Cao Onderzoekinstellingen 2025-2026

WVOI

werkgeversvereniging
onderzoeksinstellingen

CAO ONDERZOEKINSTELLINGEN 2025-2026

WVOI
werkgeversvereniging
onderzoekinstellingen

INHOUDSOPGAVE

PARTIJEN, PREAMBULE EN KARAKTER CAO-OI 8

1. Partijen 8

2. Preambule 8

3. Karakter van de cao-OI 9

HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN 10

Artikel 1.1 Definitiebepalingen en afkortingen 10

Artikel 1.2 Looptijd van de cao-OI 11

Artikel 1.3 Werkingssfeer cao-OI 11

Artikel 1.4 Verplichtingen van partijen 11

Artikel 1.5 Verplichtingen werkgever en werknemer 11

Artikel 1.6 Aanpassing arbeidsduur 13

Artikel 1.7 Arbeidsvoorwaarden op maat (AVOM) 13

Artikel 1.8 Intellectuele eigendomsrechten 13

Artikel 1.9 Klokkenluidersregeling 14

Artikel 1.10 Kapstokbepaling NIOZ 14

Artikel 1.11 Kapstokbepaling arbocatalogus 14

Artikel 1.12 Gedragscode seksuele intimidatie, agressie en geweld 15

Artikel 1.13 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken 15

Artikel 1.14 Uitoefening publieke functie 15

Artikel 1.15 Hardheidsclausule 15

HOOFDSTUK 2 - WERVING, SELECTIE EN DIENSTVERBAND 16

Werving en selectie 16

Artikel 2.1 Algemeen 16

Artikel 2.2 Keuring/herkeuring 16

Dienstverband 16

Artikel 2.3 Inhoud arbeidsovereenkomst 16

Artikel 2.4 Wijzigingen/aanvullingen in de arbeidsovereenkomst 16

Artikel 2.5 Algemene bepalingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst 16

Artikel 2.6 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werknemers niet zijnde oio's 16

Artikel 2.7 Tenure Track 17

Artikel 2.8 Oproep- en invalkrachten 17

HOOFDSTUK 3 – SALARIS, TOELAGEN EN ANDERE VERGOEDINGEN 18
Artikel 3.1 Algemene bepalingen 18
Artikel 3.2 Salarisschaal en functiewaardering 18
Artikel 3.3 Inschaling 18
Artikel 3.4 Salarisverhoging 18
Artikel 3.5 Afwijkingen van artikel 3.1 tot en met artikel 3.4 19
Artikel 3.6 (Jubileum)gratificatie 19
Artikel 3.7 Toelagen 19
Artikel 3.8 Beëindigen toelagen en afbouw toelage onregelmatige diensten 20
Artikel 3.9 Overwerkvergoeding 20
Artikel 3.10 Uitkering in geval van overlijden en vermissing 20
Artikel 3.11 Regels andere vergoedingen en tegemoetkomingen 21

HOOFDSTUK 4 - ARBEIDSDUUR EN FEESTDAGEN 22
Artikel 4.1 Arbeidsduur, werkweek en werktijden 22
Artikel 4.2 Dagen waarop niet gewerkt hoeft te worden 22
Artikel 4.3 40/40-regeling 22

HOOFDSTUK 5 - VAKANTIE EN VERLOF 24
Artikel 5.1 Vakantie 24
Artikel 5.2 Weekvariant vakantie 24
Artikel 5.3 Opname vakantieverlof 24
Artikel 5.4 Verval en verjaring vakantie-uren 24
Artikel 5.5. Vakantieverlof en einde dienstverband 24
Artikel 5.6 Vakantieverlof bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid 25
Artikel 5.7 Buitengewoon verlof algemeen 25
Artikel 5.8 Buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging 25
Artikel 5.9 Buitengewoon verlof voor activiteiten van werknemersorganisaties 26
Artikel 5.10 Maatschappelijk verlof 26
Artikel 5.11 Zorgverlof 26
Artikel 5.12 Zwangerschaps- en bevallingsverlof en geboorteverlof 27
Artikel 5.13 Ouderschapsverlof algemeen 27
Artikel 5.14 Aanpassingen van ouderschapsverlofafspraken 27
Artikel 5.15 Bezoldiging tijdens ouderschapsverlof 28
Artikel 5.16 Ouderschapsverlof en ziekte 28
Artikel 5.17 Aanvullend geboorteverlof 28

HOOFDSTUK 6 – DUURZAME INZETBAARHEID 29
Duurzame inzetbaarheid algemeen 29
Opleiding en professionele ontwikkeling 29
Artikel 6.1 Algemeen 29
Artikel 6.2 Scholing 29
Artikel 6.3 Procedure scholing 29
Artikel 6.4 Professionele Ontwikkeling 29
Artikel 6.5 Loopbaanplaatsing 29
Artikel 6.6 Mijn keuze stap 30
Artikel 6.7 Nadere regels 30
Artikel 6.8 Beoordeling 30
Aanpassing van werktijd 30
Artikel 6.9 Regeling Generatieplan 30
Artikel 6.10 Regeling vervroegd uittreden (RVU) tot 31 december 2025 30
Gericht verlof voor specifieke redenen 31
Overige afspraken rondom duurzame inzetbaarheid 31
Artikel 6.11 Regeling financieel adviesgesprek 31

HOOFDSTUK 7 – PENSIOEN, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID 32
Artikel 7.1 Pensioen 32
Artikel 7.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid 32
Artikel 7.3 Werkloosheid 32
Artikel 7.4 WGA reparatie-uitkering 32

HOOFDSTUK 8 – EINDE DIENSTVERBAND 33
Algemeen 33
Artikel 8.1 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 33
Artikel 8.2 Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 33
Artikel 8.3 Transitievergoeding 33

HOOFDSTUK 9 - SPECIFIEKE BEPALINGEN VOOR ONDERZOEKERS IN OPLEIDING (OIO'S) 34
Artikel 9.1 Dienstverband, aard en omvang werkzaamheden 34
Artikel 9.2 Verlengingsbepalingen 34
Artikel 9.3 Bezoldiging oio 34
Artikel 9.4 Opleidings- en begeleidingsplan 35
Artikel 9.5 Functioneren oio en evaluatieprocedure 35
Artikel 9.6 Geschillenregeling 35

HOOFDSTUK 10 – OVERIGE AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN 36
Artikel 10.1 Werkervaringsplaatsen 36
Artikel 10.2 Participatiewet bij organisatieaanpassing of reorganisatie 36
Artikel 10.3 Functiecontracten 36
Artikel 10.4 Arbeidsmarktmiddelen 36
Artikel 10.5 ZAOI en BWOI 36
Artikel 10.6 Regelingen op werkgeversniveau 36
Artikel 10.7 Experimenteerartikel van 1-7-2023 tot en met 30-6-2026: Verlof voor transitieproces 37
Artikel 10.8 Sociale veiligheid 37
Artikel 10.9 Maand van de vakbond 37

BIJLAGEN 1 t/m 6 38
BIJLAGE 1 – Salaristabellen 39
Salarisschalen onderzoekinstellingen per 01-10-2025 39
Salarisschalen onderzoekinstellingen per 01-01-2026 40
Salarisschalen onderzoeker in opleiding (oio) per 01-10-2025 41
Salarisschalen onderzoeker in opleiding (oio) per 01-01-2026 41
Salarisschalen arbeidsgehandicapten per 01-10-2025 en per 01-01-2026 41
Salarisschalen leerlingen Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) 41
BIJLAGE 2 - Rekenvoorbeelden 42
1. Weekvariant vakantie 42
2. 40/40-regeling 42
BIJLAGE 3 - ArbeidsVoorwaarden Op Maat (AVOM) 43
1. Definities 43
2. Wie kan er mee doen en in welke mate? 43
3. De bronnen 43
4. De doelen 44
5. Van bron naar doel 47
6. Consequenties verlaging brutosalaris 48
7. Afhandeling van de AVOM-aanvraag 48
8. Criteria voor honorering van de aanvraag 48
9. Tussentijdse herziening 48
10. Opschorting deelname 49
11. Beëindiging 49
12. Slotbepalingen 49
BIJLAGE 4 – Overlegstatuut Onderzoekinstellingen 50
Artikel 1 Definities 50
Artikel 2 Uitgangspunten 50

Artikel 3 Overleg 50
Artikel 4 Faciliteiten 50
Artikel 5 OCW-middelen 51
BIJLAGE 5 – Regeling Generatieplan 52
1. Inleiding 52
2. Voorwaarden voor deelname 52
3. Vorm 52
4. Herverdelen van werkzaamheden 52
5. Randvoorwaarden 53
BIJLAGE 6 – Regeling financieel adviesgesprek 54
TREFWOORDENREGISTER 55
Colofon 58

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 Nederlandse Wetenschappelijk Onderzoek Instituten (NWO-I)

en
de werknemersorganisaties:
- AOb
- CNV
- FNV

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen te Utrecht d.d. 6 november 2025.

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

- De bedragen in de salarisschalen zijn per 1 oktober 2025 structureel verhoogd met 1,9%.
- Per 1 januari 2026 worden de bedragen in de salarisschalen structureel met 3% verhoogd.
- Iedere werknemer die op 1 november 2025 in dienst is ontvangt een éénmalige uitkering van 900,00 euro bruto. Deze uitkering is naar rato van de omvang van het dienstverband en naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in dienst is vanaf 1 januari 2025 tot en met 31 oktober 2025.

Conform de gebruikelijke systematiek werkt deze verhoging door in de pensioenen en uitkeringen.

Werkzekerheid

Aanpassen opzegtermijn
De opzegtermijn bij een dienstverband voor onbepaalde tijd (artikel 8.2) is voor alle werknemers twee maanden en de opzegtermijn voor de werkgever is in alle gevallen vier maanden. Het onderscheid tussen werknemers tot en met schaal 12 en vanaf schaal 13 vervalt.

Verlengingsbepalingen oio
In artikel 9.3 is duidelijker omschreven dat de verlengingen van toepassing zijn op de initiële arbeidsovereenkomst. Daarnaast is in een nieuw sub d onder lid 3 toegevoegd dat het dienstverband voor bepaalde tijd verlengd wordt met de duur van ziekte tijdens de initiële arbeidsovereenkomst indien sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken en op het moment van verlenging reëel zicht is op herstel binnen de verlengde periode.

Verlof

Ouderschapsverlof
De artikelen 5.13, 5.14 en 5.15 zijn zo aangepast dat het mogelijk wordt gemaakt het ouderschapsverlof flexibeler op te nemen als de bedrijfsvoering dit toelaat. Ook is duidelijker gemaakt hoe opbouw van vakantieverlof tijdens betaald ouderschapverlof verloopt.

Verlof voor huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract
Buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging is uitgebreid met één dag voor huwelijk, geregistreerd partnerschap of eigen samenlevingscontract als ook voor bijwonen huwelijk en geregistreerd partnerschap van eigen familie en familie van de partner, in de eerste en tweede graad.

Uitbreiding ArbeidsVoorwaarden Op Maat (AVOM)

AVOM is uitgebreid met mogelijkheden die gerelateerd zijn aan het werk en de werknemer een keuze bieden om daarin ook bij te dragen aan verduurzaming, vergroening, duurzame inzetbaarheid of de balans werk-privé. Zo is de eindejaarsuitkering aan de bronnen toegevoegd en zijn er drie nieuwe doelen afgesproken.

