vakantie-uren heeft opgenomen, is hij voor ieder uur te veel opgenomen vakantie een bedrag verschuldigd ten bedrage van zijn salaris per uur inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

Artikel 5.6 Vakantieverlof bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer gedurende de eerste drie maanden van ziekte en arbeidsongeschiktheid wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren op.
2. Na drie maanden ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer uitsluitend wettelijke vakantie-uren op.
3. Na drie maanden gedeeltelijke ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer tevens bovenwettelijke vakantie-uren op over uitsluitend de feitelijk gewerkte uren.
4. Opname van vakantie-uren tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid is mogelijk volgens de geldende regelgeving.

Artikel 5.7 Buitengewoon verlof algemeen

1. Buitengewoon verlof is onbezoldigd verlof van korte of lange duur. In de artikelen 5.8 tot en met 5.17 staat in welke gevallen de werknemer wel recht heeft op (gedeeltelijk) behoud van bezoldiging. Voorts kan de werkgever buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van bezoldiging, in alle gevallen waarin hij daartoe aanleiding aanwezig acht.
2. Buitengewoon verlof wordt toegekend op basis van een tijdig en gemotiveerd schriftelijk verzoek van de werknemer.
3. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof van lange duur zonder behoud van bezoldiging, tenzij zwaarwegende bedrijfseconomische redenen of dienstbelangen zich hier tegen verzetten.

4. Buitengewoon verlof van lange duur gaat in na aanvaarding door de werknemer van dat verlof met de eventueel daaraan verbonden voorwaarden. Deze voorwaarden, de wijze van bezoldiging inclusief de financiering van het werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenpremie, het al dan niet opnemen van vakantie en overige afspraken, worden schriftelijk vastgelegd.
5. In geval van onbezoldigd verlof op grond van dit artikel komt bij eventuele voortzetting van pensioenopbouw de volledige pensioenpremie (inclusief het werkgeversdeel) voor rekening van de werknemer. Dit geldt eveneens bij inzet van levensloopverlof hiervoor.
6. Bij vervulling van een functie bij een andere werkgever kan buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging, inclusief terugkeergarantie, worden toegekend voor maximaal een jaar.

Artikel 5.8 Buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging

1. Aan de werknemer wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend:
 - a. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad: vier dagen; bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: twee dagen. Indien de werknemer is belast met de uitvaart wordt dit aantal verhoogd tot vier dagen;
 - b. bij bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner: een dag;
 - c. na de bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner: twee dagen kraamverlof, op te nemen binnen vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont;
 - d. bij een pleegkind zoals gedefinieerd in de Wet op de jeugdzorg: vijf weken, op te nemen binnen 26 weken na feitelijke opname van het kind in het gezin;
 - e. bij adoptie: vijf weken, op te nemen binnen 26 weken te rekenen vanaf vier weken vóór afgaan aan de feitelijke opname van het kind in het gezin;
 - f. voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden;
 - g. voor een bezoek van de werknemer aan een erkend (para)medicus, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden;
 - h. voor de noodzakelijke begeleiding van een persoon als bedoeld in artikel 5.10 lid 1 in verband met een spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijs niet buiten de werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek;
 - i. bij een onvoorzienbare situatie die vergt dat de werknemer, zonder dat uitstel mogelijk is, noodzakelijke maatregelen treft: maximaal veertig uur per jaar (niet aaneengesloten). Indien dit maximum wordt overschreden, heeft de werknemer voor ieder extra uur calamiteitenverlof aanspraak op 70% van zijn bezoldiging;
2. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid wordt aan het varend personeel van NIOZ het buitengewoon verlof op een later tijdstip toegekend, indien het dienstbelang dit vereist.

Artikel 5.9 Buitengewoon verlof voor activiteiten van werknemersorganisaties

1. Aan de werknemer zal, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet, buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging worden verleend:
 - a. voor het bijwonen van vergaderingen van een werknemersorganisatie, mits hij hieraan deel-neemt als bestuurslid van deze organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan: maximaal 120 uur per jaar;
 - b. indien hij is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen een werknemersorganisatie c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die ertoe strekken de doelstelling van de organisatie te ondersteunen: maximaal 208 uur per jaar;

- c. voor het, op uitnodiging van een werknemersorganisatie, als cursist deelnemen aan een cursus: maximaal 48 uur per twee jaar.
- 2. Indien de werknemer lid is van een hoofdbestuur van een werknemersorganisatie is het totaal aan verlof als bedoeld in lid 1 maximaal 320 uur per jaar. In overige gevallen is het maximum 240 uur per jaar.
- 3. Aan de werknemer benoemd tot bezoldigd bestuurder van een werknemersorganisatie als bedoeld in artikel 1.1 definitie 33 van een centrale of van een internationale werknemersorganisatie, kan voor ten hoogste twee jaar buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging worden verleend.

Artikel 5.10 Zorgverlof

1. De werknemer heeft naar rato van de omvang van zijn dienstverband recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging van:
 - zijn zieke partner;
 - bloedverwanten in de 1e graad ((adoptie)ouder, (adoptie)kind);
 - bloedverwanten in de 2e graad (grootouder, kleinkind, broer, zus);
 - degene die deel uitmaakt van het huishouden van de werknemer;
 - degene met wie de werknemer anderszins een andere sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
2. De omvang van het kortdurend zorgverlof bij ziekte bedraagt maximaal tien werkdagen per kalenderjaar met behoud van bezoldiging.
3. De omvang van het langdurend zorgverlof bij levensbedreigende ziekte bedraagt maximaal zes weken per situatie waarvan vier weken met behoud van zijn volledige bezoldiging en twee weken met behoud van 50% van zijn bezoldiging. Op verzoek van de werknemer kan dit verlof worden verlengd. De werkgever bepaalt de duur van het verlengde zorgverlof en eventuele aanvullende voorwaarden.
4. Bij verlengd langdurend zorgverlof heeft de werknemer recht op:
 - minimaal 50% van zijn bezoldiging tijdens de eerste twee weken van verlenging. Verdere verlenging van het zorgverlof is in beginsel onbezoldigd;
 - volledige opbouw van pensioen- en sociale zekerheidsaanspraken;
 - het opnemen van vakantie om het onbezoldigd deel te compenseren;
 - het opnemen van vakantie, aansluitend aan het verlengde zorgverlof.
 De werkgever staat de werknemer toe aansluitend aan het verlengde zorgverlof vakantieverlof op te nemen.
5. De omvang van het langdurend zorgverlof bij de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in lid 1, die ziek of hulpbehoevend is bedraagt maximaal zes weken per situatie zonder behoud van bezoldiging.
6. In geval van onbetaald zorgverlof blijft de verschuldigde pensioenpremie gebaseerd op de voor aanvang van het zorgverlof geldende arbeidsduur. De volledige pensioenpremie (inclusief het werkgeversdeel) komt voor rekening van de werknemer. Dit geldt eveneens bij inzet van levensloopverlof hiervoor.
7. Het verzoek om verlof als bedoeld in dit artikel kan worden geweigerd dan wel ingetrokken in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
8. De werkgever kan van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat de verzorging van de naaste als bedoeld in het eerste lid wegens ziekte dan wel levensbedreigende ziekte noodzakelijk is.

Artikel 5.11 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op bezoldigd zwangerschaps- en bevallingsverlof van maximaal zestien weken.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overlegde schriftelijke verklaring van een arts of een verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Dit verlof vangt uiterlijk vier weken voorafgaand aan deze datum aan.
3. Het bevallingsverlof bedraagt tien weken ingaande op de dag na de bevalling. De werknemer kan dit verlof spreiden conform een verzoek op grond van de Wet arbeid en zorg.
4. Dit verlof wordt verlengd tot maximaal zestien weken, voor zover het zwangerschapsverlof voorafgaand aan de vermoedelijke datum van bevalling, om andere redenen dan wegens ziekte minder heeft bedragen dan zes weken.

Artikel 5.12 Ouderschapsverlof algemeen

1. De werknemer komt voor ieder kind eenmaal in aanmerking voor ouderschapsverlof. Hij kan daartoe de werkgever verzoeken om:
 - zijn feitelijke werkweek met de helft terug te brengen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden;
 - zijn feitelijke werkweek met een geringer dan wel groter aantal uren per week terug te brengen, waarbij de maximale verlofperiode naar evenredigheid wordt verlengd dan wel bekort.
2. Het ouderschapsverlof kan worden opgesplitst in ten hoogste zes perioden van minimaal één maand.
3. De werkgever stelt, in overeenstemming met de werknemer, het werktijdenschema vast. Op grond van zwaarwegende redenen van bedrijfs- en dienstbelangen kan de werkgever na overleg met de werknemer tot vier weken voor de aanvang van het verlof de spreiding van het verlof over de week wijzigen.
4. Voorwaarde voor ouderschapsverlof is:
 - dat de werknemer de natuurlijke ouder of pleeg- of adoptieouder is van een kind dat de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt;
 - en minimaal twee maanden voor aanvang van het verlof een schriftelijk verzoek heeft ingediend.
5. Vakantieverlof wordt uitsluitend opgebouwd over de feitelijke werkweek tijdens ouderschapsverlof.
6. Ouderschapsverlof eindigt uiterlijk op de dag dat het kind acht jaar wordt.

Artikel 5.13 Aanpassingen van ouderschapsverlof afspraken

1. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof. De werkgever geeft binnen vier weken gevolg aan dit verzoek. In het geval dat het verlof niet wordt voortgezet, wordt het recht op het overige deel van het verlof opgeschort.
2. De werkgever kan een verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. De werkgever geeft binnen vier weken gevolg aan het verzoek. In het geval dit verlof niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.

3. Indien het verlof op grond van artikel 5.12 lid 2 is opgesplitst, zijn lid 1 en lid 2 van dit artikel op iedere periode van toepassing.
4. Een verzoek van de werknemer om het verlof voortijdig te beëindigen wordt ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Het hierdoor niet opgenomen verlof komt definitief te vervallen.

Artikel 5.14 Bezoldiging tijdens ouderschapsverlof en terugbetalingsverplichting

1. De werknemer komt in aanmerking voor ouderschapsverlof met gedeeltelijk behoud van bezoldiging:
 - voor zijn kind dat de leeftijd van vier jaar nog niet heeft bereikt;
 - voor een periode van dertien maal de feitelijke werkweek;
 - mits de werknemer ten minste één jaar direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof in dienst is;
 - en minimaal twee maanden voor aanvang van het verlof een schriftelijk verzoek heeft ingediend.
2. Over het ouderschapsverlof wordt 55% van de bezoldiging doorbetaald.
3. In geval van ouderschap blijft de verschuldigde pensioenpremie gebaseerd op de voor de aanvang van het ouderschapsverlof geldende arbeidsduur.
 - a. Bij betaald ouderschapsverlof blijft de bijdrage van de werkgever en werknemer gebaseerd op de voor de aanvang van het ouderschapsverlof geldende arbeidsduur;
 - b. Bij onbetaald ouderschapsverlof komt de volledige pensioenpremie (inclusief het werkgeversdeel) voor rekening van de werknemer. Dit geldt eveneens bij inzet van levensloopverlof hiervoor.
4. De werknemer dient zijn tijdens het ouderschapsverlof ontvangen bezoldiging terug te betalen indien hij gedurende het ouderschapsverlof of binnen een half jaar na beëindiging van het ouderschapsverlof op eigen verzoek ontslag neemt of wordt ontslagen zonder recht op ontslaguitkering of invaliditeitspensioen.
5. De terugvordering als bedoeld in het voorgaande lid wordt verminderd met een zesde van het totale bedrag, voor iedere maand dat het dienstverband met de werknemer na beëindiging van het bovenwettelijke ouderschapsverlof heeft voortgeduurd.

Artikel 5.15 Ouderschapsverlof en ziekte

1. In geval van een aaneengesloten ziekteperiode van langer dan één kalendermaand, heeft de werknemer na het verstrijken van die maand, recht op opschorting van het ouderschapsverlof voor de duur van de ziekte.
2. Tijdens de eerste ziektemaand blijft de hoogte van de bezoldiging gebaseerd op de aanspraak van de werknemer krachtens het ouderschapsverlof. In de ziektemaanden daarna wordt de bezoldiging weer gebaseerd op het oorspronkelijke salaris dat gold voor aanvang van het ouderschapsverlof.

Artikel 5.16 Seniorenverlof

Per 1 februari 2012 is de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI-2007) afgeschaft. Zie artikel 14.5 voor de overgangsregeling Seniorenregeling Onderzoekinstellingen.

Artikel 5.17 Regeling Generatieplan

De werknemer met een dienstverband bij NWO of NWO-I die vijf jaar of korter is verwijderd van zijn AOW-leeftijd kan deelnemen aan de Regeling Generatieplan. Op grond van deze regeling wordt deze werknemer buitengewoon verlof met gedeeltelijk behoud van bezoldiging verleend. De Regeling Generatieplan is integraal opgenomen in bijlage 5 bij deze cao.

Hoofdstuk 6

Scholing en professionele ontwikkeling

Artikel 6.1 Algemeen

Professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid is van belang voor zowel werkgever als werknemer. Het jaarlijkse budget voor professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid is minimaal 2% van de loonsom. In hun Sociaal Jaarverslag doen de werkgevers verslag over de middelen die voor het stimuleren van de ontwikkeling van hun werknemers in het verslagjaar zijn ingezet.

