

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET HOGER  
BEROEPSONDERWIJS**

**1 SEPTEMBER 2003 tot en met 31 DECEMBER 2003<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Datum van publicatie 5 april 2004

Overeenkomst

De HBO-raad gevestigd te 's-Gravenhage

te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd  
door

prof. dr. F. Leijnse, voorzitter      en                      drs. A.B. de Graaf, directeur

en

D.J. Houwen, in de hoedanigheid van voorzitter van de werkgeversdelegatie

hierna te noemen 'de HBO-raad', vereniging van hogescholen<sup>2</sup>, in  
de hoedanigheid van vereniging met volledige rechtsbevoegdheid  
van werkgevers optredend als partij te ener zijde

en

Algemene Onderwijsbond gevestigd te Utrecht  
te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd  
door

G.J.W.M. Stemerding

Onderwijsbond CNV gevestigd te Zoetermeer  
te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd  
door

J.S. Duijnhouwer

NFTO / CMHF gevestigd te Venlo en Leidschendam  
te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd  
door

drs. J.H. de Lange              en                      mr. A.L.J. Janssen

ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer  
te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd  
door

mr. A.W.L.J. Lammeretz

hierna te noemen 'de werknemersorganisaties' als partij te andere zijde

te dezen in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid  
van werknemers optredend als partijen te andere zijde  
verklaren akkoord te gaan met de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst  
voor het hoger beroepsonderwijs, bestaande uit  
preambule, artikelsgewijze bepalingen en bijlagen.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 23 augustus 2002 en verlengd op 20 november 2003.

---

<sup>2</sup> In bijlage 1 is een ledenlijst opgenomen.

## Inhoudsopgave

### Preambule

1. Algemeen
2. Brancheoverleg
3. Arbeidsverhoudingen
4. Werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden
5. Functieordering
6. Reïntegratie
7. Overige punten
8. Sociale zekerheid
9. Hardheidsclausule

### Artikelsgewijze uitwerking cao

- Hoofdstuk A Algemene begripsbepalingen
- Hoofdstuk B Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd cao
- Hoofdstuk C Arbeidsovereenkomst
- Hoofdstuk D Aard en duur arbeidsovereenkomst
- Hoofdstuk E Verplichtingen werkgever en werknemer
- Hoofdstuk F Functie
- Hoofdstuk G Arbeidsduur en werktijden
- Hoofdstuk H Salaris en Toelagen
- Hoofdstuk I Vergoedingen en voorzieningen
- Hoofdstuk J Werk, verlof en buitengewoon verlof
- Hoofdstuk K Decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen
- Hoofdstuk L Keuzemenu arbeidsvoorwaarden
- Hoofdstuk M Ouderenregelingen
- Hoofdstuk N Functionerings- en beoordelingsgesprekken
- Hoofdstuk O Scholing en Studiefaciliteiten
- Hoofdstuk P Disciplinaire maatregelen/schorsing
- Hoofdstuk Q Ontslag
- Hoofdstuk R Reorganisatie
- Hoofdstuk S Bezwaar en beroep
- Hoofdstuk T Sociale zekerheid en Sociale voorzieningen
- Hoofdstuk U Sexuele intimidatie en agressie
- Hoofdstuk V Lokaal overleg en faciliteiten medezeggenschap
- Hoofdstuk W Overgangs- en slotbepalingen

### Bijlagen

- I Lijst met leden HBO-raad
- II Model arbeidsovereenkomst
- III Aanloop- en maximumschalen
- IIIa Carrièrepatronen onderwijsgevende functies
- IIIb Carrièrepatronen onderwijsondersteunende functies
- IV Globale normfuncties onderwijsgevend personeel
- V Regeling bezwarenprocedure functiewaardering cao-hbo
- VI Overeenkomst vakbondsfaciliteiten hbo
- VII Overeenkomst overlegprotocol
- VIII Relevante wetsartikelen
- IX Protocol functie-ordering II
- X Functiematrix conversiebestand Hoger Beroeps Onderwijs
- XI Lokaal arbeidsvoorwaardenbeleid en de SOP
- XII Werk en Verlof

## Preambule

### 1. Algemeen

Op 25 april 2002 hebben partijen het convenant "Hogescholen, sterke schakel in de Nederlandse kenniseconomie" gesloten. Dit convenant is mede richtinggevend aan het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen partijen. Partijen zetten het ingezette beleid tot verdere modernisering van de arbeidsvoorwaarden voort. De maatschappij legt aan hogescholen een steeds complexer wordende opdracht voor. Het hbo zal moeten voorzien in de nog steeds groeiende behoefte aan hoger opgeleiden en mede invulling moeten geven aan een leven lang leren. De wijzigingen in het stelsel van hoger onderwijs vragen een toenemende internationale oriëntatie en voortdurende afstemming tussen universiteiten en hogescholen. De invulling van de bachelor-master structuur gaat nieuwe eisen stellen aan het hoger onderwijs en de aansluiting tussen de verschillende opleidingen. Accreditering en kwaliteitsborging zullen hun effect hebben op de bedrijfsvoering, maar evenzeer op de verdere ontwikkeling van de medewerkers van de hogeschool. Invulling van de nieuwe taken naast de huidige maakt een integrale vernieuwing van de hogescholen, als onderwijsinstellingen en als arbeidsorganisatie, noodzakelijk. De cao zal daarbij voor de instellingen en medewerkers ruimte voor maatwerk moeten bieden. De lopende afspraken uit de cao-hbo 2000-2002 zullen verder worden uitgewerkt.

### 2. Brancheoverleg

Cao-partijen hebben geconcludeerd dat er onderwerpen zijn die onvoldoende aandacht krijgen om daarmee een bijdrage te kunnen leveren aan het vernieuwingsproces van de arbeidsverhoudingen binnen het hoger beroepsonderwijs. In het tussen partijen gesloten convenant "Hogescholen, sterke schakel in de Nederlandse kenniseconomie" is afgesproken te komen tot een brancheoverleg. Het in te stellen brancheoverleg zal een versterking moeten geven aan de vorm en inhoud van het overleg tussen werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. De onderwerpen van de Lange Termijn Agenda (LTA) zullen in het brancheoverleg worden ondergebracht. Van belang is dat de activiteiten worden gebundeld met die van Stichting Mobiliteitsfonds. Hiermee kan meer sturing worden gegeven aan activiteiten ter verbetering van de arbeidsmarktpositie van het hbo.

### 3. Arbeidsverhoudingen

#### 3a. Werk en Verlof

Partijen spreken af dat zij in nader overleg na zullen gaan of en in welke mate er met de toepassing van bijlage XII gebruik gemaakt zou kunnen worden van werktijdvormen, zoals de zogenaamde flexibele werkweek. Voor 1 mei 2004 zullen partijen nadere afspraken hierover maken. Partijen spreken uit dat toepassing van de mogelijkheden in bijlage XII niet moet leiden tot snelle wisseling van regelingen binnen korte tijd. Na afloop van het studiejaar 2005 – 2006 zal een inhoudelijke evaluatie plaats vinden. Tussentijds zullen de ontwikkelingen worden gevolgd en met enige regelmaat worden besproken in het reguliere overleg tussen partijen.