Doel Verlofsparen voor eerder stoppen met werken

In het kader van duurzame inzetbaarheid en de balans werk en privé kan de werknemer verlof inzetten voor eerder stoppen met werken. De werknemer kan maximaal zes maanden verlof sparen voor eerder stoppen met werken. De werknemer kan zijn bovenwettelijke vakantie-uren sparen over een periode van maximaal tien jaar en tot maximaal 1040 uur bij een volledige werkweek.
Het sparen van vakantie-uren start niet voordat de werknemer met de werkgever in onderling overleg een afspraak heeft gemaakt over het sparen van vakantie-uren voor dit doel. Het gespaarde verlof voor dit doel kan ook worden opgenomen na de deelname aan de Regeling Generatieplan

Doel Duurzaamheidsmaatregelen

De werkgever kan ervoor kiezen het doel duurzaamheidsmaatregelen toe te voegen binnen AVOM. De werkgever maakt met de daartoe bevoegde ondernemingsraad afspraken over de bronnen en doelen.

Doel Aflossen studieschuld in AVOM

De werknemer behorende tot de pechgeneratie zoals bedoeld in het leenstelsel van de DUO studiefinanciering (studerend in de periode van 2015-2023) kan voor de aflossing van de studieschuld tot maximaal €1.000,00 brutosalaris per jaar inzetten. De werknemer levert bij de werkgever bewijsstukken aan van de aflossing bij DUO. De werkgever kan regels vaststellen voor de administratieve afhandeling. Dit doel geldt met ingang van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2030.

Maand van de vakbond

Per 1 januari 2026 is de maand van de vakbond de maand oktober. De werknemer die in de maand oktober lid wordt van een van de bij de cao-OI betrokken werknemersorganisaties krijgt €100,00 netto van de eerste jaarlijkse contributie door de werkgever vergoed.

(Jubileum)gratificatie

In artikel 3.6 van de cao is voor het dienstjubileum van 40 jaar vastgelegd dat deze gratificatie 100% van het salaris inclusief vakantie-uitkering bedraagt.

Andere afspraken tijdens de looptijd van de cao

- Partijen voeren een verkennend onderzoek uit naar een toekomstbestendig functiewaarderingssysteem voor de sector OI.
- Partijen willen toewerken naar een vertaling van de cao-tekst naar toegankelijke taal, waarbij de formele cao-tekst blijft bestaan en juridisch leidend is.

3. Karakter van de cao-OI

De cao-OI geldt als een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. 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 artikel 4.5 van de WHW, voor zover overeengekomen op sectorniveau. Deze cao zal als standaard cao worden aangemeld bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Definitiebepalingen en afkortingen

1.	Afstand in km	De afstand wordt vastgesteld volgens de meest recente versie van de routeplanner die onderdeel uitmaakt van het personeels- en salarissysteem, of de ANWB-routeplanner in gevallen waarbij deze ingebouwde reisplanner niet gebruikt kan worden.
2.	AVOM	Arbeidsvoorwaarden op maat.
3.	Bezoldiging	De som van het salaris en de toelagen, waarop de werknemer ingevolge artikel 3.7 van deze cao, aanspraak heeft.[1]
4.	BW	Burgerlijk Wetboek.
5.	BWOI	Bovenwettelijke regeling Werkloosheid personeel Onderzoekinstellingen.
6.	Cao-OI	Collectieve arbeidsovereenkomst onderzoekinstellingen.
7.	(C)OR	(Centrale) ondernemingsraad.
8.	Deeltijdwerk	Een dienstverband aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur. Voor een deeltijddienstverband gelden de aanspraken in deze cao naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders in de cao is bepaald.
9.	Dienstverband	Een arbeidsovereenkomst met een werkgever.
10.	FNM	Functie Niveau Matrix, het functiewaarderingssysteem, vastgesteld door de WVOI in overeenstemming met de meerderheid van de werknemersorganisaties.
11.	Functie	Het samenstel van de door de werkgever met de werknemer overeengekomen werkzaamheden.
12.	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.
13.	Maximumsalaris	Het hoogste bedrag van een salarisschaal.
14.	Oio	Onderzoeker in opleiding.
15.	Partner	a. Huwelijkspartner. b. Geregistreerd partner. c. Relatiepartner: - de persoon 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. De werkgever kan verlangen dat een schriftelijke verklaring van een notaris wordt overgelegd waaruit blijkt dat een samenlevingscontract als hiervoor bedoeld, is gesloten; dan wel - de personen met wie de werknemer ongehuwd samenwoont met een gezamenlijke huishouding. Daarvan is sprake als betrokkenen hetzelfde hoofdverblijf hebben en in elkaars onderhoud en verzorging voorzien. Van deze personen kan slechts één persoon als relatiepartner van de werknemer worden aangemerkt.
16.	Salaris	Het bedrag per maand dat met inachtneming van de inschalings-bepalingen van deze cao voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van bijlage 1.[2]
17.	Salaristrede	Een aanduiding, bestaande uit een getal, die in een salarisschaal correspondeert met een salaris.
18.	Salaris per uur	1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur.
19.	Salarisschaal	Een als zodanig in bijlage 1 vermelde reeks van genummerde salarissen.
20.	Standplaats	Het adres van het gebouw waarin de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

[1] AVOM-inbreng verlaagt de bezoldiging niet.
[2] AVOM-inbreng verlaagt het salaris niet.

21. Tenure track	Het formeel vastgelegde traject naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, naar een beoogde hogere wetenschappelijke functie, voor werknemers uit de functiefamilie onderzoek.
22. Tenure tracker	De werknemer die werkzaam is op basis van een tenure track.
23. Vakantiewerker	Diegene die tijdens zijn schoolvakanties tijdelijk werkzaamheden verricht.
24a. Volledige arbeidsduur	38 uur per week.
24b. Volledige werkweek	40 uur.
24c. Feitelijke werkweek	De door de individuele werknemer daadwerkelijk te werken uren per week.
25. Werkgever	Een werkgever die lid is van de WVOI.
26. Werknemer	De persoon die een dienstverband heeft met een werkgever in de zin van deze cao.
27. Werknemersorganisatie	Vereniging van werknemers, die bij de werkgever werkzame personen onder haar leden telt en krachtens de statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen en als zodanig rechtspersoonlijkheid bezit, dan wel een centrale organisatie, waarbij genoemde vereniging van werknemers is aangesloten en waarmee deze cao is overeengekomen.
28. 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.
29. WHW	Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek.
30. WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.
31. WOR	Wet op de ondernemingsraden.
32. ZAOI	Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid personeel Onderzoekinstellingen.

Artikel 1.2 Looptijd van de cao-OI

1. De cao wordt aangegaan voor de periode van 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026.
2. Wanneer de cao niet uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de cao-OI eindigt, is opgezegd, 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 Werkingssfeer cao-OI

1. Deze cao is van toepassing op de werknemer als bedoeld in artikel 1.1 definitie 26, met uitzondering van de vakantiewerker als bedoeld in artikel 1.1 definitie 23.
2. 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.
3. Bepalingen in een arbeidsovereenkomst die in strijd zijn met deze cao, zijn nietig.
4. De nadere regels die op grond van deze cao door de werkgever worden vastgesteld in overeenstemming met de (C)OR in een uitvoeringsregeling of richtlijn, mogen geen bepalingen bevatten in strijd met deze cao.

Artikel 1.4 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 1.5 Verplichtingen werkgever en werknemer

1.5.1. 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 de werknemer geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen.

1.5.2 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 wetenschappelijke integriteit.

1.5.3 Verstrekking cao-OI

De werkgever zorgt ervoor dat bij aanvang van het dienstverband de werknemer toegang heeft 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.

1.5.4 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht informatie vanuit de functie geheim te houden voor zover die verplichting uit de aard van de werkzaamheden volgt of de werknemer 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.

1.5.5 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 deze werknemer in verband met de eigen 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 deze werknemer redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. De werknemer kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van stakers.

1.5.6 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is verplicht de nevenwerkzaamheden te melden voordat daarmee wordt begonnen, dan wel bij aanvang dienstverband.
2. Nevenwerkzaamheden mogen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.
3. Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden buiten werktijd wordt toestemming verleend, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond om die te weigeren. Onder een objectieve rechtvaardigingsgrond wordt in ieder geval verstaan de aantasting van het vertrouwen in de wetenschappelijke integriteit, het beschermen van bedrijfsgeheimen, het verhinderen van belangenconflicten, het schaden van het belang van de werkgever, bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer en overtreding van de Arbeidstijdenwet.
4. De werkgever kan in een uitvoeringsregeling of richtlijn nadere regels stellen voor onder meer de melding, registratie en beoordeling van nevenwerkzaamheden.

1.5.7 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 de werknemer als standplaats is aangewezen of waartoe de 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.

1.5.8 Verhindering

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.

1.5.9 Giften en dergelijke van derden

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

1.5.10 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

1. De werknemer die bij de uitoefening van de functie schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is daarvoor niet aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat de verplichting (zoals bedoeld in art 7:658 lid 1 BW) om het werk veilig in te richten, is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Artikel 1.6 Aanpassing arbeidsduur

Een verzoek om deeltijdarbeid wordt gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

Artikel 1.7 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 1.8 Intellectuele eigendomsrechten

1.8.1 Algemeen

1. Bij de werkgever berusten alle intellectuele eigendomsrechten op een door de werknemer in het kader van het 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.

1.8.2 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 het 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 de werknemer 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. Een door werknemer vervaardigd werk moet schriftelijk bij de werkgever worden gemeld. 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 de werknemer 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.

1.8.3 Octrooi

1. De werknemer is verplicht schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever van een zodanige uitvinding waarbij sprake is van een voor octrooi vatbare uitvinding De werknemer wordt geacht tot een dergelijk oordeel te kunnen komen op het moment dat de uitvinding is voltooid 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 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.
3. Het in het eerste en tweede lid bepaalde is van overeenkomstige toepassing op het auteursrecht dat samenhangt met het te vestigen octrooi.
4. Het door de werkgever betaalde loon wordt geacht tevens een vergoeding in te houden voor gemis aan octrooi.
5. De werkgever kan in zeer bijzondere gevallen een bijkomende billijke vergoeding toekennen in verband met het geldelijke belang van de uitvinding en met de omstandigheden waaronder de werkzaamheden hebben plaatsgevonden.

Artikel 1.9 Klokkenluidersregeling

Elke werkgever treft of onderhoudt in overleg met de medezeggenschap een, op de organisatie toegesneden, regeling inzake klokkenluiders. Uitgangspunt voor de regeling is dat een werknemer op een veilige en adequate wijze een vermoeden van een misstand moet kunnen melden binnen de organisatie van de werkgever waarin de werkzaamheden worden verricht.

Artikel 1.10 Kapstokbepaling NIOZ

1. NWO-I (onderdeel NIOZ) verricht zeeonderzoek met eigen onderzoekschepen, waaronder zeeschepen. Op bemanningsleden in dienst van NWO-I (onderdeel NIOZ) en werkzaam aan boord van deze zeeschepen zijn, vanwege de aard van het werken aan boord van deze zeeschepen, de artikelen 3.7 lid 3 en 4, 3.8 lid 2, 3.9, 4.1, 4.2, 5.1 t/m 5.4 en 5.6 niet van toepassing. In plaats daarvan geldt de “Vaarregeling bemanningsleden Koninklijk Nederlands Instituut voor Onderzoek der Zee”, die is overeengekomen tussen partijen.”
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 3.7 lid 3 en 4, 3.8 lid 2, 3.9, 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 partijen.