Artikel 6.2 Scholing

1. De werknemer heeft het recht op en de verplichting tot scholing.
2. Scholing wordt onderscheiden in twee soorten, te weten:
 - a. scholing in het kader van een goede uitoefening van de huidige of (aanwijsbaar) toekomstige functie in de eigen organisatie waarvoor volledig studieverlof verleend en de studiekosten volledig worden vergoed;
 - b. scholing in het kader van vergroten van inzetbaarheid van de werknemer in de eigen organisatie dan wel elders waarvoor in de regel 50% studieverlof wordt verleend en de studiekosten voor 50% worden vergoed. Hiervan kan gemotiveerd worden afgeweken indien in de afweging van het belang van de medewerker en het belang van de werkgever bij de scholing een ander percentage meer passend is. Ook kan worden geschoven tussen het percentage studieverlof en het percentage studiekosten. Als deze scholing plaatsvindt in het belang van de organisatie, wordt volledig studieverlof verleend en worden de studiekosten voor 100% vergoed.

Artikel 6.3 Procedure scholing

1. Jaarlijks maken werkgever en werknemer een afspraak over de benodigde en gewenste scholing. Deze afspraak kan worden gemaakt in het kader van een functionerings- of beoordelingsgesprek, dan wel op enig ander moment.
2. Zowel werkgever als werknemer kunnen een voorstel doen tot het volgen van scholing.
3. Er wordt gestreefd naar overeenstemming, maar als deze niet wordt bereikt, kan de werkgever:
 - een verplichting opleggen, voor zover het scholing betreft als bedoeld in artikel 6.2 lid 2 sub a;
 - besluiten de scholing/de vergoeding niet toe te kennen.
4. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht stelt de werkgever een klachtenprocedure vast.
Voor ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet geldt de bezwarenprocedure uit de Awb.

Artikel 6.4 Professionele Ontwikkeling

1. Jaarlijks maken werknemer en werkgever afspraken over de benodigde en gewenste professionele ontwikkeling van de werknemer binnen dan wel buiten de organisatie. Het gesprek over de professionele ontwikkeling van de werknemer kan worden gecombineerd met de beoordeling.
2. Afspraken over de investering in tijd en geld overeenkomstig artikel 6.2 worden schriftelijk vastgelegd.
3. De werknemer heeft eenmaal per vijf jaar recht op een professioneel loopbaanadvies.

Artikel 6.5 Loopbaanplaatsing

1. De werknemer kan naar aanleiding van ontwikkelingsafspraken een loopbaanplaatsing afspreeken waarbij de afspraken over doel, termijn, begeleiding en beoordeling als ook het vervolg vooraf schriftelijk worden vastgelegd.
2. Het doel van de loopbaanplaatsing is het opdoen van specifieke ervaring door het uitoefenen van een andere functie of het verrichten van andere werkzaamheden.
3. De loopbaanplaatsing duurt maximaal twee jaar.
4. Tenzij de omvang van het leerelement in het functioneren naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, heeft de werknemer recht op het aan de functie verbonden salaris.
5. De werknemer heeft na afloop recht op een gelijkwaardige functie als direct voorafgaand aan de start van de loopbaanplaatsing.
6. De werknemer heeft na afloop recht op het salaris dat hij zou hebben gehad zonder loopbaanplaatsing.

Artikel 6.6 Demotie

1. In het kader van de afspraken die worden gemaakt over de professionele ontwikkeling van de werknemer kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat de werknemer, passend bij de levensfase en ontwikkelingsfase waarin hij zich bevindt, een functie gaat vervullen die op een lager functieniveau is gewaardeerd dan het voor hem geldende functieniveau. In dat geval gaat voor de werknemer de salarisschaal gelden die overeenkomt met het lagere functieniveau.
2. De werknemer wordt bij demotie in de toepasselijke salarisschaal ingedeeld, in de trede die het dichtst aanligt tegen het salaris van de werknemer in de 'oude' salarisschaal.
3. Indien de bezoldiging op basis van de nieuwe salarisschaal lager is dan de 'oude' bezoldiging dan ontvangt de werknemer gedurende maximaal twee jaar een compensatie daarvoor:
 - het eerste jaar wordt twee derde deel van het verschil gecompenseerd;
 - het tweede jaar wordt een derde deel van het verschil gecompenseerd.
4. De werknemer die binnen tien jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd vrijwillig, met toestemming van de werkgever, kiest voor demotie, kan gebruikmaken van de mogelijkheid die het ABP biedt om zijn pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorend bij de oude functie.

Artikel 6.7 Nadere regels

De werkgever kan nadere regels stellen voor de uitvoering van het bepaalde in dit hoofdstuk.

Hoofdstuk 7

Beoordeling

Artikel 7.1 Beoordeling

1. Ten minste één maal en maximaal twee maal per jaar wordt de werknemer beoordeeld.
2. Het beoordelingsgesprek wordt schriftelijk vastgelegd.
3. De werkgever stelt nadere regels vast over in ieder geval de beoordelingsprocedure en -criteria.
4. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht stelt de werkgever een klachtenprocedure vast.
Voor ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet geldt de bezwarenprocedure uit de Awb.

Hoofdstuk 8

Pensioen, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Artikel 8.1 Pensioen

Voor de werknemer die als overheidswerknemer in de Wet Privatisering ABP wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 8.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de (ex-)werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten zijn de ZAOI en het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP van toepassing. Zie ook artikel 13.5.
2. De werkgevers hebben een gezamenlijke inspanningsverplichting met betrekking tot de herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers binnen de bij de WVOI aangesloten werkgevers.

Artikel 8.3 Werkloosheid

Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de ex-werknemer aanspraak maken op een ontslaguitkering ingevolge de BWOI. Zie ook artikel 13.5.

Artikel 8.4 WGA reparatie-uitkering

1. De betrokkene die, na afloop van de loondoorbetalingsverplichting op grond van artikel 4 ZAOI, in aanmerking komt voor een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de in de beschikking opgenomen maximale duur korter is dan die zou zijn geweest als artikel 59 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), geldend op 31 december 2015, nog van toepassing zou zijn geweest, kan aanspraak maken op een WGA reparatie-uitkering. De WGA reparatie-uitkering gaat in zodra de loongerelateerde WGA-uitkering wegens het verstrijken van de maximum duur ervan eindigt.
2. De duur van de WGA reparatie-uitkering is gelijk aan het verschil tussen de maximum duur van de loongerelateerde WGA-uitkering van de betrokkene op grond van artikel 59 WIA, geldend op 31 december 2015, en de werkelijke maximum duur van zijn loongerelateerde WGA-uitkering op grond van de beschikking, doch niet langer dan maximaal 14 maanden.
3. De hoogte van de WGA reparatie-uitkering is gelijk aan de hoogte die de loongerelateerde WGA-uitkering zou hebben gehad als de duur van die uitkering niet zou zijn verstreken. Op de WGA reparatie-uitkering worden de door betrokkene ontvangen vervolguiterkering op grond van de WGA alsmede eventuele inkomsten in mindering gebracht.
4. De mogelijke aanspraak op een reparatie-uitkering als bedoeld in onderhavig artikel wordt bij toekenning van de loongerelateerde WGA-uitkering vastgesteld.
5. Betrokkene heeft aanspraak op de WGA reparatie-uitkering zolang hij voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een WGA-uitkering. De bepalingen van de WGA en aanverwante bepaling zijn zoveel als mogelijk van overeenkomstige toepassing op de WGA reparatie-uitkering.
6. Geen aanspraak kan worden gemaakt op een WGA reparatie-uitkering indien en voor zover de betrokkene verzekerd is voor het inkomensverlies waarvoor de WGA reparatie-uitkering bedoeld is.

Hoofdstuk 9

Einde dienstverband

BEPALINGEN PUBLIEKE WERKGEVERS

Artikel 9.1 Algemene bepalingen

1. De werkgever geeft schriftelijk ontslag voor de gehele of gedeeltelijke omvang van dat dienstverband.
2. Het schriftelijke besluit tot ontslag vermeldt:
 - de datum van ingang van het ontslag;
 - de van toepassing zijnde opzegtermijn;
 - de reden van ontslag;
 - dat de werknemer in aanmerking kan komen voor een BWOI-uitkering.
3. De werknemer wordt op zijn verzoek ontslag verleend met inachtneming van de opzegtermijn als bedoeld in de artikelen 9.5 lid 3 of 9.6.
4. De werknemer die tijdens de proeftijd om ontslag verzoekt wordt zonder opzegtermijn ontslag verleend.
5. De werkgever kan het dienstverband tijdens de proeftijd zonder opzegtermijn beëindigen.
6. Met ingang van 1 januari 2018 zullen ten aanzien van de werknemer wiens dienstverband na ten minste 24 maanden eindigt de artikelen 7:673-673d BW voor zover mogelijk overeenkomstig worden toegepast.

Artikel 9.2 Bezwaar tegen ontslagbesluit

1. Bij de behandeling van een bezwaar tegen een ontslagbesluit wint de werkgever het advies in van de Adviescommissie Awb.
2. Een ontslag op grond van de artikelen 9.4 lid 2 sub a, 9.5 lid 2 en 9.8 lid 1 gaat niet eerder in dan een week nadat de werkgever de beslissing op bezwaar, bedoeld in het eerste lid, heeft genomen. Het besluit wordt echter niet later geëffectueerd dan zestien weken na dagtekening van het ontslagbesluit als bedoeld in lid 1.

BEPALINGEN PRIVATE WERKGEVERS

Artikel 9.3 Algemene bepalingen

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever dan wel de werknemer geschiedt schriftelijk met inachtneming van de opzegtermijn in artikel 9.6 en met redenen omkleed.
2. Tijdens de proeftijd kunnen zowel werkgever als werknemer het dienstverband zonder opzegtermijn beëindigen.

Artikel 9.4 Einde dienstverband voor onbepaalde tijd

1. De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan zonder opzegtermijn in ieder geval worden ontslagen op grond van:
 - a. ontbreken van verblijfsvergunning dan wel tewerkstellingsvergunning;
 - b. onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak waarbij de werknemer onder curatele is gesteld;
 - c. het ondergaan van lijfswang wegens schulden krachtens een onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - d. onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 - e. blijvende arbeidsongeschiktheid ex artikel 20 ZAOI;
 - f. verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen bij indiensttreding;
2. De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan met inachtneming van de opzegtermijn in ieder geval worden ontslagen op grond van:
 - a. onbekwaamheid, ongeschiktheid of disfunctioneren;
 - b. vervallen van de functie;
 - c. einde van externe financiering, waarbij de aanstelling c.q. arbeidsovereenkomst afhankelijk is van externe financiering, conform artikel 2.5 lid 2. Het Sociaal Beleidskader is van toepassing;
 - d. einde van de benoeming;
 - e. aanvang flexibel pensioen;
 - f. andere gronden, waarbij de werkgever een regeling treft waarbij de werknemer een uitkering wordt verleend die redelijk en billijk is.
3. Het dienstverband eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 9.5 Einde dienstverband voor bepaalde tijd

1. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen termijn zonder dat opzegging is vereist.
2. De werkgever kan het dienstverband tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van twee kalendermaanden.
3. De werknemer kan het dienstverband tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van een kalendermaand.
4. Bij ontslag in het kader van reorganisatie gelden de verlengde opzegtermijnen zoals overeengekomen in het Sociaal Beleidskader of de Reorganisatiecode.
5. Indien een dienstverband voor bepaalde tijd of een opeenvolging van dienstverbanden voor bepaalde tijd die een termijn behelzen van meer dan twee jaar, al dan niet tussentijds door de werkgever wordt opgezegd of van rechtswege eindigt, heeft de werknemer recht op flankerend beleid, conform het voor de instelling vigerende Sociaal Beleidskader, inclusief de daarin opgenomen termijnen.

Artikel 9.6 Opzegtermijn dienstverband voor onbepaalde tijd

1. De opzegtermijn voor de werknemer tot en met schaal 12 bedraagt één kalendermaand. Voor de werknemer vanaf schaal 13 bedraagt de opzegtermijn twee kalendermaanden.
2. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt twee kalendermaanden.
3. Vanaf schaal 13 kan in de arbeidsovereenkomst c.q. het aanstellingsbesluit een van de voorgaande leden afwijkende opzegtermijn, met een maximum van zes maanden, worden overeengekomen. Deze opzegtermijn is voor beide partijen gelijk.

Artikel 9.7 Opzegverboden

1. De werkgever kan het dienstverband niet opzeggen gedurende:
 - a. de zwangerschap van de werknemer;
 - b. het bevallingsverlof en gedurende zes weken daarna;
 - c. de eerste twee jaar van ziekte en arbeidsongeschiktheid.
2. Het opzegverbod wegens ziekte geldt niet:
 - a. indien de arbeidsongeschiktheid onafgebroken twee jaar heeft geduurd, herstel binnen een periode van zes maanden na deze twee jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en bij de werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn;
 - b. indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan reïntegratie;
 - c. indien het dienstverband voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt;
 - d. in geval van ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - e. in geval van ontslag als disciplinaire maatregel;
 - f. in geval van beëindiging van het dienstverband op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te beëindigen in verband met de opheffing van de functie.
3. Daarnaast gelden de opzegverboden die voortvloeien uit de wet.

Artikel 9.8 Ontslag wegens vervallen functie

1. Aan de werknemer kan ontslag worden verleend:
 - a. wegens opheffing van zijn functie;
 - b. wegens overtolligheid van personeel als gevolg van verandering in de inrichting van de organisatie-eenheid waarbij de werknemer werkzaam is, dan wel als gevolg van vermindering van de werkzaamheden bij die organisatie-eenheid.
2. Ontslag op een van de in het eerste lid genoemde gronden kan alleen plaatsvinden, indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de werknemer binnen het gezagsbereik van de werkgever andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen, dan wel als de werknemer zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal teneinde het ontstaan dan wel het vergroten van feitelijke ongelijkheden tegen te gaan, uitgangspunt zijn, dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke werknemers.
3. Ontslag op een van de in het eerste lid genoemde gronden vindt één jaar na bekendwording van de opheffing van de functie/overtolligheid plaats met inachtneming van de opzegtermijn in lid 5 van dit artikel. Indien de werknemer binnen dat jaar een baan bij een andere werkgever aanvaardt of als ZZP-er werk aanvaardt wordt ontslag verleend met ingang van de datum waarop de werknemer deze baan aanvangt. Voor de werknemer van 45 jaar en ouder geldt in dit verband een termijn van achttien maanden.
4. Ontslag wegens overtolligheid van werknemers die een vast dienstverband hebben, vindt plaats overeenkomstig het zogenoemde afspiegelingsbeginsel in het Ontslagbesluit.
5. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid wordt, afhankelijk van het Sociaal Beleidskader, een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden in acht genomen.
6. De werknemer wordt na verplaatsing van de organisatie-eenheid waarbij hij werkzaam is ontslag verleend, als op grond van door hem kenbaar gemaakte, aan zijn persoonlijke omstandigheden ontleende en door de werkgever als geldig erkende bedenkingen van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij zich naar de verplaatsing zal voegen dan wel zal blijven voegen, tenzij de werkgever het mogelijk acht aan de werknemer andere passende werkzaamheden op te dragen, waarvoor eerder bedoelde bedenkingen niet gelden.