#### 3b. Aanpassing CAO

Partijen stellen vast dat in de huidige CAO-teksten sprake is van uitgebreide regelgeving rond zowel de aanvang, de aard als de beëindiging van het dienstverband. In het kader van verdere modernisering van de CAO HBO zullen partijen in een gezamenlijke studie nagaan hoe deze regelgeving aangepast kan worden. In deze studie zullen in ieder geval de navolgende elementen uit de wederzijdse Nota's van Inzet voor het overleg over de CAO HBO 2002 – 2003 worden betrokken:

- aanstelling in één of meerdere functies
- specifieke afspraken voor groepen medewerkers
- min/max contracten
- duur en aantal tijdelijke contracten
- tijdelijke uitbreiding in functie
- cao en nevenrechtspersonen
- nevenfuncties
- regelgeving rond ontslag in het algemeen
- duur opzegtermijn.

### 3c. Medezeggenschap

Partijen hebben in de cao-hbo 2002 – 2003 afgesproken het verder bevorderen van de professionele medezeggenschap binnen de hogescholen. In dit kader hebben partijen ook gesproken over de inhoud van het lokale en centrale cao-overleg. Mede op grond van de tot op heden gevoerde besprekingen over de organisaties van de interne medezeggenschap in relatie tot de inhoud van het overleg tussen partijen, zal het bestaande overlegprotocol aangepast worden. In het overleg over deze aanpassing zullen de hbo-specifieke bepalingen en achtergronden worden betrokken. Dit overleg zal uiterlijk 1 april 2004 afgerond worden. Werkgevers zien deze aanpassing als een tussenstap op weg naar de invoering van de WOR.

### 4. Werkgelegenheid en Arbeidsomstandigheden

#### 4a. Arbeidsmarktprogramma

Conform het convenant “Aansturing arbeidsmarktbeleid onderwijssector” laten cao-partijen tweejaarlijks door de Stichting Mobiliteitsfonds een arbeidsmarktplan opstellen. In het jaarverslag van de Stichting wordt van dit programma verslag gedaan.

#### 4b. Ouderenbeleid

Partijen komen overeen gedurende de looptijd van deze cao beleid te formuleren teneinde te komen tot een andere invulling van het ouderenbeleid. Elementen in dit nieuwe beleid zullen zijn de navolgende relevante aspecten uit de wederzijdse nota's van inzet:

- Stimuleren van langer doorwerken;
- Ontkoppeling deelname ouderenregeling en verplichte deelname fpu;
- Individualisering van het gebruik;
- Maatwerk in toepassing;
- Aantrekkelijker maken van deelname voor grotere groepen ouderen.

Partijen spreken voorts af dat de uitgaven voor bovengenoemd beleid gemaximeerd zijn op 1,08 % van de loonsom. Voor 2003 betreft dat een bedrag van 13 miljoen euro.

#### 4c. Scholing en ontwikkeling

Partijen onderschrijven de noodzaak van ontwikkeling en scholing van hun medewerkers in de sector om daarmee een bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van het HBO als sector waarin kennisondernemingen samenwerken. Partijen vinden dat werkgever en werknemer zich binnen de instellingen gezamenlijk moeten inzetten voor loopbanen waarin voortdurende ontwikkeling centraal staat.

Hiertoe zullen met alle medewerkers afspraken gemaakt worden in de vorm van persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP). Onderdeel van een POP zijn ontwikkelafspraken waarvoor tijd en geld beschikbaar moeten zijn. Hierbij worden de bestaande scholingsbudgetten en de bestaande 39 uur deskundigheidsbevordering voor het onderwijsgevend personeel uit artikel J-2 lid e betrokken. Gedurende de looptijd van de cao zullen de artikelen over scholing waaronder studieverlof en terugbetaling van studiekosten door partijen aangepast worden aan deze ontwikkelingen. Cao partijen zullen op landelijk niveau de aanzet geven voor de invoering van de POP waarna in het lokaal overleg nadere afspraken zullen worden gemaakt. Invulling van deze afspraak is primair een onderwerp voor het lokale cao-overleg. Jaarlijks zal de instelling in het (sociaal) jaarverslag melding maken van de relevante ontwikkelingen op dit terrein.

Op bedrijfstakniveau kan op verzoek van een der partijen de voortgang aan de orde gesteld worden.

#### 4d. Werkdruk en Arbeidsomstandigheden

Partijen hebben op 20 november 2000 met de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het Arboconvenant Arbo- en verzuimbeleid psychische belasting (werkdruk) Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek afgesloten. Het convenant heeft een looptijd van 4 jaar en eindigt op 1 december 2004.

Centrale doelstelling van het convenant is het reduceren van het verzuim als gevolg van werkgerelateerde psychische belasting (werkdruk).

Partijen hebben zich in afgeleide hiervan ten doel gesteld:

- de risicopopulatie met betrekking tot het arbeidsrisico psychische belasting met een percentage van ten minste 10 procent terug te dringen;
- het ziekteverzuim te reduceren met 10 procent ten opzichte van het verzuimpercentage in 2002;
- tenminste 250 langdurig zieke werknemers (langer dan 13 weken ziek) geheel of gedeeltelijk te reintegreren bij de eigen of een andere werkgever.

Ter ondersteuning aan de geformuleerde doelstellingen zijn de navolgende afspraken gemaakt: partijen bevorderen dat de instellingen voor 1 januari 2002 een protocol over de registratie van het ziekte verzuim opstellen en implementeren;

- partijen bevorderen dat alle instellingen vanaf 1 januari 2002 volgens geharmoniseerde ziekteverzuimgegevens rapporteren over hun verzuim;
- partijen bevorderen dat de instellingen voor 1 juli 2002 een verzuimbeleid opstellen en implementeren
- partijen stellen zich ten doel dat voor 1 december 2004 ten minste 500 langdurig zieke werknemers een reïntegratietraject krijgen aangeboden;
- partijen bevorderen dat de instellingen voor 1 juli 2002 als onderdeel van de RI&E een plan van aanpak opstellen met specifieke aandacht voor het verminderen c.q. beheersen van de werkdruk.

Bij de implementatie van de convenantafspraken zullen de instellingen worden ondersteund door het Arboservicepunt HOO. Het servicepunt heeft als primaire taak voorlichting te geven over en kennis en instrumenten te ontwikkelen op het terrein van arbeidsomstandigheden met bijzondere aandacht voor het arbeidsrisico werkdruk. Het Arboservicepunt wordt, namens partijen, door een paritaire stuurgroep aangestuurd. De activiteiten van het Arboservicepunt worden bekostigd uit de in dit kader door het Ministerie van OCenW en SZW beschikbaar gestelde subsidie.

#### 4e. Agenda lokaal overleg

Jaarlijks zullen de verwachte ontwikkelingen in de personeelsformatie in het lokaal overleg met de vakorganisaties worden verkend.