Artikel 1.11 Kapstokbepaling arbocatalogus

1. Werknemersorganisaties en WVOI-werkgevers geven met inachtneming van de Arbowet 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 1.12 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 1.13 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

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

Artikel 1.14 Uitoefening publieke functie

1. De werknemer die in verband met werkzaamheden die voortvloeien uit benoeming of verkiezing in een functie in een publiekrechtelijk college, tijdelijk is ontheven van de waarneming van de functie bij de werkgever ontvangt gedurende deze ontheffing een non-activiteitswedde 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 de gelegenheid te hebben vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarvoor de benoeming of verkiezing heeft plaatsgevonden, 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 verlof wordt verleend als bedoeld in het voorgaande lid, wordt op de bezoldiging een inhouding toegepast over de verlofperiode die wordt genoten.
   Deze inhouding gaat hetgeen zou worden ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie, niet te boven.
6. Het dienstverband van de werknemer die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin benoeming of verkiezing geldt, tijdelijk is ontheven van de vervulling van de functie bij de werkgever, wordt, indien de werknemer ophoudt de functie in een publiekrechtelijk college te bekleden en de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan worden hersteld, beëindigd.
7. Het dienstverband wordt eveneens beëindigd van 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. Het dienstverband van de werknemer die een benoeming tot minister of staatssecretaris aanvaardt, wordt met ingang van de dag van het aanvaarden van deze functie, beëindigd.

Artikel 1.15 Hardheidsclausule

Van het bepaalde in deze cao en op grond van de cao-OI op werkgevers-niveau 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 geldt.

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 aard, inhoud en omvang beperkt worden tot het doel waarvoor deze wordt verricht. De kosten van de keuring en herkeuring zijn voor rekening van de werkgever.

Dienstverband

Artikel 2.3 Inhoud arbeidsovereenkomst

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

a. de naam van de werknemer, 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;
e. de functie en de organisatie-eenheid waarbij de werknemer 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 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 2.6 lid 2;
l. de opzegprocedure en de opzegtermijn.

Artikel 2.4 Wijzigingen/aanvullingen in de arbeidsovereenkomst

Wijzigingen in en aanvullingen op de gegevens in de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2.3 worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 2.5 Algemene bepalingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. In beginsel wordt voor structurele werkzaamheden na afloop van een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van meer dan zes maanden kan, in afwijking van artikel 7:652 lid 4 BW, een proeftijd worden overeengekomen van maximaal twee maanden. Tijdens de proeftijd kunnen zowel werkgever als werknemer het dienstverband per direct opzeggen.

Artikel 2.6 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 36 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 en de Functiefamilie Techniek geldt als uitgangspunt dat uitzicht wordt geboden op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na een maximale tijdelijke duur, inclusief een verlenging, van drie 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 vier jaar.
6. Voor bestuurders kan worden afgeweken van de maximale duur van 36 maanden om de duur van de arbeidsovereenkomst aan te laten sluiten op de duur van de benoeming.
7. Onverminderd het bepaalde in dit artikel kan een eenmalige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor langer dan drie jaar. Deze arbeidsovereenkomst kan aansluitend eenmalig worden verlengd met maximaal drie maanden.
8. Ingeval een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer dan drie jaar heeft geduurd van rechtswege eindigt en niet door de werkgever wordt voortgezet heeft de werkgever de inspanningsverplichting om te onderzoeken of de werknemer voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst een andere passende functie kan worden aangeboden.
9. 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.
10. In afwijking van lid 9 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 2.7 Tenure Track

1. Tenure Track is het formeel vastgelegde traject naar een beoogde hogere wetenschappelijke functie, voor werknemers uit de Functiefamilie Onderzoek.
2. Een tenure track kan worden aangegaan in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal zes jaar. De duur van de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd tellen vanwege de intrinsieke aard van een Tenure Trackovereenkomst niet mee bij het bepalen van de maximumduur van de overeenkomst. Deze arbeidsovereenkomst kan aansluitend eenmalig worden verlengd met maximaal drie maanden.
3. 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.
4. 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.
5. Indien de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt heeft de werkgever een inspanningsverplichting om te onderzoeken of binnen de eigenorganisatie de werknemer een andere, mede in verband met de eigen persoonlijkheid en omstandigheden passende functie kan worden aangeboden.

Artikel 2.8 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 op grond van artikel 7:628 lid 5 BW 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, TOELAGEN EN ANDERE VERGOEDINGEN

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 3.7, 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 deze in strijd met de verplichtingen opzettelijk nalaat de functie te vervullen, geen bezoldiging.
5. De werkgever kan de werknemer voor maximaal 10 dagen bij wijze van disciplinaire maatregel schorsen zonder behoud van salaris indien de werknemer zich naar het oordeel van de werkgever herhaaldelijk of ernstig verwijtbaar gedraagt.
6. De werknemer heeft jaarlijks in mei recht op een vakantie-uitkering van 8% van de voor de werknemer geldende bezoldiging. De opbouw bij een volledige werkweek bedraagt minimaal de wettelijk minimaal gestelde vakantie-uitkering per maand. Bij einde van het dienstverband wordt de tot dat moment opgebouwde vakantie-uitkering bij de laatste salarisuitbetaling uitgekeerd.
7. De werknemer heeft jaarlijks in december recht op een eindejaarsuitkering van 8,33% van de voor de werknemer geldende 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 de 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 geldende salarisschaal van toepassing, onverminderd het bepaalde in artikel 3.7 lid 2.

Artikel 3.3 Inschaling

1. Bij het aangaan van een dienstverband wordt een salaris overeengekomen in de schaal die volgens de FNM behoort bij de functie van de werknemer.
2. In afwijking van het vorige lid kan een salaris in de naast lagere salarisschaal (aanloopschaal) worden overeengekomen indien de werknemer de functie nog niet volledig vervult.
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, volgt inschaling 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. In afwijking van lid 1 wordt een werknemer die valt onder de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking' als bedoeld in de Participatiewet en die niet in staat is een functie te vervullen die waardeerbaar is met de FNM bij indiensttreding ingeschaald volgens de tabel Salarisschalen arbeidsgehandicapten.

Artikel 3.4 Salarisverhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal indien naar het oordeel van de werkgever de functie naar behoren wordt vervuld.
2. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien naar het oordeel van de werkgever de functie zeer goed of uitstekend wordt vervuld.
3. Vervult de werknemer de 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 salarisschaal die geldt nog niet heeft bereikt; voor de eerste keer geldt de verhoging een jaar na 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 3.5 Afwijkingen van artikel 3.1 tot en met artikel 3.4

De werkgever kan een regeling treffen waar in bijzondere gevallen van de artikelen 3.1 tot en met 3.4 afgeweken kan worden ten gunste van de werknemer.

Artikel 3.6 (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 bij een dienstjubileum van 25 jaar en 100% van het salaris inclusief vakantie-uitkering bij een dienstjubileum van 40 jaar. 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 3.7 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 werktijden.
   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 uur
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. Op grond van een schriftelijke opdracht moet de werknemer regelmatig bereikbaar en beschikbaar zijn om buiten de geldende werktijden bij oproep arbeid te verrichten.
   b. Anders dan bij wijze van overwerk.

Moment	Toelage per uur	Toelichting
Ma t/m vrijdag	5% van schaal 7 trede 10	Daarnaast kan recht bestaan op overwerkvergoeding
Zaterdag, zondag en feestdagen ex art. 4.2 lid 1	10% van schaal 7 trede10	

5. Toelage werving en behoud:
   De werkgever kan aan de werknemer een toelage toekennen om redenen van werving en behoud. De toelage eindigt na afloop van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen duur en maximaal na vijf jaar. Verlenging is in uitzonderlijke gevallen mogelijk indien de knelpunten op de arbeidsmarkt naar het oordeel van de werkgever voortduren.

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 3.8 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 het geldende salaris en functioneringstoelage en/of een toelage op andere gronden.

Wanneer	Wat	Toelichting
Blijvende verlaging toelage door besluit werkgever	• 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%.

Artikel 3.9 Overwerkvergoeding

1. De werkgever kent aan de werknemer voor wie een salaris 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 9.
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 vakantie- 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 3.10 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 partner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan drie maanden bezoldiging die de werknemer op het moment van overlijden genoot. Indien de overledene geen partner 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.

Artikel 3.11 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. binnenlandse verhuiskosten;
f. kosten in verband met verhuizingen vanuit en naar het buitenland, waaronder in ieder geval de noodzakelijk te maken reis- en transportkosten;
g. kosten in verband met het drukken van het proefschrift;
h. naar het oordeel van de werkgever andere noodzakelijk te maken kosten.

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. Daar waar de bedrijfsvoering dit toe laat en werkzaamheden vanaf huis kunnen worden uitgevoerd, heeft de werknemer de mogelijkheid om de onder lid 1 genoemde tweede pinksterdag, Hemelvaartsdag en tweede paasdag te ruilen met een andere voor de werknemer belangrijke erkende feest-, gedenk- of levensbeschouwelijke en identiteitsgebonden (feest)dag.
3. Werknemers hebben het recht om, tegen inlevering van vakantie-uren, niet te werken op voor de werknemer belangrijke erkende feest-, gedenk- of levensbeschouwelijke en identiteitsgebonden (feest)dag.
4. 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.
5. De werkgever kan jaarlijks, met instemming van de (C)OR, maximaal vijf collectieve bedrijfssluitingsdagen 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.

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 tijdelijk dienstverband 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 104[3].
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.

[3] Zie rekenvoorbeeld in bijlage 2.

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.

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 uur 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 in een uitvoeringsregeling of richtlijn 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.[4] De keuze geldt voor het hele kalenderjaar.
2. De werkgever kan van het verzoek van de werknemer afwijken bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
3. 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 de wettelijke vakantie-uren per kalenderjaar opgenomen, inclusief de collectieve bedrijfs-sluitingsdagen 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 gewichtige redenen 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.
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.

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 de bezoldiging per uur inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

---

[4] Zie rekenvoorbeeld in bijlage 2.

3. Indien de werknemer op de dag van het einde van het dienstverband te veel vakantie-uren heeft opgenomen, is de werknemer voor ieder uur te veel opgenomen vakantie een bedrag verschuldigd ten bedrage van de bezoldiging 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 de werkgever 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 hiertegen 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.
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 huwelijk, geregistreerd partnerschap of eigen samenlevingscontract als ook voor bijwonen huwelijk en geregistreerd partnerschap van eigen familie en familie van de partner, in de eerste en tweede graad: een dag;
   b. bij bevalling van partner: een dag;
   c. na de bevalling van de partner: éénmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof (of kraamverlof), op te nemen binnen vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de ouder woont;
   d. bij een pleegkind zoals gedefinieerd in de Wet op de jeugdzorg: zes weken, op te nemen binnen 26 weken na feitelijke opname van het kind in het gezin;
   e. bij adoptie: zes weken, op te nemen binnen 26 weken te rekenen vanaf vier weken voorafgaand 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 5.11 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;

j. bij overlijden van de partner, bloed- of aanverwanten in de eerste graad ((adoptie)ouders, (adoptie)kinderen): vier dagen;
bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad (grootouders, kleinkinderen, broers en zussen): twee dagen. Indien de werknemer is belast met de uitvaart wordt dit aantal verhoogd tot vier dagen.
Werknemers krijgen recht op één week betaald rouwverlof aansluitend aan de begrafenis of crematie van de in lid 1 en onder a bedoelde personen. Hiervoor hebben werkgevers in afstemming met de medezeggenschap een leidraad rouwverlof opgesteld voor werkgevers en werknemers.