7. Binnen een periode van uiterlijk één jaar nadat de werknemer de hem ingevolge dit artikel opgedragen werkzaamheden is gaan vervullen, kan hem alsnog ontslag worden verleend, als die werkzaamheden niet passend voor hem blijken te zijn. Hierbij geldt geen opzegtermijn.

Hoofdstuk 10

Tegemoetkoming verhuiskosten en andere vergoedingen

Artikel 10.1 Tegemoetkoming binnenlandse verhuiskosten

1. De verhuiskosten bestaan uit herinrichtingskosten en de in redelijkheid te maken transportkosten voor het overbrengen van de inboedel.
2. De werknemer ontvangt eenmalig een tegemoetkoming in de verhuiskosten indien hij:
 - a. binnen twee jaar na indiensttreding binnen een afstand van 30 km van de standplaats gaat wonen of
 - b. als gevolg van overplaatsing door de werkgever binnen een afstand van 30 km van de nieuwe standplaats gaat wonen.
3. De tegemoetkoming in de herinrichtingskosten wordt netto uitbetaald met inachtneming van het hiervoor geldende fiscale maximum. Op het gedeelte boven het fiscale maximum worden belasting en premies ingehouden.

De tegemoetkoming bedraagt:

 - a. €2.400,00 voor de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of met uitzicht daarop;
 - b. €2.042,00 voor de werknemer met een tijdelijk dienstverband van twee jaar of meer, dat op het moment van verhuizing nog ten minste één jaar duurt.
4. De transportkosten worden volledig vergoed op basis van een door de werkgever goedgekeurde offerte. De werknemer dient binnen een half jaar na zijn verhuizing de factuur voor de transportkosten bij de werkgever ingediend te hebben.
5. Indien een functionele verhuisplicht of een functieverplaatsing wordt opgelegd bedraagt, in afwijking van lid 3, de tegemoetkoming in de herinrichtingskosten 12% van 12x het salaris op het moment van de verhuizing, met een minimum van €2.500,00 en een maximum van €6.000,00.
6. De werkgever kan nadere regels stellen voor de uitvoering van dit artikel, waaronder selectie en gebruik van het verhuisbedrijf.

Artikel 10.2 Terugbetaling binnenlandse verhuiskosten

1. De verstrekte tegemoetkoming in de verhuiskosten moet volledig worden terugbetaald:
 - a. indien de werknemer binnen één jaar na de verhuizing opnieuw verhuist naar een woonplaats buiten de in artikel 10.1 lid 2 bedoelde afstand van 30 km;
 - b. er sprake is van verwijtbaar ontslag binnen één jaar na de verhuizing;
 - c. in geval van ontslag op eigen verzoek binnen één jaar na de verhuizing.
2. De verstrekte tegemoetkoming in de verhuiskosten moet gedeeltelijk worden terugbetaald indien het dienstverband binnen twee jaar na de verhuizing eindigt. In dat geval wordt de terugvordering verminderd met 1/24 deel van het totale bedrag, voor iedere kalendermaand dat het dienstverband met de werknemer na de verhuizing heeft voortgeduurd.
3. De verstrekte tegemoetkoming in de verhuiskosten hoeft niet te worden terugbetaald indien:
 - a. het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd;
 - b. de werknemer aansluitend op de beëindiging van het dienstverband in dienst treedt van een andere WVOI-werkgever;

- c. de werkgever het dienstverband met de werknemer buiten diens schuld of toedoen beëindigt.
4. De werkgever kan nadere regels stellen voor de uitvoering van dit artikel.

Artikel 10.3 Tegemoetkoming tijdelijke huisvesting in het binnenland

1. De werknemer voor wie het naar het oordeel van de werkgever bezwaarlijk is om dagelijks heen en weer te reizen tussen woonplaats en standplaats, ontvangt op zijn gedurende maximaal één jaar en tegen overlegging van bewijsstukken, een tegemoetkoming van maximaal €375,00 per maand voor de kosten van een tijdelijk verblijf in of binnen een afstand van 30 km van de standplaats.
2. De werknemer ontvangt op zijn verzoek een tegemoetkoming voor de reiskosten naar zijn vaste woonplaats voor ten hoogste één heen- en terugreis per maand (op basis van NS tarieven 2e klas).

Artikel 10.4 Herziening vergoedingen en tegemoetkomingen

Verleende vergoedingen en tegemoetkomingen worden herzien indien -voorzienbaar- gedurende ten minste zes aaneensluitende weken geen werkzaamheden in de standplaats worden verricht.

Artikel 10.5 Regels andere vergoedingen en tegemoetkomingen

De werkgever stelt regels vast met betrekking tot de vergoeding voor of tegemoetkoming in:

- a. reis- en verblijfkosten ter zake van in opdracht van de werkgever te maken dienstreizen;
- b. de noodzakelijk te maken reiskosten woon-/werkverkeer in Nederland;
- c. kosten in verband met tijd- en plaatsonafhankelijk werken, waaronder kosten in verband met het gebruik van telecommunicatieapparatuur;
- d. kosten van een maaltijd in geval van in opdracht van de werkgever verricht overwerk;
- e. kosten in verband met verhuizingen vanuit en naar het buitenland, waaronder in ieder geval de noodzakelijk te maken reis- en transportkosten;
- f. kosten in verband met het drukken van het proefschrift;
- g. naar het oordeel van de werkgever andere noodzakelijk te maken kosten.

Hoofdstuk 11

Disciplinaire maatregelen, schorsing van rechtswege en non-activiteit

Artikel 11.1 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, een disciplinaire maatregel opleggen.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
3. De disciplinaire maatregelen als bedoeld in lid 1 die kunnen worden opgelegd zijn:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. vermindering van de aanspraak op vakantie;
 - c. onthouding hogere salarisschaal of -trede;
 - d. terugplaatsing in een lagere salarisschaal of -trede;
 - e. schorsing;
 - f. gehele of gedeeltelijke inhouding van de bezoldiging;
 - g. ontslag zonder dat een opzegtermijn in acht behoeft te worden genomen.
4. De werkgever is verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen, binnen tien werkdagen na dagtekening van de brief daarover, zijn zienswijze kenbaar te maken op het voornemen tot het opleggen van een disciplinaire maatregel alvorens tot tenuitvoerlegging over te gaan.
5. Bij het opleggen van een disciplinaire maatregel kan worden bepaald dat deze niet ten uitvoering zal worden gelegd indien de werknemer zich binnen een vastgestelde termijn van maximaal twee jaar niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor bestraffing plaatsvindt noch aan enig ander plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel gestelde bijzondere voorwaarden.
6. Een publieke werkgever kan pas een disciplinaire maatregel opleggen wegens overtreding van artikel 125a, eerste lid, van de Ambtenarenwet nadat daarover advies is ingewonnen bij de Adviescommissie Awb. De werkgever geeft bij haar besluit tot oplegging van de disciplinaire maatregel te kennen of dit in overeenstemming is met het ingewonnen advies.

Artikel 11.2 Schorsing van rechtswege

De werknemer is van rechtswege geschorst, wanneer hij op grond van een wettelijke maatregel of op grond van de Wet Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen van zijn vrijheid is beroofd, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel die getroffen is in het belang van de volksgezondheid.

Artikel 11.3 Non-activiteit

1. De werkgever kan de werknemer op non-actief stellen:
 - a. als een strafrechtelijke vervolging ter zake van misdrijf tegen hem is ingesteld;
 - b. wanneer hem door de werkgever het voornemen tot een disciplinaire maatregel tot onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven dan wel hem die maatregel is opgelegd;
 - c. wanneer, naar het oordeel van de werkgever, het belang van de werkgever dit vordert.
2. Het besluit waarbij de werknemer op non-actief wordt gesteld, vermeldt de datum van ingang daarvan en de omstandigheden die daartoe aanleiding hebben gegeven.

Artikel 11.4 Bezoldiging tijdens schorsing van rechtswege of non-activiteit

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

Artikel 11.5 Nadere regels

De werkgever kan nadere regels stellen voor de uitvoering van de artikelen 11.1 t/m 11.4.

Hoofdstuk 12

Specifieke bepalingen voor onderzoekers in opleiding (oio's)

Artikel 12.1 Algemeen

Dit hoofdstuk prevaleert indien bepalingen in deze cao hiervan afwijken.

Artikel 12.2 Dienstverband, aard en omvang werkzaamheden

1. Het doel van het dienstverband met een oio is het verrichten van wetenschappelijk onderzoek dat resulteert in een proefschrift, in een technologisch ontwerp dan wel in een of meer wetenschappelijke producties.
2. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde tijd van maximaal vier jaar en voor een volledige werkweek.
3. Bij aanvang van het dienstverband kan met de oio in afwijking van lid 2 ter beoordeling van zijn geschiktheid eenmalig een dienstverband voor maximaal 18 maanden worden aangegaan dat eenmalig kan worden verlengd tot maximaal vier jaar.
4. De oio besteedt ten minste 90% van zijn werktijd aan wetenschappelijk onderzoek en de te ontvangen opleiding en begeleiding.
5. De oio kan voor ten hoogste 10% worden belast met andere taken waaronder het geven van onderwijs.
6. De oio kan niet worden belast met het verrichten van beheertaken.
7. Bij een deeltijddienstverband wordt het dienstverband naar evenredigheid uitgebreid.

Artikel 12.3 Verlengingsbepalingen

1. Ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat, kan het tijdelijke dienstverband na vier jaar worden verlengd.
2. De totale duur van deze verlenging is maximaal een jaar. Het aantal van deze verlengingen bedraagt maximaal twee.
3. De werkgever kan het dienstverband voor bepaalde tijd op verzoek van de oio verlengen met:
 - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. de duur van het genoten ouderschapsverlof;
 - c. de op grond van artikel 18 van de WOR geldende afspraken over de tijdsbesteding in het kader van het lidmaatschap van de ondernemingsraad dan wel het in verband met het lidmaatschap van het Lokaal overleg verleende bijzonder verlof op grond van artikel 5.9;
 - d. de duur/periode die betrokkene in deeltijd heeft gewerkt (naar rato).
4. Het verzoek kan onder andere worden geweigerd indien de afronding van het project niet meer in de lijn der verwachting ligt.
5. Indien naar het oordeel van de werkgever de in lid 2 bedoelde termijn geen recht doet aan de bijzondere en zwaarwegende omstandigheden van de individuele oio kan de werkgever besluiten tot een derde verlenging van maximaal zes maanden.

Artikel 12.4 Bezoldiging oio

1. De werknemer die als oio in dienst wordt genomen wordt bezoldigd volgens de oio-salarisschaal (bijlage 1).
2. Bij aanvang van het dienstverband wordt aan de oio het salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter oio-1.
3. In afwijking van lid 2 kan bij de vaststelling van het aanvangssalaris rekening worden gehouden met opgedane werkervaring.
4. Het salaris van de oio wordt periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag van de oio-salarisschaal. Deze periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin sinds zijn dienstverband een jaar is verstreken en nadien telkens na een jaar, met inachtneming van het bepaalde in lid 5, lid 6 en lid 7.
5. Het salaris van de oio wordt periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag van de oio-salarisschaal, tenzij de oio naar het oordeel van de werkgever zijn functie niet naar behoren vervult. In dat geval is artikel 3.5 lid 3 onverkort van toepassing (onthouding periodieke salarisverhoging).
6. Indien (tussentijds) een deeltijd dienstverband wordt aangegaan vindt de periodieke verhoging naar de volgende trede naar evenredigheid van tijd plaats.
7. Nadat salaristrede 4 is bereikt, wordt het salaris niet verder periodiek verhoogd.
8. De oio komt niet in aanmerking voor een overwerkvergoeding.

Artikel 12.5 Opleidings- en begeleidingsplan

1. De werkgever ziet er op toe dat, na overleg met de oio en in overeenstemming met de promotiebegeleider dan wel promotor, een op de oio afgestemd opleidings- en begeleidingsplan binnen drie maanden na indiensttreding wordt vastgesteld.
2. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt zo nodig van jaar tot jaar bijgesteld.
3. In het opleidings- en begeleidingplan worden in ieder geval vastgelegd:
 - a. de te verwerven kennis en vaardigheden en de wijze waarop dit dient te gebeuren;
 - b. wie de begeleider en de promotor zijn;
 - c. het minimum aantal begeleidingsuren per maand;
 - d. dat de oio bij de aanvang van zijn promotieonderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over zijn promotieonderzoek met de promotor.
4. In verband met scholing en competentieontwikkeling dan wel carrièregerichte maatregelen wordt tijdens het jaarlijkse plannings- en evaluatiegesprek verplicht overleg gevoerd over het inzetten van de waarde van maximaal tien vakantiedagen per jaar. De waarde van de tien vakantieverlofdagen wordt weergegeven in een voor iedere oio beschikbaar budget per oio-jaar (1 t/m 4). Het verplichte cursusaanbod is voor rekening van de werkgever.