#### 5. Beloningsstructuur

In de afgelopen jaren hebben partijen regelmatig gesproken over een nieuwe beloningsstructuur. Mede op grond van punt 6 van het protocol functieordenen in de cao-hbo 2002 – 2003 zijn partijen overeengekomen een nieuwe beloningsstructuur voor 1 juli 2004 uit te werken. Voorwaarden voor de invoering van de nieuwe structuur zijn een afgerond traject van implementatie van het functieordeningssysteem binnen de instelling en een operationeel beoordelingssysteem.

Kernpunten van de nieuwe beloningsstructuur zijn:

- conform het conversiebestand is iedere functie-inhoud gekoppeld aan een salarisschaal;
- de bestaande systematiek van periodieken vervalt, het doorlopen van de salarisschaal wordt afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling;
- zowel voor werkgever als werknemer geldt het toepassen van het beoordelingssysteem als plicht en als recht;
- indien er voortdurend sprake is van goede beoordelingen zal het verschil tussen minimum en maximum van de salarisschaal in maximaal 10 jaar overbrugd worden;
- per salarisschaal geldt een aantal aanloopjaren.

Over het aantal te hanteren aanloopjaren zal in het kader van het overleg over overgangsmatregelen nader gesproken worden. Het overleg over overgangsmatregelen zal gevoerd worden op basis van inzichtelijke verkenningen van de mogelijke financiële consequenties van de invoering van de nieuwe beloningsstructuur. Bij de invoering geldt het eerder afgesproken recht op vastgelegd perspectief. Het effect van de toepassing van de perspectiefgarantie zal in hoge mate de inhoud van de overgangsmatregelen bepalen om daarmee zo goed mogelijk structurele loonkostenstijgingen te voorkomen. Het overleg over overgangsmatregelen zal uiterlijk 1 juli 2004 afgerond worden.

De invoering van de nieuwe beloningsstructuur vindt uiterlijk op 1 januari 2006 plaats.

#### 6. Reïntegratie

Cao-partijen hebben gekozen het opdrachtgeverschap in het kader van de wet SUWI (reïntegratie van de arbeidsgehandicapte werknemer bij een andere werkgever) reeds in 2002 op zich te nemen. Partijen hebben daartoe afspraken gemaakt over de inhoud van een namens de hogescholen door het SMF inmiddels

gesloten contract met Loyalis. De uitvoering van de betreffende reïntegratie-activiteiten zal door partijen periodiek worden geëvalueerd. De uitkomsten van de evaluatie kunnen aanleiding zijn om het contract aan te passen.

Mede ter financiering van de kosten van reïntegratie-activiteiten door SMF hebben partijen afgesproken dat het na aftrek van het bedrag uit de flankerende middelen resterende saldo ad 1,4 miljoen euro (prijspeil 2002) door de instellingen jaarlijks ter beschikking zal worden gesteld aan het SMF.

#### 7. Overige punten

De jaarrekening en de begroting zijn nadat zij zijn vastgesteld beschikbaar voor de vakorganisaties.

#### 8. Sociale zekerheid

Naast de ontwikkelingen rond en binnen de uitvoering van de regelgeving op het terrein van de sociale zekerheid vraagt de regelgeving zelf ook aandacht van sociale partners. De scheiding in wettelijk en bovenwettelijk brengt een duidelijke cesuur in regels voor de rechten en plichten van werknemers en werkgevers. Alleen al om de afspraak van handhaving huidige rechten en plichten in te blijven vullen zal voortdurend overleg nodig zijn.

Tot slot kan onderwerp van gesprek zijn het voortdurend blijven bespreken of de regelgeving binnen de cao hbo optimaal aansluit bij maatschappelijke ontwikkelingen en wenselijke budgettaire prioritering.

#### 9. Hardheidsclausule

De cao-partijen zullen naar redelijkheid en billijkheid uitvoering geven aan de gemaakte afspraken. Indien en voorzover het ten uitvoer brengen van afspraken aantoonbaar de continuïteit van een hogeschool bedreigt kunnen op hogeschoolniveau in overeenstemming met de vakorganisaties aanvullende afspraken worden gemaakt teneinde de continuïteit te waarborgen.

## Hoofdstuk A Algemene begripsbepalingen

Begrippen die in deze cao in verschillende hoofdstukken worden gehanteerd zijn in het hoofdstuk 'Algemene begripsbepalingen' gedefinieerd. Voor het openbaar onderwijs dient voor 'arbeidsovereenkomst' en voor 'benoemd' gelezen te worden 'aanstelling' respectievelijk 'aangesteld'.

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

### Artikel A-1 Begripsbepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

- 'Aanloopjaren: de voor de werknemer geldende periode waarin nog niet wordt voldaan aan alle bij een volwaardige vervulling van de functie passende vereisten'
- 'Aanloopsalaris: het voor de werknemer tijdens de aanloopjaren geldende salaris
- 'Aanloopschaal': een bij een functie behorende salarisschaal die lager is dan de maximumschaal;
- 'Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst op grond van art 7.610 BW tussen werkgever en werknemer aangaande het dienstverband;
- 'Arbeidstijdenwet' (Stb.1995, 598) zoals laatstelijk gewijzigd;
- 'Betrekkingsomvang': normbetrekking of een gedeelte daarvan;
- 'BW': Burgerlijk Wetboek;
- 'BWRHBO': Bovenwettelijke werkloosheidsregeling zoals laatstelijk gewijzigd door cao-partijen;
- 'cao-partijen': partijen die namens de aangesloten werkgevers en de georganiseerde werknemers de cao-hbo afsluiten;
- 'Dag': elke dag of dagdeel waarop de werknemer met inachtneming van artikel G-2, derde lid zijn werkzaamheden dient te verrichten;
- 'Dienstreis': de reis welke in opdracht van de werkgever in of tussen twee standplaatsen wordt gemaakt;
- 'Formatie': het samenstel van functies binnen de hogeschool in niveaus en aantallen;
- 'FPU': Flexibel Pensioen en Uittreden, de overeenkomst ter zake van de uitwerking van een regeling flexibel pensioen en uittreden en alle daarin opgenomen documenten waarnaar verwezen wordt zoals geldt in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP);
- 'Functie': het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens de door de werknemer met de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst;
- 'Functieschaal: de salarisschaal die behoort bij een functie'
- 'HBO-raad': de vereniging van hogescholen te dezen optredend als vereniging van werkgevers van hogescholen die de HBO-raad daartoe expliciet hebben gemachtigd;
- 'Hogeschool': een instelling voor hoger beroepsonderwijs als bedoeld in artikel 1.1, sub f jo 1.3, tweede lid Whw, dit zijn instellingen die hoger onderwijs verzorgen, dat is gericht op de overdracht van theoretische kennis en op de ontwikkeling van vaardigheden in nauwe aansluiting op de beroepspraktijk;
- 'Inkomen': de bezoldiging, te weten, de som van salaris, vakantie-uitkering en toelagen waarop de werknemer op grond van deze cao jegens de werkgever aanspraak heeft;
- 'Jaarinkomen': het jaarsalaris vermeerderd met de vakantie-uitkering en toelagen waarop de werknemer op grond van deze cao jegens de werkgever aanspraak heeft;
- 'Jaarsalaris' : het twaalfvoud van het maandsalaris;
- 'Lokaal overleg': het overleg met vakorganisaties zoals geregeld in de overeenkomst Overlegprotocol;
- 'Maandsalaris': het salaris per maand zoals opgenomen in bijlage III van deze cao;
- 'Maximumschaal': de hoogste salarisschaal die behoort bij een functie;
- 'Niet-werkdag': zondag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd, 5 Mei en de zodanig door de overheid erkende nationale feestdagen en gedenkdagen;
- 'Normjaartaak' :jaartaak van 1659 uur;
- 'Normbetrekking': betrekking waarvan de arbeidsduur op jaarbasis gelijk is aan de normjaartaak;
- 'Deeltijdbetrekking': betrekking waarvan de omvang kleiner is dan een normbetrekking;
- 'Standaardwerkdag' :werkdag van negen uur;
- 'Onderwijsgevende functie': een functie als bedoeld in artikel F-1, tweede lid;
- 'Partner': degene met wie de werknemer een huwelijkse relatie of een relatie onderhoudt die daaraan gelijk is gesteld heeft of met wie hij een geregistreerd partnerschap is aangegaan, een en ander met inachtneming van de eisen die daaraan bij of krachtens wet worden gesteld;