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 de werknemer hieraan deelneemt als bestuurslid van deze organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan: maximaal 120 uur per jaar;
   b. indien de werknemer is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien 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 27 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 Maatschappelijk verlof

1. Op verzoek van de werknemer wordt maatschappelijk verlof verleend.
2. Maatschappelijk verlof wordt verleend voor het werken voor een vrijwilligersorganisatie.
3. Een vrijwilligersorganisatie is een organisatie die werkzaam is in de maatschappelijke of culturele sector en van wie de werkzaamheden voor een groot deel door vrijwilligers (dus in beginsel onbetaald) worden uitgevoerd. Een vrijwilligersorganisatie is (onderdeel van) een stichting of vereniging zonder winstoogmerk.
4. Dit maatschappelijk verlof bedraagt maximaal twee dagen per jaar waarvan één dag bezoldigd en één dag onbezoldigd of met opneming van vakantie-uren.

Artikel 5.11 Zorgverlof

1. De werknemer heeft naar rato van de omvang van het dienstverband recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging van een zieke:
   - partner;
   - bloedverwant in de 1e graad ((adoptie)ouder, (adoptie)kind);
   - bloedverwant in de 2e graad (grootouder, kleinkind, broer, zus);
   - persoon die deel uitmaakt van het huishouden van de werknemer;
   - persoon 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 de volledige bezoldiging en twee weken met behoud van 50% van de 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. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen voor het verlenen van mantelzorg. Per 12 maanden heeft de werknemer recht op maximaal 4 keer het aantal uren dat de werknemer per week werkt. In overleg met de werkgever kan de werknemer de uren spreiden. De pensioenpremie wordt tijdens dit verlof volledig doorbetaald met inachtneming van de normale verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer.
7. 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.
8. Het verzoek om verlof als bedoeld in dit artikel kan worden geweigerd dan wel ingetrokken in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
9. De werkgever kan van de werknemer verlangen dat deze aannemelijk maakt dat de verzorging van de naaste als bedoeld in het eerste lid wegens ziekte dan wel levensbedreigende ziekte noodzakelijk is.

Artikel 5.12 Zwangerschaps- en bevallingsverlof en geboorteverlof

1. De bevallende werknemer heeft in verband met de 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 5.13 Ouderschapsverlof algemeen

1. De werknemer komt voor ieder kind eenmaal in aanmerking voor ouderschapsverlof. Hij kan daartoe de werkgever verzoeken om:
   - de 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, op verzoek van werknemer, door werkgever worden gesplitst in meerdere perioden, voor zover de bedrijfsvoering dit toelaat.
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 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. Tijdens de opname van betaald ouderschapsverlof loopt de opbouw van wettelijke vakantie-uren onverminderd door. Tijdens de opname van betaald ouderschapsverlof worden bovenwettelijke vakantie-uren uitsluitend opgebouwd over de feitelijke werkweek. Tijdens de opname van onbetaald ouderschapsverlof vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats.
6. Ouderschapsverlof eindigt uiterlijk op de dag dat het kind acht jaar wordt.

Artikel 5.14 Aanpassingen van ouderschapsverlofafspraken

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.
3. Een verzoek van de werknemer om het verlof voortijdig te beëindigen wordt ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 5.15 Bezoldiging tijdens ouderschapsverlof

1. De werknemer komt in aanmerking voor ouderschapsverlof:
   - voor het kind dat de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt;
   - voor een periode van maximaal zesentwintigmaal de arbeidsduur per week;
   - indien de werknemer minimaal twee maanden voor aanvang van het ouderschapsverlof een schriftelijk verlofverzoek heeft ingediend.
2. Gedurende maximaal dertien weken wordt tijdens het ouderschapsverlof voor het kind dat de leeftijd van vier jaar nog niet heeft bereikt de bezoldiging doorbetaald:
   a. 70% van de bezoldiging[5] over ouderschapsverlof dat in het eerste levensjaar wordt opgenomen,
   b. 55% van de bezoldiging met ingang van het tweede levensjaar over het ouderschapsverlof dat aanvangt in het eerste levensjaar en doorloopt in het tweede levensjaar of dat aanvangt in het tweede, derde of het vierde levensjaar van het kind.
3. Ouderschapverlof is onbetaald als het wordt opgenomen voor het kind vanaf vier jaar totdat het de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
4. Bij opname van ouderschapsverlof blijft de verschuldigde pensioenpremie gebaseerd op de voor aanvang van het ouderschapsverlof geldende arbeidsduur:
   a. Bij betaald ouderschapsverlof blijft de bijdrage van de werkgever en de werknemer gebaseerd op de voor aanvang van het ouderschapsverlof geldende arbeidsduur.
   b. Bij onbetaald ouderschapsverlof komt de volledige pensioenpremie (inclusief het werkgeversdeel) voor rekening van de werknemer.

Artikel 5.16 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 5.17 Aanvullend geboorteverlof

1. Na de bevalling van de partner heeft de werknemer recht op vijf weken aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is dat de werknemer het geboorteverlof in artikel 5.8 lid 1 sub c cao-OI heeft opgenomen.
2. Dit verlof is onbezoldigd. De werknemer kan hiervoor een uitkering van het UWV ontvangen. De uitkering van het UWV is 70% van het dagloon en maximaal 70% van het maximum dagloon UWV. De werkgever vult dit aan tot 100% van het loon.
3. Het verlof dient in hele weken te worden aangevraagd. Op verzoek kan de werknemer het verlof over een langere periode dan vijf weken verspreiden.
4, De pensioenpremie wordt doorbetaald op basis van volledig betaald verlof.
5. De verlofopbouw loopt door alsof het betaald verlof betreft.

[5] Onder verrekening van de wettelijke uitkering betaald ouderschapsverlof van het UWV.

HOOFDSTUK 6 – DUURZAME INZETBAARHEID

Duurzame inzetbaarheid algemeen

Het is belangrijk dat alle werknemers gedurende hun hele loopbaan en daarmee in verschillende fases van hun leven het werk dat zij doen op een gekwalificeerde en gemotiveerde manier kunnen doen. Voor de werknemer is professionele en persoonlijke ontwikkeling en opleiding essentieel om aantrekkelijk te blijven voor de huidige en een eventuele toekomstige werkgever. Daarnaast is ontwikkeling een voorwaarde om het werk leuk en uitdagend te houden. De werknemer neemt de verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling en inzetbaarheid en mag daarbij rekenen op ondersteuning en faciliteiten van de werkgever. Een goede balans tussen werk en privé helpt daarbij.
Afhankelijk van individuele omstandigheden ('levensfase') is er soms behoefte aan meer tijd voor privé of eerder stoppen met werken. Voor het tijdelijk of meer langdurig aanpassen van de werktijd of het deeltijdpercentage zijn er in de cao regelingen opgenomen. Daarnaast kent de cao vormen van buitengewoon verlof voor specifieke gebeurtenissen.

Opleiding 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.

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 de ontwikkelingsafspraken een loopbaanplaatsing afspreken 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 zou zijn uitbetaald zonder loopbaanplaatsing.

Artikel 6.6 Mijn keuze stap

1. In het kader van de afspraken die worden gemaakt over de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van de werknemer kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat de werknemer, passend bij de levensfase en ontwikkelingsfase waarin de werknemer zich bevindt, een functie gaat vervullen die op een lager functieniveau is gewaardeerd dan het voor de werknemer geldende functieniveau. In dat geval gaat voor de werknemer de salarisschaal gelden die overeenkomt met het lagere functieniveau.
2. Wanneer de werknemer op een functie wordt geplaatst met een lagere salarisschaal dan de voor de werknemer geldende schaal dan wordt de werknemer op het moment van plaatsing, in vergelijking met het geldende salaris, ingeschaald in de gelijke trede van de lagere salarisschaal of bij het ontbreken daarvan de dichtstbijzijnde trede van de lagere salarisschaal.
3. Indien het aldus vastgestelde salaris lager is dan het geldende salaris van de werknemer dan wordt het verschil in salaris in vijf jaar afgebouwd. Na het vijfde jaar vervalt de afbouw van het salarisverschil.
   a. Het eerste jaar ontvangt de werknemer 100% van het verschil,
   b. het tweede jaar 80%,
   c. het derde jaar 60%
   d. het vierde jaar 40%
   e. het vijfde jaar 20%.
4. De werknemer die binnen tien jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd vrijwillig, met toestemming van de werkgever, kiest voor deze keuze stap, 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 in een uitvoeringsregeling of richtlijn nadere regels stellen voor de uitvoering van het bepaalde in artikel 6.1 tot en met 6.6.

Artikel 6.8 Beoordeling

De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een regeling vast over de wijze waarop het functioneren van de werknemer en de professionele ontwikkeling wordt gemonitord en ondersteund.

Aanpassing van werktijd

Artikel 6.9 Regeling Generatieplan

De werknemer 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 van deze cao.

Artikel 6.10 Regeling vervroegd uittreden (RVU) tot 31 december 2025

De werkgever en werknemer kunnen indien daar aanleiding toe is individueel (maatwerk)afspraken maken voor een RVU om gezond en vitaal de AOW-gerechtigde leeftijd te behalen met inachtneming van de toepasselijke (fiscale) regelgeving. Een dergelijke afspraak kan worden gemaakt binnen drie jaar voor de AOW-datum.

Tijdelijke vermindering van werktijd

1. Voor een tijdelijke vermindering van de werktijd kan gedurende maximaal vijf jaar verlof worden gespaard in AVOM. Dit betekent dat per jaar 178 uur en in totaal 1040 uur verlof kan worden gespaard. Vooraf dient te worden vastgelegd wanneer dit verlof wordt opgenomen. Door tijdelijke vermindering van de werktijd via het inzetten van verlof verandert de omvang van het dienstverband en het salaris niet. Details staan in artikel 4.7 van de regeling AVOM in bijlage 3 van de cao.
2. Naast sparen voor verlof heeft de werknemer de mogelijkheid om onbetaald verlof op te nemen. Werknemer en werkgever maken afspraken te maken over de werkzaamheden en het eventueel overdragen van werk. Bij onbetaald verlof wijzigt de omvang van het dienstverband niet. De

pensioenopbouw wordt ongewijzigd voortgezet, waarbij werknemersdeel en het werkgeversdeel van de pensioenpremie voor rekening van de werknemer komen. Details staan in cao-artikel 5.7.
3. De werknemer kan tijdelijk of langdurig in deeltijd gaan werken vanwege verandering in het werk of de privésituatie, Een verzoek om deeltijdarbeid wordt in principe gehonoreerd. Zie hiervoor cao-artikel 1.6.
4. In de weekvariant vakantie (zie cao-artikel 5.2) kan de werknemer een vast aantal uren per week vakantieverlof opnemen volgens een vast patroon per week of cluster van weken. De keuze geldt voor het hele kalenderjaar.

Verlofsparen voor eerder stoppen met werken

De werknemer kan via AVOM-doel 4.8 (Verlofsparen voor eerder stoppen met werken) maximaal zes maanden verlof sparen om eerder te stoppen met werken. De werknemer kan zijn bovenwettelijke vakantie-uren sparen over een periode van maximaal tien jaar en tot maximaal 1040 uur bij een volledige werkweek. Het sparen van vakantie-uren start niet voordat werknemer en werkgever in onderling overleg een afspraak hebben gemaakt over het sparen voor dit doel. Zij leggen vast hoeveel vakantie-uren de werknemer per jaar spaart, wanneer dit verlof wordt opgenomen en wat de duur zal zijn van het verlof. Het gespaarde verlof voor dit doel kan ook worden opgenomen na de deelname aan de Regeling Generatieplan (bijlage 5).