Artikel 12.6 Functioneren oio en evaluatieprocedure

1. Een jaar na de aanvang van het dienstverband wordt het functioneren van de oio, tegen de achtergrond van het opleidings- en begeleidingsplan en de doelstellingen van het dienstverband, geëvalueerd.
2. De werkgever stelt voorschriften vast met betrekking tot de evaluatieprocedure en de bij de evaluatie van de oio te hanteren criteria.

Artikel 12.7 Geschillenregeling

De werkgever stelt regels vast omtrent de beslechting van geschillen die zich tussen de oio en de bij zijn opleiding en begeleiding betrokken personen en organen kunnen voordoen.

Hoofdstuk 13

Overige afspraken tussen cao-partijen

Artikel 13.1 Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Na beëindiging van het dienstverband op grond van art. 9.4 lid 3 kan de werkgever met een AOW-gerechtigde werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan voor een concreet omschreven taak/opdracht waarbij sprake moet zijn van een aantoonbaar bedrijfsbelang. De bepalingen van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zijn op dit dienstverband van toepassing. Voor de publieke werkgevers is deze wet van overeenkomstige toepassing.

Artikel 13.2 Werkervaringsplaatsen

1. De werkgever kan aan een persoon die géén dan wel maximaal twee jaar relevante werk- en of onderzoekservaring heeft en die werkloos is, dan wel om werkloosheid te voorkomen een baan heeft die ver afstaat van zijn opleidingsachtergrond, op zijn verzoek een werkervaringsplaats aanbieden voor de duur van maximaal één jaar.
2. Werkervaringsplaatsen zijn geen reguliere arbeidsplaatsen en mogen deze ook niet verdringen.
3. Degene die op een werkervaringsplaats wordt geplaatst ontvangt daarvoor geen salaris. Wel worden op declaratiebasis onkosten vergoed die betrekking hebben op de werkervaringsactiviteiten. Onder onkosten worden ook begrepen de reiskosten van en naar de werkervaringsplaats.
4. De met betrekking tot de werkervaringsplaats gemaakte afspraken, waaronder begrepen de duur, de urenomvang, de te verrichten activiteiten en de te vergoeden onkosten, worden vastgelegd in een werkervaringsovereenkomst.
5. De cao en aanverwante interne regelgeving is, met uitzondering van dit artikel, artikel 1.6 lid 5 t/m lid 8, artikel 1.6 lid 20, artikel 1.6 lid 21 en artikel 1.9 niet op werkervaringsovereenkomsten van toepassing.
6. Indien de persoon werkloos is en een WW- of aanverwante uitkering heeft, is toestemming van de uitkerende instantie vereist om voor een werkervaringsplaats in aanmerking te komen.

Artikel 13.3 Participatiewet bij organisatieaanpassing of reorganisatie

In geval van organisatieaanpassingen of reorganisaties behouden werknemers uit de doelgroepen van de Participatiewet in alle gevallen een functie of takenpakket van vergelijkbare aard en omvang. Deze werknemers kunnen in de situatie van organisatieaanpassing of reorganisatie niet worden ontslagen vanwege het vervallen van de functie.

Artikel 13.4 Functiecontracten

1. Werkgever en werknemer kunnen met wederzijds goedvinden een functiecontract afsluiten. Een functiecontract bestaat uit schriftelijke resultaatgerichte afspraken, gemaakt binnen de door de werkgever vastgestelde omvang van het dienstverband. De werknemer draagt zelf de verantwoordelijkheid om invulling te geven aan vakantie en de arbeids- en rusttijden.
2. Het functiecontract kan alleen worden overeengekomen met werknemers vanaf schaal 14 en met werknemers uit de Functiefamilie onderzoek.
3. Bij het werken op basis van een functiecontract moeten de wettelijke vakantie-uren daadwerkelijk per kalenderjaar zijn opgenomen en worden de bovenwettelijke vakantie-uren aan het eind van het kalenderjaar geacht te zijn opgenomen.
4. De wettelijke vakantie-uren kunnen niet worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Indien opname door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet mogelijk is gebleken, worden ze geacht te zijn opgenomen binnen de eerste zes maanden van het volgende kalenderjaar.
5. De op tijd gebaseerde arbeidsvoorwaardelijke cao-artikelen, waaronder AVOM, kunnen buiten werking worden gesteld. Voor onderzoekers in opleiding blijft het mogelijk om een deel van de bovenwettelijke vakantie-uren voor een AVOM-doel aan te wenden.
6. In geval van onvoorziene omstandigheden treden werkgever en werknemer in overleg over het al dan niet continueren van het functiecontract. Bij continuering van het functiecontract worden de resultaatgerichte afspraken indien nodig herzien dan wel worden er nieuwe afspraken gemaakt.

Artikel 13.5 ZAOI en BWOI

Naast de cao hebben partijen afspraken vastgelegd in de “Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid personeel OnderzoekInstellingen” (ZAOI) en de “Bovenwettelijke regeling Werkloosheid personeel OnderzoekInstellingen” (BWOI). Deze regelingen zijn van toepassing op werknemers waarop de Cao-OI van toepassing is.⁹ Deze regelingen zijn te raadplegen op www.wvoi.nl.

⁹ Zie artikel 1.4.1.

Hoofdstuk 14

Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 14.1 Regelingen op instellings- en werkgeversniveau

In het Lokaal overleg respectievelijk in het overleg met de (C)OR zullen waar nodig de bestaande regelingen in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van de Cao-OI.

Artikel 14.2 Bestaande regelingen uit RWO, ARAR of BW

Zolang de instelling/werkgever geen (nadere) regels heeft vastgesteld ter uitvoering van het bepaalde in deze cao, blijven de op het betreffende onderwerp betrekking hebbende bestaande (nadere) regels van toepassing, uit Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderzoek en Onderwijs (RWO), Algemeen Rijksambtenaren Reglement (ARAR) of Burgerlijk Wetboek (BW), voor zover niet in strijd met de Cao-OI.

Artikel 14.3 Vakantierechten

Indien het op 31 december 1999 bestaande recht van een werknemer op vakantie-uren op grond van oude regelingen uitgaat boven de regeling van artikel 5.1 lid 1 en lid 2, dan wordt het recht bevroren, totdat op basis van de regeling die van kracht werd per 1 januari 2000¹⁰ en is weergegeven in het huidige artikel 5.1 lid 1 en lid 2, recht op meer verlof ontstaat. Voor de werknemer die op basis van dit artikel aanspraak maakt op extra vakantie-uren, worden deze rechten nog tot 1 januari 2021 gecontinueerd. Vanaf 1 januari 2021 komen deze rechten te vervallen.

Artikel 14.4 Overgangsregeling ADV

1. Werknemers die op 31 december 2003 in dienst waren van een WVOI-werkgever en die oude rechten ontleen aan de ADV-regeling, zoals die gold voor 1 augustus 1989, behouden deze rechten. Het gaat daarbij in het bijzonder om werknemers die de mogelijkheid hadden om ADV in vast salaris om te zetten via een ophoging van het percentage dienstverband.
2. Bij wijziging van de omvang van het dienstverband van een werknemer die gebruik maakt van één van de overgangsbepalingen, kan door hem op de overgangsbepalingen geen beroep meer worden gedaan en gelden de bepalingen in hoofdstuk 5.

Artikel 14.5 Overgangsregeling Seniorenregeling Onderzoekinstellingen

Werknemers die op 1 juni 2012 de leeftijd 59 jaar hadden bereikt of ouder waren, kunnen gebruik (blijven) maken van de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI-2007), waarbij zij binnen bepaalde randvoorwaarden zelf kunnen kiezen hoe zij vanaf hun 59e jaar de werktijd willen verminderen. De SROI-2007 is opgenomen in bijlage 6.

Artikel 14.6 Overgangsregeling 60+-regeling

Werknemers die op 1 februari 2012 gebruikmaakten van de 60+-regeling (een half uur korter werken per dag) behouden hun aanspraak op deze regeling zolang hun dienstverband voortduurt.

¹⁰ Aantal vakantie-uren werd voor iedereen bij indiensttreding 184 uur.

Bijlage 1

Salaristabellen

Salarisschalen onderzoekinstellingen per 01-02-2018

Euro's	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Euro's
1646	0																		1646
1683		0																	1683
1719	1		0																1719
1758		1	1	0															1758
1791	2			1															1791
1827	3	2	2		0														1827
1865	4			2															1865
1905	5	3	3		1														1905
1954	6	4		3		0													1954
2017		5	4		2	1													2017
2087		6	5	4															2087
2157		7	6	5	3	2													2157
2226			7	6	4		0												2226
2291			8	7	5	3	1												2291
2352			9	8	6	4													2352
2418				9	7	5	2												2418
2481				10	8	6													2481
2545					9	7	3	0											2545
2610					10	8	4												2610
2672						9	5	1		0									2672
2732						10	6												2732
2798							7	2	0	1									2798
2865							8												2865
2937							9	3	1	2									2937
3017							10	4											3017
3088								5	2	3									3088
3150								6											3150
3220								7	3	4									3220
3288								8											3288
3352								9	4	5									3352
3410								10											3410
3477									5	6									3477
3596									6	7	0								3596
3735									7	8	1								3735
3856									8	9	2								3856
3976										10	3								3976
4099										11	4								4099
4237										12	5								4237
4373											6	0							4373
4502											7	1							4502
4626											8	2							4626
4752											9	3							4752
4876											10	4							4876
4945											11								4945
5006												5	0						5006
5136												6	1						5136
5257												7	2	0					5257
5383												8	3	1					5383
5544												9	4	2					5544
5622												10							5622
5702													5	3	0				5702
5861													6	4	1				5861
6022													7	5	2				6022
6097													8						6097
6181														6	3	0			6181
6348														7	4	1			6348
6520														8	5	2			6520
6696														9	6	3	0		6696
6914															7	4	1		6914
7131															8	5	2		7131
7358															9	6	3	0	7358
7594																7	4	1	7594
7837																8	5	2	7837
8087																9	6	3	8087
8345																	7	4	8345
8612																	8	5	8612
8887																	9	6	8887
9171																		7	9171
9461																		8	9461
9767																		9	9767

Salarisschalen onderzoekinstellingen per 01-01-2019

Euro's	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Euro's
1686	0																		1686
1723		0																	1723
1760	1		0																1760
1800		1	1	0															1800
1834	2			1															1834
1871	3	2	2		0														1871
1910	4			2															1910
1951	5	3	3		1														1951
2001	6	4		3		0													2001
2065		5	4		2	1													2065
2137		6	5	4															2137
2209		7	6	5	3	2													2209
2279			7	6	4		0												2279
2346			8	7	5	3	1												2346
2408			9	8	6	4													2408
2476				9	7	5	2												2476
2541				10	8	6													2541
2606					9	7	3	0											2606
2673					10	8	4												2673
2736					9	5	1			0									2736
2798					10	6													2798
2865						7	2	0	1										2865
2934						8													2934
3007						9	3	1	2										3007
3089						10	4												3089
3162							5	2	3										3162
3226							6												3226
3297							7	3	4										3297
3367							8												3367
3432							9	4	5										3432
3492							10												3492
3560								5	6										3560
3682								6	7	0									3682
3825								7	8	1									3825
3949								8	9	2									3949
4071									10	3									4071
4197									11	4									4197
4339									12	5									4339
4478										6	0								4478
4610										7	1								4610
4737										8	2								4737
4866										9	3								4866
4993										10	4								4993
5064										11									5064
5126											5	0							5126
5259											6	1							5259
5383											7	2	0						5383
5512											8	3	1						5512
5677											9	4	2						5677
5757											10								5757
5839												5	3	0					5839
6002												6	4	1					6002
6167												7	5	2					6167
6243												8							6243
6329													6	3	0				6329
6500													7	4	1				6500
6676													8	5	2				6676
6857													9	6	3	0			6857
7080														7	4	1			7080
7302														8	5	2			7302
7535														9	6	3	0		7535
7776															7	4	1		7776
8025															8	5	2		8025
8281															9	6	3		8281
8545																7	4		8545
8819																8	5		8819
9100																9	6		9100
9391																	7		9391
6988																	8		6988
10001																	9		10001

Salarisschalen onderzoeker in opleiding (oio)

Schaal	Euro's per 01-02-2018	Euro's per 01-01-2019
Oio-1	2291	2346
Oio-2	2672	2736
Oio-3	2798	2865
Oio-4	2937	3007

Salarisschalen arbeidsgehandicapten

% WML ¹¹ 22 jaar en ouder	Euro's per 01-01-2018
100%	1.578,00
105%	1.656,90
110%	1.735,80
115%	1.814,70
120%	1.893,60

11 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Bijlage 2

Rekenvoorbeelden

1. Rekenvoorbeelden weekvariant vakantie

Dienstverband	Feitelijke werkweek	Vakantie	Maximaal op te nemen uren
38 uur	40 uur	338 uur	208 uur
34,2 uur	36 uur	304,2 uur	187 uur
30,4 uur	32 uur	270,4 uur	166 uur
19 uur	20 uur	169 uur	104 uur

Toepassing weekvariant: de werknemer die kiest voor een feitelijke werkweek van 36 uur (per week 4 werkdagen van 9 uur of de ene week 4 dagen van 8 uur en de andere week 5 dagen van 8 uur) en een arbeidsduur heeft van 38 uur, dient jaarlijks $52 \times 4 \text{ uur} = 208 \text{ uur}$ (d.i. het verschil tussen 36 uur en 40 uur) van zijn vakantie-aanspraak af te schrijven. Anderzijds dient deze werknemer bij opname van een week vakantie dan ook alleen de feitelijk te werken uren af te schrijven (i.c. 36 uur).

Hoofregel bij alle berekeningen: de feitelijke werktijd en de omvang van het dienstverband dienen, uitgaande van 338 vakantie-uren, altijd in de verhouding 40/38 tot elkaar te staan.