‘Overledene’: hij, die op de dag van zijn overlijden werknemer was in de zin van deze cao;  
 ‘PMR’: Het deel van een medezeggenschapsraad dat uit en door het personeel is gekozen;  
 ‘Pensioen’: een ouderdomspensioen op grond van het pensioenreglement van het ABP;  
 ‘Plaats van tewerkstelling’: de gebouwen in de standplaats waar de werknemer werkzaam is;  
 ‘Salaris’: het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris binnen het minimum en maximumbedrag van de voor de functie geldende functieschaal, c.q. de voor de functieschaal geldende aanloopsalarissen. ‘salaris per uur’: 1/160 deel van het salaris per maand bij een normbetrekking;  
 ‘Standplaats’: de plaats van tewerkstelling van de werknemer;  
 ‘Uitkeringsbasis in de zin van’: het inkomen, berekend naar de dag van overlijden, vermeerderd met een bedrag gelijk aan de kinderbijslag waarop de werknemer ingevolge de Algemene kinderbijslagwet (Stb. 1980, 1) recht had berekend over een maand;  
 ‘Vakorganisaties’: partijen die namens de werknemers de onderhavige cao hebben afgesloten;  
 ‘Werkgever’: het instellingsbestuur als bedoeld in artikel 1.1 sub j Whw, zijnde het bestuur van een rechtspersoon die een hogeschool in stand houdt of het orgaan of de persoon of personen die krachtens delegatie als zodanig kan respectievelijk kunnen optreden;  
 ‘Werknemer’: degene, niet zijnde leden van colleges van bestuur of centrale directies, die op grond van een arbeidsovereenkomst met een werkgever op grond van deze cao bij een hogeschool werkzaam is;  
 ‘WAZ’: Wet Arbeid en Zorg (Stb. ) zoals laatstelijk gewijzigd;  
 ‘Wet Bescherming Persoonsgegevens’ (Stb. 2000,302) zoals laatstelijk gewijzigd;  
 ‘Wet Medische Keuringen’ (Stb. 1997,365) zoals laatstelijk gewijzigd;  
 ‘Whw’: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593), zoals laatstelijk gewijzigd;  
 ‘WRHBO’: Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs Onderwijs- en Onderzoekpersoneel;  
 ‘WW’: Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566) zoals laatstelijk gewijzigd;  
 ‘ZAHBO’: Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs zoals laatstelijk gewijzigd door cao-partijen;  
 ‘ZW’: Ziektewet (Stb. 1929,374) zoals laatstelijk gewijzigd;  
 ‘ZHBO-A’: Ziektekostenregeling Hoger Beroepsonderwijs zoals laatstelijk gewijzigd door cao-partijen;  
 ‘ZHBO-B’: Ziektekostenvoorziening Hoger Beroepsonderwijs zoals laatstelijk gewijzigd door cao-partijen;

## **Hoofdstuk B Werkingsfeer, inwerkingtreding en looptijd cao**

### **Artikel B-1 Werkingsfeer**

1. Deze cao is van toepassing op werknemers in dienst van werkgevers indien en voor zover de regelgeving voortvloeiende uit de Whw op de werkzaamheden van deze werknemers van toepassing is. Deze cao is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaren die in dienst zijn van een openbare hogeschool.  
 2. Deze cao kan van toepassing worden verklaard op werknemers die werkzaam zijn bij een hogeschool op wier werkzaamheden andere regelgeving dan voortvloeiende uit de Whw van toepassing is.  
 3. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld, waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze cao slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met vorenbedoelde wettelijke bepalingen. Alsdan volgt overleg tussen de cao-partijen.  
 4. Voorzover daarin niet anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van bepalingen van deze cao. Het is de werkgever toegestaan in het lokale cao-overleg arbeidsvoorwaarden overeen te komen met betrekking tot onderwerpen welke niet in de cao zijn geregeld.

### **Artikel B-2 Openbare hogescholen**

Openbare hogescholen die zijn aangesloten bij de cao-hbo kunnen niet op basis van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Stb. 1927,415, zoals laatstelijk gewijzigd) worden gedwongen om deze cao na te komen, omdat bedoelde wet niet op hen van toepassing is. Op grond van de statutaire bepalingen zijn openbare hogescholen aan de cao-hbo gebonden en kunnen de HBO-raad en zijn leden nakoming van de cao-hbo van openbare hogescholen afdwingen.

De binding van openbare hogescholen op grond van de statuten van de HBO-raad heeft echter geen derdenwerking. Teneinde derdenwerking te bewerkstelligen, met name ten aanzien van de centrales, sluiten betrokken hogescholen na het afsluiten van de cao-hbo een aparte overeenkomst met de centrales. Deze overeenkomst houdt in:

- dat de cao-hbo gedurende de looptijd van de cao op de arbeidsvoorwaarden van het personeel van toepassing is;

- dat op de verhouding tussen partijen de Wet op de cao van overeenkomstige toepassing is.

Op deze wijze wordt de verhouding tussen de centrales en de openbare hogescholen als leden van een werkgeversvereniging materieel vrijwel gelijk als de verhouding met de bijzondere hogescholen waarop de Wet op de cao direct van toepassing is.

#### Artikel B-3 Strijd met bekostigingsvoorwaarden

In geval van strijdigheid van de bekostigingsvoorwaarden en de daarop gebaseerde besluiten met deze cao prevaleren de bekostigingsvoorwaarden.