Pensioen

De ABP-pensioenregeling biedt de werknemer de mogelijkheid om vanaf de leeftijd van 60 jaar met pensioen te gaan. Zie ook cao-artikel 7.1 en de informatie op de mijn.ABP.nl.
De werknemer kan volledig met pensioen gaan, maar pensioen in deeltijd voor één of enkele dagen per week is ook mogelijk. De Regeling Generatieplan (cao-artikel 6.10) in combinatie met deeltijdpensioen voor de dagen dat de werknemer minder gaat werken is bijvoorbeeld ook mogelijk.

Gericht verlof voor specifieke redenen

Zwangerschaps- en bevallingsverlof en geboorteverlof

De zwangere werknemer heeft in verband met de zwangerschap en bevalling aanspraak op bezoldigd zwangerschaps- en bevallingsverlof van maximaal zestien weken. 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.
Na de bevalling van de partner heeft de werknemer recht op vijf weken aanvullend geboorteverlof, op te nemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Dit verlof is onbezoldigd. Details staan in cao-artikel 5.17.

Ouderschapsverlof

Als (pleeg)ouder of adoptieouder van een kind dat nog geen acht jaar is kan de werknemer gedurende zes maanden ouderschapsverlof nemen. De cao regelt dat over drie van deze zes maanden het salaris en eventuele toelagen voor 55% worden doorbetaald als het betreffende kind jonger is dan vier jaar. Het ouderschapsverlof kan aaneengesloten worden opgenomen, maar ook over een langere periode worden verspreid, bijvoorbeeld één dag per week. Het ouderschapsverlof kan worden opgesplitst in meerdere perioden voor zover de bedrijfsvoering dit toelaat. Details staan in cao-artikelen 5.13 tot en met 5.16.

Zorgverlof

Voor verzorging van een zieke naaste wordt maximaal twee weken betaald verlof gegeven. Dit verlof kan onbetaald worden verlengd. Als er sprake is van levensbedreigende ziekte is het betaalde zorgverlof acht weken, waarvan vier weken volledig betaald en vier weken voor 50% betaald. Zorgverlof kan onbetaald worden verlengd als de situatie daarom vraagt. Details staan cao-artikel 5.11.

Overige afspraken rondom duurzame inzetbaarheid

Artikel 6.11 Regeling financieel adviesgesprek

De werknemer kan één keer per vijf jaar via SoFoKleS een financieel adviesgesprek aanvragen bij door partijen gekozen aanbieder. De werknemer die daar behoefte aan heeft wordt geadviseerd bij het maken van financiële keuzes in verschillende fases van het leven, voor bijvoorbeeld studie, mantelzorg of richting pensioen. De Regeling financieel adviesgesprek is integraal opgenomen in bijlage 6 van deze cao.

HOOFDSTUK 7 – PENSIOEN, ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID

Artikel 7.1 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 7.2 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 10.5.
2. De werkgevers hebben een gezamenlijke inspanningsverplichting met betrekking tot de herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers binnen de bij de WVOI aangesloten werkgevers.

Artikel 7.3 Werkloosheid

Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de ex-werknemer aanspraak maken op een ontslaguitkering ingevolge de BWOI. Zie ook artikel 10.5.

Artikel 7.4 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 maximumduur 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 de 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 vervolguitkering 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 de betrokkene 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 8 – EINDE DIENSTVERBAND

Algemeen

In dit hoofdstuk staan alleen die artikelen opgenomen die aanvullend zijn aan boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, Hoofdstuk 10 afdeling 9.

Artikel 8.1 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen termijn zonder dat opzegging is vereist.
2. De arbeidsovereenkomst zal op grond van artikel 7:668 BW tijdig en schriftelijk worden aangezegd.
3. De werkgever kan het dienstverband tussentijds opzeggen tegen het eind van de maand met inachtneming van een opzegtermijn van twee kalendermaanden.
4. De werknemer kan het dienstverband tussentijds opzeggen tegen het eind van de maand met inachtneming van een opzegtermijn van één kalendermaand.

Artikel 8.2 Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Zowel de werkgever als de werknemer kan de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van de wettelijke bepalingen rond opzegging (deze dient te geschieden tegen het eind van de maand) en opzegtermijnen in kalendermaanden (de artikelen 7:669 tot en met 7:672 Burgerlijk Wetboek).
2. In afwijking van de wettelijke opzegtermijn:
   a. Bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de opzegtermijn voor de werknemer twee maanden.
   b. Bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de opzegtermijn voor de werkgever vier maanden.
3. Het dienstverband eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
4. Na beëindiging van het dienstverband op grond van artikel 8.2 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.

Artikel 8.3 Transitievergoeding

Een aansluitende uitkering als bedoeld in artikel 9 van de BWOI heeft te gelden als een redelijke financiële vergoeding als bedoeld in artikel 7:673b lid 1b BW. Een werknemer die na een ontslag op grond van artikel 669 lid 3a BW aanspraak kan maken op een aansluitende uitkering op grond van artikel 9 BWOI kan in geen geval aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding tenzij de werknemer schriftelijk afstand doet van het recht op de aansluitende uitkering.

HOOFDSTUK 9 - SPECIFIEKE BEPALINGEN VOOR ONDERZOEKERS IN OPLEIDING (OIO'S)

Artikel 9.1 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 de 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 de 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 9.2 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 verlengt het dienstverband voor bepaalde tijd met:
   a. de duur van het tijdens de initiële arbeidsovereenkomst genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
   b. de duur van het tijdens de initiële arbeidsovereenkomst genoten (aanvullend) geboorteverlof;
   c. de duur van het tijdens de initiële arbeidsovereenkomst genoten ouderschapsverlof;
   d. de duur van ziekte tijdens de initiële arbeidsovereenkomst indien sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken en op het moment van verlenging reëel zicht is op herstel binnen de verlengde periode;
   e. de op grond van artikel 18 van de WOR geldende afspraken over de tijdsbesteding in het kader van het lidmaatschap van de ondernemingsraad verleende bijzonder verlof op grond van artikel 5.9;
   f. de duur/periode die betrokkene in deeltijd heeft gewerkt (naar rato),

   onder de voorwaarden dat de promotie niet is afgerond binnen de duur van de initiële arbeidsovereenkomst en er een reële mogelijkheid is dat de promotie wordt afgerond in de verlengde periode, waarbij de werkgever de promotor zal consulteren.
4. 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 9.3 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 de oio 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 het 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 de functie niet naar behoren vervult. In dat geval is artikel 3.4 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 toelage onregelmatige diensten of een overwerkvergoeding.

Artikel 9.4 Opleidings- en begeleidingsplan

1. De werkgever ziet erop 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.

In het opleidings- en begeleidingsplan 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 het 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 9.5 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 9.6 Geschillenregeling

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

HOOFDSTUK 10 – OVERIGE AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

Artikel 10.1 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 de opleidingsachtergrond, op verzoek van de betreffende persoon 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 1.5.4, artikel 1.5.8, artikel 1.5.9 en artikel 1.8 niet op werkervarings-overeenkomsten 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 10.2 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 10.3 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.
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 op tijd gebaseerde arbeidsvoorwaardelijke cao-artikelen, waaronder AVOM, kunnen buiten werking worden gesteld.
5. 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 10.4 Arbeidsmarktmiddelen

De 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. Cao-partijen stellen jaarlijks vast of de middelen worden geïndexeerd met de structurele loonstijging van het voorgaande kalenderjaar.

Artikel 10.5 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.[6] Deze regelingen zijn te raadplegen op www.wvoi.nl.

Artikel 10.6 Regelingen op werkgeversniveau

In het overleg met de (C)OR zullen waar nodig de bestaande uitvoeringsregelingen in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van de cao-OI.

---

[6] Zie artikel 1.3.1.

Artikel 10.7 Experimenteerartikel van 1-7-2023 tot en met 30-6-2026: Verlof voor transitieproces

1. Een werknemer die in een transitietraject vanwege genderincongruentie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met de werkgever over een periode van 3 jaar recht op maximaal 12 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Een uitzondering hierop is als er een medische behandeling plaatsvindt (bv chirurgische ingreep) met als gevolg dat de werknemer arbeidsbeperkingen heeft. Dit valt onder ziekteverlof.
2. De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen.
3. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk.
4. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.
5. Na tweeëneenhalf jaar evalueren cao-partijen het gebruik en de toepassing van dit cao-experimenteerartikel.

Artikel 10.8 Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is voor partijen een belangrijk thema en dat hebben zij naar elkaar uitgesproken. Partijen volgen de landelijke ontwikkelingen op dit thema. Het is een onderwerp dat werkgevers met de medezeggenschap bespreken en oppakken.

Artikel 10.9 Maand van de vakbond

In de ‘maand van de vakbond’, de maand oktober, is er extra aandacht voor het lidmaatschap van de vakbond. De werknemer die in oktober lid wordt van een van de bij de cao-OI betrokken werknemersorganisaties krijgt €100,00 netto van de eerste jaarlijkse contributie door de werkgever vergoed.

BIJLAGEN 1 t/m 6

BIJLAGE 1 – Salaristabellen

Salarisschalen onderzoekinstellingen per 01-10-2025

Euro's	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Euro's
2901	0																		2901
2901		0																	2901
2901	1		0																2901
2901		1	1	0															2901
2901	2			1															2901
2901	3	2	2		0														2901
2901	4			2															2901
2901	5	3	3		1														2901
2901	6	4		3		0													2901
2901		5	4		2	1													2901
2901		6	5	4															2901
2901		7	6	5	3	2													2901
2936			7	6	4		0												2936
3024			8	7	5	3	1												3024
3104			9	8	6	4													3104
3192				9	7	5	2												3192
3273				10	8	6													3273
3357					9	7	3	0											3357
3442					10	8	4												3442
3524						9	5	1		0									3524
3605						10	6												3605
3691							7	2	0	1									3691
3779							8												3779
3873							9	3	1	2									3873
3979							10	4											3979
4073								5	2	3									4073
4155								6											4155
4247								7	3	4									4247
4339								8											4339
4419								9	4	5									4419
4499								10											4499
4587									5	6									4587
4743									6	7	0								4743
4928									7	8	1								4928
5088									8	9	2								5088
5244										10	3								5244
5408										11	4								5408
5590										12	5								5590
5769											6	0							5769
5939											7	1							5939
6104											8	2							6104
6270											9	3							6270
6434											10	4							6434
6526											11								6526
6605												5	0						6605
6776												6	1						6776
6934												7	2	0					6934
7100												8	3	1					7100
7314												9	4	2					7314
7418												10							7418
7522													5	3	0				7522
7732													6	4	1				7732
7945													7	5	2				7945
8044													8						8044
8154														6	3	0			8154
8374														7	4	1			8374
8601														8	5	2			8601
8833														9	6	3	0		8833
9122															7	4	1		9122
9407															8	5	2		9407
9707															9	6	3	0	9707
10019																7	4	1	10019
10340																8	5	2	10340
10669																9	6	3	10669
11011																	7	4	11011
11363																	8	5	11363
11725																	9	6	11725
12100																		7	12100
12483																		8	12483
12884																		9	12884