Voorbeeld 1: De werknemer heeft een formeel dienstverband/aanstellingsomvang van 20 uur. Vakantie-aanspraak op jaarbasis $\Rightarrow 20/38 \times 338 = 177,8 \text{ uur}$ die hij krijgt mits hij $20/38 \times 40 \text{ uur} = 21,05 \text{ uur}$ per week werkt.

Als diegene een feitelijke werkweek van maar 20 uur heeft, vindt een correctie plaats en wordt $52 \times 1,05 \text{ uur}$ van 177,8 uur afgetrokken. Zijn vakantie-aanspraak is 124 uur (123,2 afgerond naar boven in hele uren).

Voorbeeld 2: De werknemer heeft een formeel dienstverband/aanstellingsomvang van 19 uur. Vakantie-aanspraak op jaarbasis $\Rightarrow 19/38 \times 338 = 169 \text{ uur}$ die hij krijgt mits hij $19/38 \times 40 \text{ uur} = 20 \text{ uur}$ per week werkt.

Als diegene een feitelijke werkweek van 20 uur heeft, is zijn vakantie-aanspraak 169 uur en is geen correctie nodig.

Voorbeeld 3: De werknemer heeft een formeel dienstverband/aanstellingsomvang van 32 uur. Vakantie-aanspraak op jaarbasis $\Rightarrow 32/38 \times 338 = 284,6 \text{ uur}$ die hij krijgt mits hij $32/38 \times 40 \text{ uur} = 33,68 \text{ uur}$ per week werkt.

Als diegene een feitelijke werkweek van 32 uur heeft, vindt een correctie plaats en wordt $52 \times 1,68 \text{ uur}$ van 284,6 uur afgetrokken. Zijn vakantie-aanspraak is 198 uur (197,24 afgerond naar boven in hele uren).

Voorbeeld 4: De werknemer heeft een formeel dienstverband/aanstellingsomvang van 30,4 uur. Vakantie-aanspraak op jaarbasis => $30,4/38 \times 338 = 270,4$ uur die hij krijgt mits hij 30,4/38 x 40 uur = 32 uur per week werkt.

Als diegene een feitelijke werkweek van 32 uur heeft, is zijn vakantie-aanspraak 271 uur (270,4 afgerond naar boven in hele uren).

2. Rekenvoorbeeld 40/40-regeling

Hoofregel bij alle berekeningen 40/40-regeling: vakantieverlof wordt opgebouwd over de feitelijk gewerkte uren. Bij een volledig dienstverband worden jaarlijks 338 vakantie-uren opgebouwd. Ook bij gebruikmaking van de 40/40-regeling worden 338 vakantie-uren opgebouwd. Van die 338 vakantie-uren wordt een deel (104 vakantie-uren) ingeruild voor de toelage en wordt er 104 uur meer gewerkt.

Voorbeeld: De werknemer met een arbeidsduur van 40 uur en een toelage overeenkomstig 104 vakantie-uren, die gedurende een half jaar (6 maanden), 20 uren van de volledige werkweek (40 uur) ouderschapsverlof geniet bouwt dat jaar vakantieverlof op van $6/12 \times 20/40 \times 338 = 149,5$ vakantie-uren.

Bijlage 3

Arbeidsvoorwaarden op maat (AVOM)

Vooraf

AVOM biedt werknemers de mogelijkheid om, binnen de mogelijkheden van een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering (zie artikel 8), keuzen te maken met betrekking tot de samenstelling van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Deelname aan AVOM is vrijwillig. Wie tevreden is met de samenstelling van het standaardpakket kan die samenstelling dus zo laten als die is. Het principe van AVOM is dat enerzijds ten opzichte van het standaardpakket arbeidsvoorwaarden iets wordt ingeleverd (bronnen) om anderzijds een ander onderdeel van dat pakket uit te breiden (doelen).

1. Definities

bronnen:	de arbeidsvoorwaarden die worden ingebracht;
doelen:	de arbeidsvoorwaarden die worden verworven;
bezoldiging:	zie Cao-OI artikel 1.1 definitie 7;
salaris:	zie Cao-OI artikel 1.1 definitie 21;
salaris per uur:	zie Cao-OI artikel 1.1 definitie 23.

2. Wie kan er mee doen en in welke mate?

Aan de regeling AVOM kan iedere werknemer deelnemen, tenzij bij het effectueren van de AVOM-keuze het resterende dienstverband korter dan zes maanden duurt en er geen uitzicht is op verlenging. Deze voorwaarde is niet van toepassing op het moment dat vakantie-uren als bron worden ingezet voor het doel geld.

De AVOM-keuze kan één keer per jaar worden gemaakt. Hiervan kan op lokaal niveau ten gunste van de werknemer worden afgeweken.

Bij degenen die niet werkzaam zijn voor de volledige arbeidsduur wordt het in te zetten aantal uren berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur. (Deeltijders vermenigvuldigen met aanstellingsomvang, voor deelnemers aan de SROI en Ouderschapsverlof vermenigvuldigen met overeengekomen aanwezigheidspercentage).

3. De bronnen

AVOM kent de volgende bronnen:

Bron 1: vakantie-uren;

Bron 2: brutosalaris.

3.1 Ad bron 1 vakantie-uren

De inbreng van vakantie-uren geschiedt op basis van een schriftelijke afspraak.

Vakantie-uren kunnen worden ingebracht met een minimum van zestien uur en een maximum van 120 uur per jaar. Voor het doel verlof sparen voor aanpassing werktijd is het maximum 178 uur per jaar. Het resterend saldo over een jaar moet bij een volledige arbeidsduur ten minste 160 vakantie-uren bedragen, waarbij naast toekomstig verlof ook reeds opgebouwd verlof kan worden ingezet. Bij degenen die niet werkzaam zijn voor de volledige arbeidsduur worden het minimum en maximum aantal in te zetten uren alsmede het resterend saldo vakantie-uren berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur.

De bron vakantie-uren kan niet worden ingezet voor het doel reiskosten woon-werkverkeer of voor het doel vakbondscontributie.

De werknemer die aantoonbaar gebruikmaakt van reguliere kinderopvang kan zestien extra vakantie-uren laten uitbetalen.

3.2 Ad bron 2 brutosalaris

De inbreng van brutosalaris geschiedt op basis van een schriftelijke afspraak over verlaging van het brutomaandsalaris met een vast bedrag.

De werknemer heeft daarbij de volgende keuzen:

- verlaging gedurende een periode van één of twaalf maanden met ingang van de maand waarin de AVOM-keuze ingaat. Indien de datum van ingang gevolgen heeft voor pensioen of sociale zekerheid is keuze voor een andere ingangsdatum mogelijk;
- verlaging van het brutosalaris in de maand dat het vakantiegeld wordt uitbetaald;
- indien de inbreng van brutosalaris tot doel heeft de verwerving van studiekosten (zie paragraaf 4.4) kan de periode ook 24 of 36 maanden zijn met ingang van de maand waarin de AVOM-keuze ingaat, of kan de verlaging plaatsvinden in de maand mei of december van twee of drie opeenvolgende jaren.
- indien de inbreng van brutosalaris tot doel heeft de verwerving van het doel reiskosten woon-werkverkeer kan deze keuze, indien de werknemer dat desgevraagd jaarlijks aangeeft, over meerdere jaren doorlopen. De verlaging vindt plaats met ingang van de maand waarin de AVOM-keuze ingaat en wordt beëindigd wanneer de grondslag voor dit doel vervalt dan wel wanneer de werknemer aangeeft niet meer van dit doel gebruik te willen maken.

Aan deze keuzen zijn de volgende voorwaarden gesteld:

- de periode kan zich niet uitstrekken na de einddatum van het dienstverband;
- de na verlaging resterende som van brutosalaris en toelagen per maand mag niet minder bedragen dan het wettelijk minimumloon;
- een afspraak over verlaging van het brutosalaris leidt tot een lagere vakantie-uitkering, maar deze afspraak mag niet leiden tot een vakantie-uitkering lager dan het minimumbedrag vakantie-uitkering;
- de inbreng van de bron brutosalaris ten behoeve van het doel reiskosten woon-werkverkeer is alleen mogelijk met een vaste verlaging in iedere maand.

4. De doelen

AVOM kent de volgende doelen:

Doel 1: Vakantie-uren kopen;

Doel 2: Geld;

Doel 3: Vermindering reiskosten woon-werkverkeer/fiets;

Doel 4: Vermindering eigen bijdrage studiekosten;

Doel 5: Vakbondscontributie;

Doel 6: Levensloop;

Doel 7: Verlof sparen voor aanpassing werktijd.

4.1 Ad doel Vakantie-uren

Het maximaal te verwerven aantal vakantie-uren bedraagt tachtig uur per jaar (deeltijders: naar rato omvang dienstverband). De reguliere regels voor het opnemen van verlof (verjaring, afstemming met leidinggevende etcetera) zijn van toepassing.

4.2 Ad doel Geld

Het maximaal aantal uit te betalen vakantie-uren bedraagt 120 uur per jaar (deeltijders: naar rato omvang dienstverband). Over de mogelijkheid tot verdere ophoging naar maximaal 178 uur wordt in overleg met de daartoe bevoegde ondernemingsraad besloten vóór 1 januari van ieder jaar. Een dergelijk besluit kan genomen worden ten aanzien van groepen medewerkers dan wel een geheel organisatie-onderdeel. Het resulterende bedrag wordt uitbetaald met het brutosalaris over de maand waarin de AVOM-keuze ingaat.

Voor de functies in schaal 16, 17 en 18 is verkoop van vakantie-uren mogelijk tot een maximum van tweehonderd uur. Voor schaal 15 wordt eveneens de mogelijkheid tot verkoop van meer uren gecreëerd waarbij geldt dat over de uitbetaling van maximaal tweehonderd vakantie-uren vóór 1 januari van ieder jaar met instemming van de daartoe bevoegde ondernemingsraad wordt besloten.

Voor alle medewerkers waarvoor de verkoopmogelijkheid tot maximaal tweehonderd uur mogelijk is, gelden de volgende randvoorwaarden:

- verkoop van meer dan 120 uur is alleen aan de orde in het kader van vermindering van de verlofstuwmeerproblematiek;
- verkoop van meer dan 120 uur (per persoon, per kalenderjaar) behoeft instemming van twee partijen (medewerker en leidinggevende);
- feitelijke deelname aan deze verruimde AVOM vindt alleen plaats indien het binnen de vigerende (kabinets)richtlijnen voor topinkomens past.

Werknemers die voor hun kinderen aantoonbaar gebruik maken van reguliere kinderopvang kunnen binnen AVOM zestien extra vakantie-uren laten uitbetalen.

4.3 Ad doel Vermindering reiskosten woon-werkverkeer & fiets

Dit AVOM-doel biedt de werknemer twee mogelijkheden:

4.3.1 Een verhoging van de onbelaste vergoeding voor woon-werkverkeer

Werknemers voor wie de kosten van woon-werkverkeer geheel of ten dele voor eigen rekening komen, kunnen, binnen de geldende fiscale grenzen, de onbelaste vergoeding voor woon-werkverkeer ophogen met een bedrag gelijk aan het verschil tussen de fiscaal vrijgestelde vergoeding voor woon-werkverkeer en een eventueel van de werkgever ontvangen tegemoetkoming in de kosten daarvan. De hoogte van het fiscaal vrijgestelde bedrag is afhankelijk van het aantal reisdagen en de afstand woon-werkverkeer. Het gebruik van dit doel is beperkt tot een enkele reisafstand woon-werkverkeer per dag, gemeten via de ANWB routeplanner, met een ondergrens van €5,00 per maand voor uitbetaling van deze aanspraak.

Bij langdurige ziekte wordt dit per de eerste van de maand volgend op de maand van ziekmelding stopgezet.

4.3.2 Een fiets

De werknemer die van dit doel gebruik wenst te maken, bepaalt binnen bepaalde voorwaarden zelf zijn keuze met betrekking tot de aan te schaffen fiets. De werkgever bepaalt in overleg met de daartoe bevoegde ondernemingsraad de voorwaarden voor dit doel:

- de termijnen waarbinnen een fiets kan worden aangeschaft;
- definitie van de fiets;
- de hoogte van het binnen AVOM te vergoeden bedrag voor dit doel;
- de binnen dit bedrag mee te rekenen accessoires en/of verzekering;
- de administratieve afhandeling.

4.4 Ad doel Vermindering eigen bijdrage studiekosten

De kosten van door de werknemer gewenste studies in het kader van het vergroten van zijn inzetbaarheid in de eigen organisatie of elders worden niet in alle gevallen volledig door de werkgever vergoed (zie artikel 6.2).

Dit doel biedt de werknemer de mogelijkheid om het deel van de kosten dat conform deze cao niet door de werkgever wordt vergoed, te verlagen met brutosalaris of de geldwaarde van een aantal vakantie-uren.

Bij keuze van dit doel is er alleen de restrictie dat op jaarbasis minimaal 160 vakantie-uren moeten resteren en geldt er geen maximum van 120 uur inbreng.

4.5 Ad doel Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakbond, kan voor de vakbondscontributie brutosalaris inzetten, waarbij de werknemer de vakbondscontributie zelf dient te voldoen. Bij de keuze voor dit doel dienen jaarlijks relevante bewijsstukken te worden overgelegd.

4.6 Ad doel Levensloop

De levensloopregeling geldt alleen nog voor werknemers die op 31 december 2011 een levensloopspaartegoed van minstens €3.000,00 hadden. Deze werknemers mogen in levensloop tot een maximum van 12% van het brutojaarsalaris blijven inleggen. De bronnen zijn vakantie-uren en/of salaris. Bij deelname mag het totale tegoed nooit méér bedragen dan 210% van het bruto inkomen voor dat jaar. De criteria voor opname van het verlof zijn gelijk aan de in deze cao opgenomen criteria voor het doel waarvoor het verlof wordt opgenomen. Indien door de werkgever wordt ingestemd met de opname, kan de werknemer gedurende de periode van onbetaald verlof inkomen halen uit zijn levenslooptegoed. Het tegoed moet voor 1 januari 2022 worden opgenomen. Zie bijlage 7 voor de levensloopregeling.