#### Artikel B-4 Inwerkingtreding en looptijd

Deze cao is een verlenging van de cao-hbo 2002-2003 en treedt op 1 september 2003 in werking en loopt af op 31 december 2003.

#### Artikel B-5 Reikwijdte cao

Werknemers in dienst van een rechtspersoon waarover de hogeschool zeggenschap heeft, alsmede uitzendkrachten en gedetacheerden, welke binnen de hogeschool aan de kernactiviteiten als bedoeld in artikel B-1 lid 1 meewerken, hebben recht op beloning conform de cao-hbo.

Daartoe wordt de cao-hbo aangemeld bij de Stichting Meldingbureau Uitzendbranche (SMU).

### Hoofdstuk C Arbeidsovereenkomst

#### Artikel C-1 Sollicitatiecode, vaststelling en tervisielegging

1. Ter zake van werving en selectie van personeel neemt de werkgever een sollicitatiecode in acht. Deze sollicitatiecode ligt voor een ieder ter inzage hetgeen aan de sollicitant bekend wordt gemaakt.
2. De sollicitatiecode wordt overeen gekomen met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad.

#### Artikel C-2 Geneeskundige keuring

De wet op de medische keuringen is van toepassing. Voor gevallen waarin overeenkomstig de wet een geneeskundige keuring zou moeten plaatsvinden maar de werknemer hiertegen ernstige gewetens- of gemoedsbezwaren heeft komen de gevolgen van ziekten en gebreken die redelijkerwijs bij een keuring geconstateerd zouden zijn en die leiden tot ongeschiktheid voor de vervulling van de functie voor rekening en risico van de werknemer.

#### Artikel C-3 Arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt conform het model als opgenomen in bijlage II schriftelijk aangegaan en gewijzigd. Zij wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer tijdig, zo mogelijk voor indiensttreding, een door beide partijen<sup>3</sup> ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan.
2. De werknemer wordt bij de hogeschool dan wel bij de rechtspersoon die de hogeschool of het geheel van hogescholen in stand houdt benoemd in een functie bij de hogeschool of bij het geheel van hogescholen.
3. In de arbeidsovereenkomst wordt, mede ter verbetering van de inzetbaarheid, een omschrijving van de hoofdlijnen opgenomen van de door de werknemer te vervullen taken. Uitgangspunt is dat de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met de hogeschool, zonder dat er een strakke definitie van functie en standplaats geldt. Bij veranderingen in de organisatie van opleidingen kan de functie-inhoud en de plaats waar de werkzaamheden in de regel worden verricht gewijzigd worden, zonder dat de arbeidsovereenkomst aangepast wordt en zonder gevolgen voor de afgesproken arbeidsvoorwaarden.
4. Over belangrijke facetten van de functie-inhoud, de wijziging daarvan en de gevolgen van een wijziging voor onder andere reiskosten en reistijd, pleegt de werkgever overleg met de werknemer. Uitgangspunt hierbij is dat de werkzaamheden gezien het functieniveau van de werknemer redelijkerwijs aan deze werknemer kunnen worden opgedragen.

### Hoofdstuk D Aard en duur arbeidsovereenkomst

#### Artikel D-1 Duur arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

- voor onbepaalde tijd of

---

<sup>3</sup> Voor openbare hogescholen geldt dat slechts de werkgever de aanstelling ondertekent

- voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of
- voor bepaalde tijd.

#### Artikel D-2 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De werknemer treedt in dienst voor onbepaalde tijd tenzij artikel D-3 of artikel D-4 van toepassing is.

#### Artikel D-3 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd

1. De werknemer kan in dienst treden voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

2. De duur van de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is maximaal één jaar.

3a Indien de werknemer niet voldoet aan bij of krachtens de wet gestelde eisen kan de duur van de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomst tweemaal worden verlengd welke verlengingen tezamen maximaal één jaar kunnen duren.

3b Indien door bijzondere omstandigheden niet of in onvoldoende mate kan worden beoordeeld of de werknemer geschikt is voor zijn functie kan de duur van de in het eerste lid bedoelde arbeidsovereenkomst tweemaal worden verlengd welke verlengingen tezamen maximaal één jaar kunnen duren.

4. Bij indiensttreding op grond van dit artikel kan geen proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek worden overeengekomen.

5. De werknemer, zoals genoemd in lid 1 van dit artikel, wordt na afloop van de periode waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, voor onbepaalde tijd aangesteld, tenzij uit een beoordeling zoals bedoeld in hoofdstuk N, die plaatsvindt uiterlijk twee maanden voor de afloop van de duur waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, blijkt dat de werknemer, op grond van zijn functioneren, niet in aanmerking komt voor een omzetting van zijn arbeidsovereenkomst naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

6. De leden 1 tot en met 5 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval een werknemer in dienst treedt wiens arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever is beëindigd in een periode van een jaar of korter voorafgaande aan die indiensttreding.

#### Artikel D-4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

De werknemer kan in dienst treden voor bepaalde tijd en belast worden met structurele en/of incidentele werkzaamheden.

#### Artikel D-5 Voortgezette dienstbetrekking

1. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij de hogeschool en/of werkgever conform de cao, niet zijnde uitzend- of detacheringsovereenkomsten, kunnen elkaar opvolgen, waarbij de maximale duur van de som van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek, is:

a acht jaar voor onderwijsgevend personeel met onderwijsgevende taken in het kunstonderwijs indien de werknemer tevens uitvoerend beroepsbeoefenaar is en de omvang van zijn betrekking bij de werkgever kleiner of gelijk is aan de omvang van een halve normbetrekking;

b onbepakt voor de duur in die gevallen waarin de werknemer wegens ziekte op grond van een geneeskundige keuring voor de functie voor bepaalde duur geschikt wordt verklaard;

c gelijk aan de bij aanstelling vastgelegde periode voor financiering van vier jaar voor lectoren;

d drie jaar voor gevallen niet vallend onder sub a, sub b, en sub c..

e. In afwijking van het in sub d bepaalde geldt als maximale duur van de som van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd vier jaar indien de aanvangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst ligt voor 1 september 2003. Voor arbeidsovereenkomsten gesloten tussen 1 september 2003 en 1 april 2004 met een langere looptijd dan 3 jaar geldt dat deze ongewijzigd blijven.

2. Indien door opeenvolgende arbeidsovereenkomsten een voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd is ontstaan, als bedoeld in artikel 7:668 Burgerlijk Wetboek, is voor de beëindiging daarvan geen opzegging vereist.

3. Conform artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek worden dienstbetrekkingen tussen dezelfde partijen die elkander met tussenpozen van niet meer dan drie maanden zijn opgevolgd, geacht een voortgezette dienstbetrekking te vormen.

4. In afwijking van artikel 7:668a kunnen de arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel D-4 binnen de in lid 1 van dit artikel bedoelde periode een onbepakt aantal malen verlengd of aangegaan worden.