Salarisschalen onderzoekinstellingen per 01-01-2026

Euro's	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Euro's
2988	0																		2988
2988		0																	2988
2988	1		0																2988
2988		1	1	0															2988
2988	2			1															2988
2988	3	2	2		0														2988
2988	4			2															2988
2988	5	3	3		1														2988
2988	6	4		3		0													2988
2988		5	4		2	1													2988
2988		6	5	4															2988
2988		7	6	5	3	2													2988
3024			7	6	4		0												3024
3115			8	7	5	3	1												3115
3197			9	8	6	4													3197
3288				9	7	5	2												3288
3371				10	8	6													3371
3458					9	7	3	0											3458
3545					10	8	4												3545
3630						9	5	1		0									3630
3713						10	6												3713
3802							7	2	0	1									3802
3892							8												3892
3989							9	3	1	2									3989
4098							10	4											4098
4195								5	2	3									4195
4280								6											4280
4374								7	3	4									4374
4469								8											4469
4552								9	4	5									4552
4634								10											4634
4725									5	6									4725
4885									6	7	0								4885
5076									7	8	1								5076
5241									8	9	2								5241
5401										10	3								5401
5570										11	4								5570
5758										12	5								5758
5942											6	0							5942
6117											7	1							6117
6287											8	2							6287
6458											9	3							6458
6627											10	4							6627
6722											11								6722
6803												5	0						6803
6979												6	1						6979
7142												7	2	0					7142
7313												8	3	1					7313
7533												9	4	2					7533
7641												10							7641
7748													5	3	0				7748
7964													6	4	1				7964
8183													7	5	2				8183
8285													8						8285
8399														6	3	0			8399
8625														7	4	1			8625
8859														8	5	2			8859
9098														9	6	3	0		9098
9396															7	4	1		9396
9689															8	5	2		9689
9998															9	6	3	0	9998
10320																7	4	1	10320
10650																8	5	2	10650
10989																9	6	3	10989
11341																	7	4	11341
11704																	8	5	11704
12077																	9	6	12077
12463																		7	12463
12857																		8	12857
13271																		9	13271

Salarisschalen onderzoeker in opleiding (oio) per 01-10-2025

Schaal	Euro's
Oio-1	3024
Oio-2	3524
Oio-3	3691
Oio-4	3873

Salarisschalen onderzoeker in opleiding (oio) per 01-01-2026

Schaal	Euro's
Oio-1	3115
Oio-2	3630
Oio-3	3802
Oio-4	3989

Salarisschalen arbeidsgehandicapten per 01-10-2025 en per 01-01-2026

% WML[7] 21 jaar en ouder
100%
105%
110%
115%
120%

Salarisschalen leerlingen Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)

Voor leerlingen in de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) geldt een salaris zoals vermeld op de pagina van de Rijksoverheid met de bedragen wettelijk minimumloon voor 21 jaar en ouder.

7 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

BIJLAGE 2 - Rekenvoorbeelden

1. 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 x 4 uur = 208 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).

Hoofdregel 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: formeel dienstverband van 20 uur.
Vakantie-aanspraak op jaarbasis => 20/38 x 338 = 177,8 uur die hij krijgt mits hij 20/38 x 40 uur = 21,05 uur per week werkt.
Als diegene een feitelijke werkweek van maar 20 uur heeft, vindt een correctie plaats en wordt 52 x 1,05 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 van 19 uur.
Vakantie-aanspraak op jaarbasis => 19/38 x 338 = 169 uur die hij krijgt mits hij 19/38 x 40 uur = 20 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 van 32 uur.
Vakantie-aanspraak op jaarbasis => 32/38 x 338 = 284,6 uur die hij krijgt mits hij 32/38 x 40 uur = 33,68 uur per week werkt.
Als diegene een feitelijke werkweek van 32 uur heeft, vindt een correctie plaats en wordt 52 x 1,68 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 van 30,4 uur.
Vakantie-aanspraak op jaarbasis => 30,4/38 x 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. 40/40-regeling

Hoofdregel 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 x 20/40 x 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. 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 3;
salaris:	zie cao-OI artikel 1.1 definitie 16;
salaris per uur:	zie cao-OI artikel 1.1 definitie 18.

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

Aan 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 de omvang van het dienstverband en deelnemers ouderschapsverlof vermenigvuldigen met overeengekomen aanwezigheidspercentage).

3. De bronnen

AVOM kent de volgende bronnen:
Bron 1: vakantie-uren;
Bron 2: brutosalaris;
Bron 3: eindejaarsuitkering.

3.1 Ad bron vakantie-uren

De inbreng van vakantie-uren vindt plaats 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 verlofsparen 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 brutosalaris

De inbreng van brutosalaris vindt plaats op basis van een schriftelijke afspraak over verlaging van het bruto maandsalaris 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.

3.3 Ad bron Eindejaarsuitkering

De inbreng van de eindejaarsuitkering vindt plaats op basis van een schriftelijke afspraak. De eindejaarsuitkering wordt uitbetaald in de maand december en dient als bron in diezelfde maand te worden benut.

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: Verlofsparen voor aanpassing werktijd
Doel 7: Verlofsparen voor sabbatical
Doel 8: Verlofsparen voor eerder stoppen met werken
Doel 9: Vitaliteitsvoorzieningen
Doel 10: Duurzaamheidsmaatregelen
Doel 11: Aflossen DUO studieschuld

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 etc.) 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 organisatieonderdeel. 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 volgens de meest recente versie van de routeplanner die onderdeel uitmaakt van het personeels- en salarissysteem of de ANWB-routeplanner in gevallen waarbij deze ingebouwde reisplanner niet gebruikt kan worden, 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 de 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 de 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 Verlofsparen 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 vakantie-uren sparen over een periode van maximaal vijf jaar en maximaal 1040 uur bij een volledige werkweek. Het sparen van vakantie-uren 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).

Toepassing en randvoorwaarden voor dit doel

1. De werknemer kan over een periode van maximaal vijf jaar en maximaal 1040 uur bij een volledige werkweek bovenwettelijke vakantie-uren sparen.
2. Het sparen van vakantie-uren kan alleen starten nadat de werknemer en de werkgever in onderling overleg afspraken hebben gemaakt en met elkaar hebben vastgelegd op welke wijze en voor welke periode de werktijd wordt aangepast. Indien de arbeidsduur gedurende de spaarperiode wijzigt worden de gemaakte afspraken opnieuw bekeken.
3. Bij aanpassing van de werktijd bedraagt de resterende werktijd minimaal 60% van de omvang van de feitelijke werkweek die geldt voor aanvang van het sparen.
4. De werknemer die vanaf het gewenste moment van starten met sparen van vakantie-uren voor dit doel een overschot aan vakantie-uren heeft (zie cao-artikel 5.3 lid 5), kan het overschot aan vakantie-uren voor dit doel inzetten en aanvullend in maximaal vijf jaar doorsparen tot maximaal 890 uur.
5. Het verlof wordt niet toegekend met het oog op een vervroegde uitstroom/prepensionering.
6. Dit doel gaat niet samen met deelname aan de regeling generatieplan (zie bijlage 5).

7. Maximaal vijf jaar nadat gestopt is met het sparen van vakantie-uren, wordt het gespaarde verlof geacht te zijn opgenomen. Na die vijf jaar komt het niet opgenomen verlof te vervallen (zie cao-artikel 5.4 lid 2). Bij ziekte wordt verlof opgebouwd conform de afspraken in cao-artikel 5.6.
8. Deelname aan dit doel wordt opgeschort op het moment en voor zover de opbouw van bovenwettelijke vakantie-uren wordt stopgezet in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.

4.7 Ad doel Verlofsparen voor sabbatical

In het kader van duurzame inzetbaarheid en de balans werk en privé kan de werknemer een keer in de vijf jaar verlof inzetten voor een sabbatical. De werknemer kan maximaal drie maanden verlof sparen voor een sabbatical. Het verlof dat met dit doel wordt gespaard verjaart niet. De werknemer kan zijn bovenwettelijke vakantie-uren sparen over een periode van maximaal vijf jaar en maximaal 520 uur bij een volledige werkweek. Het sparen van vakantie-uren start niet voordat de werknemer met de werkgever in onderling overleg een afspraak heeft gemaakt over het sparen voor dit doel. Daarin is vastgelegd hoeveel vakantie-uren de werknemer per jaar spaart, wanneer dit verlof wordt opgenomen en wat de duur zal zijn van het verlof. Dit doel gaat niet samen met deelname aan de regeling generatieplan (zie bijlage 5).

Toepassing en randvoorwaarden voor dit doel

1. De werknemer kan over een periode van maximaal vijf jaar en maximaal 520 uur bij een volledige werkweek bovenwettelijke vakantie-uren sparen.
2. Het sparen van vakantie-uren kan alleen starten nadat de werknemer en de werkgever in onderling overleg afspraken hebben gemaakt en met elkaar hebben vastgelegd hoeveel bovenwettelijk verlof per jaar wordt gespaard, wanneer dit verlof wordt opgenomen en wat de duur zal zijn van het verlof. Indien de arbeidsduur gedurende de spaarperiode wijzigt worden de gemaakte afspraken opnieuw bekeken.
3. De werknemer die vanaf het gewenste moment van starten met sparen van vakantie-uren voor dit doel een overschot aan vakantie-uren heeft (zie cao-artikel 5.3 lid 5), kan het overschot aan vakantie-uren voor dit doel inzetten en aanvullend in maximaal vijf jaar doorsparen tot maximaal 520 uur.
4. Het verlof wordt niet toegekend met het oog op een vervroegde uitstroom/prepensionering.
5. Dit doel gaat niet samen met deelname aan de regeling generatieplan (zie bijlage 5).
6. Maximaal vijf jaar nadat gestopt is met het sparen van vakantie-uren, wordt het gespaarde verlof door werknemer opgenomen.
7. Het verlof wordt aaneengesloten en voor de volledige arbeidsduur opgenomen.
8. Bij ziekte wordt verlof opgebouwd conform de afspraken in cao-artikel 5.6.
9. Deelname aan dit doel wordt opgeschort op het moment en voor zover de opbouw van bovenwettelijke vakantie-uren wordt stopgezet in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.

4.8 Ad doel Verlofsparen voor eerder stoppen met werken

In het kader van duurzame inzetbaarheid en de balans werk en privé kan de werknemer verlof inzetten voor eerder stoppen met werken. De werknemer kan verlof sparen om maximaal zes maanden eerder te stoppen met werken. De werknemer kan zijn bovenwettelijke vakantie-uren sparen over een periode van maximaal tien jaar en maximaal 1040 uur bij een volledige werkweek. Het sparen van vakantie-uren start niet voordat de werknemer met de werkgever in onderling overleg een afspraak heeft gemaakt over het sparen voor dit doel. Daarin is vastgelegd hoeveel vakantie-uren de werknemer per jaar spaart, wanneer dit verlof wordt opgenomen en wat de duur zal zijn van het verlof.