4.7 Ad doel Verlof sparen voor aanpassing werktijd

In het kader van duurzame inzetbaarheid en de balans werk en privé kan de werknemer zijn werktijd tijdelijk verminderen. Daarvoor kan de werknemer zijn bovenwettelijke verlofdagen sparen over een periode van maximaal vijf jaar en maximaal 890 uur bij een volledige werkweek. Het sparen van verlof start niet voordat de werknemer met de werkgever in onderling overleg een afspraak heeft gemaakt waarin is vastgelegd wanneer, op welke wijze en voor welke periode de werktijd wordt aangepast.

Dit doel gaat niet samen met deelname aan de regeling generatieplan (zie bijlage 5).

Gedurende de looptijd van de cao wordt nadere invulling gegeven aan de randvoorwaarden voor deze regeling.

5. Van bron naar doel

5.1 Valutatatum

De waardebeoordeling van ingebrachte bronnen en te verwerven doelen vindt plaats in de maand waarin de AVOM-keuze ingaat. Verrekening van bronnen en doelen vindt plaats tegen deze waarde. Een wijziging in de bezoldiging na de maand waarin de AVOM-keuze ingaat, leidt niet tot correcties op de verrekening.

5.2 Waarde en kosten van een vakantie-uur

Bij de bepaling van de geldswaarde van een vakantie-uur wordt uitgegaan van de van toepassing zijnde bezoldiging zoals die geldt in de maand waarin de AVOM-keuze ingaat. Deze wordt voor degenen die niet werkzaam zijn voor de volledige arbeidsduur herleid naar een bezoldiging zoals die in geval van een volledige arbeidsduur zou gelden. Inbreng van een vakantie-uur levert 1/165^{ste} deel van deze herleide bezoldiging op. Verwerving van een vakantie-uur kost 1/165^{ste} deel van de herleide bezoldiging.

5.3 Inbreng van brutosalaris

Een afspraak over verlaging van het brutosalaris kan leiden tot een lagere vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. Bij verrekening van ingebracht brutosalaris met te verwerven doelen wordt zonodig de waarde van de ingebrachte bronnen bepaald op ingebracht brutosalaris, verhoogd met 16,33% (zijnde 8% vakantie-uitkering en 8,33% eindejaarsuitkering).

van bron		naar doel
vakantie-uren	> uurwaarde >	geld
vakantie-uren	> uurwaarde >	fiets
vakantie-uren	> uurwaarde >	studiekosten
brutosalaris	> maal > 1,1633 >	vakantie-uren
brutosalaris	> maal > 1,1633 >	reiskosten woon-werkverkeer
brutosalaris	> maal > 1,1633 >	fiets
brutosalaris	> maal > 1,1633 >	studiekosten
brutosalaris	> maal > 1,1633 >	vakbondscontributie
brutosalaris	> maal > 1,1633 >	levensloop ¹²

6. Consequenties verlaging brutosalaris

Deelname aan AVOM heeft geen invloed op de hoogte van de toelages als genoemd in artikel 3.8 en artikel 3.10, noch op uitbetaling van overwerk en vakantie-uren. Verlaging van het brutosalaris werkt wel door op de verschuldigde premies voor sociale verzekeringen én op de aanspraken op deze sociale verzekeringen. Verlaging van het brutosalaris leidt niet tot wijziging van het pensioengevend inkomen en daarmee ook niet tot een wijziging in pensioenaanspraken (nabestaandenpensioen, ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen en ouderdompensioen) en de daarvoor verschuldigde premies.

7. Afhandeling van de AVOM-aanvraag

7.1 Informatie

De werkgever verstrekt op verzoek van de werknemer gedetailleerde informatie over:

- de keuzemogelijkheden;
- de fiscale en andere randvoorwaarden;
- de consequenties van een AVOM-keuze in de sfeer van sociale verzekeringen, met rekenvoorbeelden.

12 Zie 4.6 van deze bijlage.

7.2 Indiening aanvraag

Werknemers voor wie de regeling openstaat (paragraaf 2) kunnen hun keuze kenbaar maken door inlevering van het door hen ondertekende AVOM-aanvraagformulier. Afhankelijk van de gekozen doelen voegt de werknemer bij het aanvraagformulier de vereiste bijlagen bij en de verklaring dat hij kennis heeft genomen van mogelijke consequenties van verlaging van het brutosalaris. De werkgever verschaft schriftelijk informatie over de fiscale en andere consequenties van de keuzemogelijkheden, inclusief de termijnen waarbinnen de aanvraag moet zijn ingediend. Een werknemer kan desgewenst bij de afdeling personeelszaken nadere informatie vragen over de gevolgen van zijn keuze.

8. Criteria voor honorering van de aanvraag

De werkgever hanteert de volgende criteria bij de afhandeling van de AVOM-aanvraag:

- a. De keuzes 'tijd voor tijd' en 'geld voor geld' worden altijd gehonoreerd.
- b. De keuzes 'tijd voor geld' en 'geld voor tijd' worden gehonoreerd, tenzij:
 - de keuze niet past binnen het kader van de met de ondernemingsraad afgesproken werktijdenregeling en/of binnen de voor de afdeling/organisatie geldende afspraken inzake bezetting, bereikbaarheid en continuïteit.
 - er sprake is van zwaarwegende financiële belemmeringen.

In geval van zwaarwegende financiële belemmeringen treedt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad voor het vinden van een oplossing voor die gevallen waarin verzoeken om 'tijd voor geld' om financiële redenen categoriaal zijn geweigerd.

Indien een verzoek van de werknemer wordt afgewezen gelden de bij de werkgever gangbare bezwaar- en beroepsprocedures. De werknemer heeft bij afwijzing van zijn verzoek de mogelijkheid om een andere keuze te maken.

De werkgever regelt de wijze waarop de AVOM-aanvraag verder wordt afgehandeld.

9. Tussentijdse herziening

Een gemaakte keuze kan slechts in uitzonderlijke situaties, dit ter beoordeling van de werkgever, worden herzien.

10. Opschorting deelname

Deelname aan AVOM kan worden opgeschort op het moment en voor zover de opbouw van vakantie-uren wordt stopgezet in verband met arbeidsongeschiktheid.

Ook in uitzonderlijke situaties, dit ter beoordeling van de werkgever, kan de afspraak tussentijds worden aangepast. Uitgangspunt voor de aangepaste afspraak is dat de financiële verplichtingen die uit de oorspronkelijke afspraak voortvloeien, volledig door de werknemer worden nagekomen. Op grond van de hardheidsclausule (artikel 1.18) kan de werkgever hiervan afwijken.

11. Beëindiging

Wanneer komt vast te staan dat het dienstverband zal worden beëindigd tijdens de overeengekomen looptijd van de afspraak, wordt een aan de gewijzigde omstandigheden aangepaste afspraak gemaakt. Bij beëindiging van het dienstverband worden resterende verplichtingen verrekend met het nettosalaris.

12. Slotbepalingen

Uit deelname aan AVOM voortvloeiende gevolgen op fiscaal gebied en met betrekking tot de sociale verzekeringen komen geheel voor rekening van de deelnemende werknemer en worden niet gecompenseerd door de werkgever. De hardheidsclausule (artikel 1.18) is van toepassing.

Bijlage 4

Overlegprotocol WVOI - Centrales van overheids personeel per 1 oktober 2003

- **FACILITEITEN VOOR CENTRALES EN ONDERNEMINGSRADEN**
- **RECHTSBESCHERMING LEDEN LO**
- **ARTIKEL 4.5 WHW**
- **MIDDELEN OCW EN MIDDELEN ARBEIDSMARKTBELEID**

Overwegende:

- dat bij de decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid in 1999 het arbeidsvoorwaardenoverleg op WVOI-niveau is ingevuld, waarbij het reeds bestaande arbeidsvoorwaardenoverleg op instellings- en werkgeversniveau ongewijzigd werd gelaten;
- dat nadien de rol van het overleg met werknemersorganisaties op instellingsniveau is afgenomen ten gunste van het overleg op WVOI-niveau;
- dat het gewenst is over de inhoud van het overleg met de verschillende overlegtafels over arbeidsvoorwaardenbeleid en de bevoegdheden van die tafels hernieuwde afspraken te maken,

komen partijen, de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen enerzijds en de werknemersorganisaties: FNV Overheid, AC/FBZ, VAWO/CMHF en CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief anderzijds, overeen als volgt:

Artikel 1 Definities

1. Overleg op WVOI-niveau: het overleg van de WVOI met hierboven genoemde werknemersorganisaties;
2. Overleg op instellingsniveau: het overleg van de afzonderlijke instellingen met de hierboven genoemde werknemersorganisaties in het Lokaal overleg (LO);
3. Overleg op werkgeversniveau: het overleg van de afzonderlijke werkgevers met de (C)OR;
4. Instelling: de instelling als bedoeld in artikel 1.1, definitie 16, van de Cao-OI;
5. Werkgever: de rechtspersoon als bedoeld in artikel 1.1, definitie 31, van de Cao-OI;
6. WHW: de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
7. Cao-OI: Cao-Onderzoekinstellingen.

Artikel 2 Uitgangspunten en looptijd

1. Het overleg tussen de instellingen en de werknemersorganisaties wordt gevoerd met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens hoofdstuk 4 van de WHW.
2. Het overleg tussen de werkgevers en de (C)OR wordt gevoerd met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de WOR en andere wettelijke voorschriften, alsmede van hetgeen de WVOI of de instellingen krachtens dit protocol met de werknemersorganisaties zijn overeengekomen omtrent de overlegbevoegdheid.
3. Dit protocol is voor onbepaalde tijd overeengekomen. Tussentijdse wijziging is mogelijk met instemming van cao-partijen. Opzegging is, met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, mogelijk tegen de datum waarop de op het moment van opzegging geldende Cao-OI eindigt. Indien deze overeenkomst door een der partijen wordt opgezegd, vindt er open en reëel overleg plaats over de inhoud van een nieuwe overeenkomst.

Artikel 3 Relatie tot de Cao-OI

Dit protocol maakt deel uit van de Cao-OI.

Artikel 4 Het overleg op WVOI-niveau

1. Het overleg op WVOI-niveau betreft de aangelegenheden van algemeen belang voor de algemene rechtstoestand van de werknemers in dienst van de instellingen, met inbegrip van de regeling van de rechtspositie als bedoeld in artikel 4.5 van de WHW, voor zover deze voor werknemers van de instellingen eensluidend in de Cao-OI wordt overeengekomen.
2. In het overleg op WVOI-niveau kan worden overeengekomen dat de regeling of nadere regeling van de rechtspositie van de werknemers geschiedt in het overleg op instellings- of werkgeversniveau.
3. Het overleg op WVOI-niveau wordt gevoerd op verzoek van de WVOI, dan wel op verzoek van een of meer werknemersorganisaties.

Artikel 5 Het overleg op instellingsniveau

1. Het overleg op instellingsniveau betreft:
 - a. de algemene gang van zaken binnen de instellingen;
 - b. het vaststellen van een Sociaal Beleidskader en van sociale plannen;
 - c. regelingen waarover op grond van de Cao-OI overleg op instellingsniveau plaatsvindt;
 - d. de bestemming van decentrale arbeidsvoorwaardengelden.
2. In het overleg op instellingsniveau kan worden overeengekomen dat over een onderwerp als genoemd in artikel 5 lid 1 overleg plaatsvindt op werkgeversniveau, tenzij in het overleg op WVOI-niveau uitdrukkelijk is overeengekomen dat een onderwerp uitsluitend op instellingsniveau besproken mag worden.
3. Het overleg op instellingsniveau wordt gevoerd op verzoek van het bestuur van de betreffende instelling, dan wel op verzoek van een of meer werknemersorganisaties en vindt ten minste tweemaal per jaar plaats.

Artikel 6 Besluitvorming

Voorgenomen besluiten over aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 4 en 5 worden niet ten uitvoer gelegd voordat daarover met een meerderheid van de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt, voor zover zij betrekking hebben op:

- a. de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met rechten en/of plichten van (groepen van) werknemers;
- b. de bestemming van decentrale arbeidsvoorwaardengelden.

Artikel 7 Geschillen

1. Geschillen tussen partijen in het overleg op WVOI-niveau alsmede geschillen tussen de instellingen en de werknemersorganisaties in het overleg op instellingsniveau, kunnen door ieder der partijen aan de betreffende overlegtafels, en voor zover betrekking hebbend op de deelneming aan, de aard, de inhoud en/of de organisatie van dat overleg, worden voorgelegd aan een door cao-partijen in te stellen geschillencommissie.
2. Geschillen tussen partijen in het overleg op instellingsniveau worden eerst aan de geschillencommissie voorgelegd, nadat het overleg op WVOI-niveau daarmee heeft ingestemd.
3. De geschillencommissie bestaat uit drie personen. De voorzitter wordt aangewezen door de WVOI en de werknemersorganisaties gezamenlijk. Van de overige leden wordt er één aangewezen door de WVOI en één door de werknemersorganisaties gezamenlijk.

4. Een advies van de geschillencommissie is bindend voor zover partijen in het geschil vooraf gezamenlijk hebben aangegeven het advies als bindend aan te merken.
5. De geschillencommissie brengt uiterlijk twee maanden nadat het geschil aan haar is voorgelegd, advies uit.
6. Deze geschillenregeling is niet van toepassing op geschillen tussen werkgever(s) en individuele of groepen werknemers over de uitleg, toepassing of naleving van de Cao-OI.