#### Artikel D-6 Uitbreiding betrekking

De omvang van de betrekking van de werknemer met wie naast zijn bestaande werkzaamheden, extra werkzaamheden van incidentele en/of structurele aard worden overeengekomen, wordt voor de duur van die werkzaamheden tijdelijk uitgebreid met ingang van de dag waarop hij feitelijk met deze werkzaamheden wordt belast. Van deze tijdelijke uitbreiding wordt hem schriftelijk mededeling gedaan. Met betrekking tot de duur van de tijdelijke uitbreiding, zijn de bepalingen over de voortgezette dienstbetrekking in artikel D-5 van toepassing.

#### Artikel D-7 Deeltijdarbeid

1. Elke werknemer heeft het recht zijn betrekkingsomvang te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
2. Werknemers met een deeltijdbetrekking krijgen ingeval van een vacature bij voldoende geschiktheid bij voorrang het recht hun betrekkingsomvang uit te breiden<sup>4</sup>.
3. Met de werknemers met een deeltijdbetrekking wordt jaarlijks schriftelijk overeengekomen op welke tijden zij kunnen worden ingezet.

### Hoofdstuk E Verplichtingen werkgever en werknemer

#### Artikel E-1 Algemene verplichtingen

1. De werkgever en werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
2. De werknemer is verplicht zijn functie naar beste vermogen te vervullen en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.
3. De werknemer is verplicht zijn functie te vervullen in overeenstemming met de grondslag en de doelstellingen zoals omschreven in de statuten van de rechtspersoon die de hogeschool in stand houdt alsmede zoals omschreven in de overige documenten waarin de grondslag en de doelstellingen zijn neergelegd; van deze documenten dient de werknemer redelijkerwijze kennis te hebben kunnen nemen.
4. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks noodzakelijk is voor een goede voortgang van de werkzaamheden is de werknemer na voorafgaand overleg verplicht in te stemmen met:
  - a wijziging voor korte tijd doch voor ten hoogste een maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
  - b wijziging voor korte tijd doch voor ten hoogste een maand in de regeling van zijn arbeidstijd.Dit lid is van overeenkomstige toepassing indien zich zodanig bijzondere omstandigheden voordoen dat voorafgaand overleg niet mogelijk is.

#### Artikel E-2 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of uitdrukkelijk schriftelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2. Onverminderd wettelijke bepalingen is de werkgever jegens derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de werknemer, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens schriftelijk toestemming geeft.

#### Artikel E-3 Werkzaamheden

1. De werknemer is verplicht de werkzaamheden behorende bij de functie op zich te nemen.
2. De werknemer kan op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten weigeren.
3. Indien het niet mogelijk is de werknemer in relatie tot zijn betrekkingsomvang voldoende bij de functie behorende werkzaamheden op te dragen, kunnen hem andere werkzaamheden worden opgedragen, mits deze mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden en gelet op zijn functieniveau passend zijn.

#### Artikel E-4 Nevenwerkzaamheden

---

<sup>4</sup> In het kader van dit artikel is er geen sprake van een vacature indien de formatieruimte opgevuld kan worden door een werknemer die met ontslag bedreigd wordt of door een 'eigen' wachtgelder.

1. De werknemer zal omvang en inhoud van aan zijn werk en professioniteit gerelateerde nevenwerkzaamheden melden en zal geen werkzaamheden verrichten die het vervullen van zijn functie en het belang van de werkgever aantoonbaar schaden. De werknemer is verplicht vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht door de werknemer gedurende werktijd dan wel vergoedingen voor het gunnen van werkzaamheden aan die derden, dan wel enige andere vergoeding die door derden wordt betaald in verband met enige relatie met de arbeidsovereenkomst met de werkgever, af te dragen aan de werkgever voorzover de werkgever hem niet schriftelijk van deze verplichting ontheffing heeft verleend.

2. Indien de werknemer zich tot een geheimhoudingsplicht met betrekking tot de inhoud heeft gebonden door middel van een overeenkomst, dan is hij niet gehouden om de werkgever omtrent de inhoud van de werkzaamheden te informeren.

#### Artikel E-5 Persoonsgegevens

1. De werknemer heeft recht op inzage van zijn personeelsdossiers.

#### Artikel E-6 Verzekering

1. De werkgever verplicht zich een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten, welke de aansprakelijkheid van de werknemer in de uitoefening van zijn functie dekt, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degenen die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie worden begeleid.

2. De verplichting van de werkgever tot verzekering van de werknemer als bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing indien deze werknemer ernstige gewetens- of gemoedsbezwaren tegen bedoelde verzekering heeft en deze bezwaren schriftelijk aan de werkgever heeft meegedeeld.

3. Indien sprake is van ernstige gewetens- of gemoedsbezwaren tegen een verzekering als in het voorgaande lid bedoeld komen de gevolgen van het niet-verzekerd zijn voor rekening en risico van de werknemer.

4. De werkgever vrijwaart in geval van verzekering als bedoeld in het eerste lid de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Eén en ander behoudens voor de gevallen, dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

#### Artikel E-7 Auteursrechten en industriële eigendom

De rechten op het auteurs-, octrooi- of kwekersrecht alsmede de baten voortvloeiend uit

- het vervaardigen van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst in de zin van de Auteurswet,
- het uitvinden van een nieuw voortbrengsel of een nieuwe werkwijze in de zin van de Rijsoctrooiwet of
- het kweken of winnen van een ras waarop een kwekersrecht kan worden gevestigd als bedoeld in de Zaaizaad- en Plantgoedwet

komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen, uitvinden, kweken of winnen door de werknemer in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht ten behoeve van de werkgever.

## Hoofdstuk F Functie

#### Artikel F-1 Normfuncties en andere functies

1. Onverminderd het bepaalde in deze cao stelt de werkgever voor de binnen de formatie onderscheiden functies functieomschrijvingen en maximum schalen vast. De werkgever geeft daarbij de plaats in de organisatie aan en stelt in samenhang met de formatie de maximum schaal vast rekening houdende met de normen die op grond van wet- en regelgeving op de werknemers van toepassing zijn en rekening houdende met de voor het onderwijspersoneel geldende normen. De werkgever zorgt ervoor dat de functies voldoende breed en gevarieerd zijn voor zover deze functies ten minste 0.5 van de normbetrekking omvatten.

2. Tot uiterlijk 21 december 2005, de datum waarop de invoering van het door de hogeschool gekozen functiewaarderingssysteem zullen, naast de functiematrix, de leden 3, 4, 5 6 en de globale normfuncties uit bijlage IV van toepassing blijven. Deze leden vervallen op het moment van invulling van het nieuwe functieordeningssysteem.

3. In het navolgende schema is een aantal normfuncties voor onderwijsgevende functies vermeld die in de formatie kunnen zijn opgenomen met de daarbij behorende maximumschaal:

Functie	Maximumschaal
a instructeur technische vaardigheden	8

b instructeur praktijkonderwijs	9
c hoofdinstructeur praktijkonderwijs	10
d docent	11
e hogeschooldocent	12
f hogeschoolhoofddocent	13
g lector	14

Bedoelde functies zijn op hoofdlijnen beschreven in bijlage IV.