Toepassing en randvoorwaarden voor dit doel

1. Dit verlof wordt toegekend met het oog op eerder stoppen met werken.
2. De werknemer kan over een periode van maximaal tien jaar en maximaal 1040 uur bij een volledige werkweek bovenwettelijke vakantie-uren sparen.
3. Het sparen van vakantie-uren kan alleen starten nadat de werknemer en de werkgever in onderling overleg afspraken hebben gemaakt en met elkaar hebben vastgelegd hoeveel bovenwettelijk verlof per jaar wordt gespaard, wanneer dit verlof wordt opgenomen en wat de duur zal zijn van het verlof. Indien de arbeidsduur gedurende de spaarperiode wijzigt worden de gemaakte afspraken opnieuw bekeken.
4. De werknemer die vanaf het gewenste moment van starten met sparen van vakantie-uren voor dit doel:
   a. een overschot aan vakantie-uren heeft (zie cao-artikel 5.3 lid 5), kan het overschot aan vakantie-uren voor dit doel inzetten en aanvullend in maximaal tien jaar doorsparen tot maximaal 1040 uur.
   b. al voor 1 oktober 2025 is gestart met verlofsparen voor aanpassing werktijd (AVOM-doel 4.6) of verlofsparen voor sabbatical (AVOM-doel 4.7), kan eenmalig het voor dat doel gespaarde verlof omzetten naar het doel Verlofsparen voor eerder stoppen met werken.
5. Bij ziekte tijdens het sparen voor dit doel wordt verlof opgebouwd conform de afspraken in cao-artikel 5.6.

6. Een half jaar voorafgaand aan de beoogde ingangsdatum van het opnemen van het gespaarde verlof evalueren werknemer en werkgever de gemaakte afspraken, waarbij een concrete invulling wordt gegeven aan de periode van verlof.
7. Het verlof wordt direct voorafgaand aan het stoppen met werken, aaneengesloten en voor de volledige arbeidsduur opgenomen.
8. Tijdens de opname van dit verlof loopt de opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren door. Omdat na afloop van deelname aan dit doel het dienstverband eindigt, dienen voorafgaande aan het einde van het dienstverband alle opgebouwde vakantie-uren te zijn opgenomen. Daarom wordt voorafgaand aan de verlofopname voor dit doel het aantal op te bouwen vakantie-uren tot aan de einddatum van het dienstverband in de berekening van het gespaarde verlof meegenomen. Aan het einde van de verlofperiode zal er in ieder geval geen verlof resteren en zal er geen verlof worden uitbetaald.
9. Als het dienstverband op initiatief van de werknemer eindigt voordat dit gespaarde verlof is opgenomen dan vervallen in ieder geval de bovenwettelijke uren ouder dan 5 jaar.
10. Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid tijdens gebruikmaking van dit doel blijft de opname van het verlof doorlopen. Werknemer stemt hier met gebruikmaking van dit doel expliciet mee in.
11. De werknemer kan direct voorafgaand aan gebruikmaking van dit doel, deelnemen aan de Regeling Generatieplan. Door deelname aan de Regeling Generatieplan is de feitelijke werkweek gewijzigd (zie art. 3.1 van de Regeling Generatieplan). Voor de periode van het inzetten van het gespaarde verlof zijn er verschillende mogelijkheden voor de arbeidsduur die van invloed zijn op de loonbetaling, pensioenopbouw en premiebetaling. De werknemer en de werkgever maken hier in onderling overleg afspraken over tijdens de evaluatie zoals genoemd in lid 6.

4.9 Ad doel Vitaliteitsvoorzieningen

De werkgever kan ervoor kiezen gebruik te maken van het doel vitaliteitsvoorzieningen binnen AVOM. De werkgever maakt met de daartoe bevoegde ondernemingsraad afspraken over de bronnen en doelen. Onder vitaliteitsvoorzieningen wordt verstaan voorzieningen die als doel hebben de duurzame inzetbaarheid in alle levensfases van de werknemer te ondersteunen.

4.10 Ad doel Duurzaamheidsmaatregelen

De werkgever kan ervoor kiezen het doel duurzaamheidsmaatregelen toe te voegen binnen AVOM. De werkgever maakt met de daartoe bevoegde ondernemingsraad afspraken over de bronnen en doelen. Onder duurzaamheidsmaatregelen worden verstaan voorzieningen die streven naar duurzame inrichting van de thuiswerkplek.

4.11 Ad doel Aflossen DUO studieschuld

In het kader van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit is het mogelijk om (een deel van) de DUO studieschuld fiscaal vriendelijk af te lossen. Dit biedt onder voorwaarden werknemers de kans om sneller schuldenvrij te zijn, zonder dat dit ten koste gaat van hun financiële stabiliteit.

Toepassing en randvoorwaarden voor dit doel

1. De werknemer behorende tot de pechgeneratie kan voor de aflossing van de eigen studieschuld per jaar tot maximaal €1.000,00 bruto uit de bronnen inzetten.
2. Met "pechgeneratie" wordt bedoeld mensen die tussen 2015 en 2023 studeerden onder het DUO leenstelsel, waarbij de basisbeurs was afgeschaft.
3. De werknemer levert bij de werkgever bewijsstukken aan van de aflossing bij DUO.
4. De werkgever kan regels vaststellen voor de administratieve afhandeling.
5. Dit doel geldt met ingang van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2030.

5. Van bron naar doel

5.1 Valutadatum

De waardebepaling 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 1/165ste deel van deze herleide bezoldiging op. Verwerving van een vakantie-uur kost 1/165ste 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 zo nodig 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

6. Consequenties verlaging brutosalaris

Deelname aan AVOM heeft geen invloed op de hoogte van de toelages als genoemd in artikel 3.7 en artikel 3.9, 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 ouderdomspensioen) 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 etc., met rekenvoorbeelden.

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 danwel de digitale aanvraagmogelijkheid. Afhankelijk van de gekozen doelen voegt de werknemer bij de aanvraag de vereiste bijlagen bij en de verklaring dat de werknemer 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 de gemaakte 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 1.15) 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 1.15) is van toepassing.

BIJLAGE 4 – Overlegstatuut Onderzoekinstellingen

Artikel 1 Definities

1. Cao-OI: cao Onderzoekinstellingen
2. WVOI: werkgeversvereniging onderzoekinstellingen waar werkgevers die partij zijn bij de cao-onderzoekinstellingen lid van zijn.
3. Werknemersorganisatie: een vereniging van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst
4. Werkgever: een bij de WVOI aangesloten rechtspersoon
5. Overleg op sectorniveau: het overleg van de WVOI met werknemersorganisaties
6. Overleg op werkgeversniveau: het overleg van de werkgever met de (centrale) ondernemingsraad
7. WHW: de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek

Artikel 2 Uitgangspunten

1. Het overleg tussen de WVOI en de werknemersorganisatie(s) wordt gevoerd met inachtneming van de WHW.
2. De werknemersorganisatie als bedoeld in artikel 1.3 telt bij de werkgever werkzame personen onder de leden.
3. Minimaal drie maanden voorafgaand aan het verstrijken van de looptijd van de cao-OI overlegt de WVOI met de werknemersorganisaties waarmee de cao is afgesloten welke werknemersorganisaties voor de onderhandelingen voor de volgende cao worden uitgenodigd.
4. Dit overlegstatuut is onderdeel van de cao-OI.

Artikel 3 Overleg

1. Het overleg op sectorniveau betreft de regeling van de rechtspositie zoals genoemd in artikel 4.5 van de WHW en voor zover betrekking hebbend op het personeel van de onderzoekinstellingen in de vorm van een cao volgens de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.
2. De WVOI nodigt werknemersorganisaties uit voor het cao-overleg.
3. Het overleg vindt plaats onder voorzitterschap van de voorzitter WVOI.
4. De secretaris WVOI zorgt voor verslaglegging van het overleg.
5. Partijen kunnen zich in het overleg laten bijstaan door deskundigen. Onder deskundige wordt verstaan iemand die door beroep of opleiding kennis heeft van het onderwerp of proces waarop het laten bijstaan gewenst is. Partijen zullen elkaar informeren over de deskundige die zij bij het overleg willen betrekken.
6. Indien partijen gezamenlijk een deskundige willen raadplegen zullen zij in overeenstemming een deskundige selecteren.
7. In het overleg op sectorniveau kan worden overeengekomen dat de regeling of nadere regeling van de rechtspositie van de werknemers plaatsvindt in het overleg op werkgeversniveau onverminderd het bepaalde bij of krachtens de WOR en andere wettelijke voorschriften.
8. De werkgevers informeren de werknemersorganisaties over voorgenomen organisatiewijzigingen en tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken bij de individuele werkgevers, in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid en voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand.
9. De werkgever nodigt de werknemersorganisaties, die partij zijn bij de cao, uit voor het overeenkomen van een sociaal plan voor het ondervangen van de personele gevolgen van belangrijke organisatiewijzigingen in de zin van artikel 25 van de WOR. Het sociaal plan bevat in ieder geval een ontslagbeschermingstermijn van twaalf maanden.

Artikel 4 Faciliteiten

1. De werkgever verleent de werknemersorganisatie(s) faciliteiten die zij bij het verrichten van werkzaamheden bij de werkgever redelijkerwijs nodig hebben.
2. De faciliteiten omvatten in ieder geval:
   a. gebruik van vergaderruimten voor vakbondsactiviteiten;
   b. kosteloos beschikbaar stellen van ruimtes en publicatieborden;
   c. in overleg, gebruik van gebruikelijke communicatiemiddelen, in het bijzonder ten behoeve van de maand van de vakbond;
   d. gelegenheid voor vakbondsfunctionarissen om onder werktijd contact te onderhouden met leden en potentiële leden;
   e. verstrekking van informatie over vakbonden aan (nieuwe) medewerkers.
3. Vakbondsleden / kaderleden kunnen vrijgesteld worden van werkzaamheden voor statutaire vakbondsvergaderingen of activiteiten, binnen redelijke grenzen.

Artikel 5 OCW-middelen

1. De OCW-middelen voor werknemersorganisaties, onderdeel van de lumpsum van de werkgevers, worden jaarlijks overgemaakt aan de werknemersorganisatie(s) die partij zijn bij de cao, volgens een met die werknemersorganisatie(s) overeen te komen verdeelsleutel.
2. Indexering van het uit te betalen bedrag vindt plaats aan de hand van de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS in het voorgaande jaar.

BIJLAGE 5 – Regeling Generatieplan

1. Inleiding

De Regeling Generatieplan is een van de 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

1. Op de datum waarop de deelname aan de Regeling Generatieplan in gaat
   1.1 heeft de werknemer een dienstverband van minimaal vijf jaar bij een van de werkgevers van de sector Onderzoekinstellingen;
   1.2 is de werknemer vijf jaar of korter verwijderd van zijn AOW-leeftijd en
   1.3 heeft de werknemer geen overschot[8] aan verlof, tenzij er verlof wordt gespaard voor het AVOM-doel 4.8 Verlofsparen voor eerder stoppen met werken (zie bijlage 3).
2. Deelname aan de regeling kan niet tegelijkertijd plaatsvinden met deelname aan de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen.
3. Bij deelname aan de regeling is het niet mogelijk om gebruik te maken van de weekvariant vakantie (cao-artikel 5.2).