Artikel 8 Inhoud van het overleg op werkgeversniveau

1. Onverminderd het bepaalde bij of krachtens de WOR en andere wettelijke voorschriften betreft het overleg op werkgeversniveau aangelegenheden ten aanzien waarvan in het overleg op WVVOI- of instellingsniveau is overeengekomen dat zij onderwerp van overleg op werkgeversniveau zijn.
2. Indien het overleg op werkgeversniveau voorstellen betreft met betrekking tot de bestemming van decentrale arbeidsvoorwaardengelden, dan wel een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met rechten en/of verplichtingen van (groepen van) werknemers, behoeft de werkgever de instemming van de (C)OR als bedoeld in artikel 27 WOR.
3. In geval van geschillen tussen de werkgever en de (C)OR over een aangelegenheid als bedoeld in het eerste lid is de geschillenregeling van de WOR onverkort van toepassing.

Aanvulling bijlage 4

Faciliteiten voor centrales en ondernemingsraden

De werkgever verleent de Centrales faciliteiten die zij bij het verrichten van activiteiten binnen de instellingen redelijkerwijs nodig hebben. Onder deze faciliteiten wordt onder andere verstaan: 'het kosteloos beschikbaar stellen van zaalruimte ten behoeve van het beleggen van ledenvergaderingen' en 'het zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen van leden om deze bij te wonen'. Verder wordt hieronder verstaan: het gebruik maken van kopieervoorzieningen, publicatieborden en de interne post.

Over faciliteiten voor ondernemingsraden worden op werkgeversniveau afspraken gemaakt.

Rechtsbescherming leden LO

De werkgever draagt er zorg voor dat de leden en gewezen leden van het Lokaal overleg niet uit hoofde van hun lidmaatschap van dit overleg worden benadeeld in hun (rechts)positie in de instelling.

Artikel 4.5 WHW

1. Met inachtneming van bij of krachtens Algemene Maatregel van Bestuur gestelde regels als bedoeld in het tweede en derde lid regelt het instellingsbestuur van een openbare instelling de rechtspositie van het personeel en draagt het instellingsbestuur van een bijzondere instelling zorg voor de regeling van de rechtspositie van het personeel.
2. Bij Algemene Maatregel van Bestuur onderscheidenlijk bij of krachtens Algemene Maatregel van Bestuur kunnen voorschriften worden vastgesteld betreffende:
 - a. salarisschalen en uitgangspunten waaraan een door het instellingsbestuur in te richten functiewaarderingsstelsel moet voldoen, onderscheidenlijk;

- b. rechten en plichten van het personeel en het instellingsbestuur bij ziekte, bevalling, zwangerschap, arbeidsongeschiktheid en ontslag, voor zover bij wet voorgeschreven rechten en verplichtingen te boven gaan, dan wel de voorwaarden waaronder het instellingsbestuur deze rechten en plichten zelf regelt dan wel voor de regeling daarvan zorg draagt.
3. Bij Algemene Maatregel van Bestuur kunnen voorschriften worden vastgesteld betreffende algemene arbeidsduur.
4. Onder regeling van de rechtspositie als bedoeld in het eerste lid wordt tevens begrepen het vaststellen van bepalingen inzake benoeming, schorsing, disciplinaire maatregelen en ontslag van personeel. De bepalingen omtrent ontslag mogen het personeel van de openbare instellingen niet minder rechten verschaffen dan die welke voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voortvloeien uit de bepalingen van dwingend recht van de zevende titel A van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek.
5. Over de regelingen, bedoeld in het eerste en vierde lid, alsmede over andere aangelegenheden van algemeen belang voor bijzondere rechtstoestand van het personeel van de desbetreffende instelling, wordt, behoudens het bepaalde in artikel 10.22 eerste lid, en artikel 12.14, derde lid, door of namens het instellingsbestuur overleg gevoerd met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheids- en onderwijspersoneel, op een met deze schriftelijk overeengekomen wijze. In geval van een geschil over de deelneming aan het overleg, bedoeld in vorige volzin, alsmede in geval van een geschil over de aard, de inhoud en de organisatie van het overleg leggen de betrokken partijen het geschil voor aan een geschillencommissie. Deze geschillencommissie bestaat uit drie personen, die door de partijen gezamenlijk worden aangewezen. De uitspraak van de geschillencommissie heeft bindende kracht.

Middelen OCW

1. De huidige OCW middelen voor werknemersorganisaties blijven nadat zij zijn toegevoegd aan de lumpsum van de instellingen beschikbaar voor de werknemersorganisaties.
2. Indexering van het aan de werknemersorganisaties uit te betalen bedrag vindt plaats aan de hand van de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS van het voorgaande jaar.
3. De instellingen zullen hun aandeel rechtstreeks aan de SSCC (Stichting Samenwerkende Centrales in het Centraal Overlegorgaan Personeelszaken Wetenschappelijk Onderwijs) overmaken, uiterlijk 1 juli van elk jaar.
4. Jaarlijks overlegt SSCC een accountantsverklaring aan de WVOI.
5. Deze regeling gaat in op 1 januari 2007 en wordt zolang het convenant decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming onderzoekinstellingen d.d. 1 juni 1999 van kracht is, stilzwijgend verlengd.
6. De huidige middelen die de minister van OCW voor arbeidsmarktbeleid voor de OI-sector beschikbaar stelt, worden nadat zij zijn toegevoegd aan de lumpsum van de instellingen onverkort ter beschikking gesteld aan SoFoKleS.

Bijlage 5

Regeling Generatieplan

1. Inleiding

De Regeling Generatieplan is een van die afspraken die partijen hebben gemaakt over duurzame inzetbaarheid van werknemers. De regeling biedt werknemers die vijf jaar of korter verwijderd zijn van de AOW-leeftijd de mogelijkheid om buitengewoon verlof op te nemen met gedeeltelijk behoud van het salaris en met volledige pensioenopbouw. De regeling beoogt te faciliteren dat werknemers gezond en vitaal werkzaamheden kunnen blijven verrichten tot aan het bereiken van de AOW-leeftijd.

De door deze vermindering van de arbeidsduur vrijvallende middelen worden ingezet om de vrijvallende werkzaamheden te laten uitvoeren door instroom van nieuwe, bij voorkeur jonge medewerkers. Zodoende worden werkgevers ondersteund in het realiseren van een evenwichtige personeelsopbouw.

2. Voorwaarden voor deelname

- Op de datum waarop zijn deelname aan de Regeling Generatieplan in gaat
 - heeft de werknemer een dienstverband van minimaal vijf jaar bij een van de werkgevers van de sector Onderzoekinstellingen;
 - is de werknemer vijf jaar of korter verwijderd van zijn AOW-leeftijd en
 - heeft de werknemer geen overschot¹³ aan verlof.
- Deelname aan de regeling staat niet open voor werknemers van de Koninklijke Bibliotheek.
- Deelname aan de regeling kan niet tegelijkertijd plaatsvinden met deelname aan de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen, SROI-2007.
- De start van de deelname aan de regeling ligt tussen 1 juli 2018 en 1 januari 2020.

3. Vorm

- De werkzaamheden van de deelnemer worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur; op de vrijvallende taken vindt herbezetting plaats.
- Op grond van artikel 5.17 van de cao-OI wordt aan de deelnemer buitengewoon verlof verleend met gedeeltelijk behoud van bezoldiging.
- Het buitengewoon verlof bedraagt voor de werknemer met een volledige arbeidsduur en een volledige werkweek 16 uur of 8 uur per week; voor werknemers met een deeltijd dienstverband geldt het verlof naar rato.
- Het aantal uren buitengewoon verlof blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
- Over het verleende buitengewoon verlof ontvangt de deelnemer 50% van de bezoldiging.
- De pensioenopbouw en de verdeling van de premiebetaling door werkgever en werknemer wijzigt niet als gevolg van de deelname aan de regeling.
- Gedurende de deelname aan de regeling wordt vakantieverlof opgebouwd naar rato van de resterende arbeidsduur.

13 Onder overschot wordt verstaan een aanspraak op verlof van meer dan 80 uur vermeerderd met het evenredige deel van het verlof over het resterende deel van het lopende jaar gerekend vanaf het gewenste moment van de deelname aan de regeling.

4. Hervredelen van werkzaamheden

1. De deelnemer en de leidinggevende leggen afspraken vast over welke werkzaamheden gedurende de periode van buitengewoon verlof worden uitgevoerd en op welke wijze de niet meer uit te voeren werkzaamheden worden overgedragen.
2. De door het deelnemen aan de regeling vrijgevallende loonruimte wordt benut om nieuwe, bij voorkeur jonge werknemers te laten instromen voor de uitvoering van de over te dragen werkzaamheden.

5. Randvoorwaarden

1. Met in achtneming van de voorwaarden voor deelname onder punt 2, staat deelname aan de regeling voor iedereen open, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten.
2. Werknemers met een overschot aan verlof (zie cao-artikel 5.3 lid 5) worden geacht eerst het overschot aan verlof in te zetten voordat aan de regeling kan worden deelgenomen.
3. De inzetbaarheid van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname aan deze regeling is ten hoogste gelijk aan zijn feitelijke werkweek.
4. Als een deelnemende werknemer volledig arbeidsongeschikt is kan deelname op verzoek van de werknemer tussentijds worden beëindigd. Bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid eindigt deelname aan deze regeling voor het einde van een jaar arbeidsongeschiktheid en gaat de werknemer terug naar zijn oorspronkelijke aanstellingsomvang.

6. Overig

Cao-partijen evalueren de regeling in het najaar 2019. Met in achtnemen van de uitkomst van de evaluatie en op grond van opgedane ervaringen wordt aan de cao-tafel besproken of aan de Regeling Generatieplan vervolg wordt gegeven, al dan niet in gewijzigde vorm.

Bijlage 6

Seniorenregeling Onderzoekinstellingen

1. Inleiding

De Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI-2007) is per 1 juni 2012 afgeschaft. De regeling is alleen nog van toepassing op werknemers die vallen onder het overgangsrecht seniorenregeling zoals opgenomen in artikel 14.5 van deze cao.

2. Inhoud van de SROI-2007

Seniorenindagen

Werknemers die op 1 juni 2012 de leeftijd van 59 jaar hadden bereikt of ouder waren kunnen vanaf 59 jaar tot in beginsel 65 jaar hun feitelijke werktijd per week terugbrengen. Hiervoor stelt de werkgever maximaal 156 seniorenindagen beschikbaar. Voor deeltijders geldt dit aantal dagen naar rato van de omvang van hun dienstverband. Deze seniorenindagen kunnen alleen in het kader van de seniorenregeling worden ingezet. Over een seniorenindag in het kader van deze regeling wordt 85% brutosalaris doorbetaald.

Percentage werktijdvermindering

De seniorenverlofdagen kunnen alleen opgenomen worden in de weekvariant (bijlage 2), waarbij de werknemer minimaal 50% van de op het moment van deelname geldende werktijd per week aanwezig dient te zijn, behoudens zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Afspraak over deelname

Wanneer de werknemer start met het opnemen van het saldo seniorenindagen en aldus de overeengekomen afspraak over deelname effectueert, treden de gevolgen die aan deelname aan de SROI-2007 verbonden zijn, zoals weergegeven onder 3, in werking.

Toepassing van de regeling geschiedt op basis van een afspraak, waarbij het initiatief tot gebruik van deze regeling zowel door de werknemer als door de werkgever kan worden genomen. Alleen wegens zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen kan deelname aan deze seniorenregeling of de keuze van de werknemer met betrekking tot de werktijdvermindering en de concrete invulling ervan worden geweigerd.

3. Gevolgen voor overige arbeidsvoorwaarden/aanspraken

1. De opname van de seniorenindagen wordt aangemerkt als buitengewoon verlof met gedeeltelijk (85%) behoud van bezoldiging over die tijd. De werkgever zal zorgdragen voor de doorbetaling van de verschuldigde premies aan de Stichting Pensioenfonds ABP op basis van het oorspronkelijke dienstverband voor zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel.
2. Alle aan de bezoldiging gerelateerde financiële aanspraken blijven berekend op basis van de bezoldiging die de werknemer genoten zou hebben wanneer hij niet van de regeling gebruik zou maken. Dit betekent dat zaken als pensioenuitkering, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering niet wijzigen als gevolg van het deelnemen aan deze SROI-2007.
3. De deelnemer aan de SROI-2007 houdt een verlofaanspraak van 338 vakantie-uren ¹⁴. De 60+-regeling moet worden ingeleverd vanaf het moment van deelname aan de SROI-2007.

¹⁴ De omvang van het dienstverband bij aanvang van de SROI-2007 is bepalend voor de verlofaanspraak.

4. Onverminderd de bestaande Regeling/Gedragscode Nevenwerkzaamheden op instellingsniveau worden alle nieuwe inkomsten uit arbeid die de werknemer verwerft naast zijn verminderde dienstbetrekking in verband met deze regeling, gekort op de bezoldiging tot maximaal de bezoldiging die wordt doorbetaald over de senioren­dag (= 85%).
Er blijft dus altijd recht bestaan op de bezoldiging die behoort bij de omvang van het dienstverband minus de senioren­dagen.
5. Indien de werknemer de in het kader van deze SROI-2007 beschikbaar gestelde senioren­dagen niet geheel gebruikt dan wel er voor kiest in het geheel geen gebruik te maken van deze regeling, kan op geen enkele andere wijze aanspraak op de senioren­dagen worden gemaakt. Uitbetaling zal in geen enkel geval plaatsvinden.
6. Bij ziekte op een senioren­dag vindt geen compensatie plaats. Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid worden gebaseerd op de bezoldiging (85%) ingevolge deze SROI-2007.