4. Op de functies vermeld in het derde lid, sub c tot en met g zijn de wettelijke benoembaarheidseisen van toepassing.

5. De werkgever kan niet naast of in de plaats van de in het derde lid van dit artikel bedoelde normfuncties andere onderwijsgevende functies vaststellen waarbij andere taken of taken behorende tot verschillende normfuncties worden samengevoegd tot een nieuwe functie.

6. In de periode 1 januari 2003 tot en met 21 december 2005 wordt per hogeschool uitwerking gegeven aan het bepaalde in het protocol functie-ordening II in bijlage IX. In aansluiting op het protocol zullen cao-partijen gedurende de looptijd van deze cao-hbo aanvullende afspraken maken.

#### Artikel F-2 Functiewaardering

1. De functie van de werknemer is op basis van het door de werkgever gehanteerde systeem van functiewaardering FUWA-HBO of de Hay-methodiek ingedeeld in één van de functiegroepen 1 tot en met 18. Deze functiegroepen zijn tevens salarisgroepen.

2. De indeling van de functies vindt plaats binnen de in het Conversiebestand Hoger Beroepsonderwijs vastgelegde verhoudingen van de functiezwarte. De samenvatting van het Conversiebestand in de functiematrix waarin deze verhoudingen zijn vastgelegd is opgenomen in bijlage X van deze cao.

3. De werkgever verstrekt bij indiensttreding en bij wijziging van de functie een karakteristiek en beschrijving van de functie op hoofdlijnen met de daarbij behorende salarisschaal.

4. De werknemer kan te allen tijde bezwaar maken tegen de waardering van zijn functie. Het "Landelijke bezwarenreglement functieordenen hbo" zoals opgenomen in bijlage V is van toepassing.

5. De onder lid 1 genoemde indeling moet uiterlijk 21 december 2005 afgerond zijn. Tot het moment van afronding gelden de bepalingen in artikel F-3.

#### Artikel F-3 Overgangsbepaling

Gedurende de periode van implementatie, van het door de hogeschool gekozen functiewaarderingssysteem zullen, naast de functiematrix, de huidige artikelen uit hoofdstuk F en de globale normfuncties uit bijlage IV van toepassing blijven. Na afloop van de implementatieperiode, maar uiterlijk op 21 december 2005, vervallen de huidige artikelen uit hoofdstuk F en de globale normfuncties uit bijlage IV. Afhankelijk van het implementatieproces op de hogeschool kunnen deze normfuncties eerder komen te vervallen. Vanaf dat moment gelden de waarderingssuitkomsten en de daaraan gekoppelde rangordening per hogeschool.

### Hoofdstuk G Arbeidsduur en werktijden

#### Artikel G-1 Openingsstijden

1. De werknemer verricht zijn werkzaamheden gedurende de uren waarop de hogeschool geopend is, te weten:

a op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 22.30 uur;

b op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur.

2. Indien zulks noodzakelijkerwijs uit de aard van de werkzaamheden voortvloeit kan van de openingsstijden als bedoeld in het vorige lid worden afgeweken.

#### Artikel G-2 Werktijdenregeling

1. De werkgever komt in overeenstemming met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad met inachtneming van het in dit hoofdstuk bepaalde een werktijdenregeling overeen.

2. De werkzaamheden worden evenwichtig over het jaar respectievelijk de contractperiode gespreid.

3. De werkgever legt schriftelijk vast op welke dagen en dagdelen de werknemer werkzaam zal zijn.

Bedoelde dagen of dagdelen kunnen in overleg worden gewijzigd. Van bedoelde wijziging ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging.

4. Afspraken over taakbelastingsbeleid en wijzigingen daarvan worden ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR op het niveau waarop het beleid is vastgesteld.

#### Artikel G-3 Maximale werkdag

1. Een werkdag bestaat uit maximaal tien zoveel mogelijk aaneengesloten uren onderbroken door voldoende rustperiodes. De wettelijk voorgeschreven rustperiodes, als bedoeld in de Arbeidstijdenwet, behoren niet tot de werktijd. Indien er sprake is van koffie- of theepauzes behoren deze tot de werktijd.
2. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de dagelijkse werktijden vast, waarbij als regel per dag niet meer dan negen uur wordt gewerkt.
3. De overlegregeling, als bedoeld in de Arbeidstijdenwet, is van toepassing.

#### Artikel G-4 Rustdagen

De werknemer heeft aanspraak op ten minste twee aaneengesloten rustdagen per week.

#### Artikel G-5 Werktijden uitvoerende kunstenaars

Voor uitvoerende kunstenaars geldt een werktijdenregeling die mogelijkheden biedt om zondig tijdens normale werktijden het beroep uit te oefenen.

#### Artikel G-6 Tijd en plaatsgebonden werkweek

De werknemer vervult zijn functie binnen de gebouwen of ruimten waarin de instelling is gehuisvest en op de daarbij behorende terreinen, tenzij de aard van de te verrichten werkzaamheden zich daartegen verzet of de werkgever aan de werknemer ontheffing van deze verplichting heeft verleend. Ontheffing wordt in ieder geval verleend indien de huisvestingssituatie daartoe aanleiding geeft.

#### Artikel G-7

Het bepaalde in artikel G-2 is niet van toepassing, als gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om te komen tot een organisatiespecifieke invulling van het kapstokartikel werk en verlof uit bijlage XII.

### **Hoofdstuk H Salaris en Toelagen**

#### Artikel H-1 Vaststelling salaris, vakantie-uitkering en structurele eindejaarsuitkering

1. Het salaris van de werknemer wordt overeengekomen met inachtneming van de door cao-partijen bij of krachtens wet- en regelgeving gestelde regels. De salarissen worden per 1 juni 2002 verhoogd met 2,25%, per 1 april 2003 met 1,5% en per 1 december 2003 met 1%.. Deze verhogingen werken conform de gebruikelijke systematiek door in de pensioenen en uitkeringen.
2. Het salaris van de werknemer wordt bij indiensttreding in redelijkheid en met inachtneming van de opgebouwde ervaring vastgesteld binnen het bij de functie op grond van de indeling op basis van de functieordening behorende salaris of binnen de bij die schaal vastgelegde aanloopjaren en wordt per maand uitbetaald.
3. De werkgever verstrekt de werknemer bij zijn indiensttreding en indien er een wijziging optreedt een specificatie van het door hem genoten inkomen.
4. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris heeft ontvangen en wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van twaalf maanden die eindigt met de maand mei. In afwijking hiervan vindt bij ontslag van de werknemer de uitbetaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag. Met betrekking tot de minimum vakantie-uitkering is bijlage III van toepassing.
5. In december is er sprake van een structurele eindejaarsuitkering van 2% van het jaarsalaris welke wordt opgebouwd naar rato van de betrekkingsomvang en conform de systematiek van de vakantie-uitkering. Deze uitkering werkt door in de pensioenen en uitkeringen. In artikel W-3 wordt de overgangssituatie in 2002 geregeld.
6. In december 2003 en in juli 2004 is er sprake van een eenmalige uitkering van 0,7% respectievelijk 0,6% van het jaarsalaris. Voor de berekeningsgrondslag van de eenmalige uitkering in juli 2004 welke geldt voor de werknemer die op 1 juli 2004 in dienst is, wordt uitgegaan van het bruto-maandsalaris over de maanden januari 2004 tot en met juni 2004 plus het bruto maandsalaris van juli 2004 vermenigvuldigd met zes.