3. Vorm

1. De werkzaamheden van de deelnemer worden aangepast aan de gewijzigde arbeidsduur.
2. Op grond van artikel 6.9 van de cao-OI wordt aan de deelnemer buitengewoon verlof verleend met gedeeltelijk behoud van bezoldiging.
3. Het buitengewoon verlof bedraagt voor de werknemer minimaal 20% en maximaal 40% van de omvang van het dienstverband te hanteren met in alle gevallen afronding (naar boven bij .5) op hele uren. Het percentage buitengewoon verlof mag de 40% niet te boven gaan. *Dit betekent bijvoorbeeld bij 80% werken een 90% doorbetaling of bij 60% werken een 80% doorbetaling.*
4. Voor werknemers die voor 20% van het dienstverband deelnemen aan de regeling is het mogelijk om op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever het deelnamepercentage te verhogen naar 40%.
5. Vanaf 1 januari 2027 is deelname alleen mogelijk op basis van 20% buitengewoon verlof (80% werken, 90% doorbetaling van salaris en 100% pensioenopbouw). Werknemers die voor 1 januari 2027 deelnemen op basis van een ander percentage buitengewoon verlof kunnen deze deelname continueren.
6. Over het verleende buitengewoon verlof ontvangt de deelnemer 50% van de bezoldiging.
7. De pensioenopbouw en de verdeling van de premiebetaling door werkgever en werknemer wijzigt niet als gevolg van de deelname aan de regeling; deze blijft 100%.
8. Gedurende de deelname aan de regeling wordt vakantieverlof opgebouwd naar rato van de resterende arbeidsduur.
9. Het doel 4.8 Verlofsparen voor eerder stoppen met werken (zie bijlage 3) kan aansluitend aan deelname aan de Regeling Generatieplan worden ingezet.

4. Herverdelen van werkzaamheden

1. De werkzaamheden van de deelnemer worden aangepast aan de gewijzigde feitelijke werkweek.
2. 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.
   Bijzondere aandacht verdient het voorkomen van onverantwoorde toename van werkdruk van de werknemer die wenst deel te nemen en van de directe collega's.
3. De door het deelnemen aan de regeling vrijgevallen loonruimte wordt benut om nieuwe, bij voorkeur jonge werknemers te laten instromen voor de uitvoering van de over te dragen werkzaamheden.

---

[8] 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.

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, tenzij er verlof wordt gespaard voor het AVOM-doel 4.8 Verlofsparen voor eerder stoppen met werken.
3. De inzetbaarheid van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname aan deze regeling is ten hoogste gelijk aan de 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 automatisch bij een jaar arbeidsongeschiktheid en gaat de werknemer terug naar de oorspronkelijke omvang van het dienstverband.
5. Onverminderd de bestaande Regeling/Gedragscode Nevenwerkzaamheden op instellingsniveau mogen er geen nieuwe inkomsten uit arbeid naast zijn verminderde dienstbetrekking in verband met de Regeling Generatieplan worden verworven.

BIJLAGE 6 – Regeling financieel adviesgesprek

1. De werknemer die minimaal één jaar in dienst is, heeft vanaf dat moment de mogelijkheid om in de periode van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2029 één keer een financieel adviesgesprek aan te vragen bij de aangewezen aanbieder. De werknemer die daar behoefte aan heeft, kan geadviseerd worden bij het maken van financiële keuzes in verschillende fases van het leven, voor bijvoorbeeld studie, mantelzorg of richting pensioen. Het gesprek duurt maximaal 2 uur.
2. De werknemer heeft geen kosten aan het adviesgesprek. Mocht er een vervolggesprek op verzoek van de werknemer worden aangevraagd, dan zijn de kosten daarvan voor rekening van de werknemer.
3. De aanmelding voor het gesprek start op de website van SoFoKleS (Sociaal Fonds voor de Kennissector) waarbij de WVOI is aangesloten. Via de SoFoKleS-pagina is er een doorklik naar de aanmeldpagina van de aanbieder.
4. De werkgever heeft geen enkele bemoeienis met de gesprekken. Voor het financieel adviesgesprek zal de werknemer gevraagd worden financiële en persoonsgegevens te delen. Aangezien de keuze om gebruik te maken van deze dienstverlening bij de werknemer ligt, is de grondslag voor de verwerking van deze gegevens gelegen in de persoonlijke toestemming van de medewerker.
5. De onafhankelijkheid en het veilig verwerken van gegevens die door werknemer worden verstrekt, is geborgd in het privacy statement van de aanbieder dat op hun website te raadplegen is.
6. Er is een maximaal aantal financieel adviesgesprekken mogelijk over een periode van vijf jaar, gekoppeld aan het voor deze gesprekken aan de cao-tafel afgesproken beschikbare budget. Indien het maximale aantal adviesgesprekken is bereikt, kan vanaf dat moment geen beroep meer worden gedaan op deze regeling.

TREFWOORDENREGISTER

Trefwoord	Artikel
Aansprakelijkheid	1.5.10
Adoptie	3.10, 5.10, 5.12
Adoptieverlof	5.8,5.13
Arbeidsduur	1.1.25, 1.6, 4,1, 5.1, 5.3 bijlage 2
Arbeidsongeschiktheid	zie ziekte
Arbeidsovereenkomst	1.1.9, 1.3, 2.3, 2.4,2 2.5, 2.6, 8.1, 8.2.(zie ook dienstverband)
Arbeidsvoorwaarden op maat (AVOM)	1.1.2, 1.7, 4.3, bijlage 3
Arbocatalogus	1.11
Auteursrecht	1.8
Beoordeling	6.3, 6.4, 6.5, 6.8
Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten	zie toelage
Bevallingsverlof	5.12
Bezoldiging	1.1.3, 3.1, 5.1
Buitengewoon verlof	5.8
Tijdens ouderschapsverlof	5.15
Bezoldiging oio	9.3
Bovenwettelijke werkloosheidsregeling (BWOI)	1.1.5, 8.3, 10.3, 10.5
Buitengewoon verlof	1.16, 5.7
Met behoud van bezoldiging	5.8
Voor activiteiten van werknemersorganisaties	5.9
Calamiteitenverlof	5.8.1i
Cao (collectieve arbeidsovereenkomst)	1.1.6
Karakter	3
Looptijd	1.2.1
Opzegging	1.2.2
Overlegstatuut	bijlage 4
Tussentijdse wijziging	1.2.3, 1.2.4
Verlenging	1.2.2
Verplichtingen van partijen	1.4
Verplichtingen werkgever en werknemer	1.5
Verstrekking	1.5.3
Werkingssfeer	1.3
Deeltijdwerk	1.6
Dienstjubileum	3.6
Dienstverband	
Arbeidsovereenkomst	2.3, 2.4
Bepaalde tijd	2.6
Onbepaalde tijd	2.5
Verlenging	2.6
Einde dienstverband	8.1, 8.2
Bepaalde tijd	8.1
Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	8.2.4
Onbepaalde tijd	8.2
Opzegtermijn	8.1.3, 8.1.4, 8.21, 8.2.2
Terugbetalingsverplichting ouderschapsverlof	5.15.4, 5.15.5
Verlof bij einde dienstverband	5.5
Werkloosheid	7.3, 10.5
Externe financiering	2.3k, 2.6.2
Oproep- en invalkrachten	2.8
Proeftijd	2.5.2
Wijzigingen arbeidsovereenkomst	2.4
Disciplinaire maatregel	3.1.5
Eindejaarsuitkering	3.1, bijlage 3.3
Feestdagen	4.2

Functie	1.1.11
Functiewaardering	1.1.10, 3.2, 6.9
Functioneringstoelage	zie toelage
Functioneren oio	9.5
Wijziging van functie of werkzaamheden	1.5.5, 2.3e
Functiecontract	10.3
Geboorteverlof	5.8.5.1c, 5.12.5, 5.17
Gedragscode	
Integer wetenschappelijk handelen	1.5.2
Nevenwerkzaamheden	1.5.6
Seksuele intimidatie, agressie en geweld	1.12
Geheimhouding	1.5.4
Generatieplan	1.1.12, 6.10, bijlage 5
Gratificatie	3.6
Hardheidsclausule	1.15
Herplaatsing	7.2.2, 10.2
Inschaling	3.3 (zie ook salaris)
Intellectueel eigendom	1.8
Keuzemodel	zie AVOM
Keuze stap	6.6
Loopbaanontwikkeling	zie opleiding
Maatschappelijk verlof	5.10
Nevenwerkzaamheden	zie gedragscode
Octrooi en kwekersrecht	1.8.3
Onderzoeker in opleiding (oio) specifiek	
Bezoldiging	9.3
Dienstverband	9.1
Evaluatieprocedure	9.5.2
Functioneren	9.5.1
Opleidings- en begeleidingsplan	9.4
Salarisschalen	bijlage 1
Verlengingsbepalingen	9.2
Ongewenst gedrag	zie gedragscode
Ontslag	zie einde dienstverband
Opleiding	6.1
Loopbaanplaatsing	6.5
Ontwikkelingsafspraken	6.4
Opleidings- en begeleidingsplan	9.4
Scholing	6.2, 6.3
Ouderschapsverlof	5.13, 5.14, 5.15, 5.16
Overlegstatuut	bijlage 4
Overlijden werknemer	3.10
Overwerk	
Overwerkvergoeding	3.9, 9.8.8
Participatiewet	3.3.6, 10.2, bijlage 1
Partner	1.1.15
Pensioen	7.1
Reorganisatie	10.2, bijlage 4 artikel 3.9
Rouwverlof	10.6
Salaris	1.1.16, 1.1.18, 3.1, bijlage 1 (zie ook bezoldiging)
Inschaling	3.3
Oio	9.3
Salarisverhoging	3.4
Sabbatical	bijlage 3
Salarisschaal	1.1.19, 3.2, bijlage 1
Scholing	zie loopbaanontwikkeling

Sociale zekerheid
- Arbeidsongeschiktheid 4.3.7, 5.2.3, 5.6, 7.2, 10.3.4, 10.5
- BWOI (Bovenwettelijke regeling Werkloosheid personeel OnderzoekInstellingen) 1.1.5, 8.3, 10.3, 10.5
- Uitkering in geval van overlijden 3.10
- Werkloosheid 7.3
- WGA 7.4
- ZAOI (Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid personeel OnderzoekInstellingen) 1.1.34, 7.2, 7.4, 10,5
- Ziekte 4.3.7,5.2.4, 5.6, 7.2

Sollicitatiecode 2.1
Standplaats 1.1.20, 1.5.5.3, 1.5.7
Tegemoetkomingen in kosten zie vergoedingen
Tenure track 1.1.21, 1.1.22, 2.7
Toelage 3.7
- Afbouw toelage onregelmatige diensten 3.8.2
- Beëindigen toelage 3.8.1
- Functioneringstoelage 3.7.1
- Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten 3.7.4
- Toelage onregelmatige diensten 3.7.3
- Toelage op andere gronden 3.7.6
- Toelage werving en behoud 3.7.5
- Waarnemingstoelage 3.7.2

Transitieproces (verlof voor) 10.8
Transitievergoeding 8.3
Vakantie 5.1, 11.2
- 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 Preambule, bijlage 3 (4.5)
Vergoedingen 3.1.1, 3.11
Verlengingsbepalingen 2.6, 9.2
Verplichtingen werkgever en werknemer 1.5 (zie ook cao)
Waarnemingstoelage zie toelage
Werktijden 4.1, 4.2
Wet arbeid en zorg 5.12.3
ZAOI (Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid personeel OnderzoekInstellingen) 1.1.34, 7.2, 7.4, 10.5
Zeegaande expedities 1.10
Ziekte 1.5.8, 4.3.7, 7.2
- Arbeidsongeschiktheid 7.2
- Loondoorbetaling ZAOI
- Ouderschapsverlof 5.16
- Vakantie 5.2.4, 5.6
- ZAOI 1.1.34, 7.2, 7.4, 10.5

Zorgverlof 5.11
Zwangerschapsverlof 5.12

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 2025-2026
Uitgever: WVOI, Den Haag

©WVOI, december 2025