4. Randvoorwaarden

1. De werknemer moet direct voorafgaand aan deelname aan deze regeling een aaneengesloten ABP-diensttijd hebben van ten minste vijf jaar en ten minste vijf jaar in dienst zijn bij een van de WVOI-instellingen, inclusief de hierbij aangesloten werkgevers naar burgerlijk recht, waarbij de regelgeving van het ABP bepalend is.
2. De werknemer die op 1 juni 2012 de leeftijd van 59 jaar had bereikt of ouder was kan vanaf 59 jaar tot 65 jaar op elk moment instappen in deze regeling, met dien verstande dat alle in deze regeling genoemde spelregels onverkort van toepassing blijven.
3. Wanneer van de SROI-2007 gebruik is gemaakt, is uitbreiding van de werktijd of terugkeer naar de volledige werktijd niet mogelijk.
4. Voor de omvang van de werktijdvermindering als gevolg van gebruik van de SROI-2007 ontstaat aansluitend geen recht op een werkloosheidsuitkering.

5. Procedure

1. De werknemer die van deze regeling gebruik wil maken moet zijn voorstel hiertoe ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever kenbaar maken.
2. Met de betrokken werknemer wordt vervolgens een overeenkomst gesloten waarin de afspraken met betrekking tot de werktijdvermindering worden vastgelegd. Tevens worden ook afspraken opgenomen over de ontwikkeling van de activiteiten in de functie. Afspraken kunnen ook gericht zijn op geleidelijke vermindering van de eindverantwoordelijkheid, naar een positie waarin andere accenten binnen de functie gelden.
Indien noodzakelijk worden in het kader van de overeengekomen functiewijziging ook afspraken gemaakt over opleiding en scholing.
3. De voornoemde overeenkomst kan alleen wegens zwaarwegende redenen en met instemming van beide partijen worden gewijzigd.

6. Hardheidsclausule seniorenregeling

Van het bepaalde in deze regeling kan in bijzondere gevallen, ten gunste van de werknemer, worden afgeweken.

Bijlage 7

Levenslooptegeling

1. De levenslooptegeling geldt alleen nog voor werknemers die op 31 december 2011 een levensloopspaartegoed van minstens €3.000,- hadden. Deze werknemers mogen in levensloop via AVOM blijven inleggen. Het tegoed moet voor 1 januari 2022 worden opgenomen.
2. Levenslooptegeling is buitengewoon verlof (cao-artikel 5.7) van lange duur zonder behoud van bezoldiging, waarbij de werknemer in zijn inkomen voorziet door gebruikmaking van gespaard levenslooptegeling.
3. Voor de duur van het verlof worden (naar evenredigheid) voor de omvang van het verlof de betaling van het salaris, de eventuele toelagen, de reiskostenvergoeding, eventuele andere onkostenvergoedingen en verstrekkingen stopgezet en stopt de opbouw van vakantie-uren, vakantiegeld en de eindejaarsuitkering.
4. De werknemer kan vanaf één jaar na indiensttreding gebruikmaken van een via levensloop gefinancierd verlof, met uitzondering van langdurend zorgverlof en zorgverlof en van onbezoldigd ouderschapsverlof.
5. Een verzoek voor langdurig onbetaald verlof dient ten minste drie maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever ingediend te worden. Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden of als het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kon worden voorzien. Het voornemen ouderschapsverlof te nemen meldt de werknemer ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum aan de werkgever.
6. Wanneer het verlof een voltijds periode van drie maanden overschrijdt, wordt de periodiekdatum van de werknemer opgeschoven met het aantal volledige maanden dat de opname langer duurt dan drie maanden.
7. Ingeval de deelnemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, loopt het verlof gewoon door voor een periode van zes weken en blijft hij zijn opgenomen levenslooptegeling als inkomen genieten. Bij voortdurende ziekte eindigt het levenslooptegeling zes weken na de eerste ziektedag.
8. Voor een periode van maximaal één jaar levenslooptegeling is de werknemer pensioenpremie verschuldigd waarbij de levenslooptegeling als grondslag voor de pensioenpremie wordt gehanteerd. De werkgever betaalt de pensioenpremie en verhaalt deze volledig op de werknemer. De verplichting om pensioenpremie te betalen eindigt na verloop van een jaar. Het staat de werknemer alsdan vrij op vrijwillige basis pensioenafdracht met het pensioenfonds overeen te komen om pensioenopbouw voort te zetten. Ten aanzien van deeltijd onbetaald verlof worden de sectorale afspraken dienaangaande toegepast.
9. Voor zover de duur van het onbetaald verlof de periode van achttien maanden niet overschrijdt, ondervindt de werknemer voor de sociale zekerheid geen nadelige gevolgen van de opname van het verlof. (Overeenkomstig de Wet van 11 juni 1998.)
10. De werknemer keert na afloop van het levenslooptegeling terug in zijn eigen functie, tenzij de verlofperiode langer dan zes maanden duurt of voorafgaand aan het levenslooptegeling anders is afgesproken.

11. Indien er tijdens de opname van levensloopverlof van de werknemer een reorganisatie plaatsvindt bij de werkgever waarbij de functie van de werknemer betrokken is, wordt de werknemer op gelijke wijze behandeld als de andere bij de reorganisatie betrokken werknemers.
12. De werknemer spaart levenslooptegoed door deelname aan het doel levensloop in AVOM. Zie bijlage 3 onder 4.6.
13. Van deze overgangsregeling kan in individuele gevallen ten gunste van de werknemer worden afgeweken.
14. Deelname aan de levensloopregeling eindigt:
 1. bij overlijden van de deelnemer;
 2. indien het dienstverband eindigt;
 3. indien de werknemer zijn deelname aan levensloop beëindigt.

Trefwoordenregister

Trefwoord

Aansprakelijkheid

Aanstelling

Adoptie

Adoptieverlof

Arbeidsduur

Arbeidsongeschiktheid

Arbeidsovereenkomst

Arbeidsvoorwaarden op maat (AVOM)

Arbocatalogus

Auteursrecht

Beoordeling

Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten

Bevallingsverlof

Bezoldiging

Buitengewoon verlof

Tijdens ouderschapsverlof

Tijdens schorsing van rechtswege of non-activiteit

Bezoldiging oio

Buitengewoon verlof

Met behoud van bezoldiging

Voor activiteiten van werknemersorganisaties

BWOI (Bovenwettelijke regeling Werkloosheid

personeel Onderzoek Instellingen)

Calamiteitenverlof

Cao (collectieve arbeidsovereenkomst)

Karakter

Looptijd

Opzegging

Overlegprotocol

Tussentijdse wijziging

Verlenging

Verplichtingen van partijen

Verplichtingen werkgever en werknemer

Verstrekking

Werkings sfeer

Deeltijdwerk

Demotie

Dienstjubileum

Dienstverband

Aanstellingsbesluit/arbeidsovereenkomst

Algemeen

Bepaalde tijd

Artikel

1.6.10

1.1.1, 1.1.12

(zie ook dienstverband)

3.11, 5.10, 5.12

5.8, 5.13

1.1.31a, 4.1, 5.1, 5.3, bijlage 2

zie ziekte

1.1.4, 1.1.9, 1.1.12

(zie ook dienst-verband)

1.1.5, 1.8, 4.3, 5.3, bijlage 3

1.12

1.9.2

2.6, 3.4, 7.2

zie toelage

5.11

1.1.7, 3.1, 5.1

5.8

5.14

11.4

12.4

1.16, 5.7

5.8

5.9

1.1.8, 8.3, 9.1, 13.4, 13.5

5.8.1i

1.1.9

3

1.2.1

1.2.2

1.3, bijlage 4

1.2.3, 1.2.4

1.2.2

1.5

1.6

1.6.3

1.4

1.7

zie loopbaanontwikkeling

3.7

2.3

2.5, 2.11

2.6, 2.7, 2.12

Conversiebepaling	2.8
Herplaatsingsonderzoek o.g.v. 2.6.1 sub c en d	2.10
Verlenging	2.9
Einde dienstverband	
Algemeen publieke werkgevers	9.1
Algemeen private werkgevers	9.3
Bepaalde tijd	9.5
Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	9.4.3
Bezwaar tegen ontslagbesluit	9.2
Onbepaalde tijd	9.4
Ontslag wegens vervallen functie	9.8
Opzegtermijn	9.4, 9.5, 9.6
Opzegverboden	9.7
Terugbetalingsverplichting ouderschapsverlof	5.14.4, 5.14.5
Verlof bij einde dienstverband	5.5
Werkloosheid	8.3
Onbepaalde tijd	2.5.2, 2.5.3
Externe financiering	2.5.2, 2.12.2, 9.4.2c
Oproep- en invalkrachten	2.14
Proeftijd	2.5.4
Wijzigingen aanstellingsbesluit/arbeidsovereenkomst	2.4
Disciplinaire maatregel	11.1, 11.2, 11.4
Eindejaarsuitkering	3.1
Feestdagen	4.2
Functie	1.1.14
Functiewaardering	1.1.13, 3.2, 3.3
Functioneringstoelage	zie toelage
Functioneringsgesprek	7.1
Functioneren oio	12.6
Wijziging van functie of werkzaamheden	1.6.5, 2.3e
Functiecontract	13.4
Gedragscode	
Integer wetenschappelijk handelen	1.6.2
Nevenwerkzaamheden	1.6.6
Seksuele intimidatie, agressie en geweld	1.14
Geheimhouding	1.6.4
Generatiepact	1.1.15, 1.17
Generatieplan	5.17, bijlage 5
Gratificatie	3.7
Hardheidsclausule	1.18
Herplaatsing	2.10, 8.2.2, 13.3
Inschaling	3.4 (zie ook salaris)
Intellectueel eigendom	1.9
Keuzemodel	zie AVOM

Levensloop	5.7.5, 5.10.6, 5.14.3, bijlage 3 (4.6), bijlage 7
Loopbaanontwikkeling	6.1
Demotie	6.6
Loopbaanplaatsing	6.5
Ontwikkelingsafspraken	6.4
Opleidings- en begeleidingsplan oio	12.5
Scholing	6.2, 6.3
Nevenwerkzaamheden	zie gedragscode
Non-activiteit	11.3, 11.4
Octrooi en kwekersrecht	1.9.3
Onderzoeker in opleiding (oio) specifiek	
Bezoldiging	12.4
Dienstverband	12.2
Evaluatieprocedure	12.6.2
Functioneren	12.6.1
Opleidings- en begeleidingsplan	12.5
Salarisschalen	bijlage 1
Verlengingsbepalingen	12.3
Ongewenst gedrag	zie gedragscode
Ontslag	zie einde dienstverband
Ouderschapsverlof	5.12, 5.13, 5.14, 5.15
Overlegprotocol	1.3, bijlage 4
Overlijden werknemer	3.11
Overwerk	
Overwerkvergoeding	3.10, 12.4.8
Participatiewet	3.4.6, 13.3, bijlage 1
Pensioen	8.1
Reorganisatie	1.13, 9.5.4, 9.8.3, 13.3
Salaris	1.1.21, 1.1.23, 3.1, bijlage 1 (zie ook bezoldiging)
Inschaling	3.4
Oio	12.4
Salarisverhoging	3.5
Salarisschaal	1.1.22, 1.1.24, 3.2, bijlage 1
Seniorenregeling	5.16, 14.5, bijlage 6
Scholing	zie loopbaanontwikkeling
Schorsing	11.1, 11.2, 11.4
Sociale zekerheid	
Arbeidsongeschiktheid	4.3.7, 5.2.4, 5.6, 8.2, 9.7
BWOI (Bovenwettelijke regeling Werkloosheid personeel OnderzoekInstellingen)	1.1.8, 8.3, 9.1, 13.5
Uitkering in geval van overlijden	3.11
Werkloosheid	8.3

WGA	8.4
ZAOI (Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid personeel OnderzoekInstellingen)	1.1.38, 8.2, 13.5
Ziekte	4.3.7, 5.2.4, 5.6, 8.2, 9.7
Sollicitatiecode	2.1
Standplaats	1.1.25
Tegemoetkomingen in kosten	zie vergoedingen
Tenure track	1.1.26, 1.1.27, 2.6.1d, 2.13
Toelage	3.8
Afbouw toelage onregelmatige diensten	3.9.2
Beëindigen toelage	3.9.1
Functioneringstoelage	3.8.1
Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten	3.8.4
Toelage onregelmatige diensten	3.8.3
Toelage op andere gronden	3.8.6
Toelage werving en behoud	3.8.5
Waarnemingstoelage	3.8.2
Vakantie	5.1, 14.3
Bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid	5.6
Einde dienstverband	5.5
Opname	5.3
Verval en verjaring	5.4
Weekvariant	5.2, bijlage 2
Vakbondscontributie	bijlage 3 (4.5)
Vergoedingen	1.6.9, 3.1.1, 10.5
Herziening vergoedingen en tegemoetkomingen	10.4
Tegemoetkoming verhuiskosten	10.1, 10.3
Terugbetaling verhuiskosten	10.2
Verlengingsbepalingen	2.9, 12.3
Verplichtingen werkgever en werknemer	1.6 (zie ook cao)
Waarnemingstoelage	zie toelage
Werktijden	4.1, 4.2
Wet arbeid en zorg	5.11.3
ZAOI (Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid personeel OnderzoekInstellingen)	1.1.38, 8.2, 13.5
Zeegaande expedities	1.11
Ziekte	1.6.8, 4.3.7, 8.2
Arbeidsongeschiktheid	8.2
Loondoorbetaling	ZAOI
Ouderschapsverlof	5.15
Vakantie	5.2.4, 5.6
ZAOI	1.1.37, 8.2, 13.5
Zorgverlof	5.10
Zwangerschapsverlof	5.11

Colofon

Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI)
Laan van Nieuw Oost Indië 300

Postadres:
Postbus 93138
2509 AC Den Haag

Telefoon: 070 – 3494021
Email: wvoi@nwo.nl
Website: www.wvoi.nl

Titel: Cao-Onderzoekinstellingen 2018-2019
Uitgever: WVOI, Den Haag, april 2017
Drukwerk: Quantes

©WVOI, 2018