#### Artikel H-2 Salaris deeltijdwerkers

1. Het salaris van de werknemer die in dienst treedt in een deeltijdbetrekking wordt naar evenredigheid van deze cao en omvang berekend.
2. Teneinde een inpassingsschaalbedrag te kunnen vaststellen wordt zondig het voor een werknemer feitelijk geldende salaris omgerekend naar een salarisbedrag bij een normbetrekking.

### Artikel H-3 Jaarlijkse periodiek en carrièrepatroon

1. Het toekennen van een jaarlijkse salarisverhoging is afhankelijk van de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling. Binnen de instelling geldt een operationeel beoordelingssysteem dat voldoet aan de door cao-partijen afgesproken criteria. Deze criteria zijn vastgelegd in hoofdstuk N van deze cao.

2. De uitkomst van de jaarlijkse beoordeling leidt:

- bij een goede beoordeling tot een salarisverhoging binnen de salarisschaal met het normpercentage zoals dat geldt in de functieschaal die van toepassing is;
- bij een uitstekende beoordeling tot een salarisverhoging met twee maal het normpercentage;
- bij een onvoldoende beoordeling tot geen salarisaanpassing.

De beoordeling is goed als is gefunctioneerd op het bij de functie passende normale niveau.

De beoordeling is uitstekend als is gefunctioneerd boven het bij de functie passende normale niveau.

De beoordeling is onvoldoende als regelmatig of voortdurend onder het bij de functie passende normale niveau is gefunctioneerd.

3. Ingeval een werknemer vanwege het nog niet voldoen aan alle voor een volwaardige invulling van de functie passende vereisten ingedeeld is in het bij de betreffende functieschaal passende traject van aanloopjaren en bij de beoordeling wordt vastgesteld dat er nog geen sprake is van volwaardige invulling van de functie leidt de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling:

- bij een goede beoordeling tot een verhoging naar het volgende aanloopjaar
- bij een uitstekende beoordeling tot een verhoging naar een daarop volgend aanloopjaar
- bij een onvoldoende beoordeling tot geen salarisaanpassing.

4. Ingeval een werknemer vanwege het nog niet voldoen aan alle voor een volwaardige invulling van de functie passende vereisten ingedeeld is in het bij de betreffende functieschaal passende traject van aanloopjaren en bij de beoordeling wordt vastgesteld dat er inmiddels sprake is van volwaardige invulling van de functie leidt de uitkomst van de jaarlijkse beoordeling tot een salarisaanpassing tot minimaal het minimum van de betreffende functieschaal.

### Artikel H-4 Buitengewone toelage

De werkgever kan de werknemer die het maximum van de bij zijn functie behorende functieschaal heeft bereikt een blijvende toelage van ten hoogste 15% van het voor hem geldende salaris toekennen op grond van:

- a buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
- b andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.

### Artikel H-5 Gratificatie

1. De werkgever kan de werknemer vanwege een bijzondere prestatie een eenmalige gratificatie toekennen.

2. De werkgever kent de werknemer bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum een gratificatie toe ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn inkomen per maand.

Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal voor pensioen geldige dienstjaren bepalend.

Indien de werknemer voor pensioen geldige dienstjaren heeft afgekocht of deze slechts op grond van zijn leeftijd, omvang van zijn dienstbetrekking of duur van zijn dienstbetrekking gedurende een bepaalde periode niet of slechts gedeeltelijk heeft opgebouwd tellen de jaren voor de berekening van het ambtsjubileum wel volledig mee.

De volgende jaren tellen niet mee voor de berekening van het ambtsjubileum:

- pensioenjaren die de werknemer heeft ingekocht;
- elders opgebouwde pensioenjaren die de werknemer heeft afgekocht;
- pensioenjaren die extra zijn opgebouwd doordat de werknemer een betrekkingsovergang heeft die groter is dan 1 fte.

### Artikel H-6 Arbeidsmarkttoelage

1. De werkgever kan de werknemer een toelage op grond van arbeidsmarktverwegingen toekennen indien de functie zonder de bedoelde toelage niet of moeilijk vervulbaar is.

2. Het toekennen van toelagen op grond van arbeidsmarktverwegingen wordt jaarlijks verantwoord in het sociaal jaarverslag.

### Artikel H-7 Overwerkvergoeding



1. Aan de werknemer voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens één der schalen 1 tot en met 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, wordt, behoudens het derde lid van dit artikel, een vergoeding toegekend.
2. Onder overwerk wordt verstaan arbeid verricht buiten de voor werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden.
3. Voor overwerk dat korter dan een uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend. Overwerk kan alleen worden verricht in opdracht van de werkgever.
4. De vergoeding voor overwerk, tenzij sprake is van onregelmatige dienst als bedoeld in artikel H-8 bestaat uit:
  - a verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, en
  - b een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage bedraagt van het voor de werknemer geldende salaris per uur, met dien verstande dat het bedrag in geld voor overwerk op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur slechts wordt toegekend voor zover door het verrichten van overwerk de arbeidsduur bij een normbetrekking wordt overschreden.
5. De vergoeding wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer. Hierbij is artikel G-2 van toepassing.
6. De werkgever kan bepalen dat, in plaats van het toekennen van verlof, bedoeld in het vierde lid van dit artikel, onder a voor ieder uur een bedrag in geld wordt toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.
7. Het in het vierde lid onder b bedoelde percentage bedraagt:
  - a behoudens het gestelde onder b en c:

overwerk verricht:	Zaterdag en Zondag	maandag tot en met vrijdag
tussen 00.00 en 06.00 uur	100	50
tussen 06.00 en 22.00 uur	50	25
tussen 22.00 en 24.00 uur	100	50

- b 50 indien gedurende langer dan twee uur overwerk is verricht voor zover het overwerk betreft dat na de eerste twee uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 06.00 en 22.00 uur behoudens het gestelde onder c.
- c 100 indien het overwerk is verricht op een niet-werkdag, niet zijnde een zondag, of op de daarop volgende dag tussen 00.00 en 06.00 uur.

#### Artikel H-8 Toelage onregelmatige dienst

1. Aan de werknemer niet behorend tot het onderwijsgevend personeel voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 10 en die regelmatig of vrij regelmatig in opdracht van de werkgever arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur, wordt een toelage toegekend.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel
  - a 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur;
  - b 40% voor de uren op zaterdag tussen 06.00 en 22.00 uur;
  - c 40% voor de uren op maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
  - d 65% voor de uren op niet-werkdagen,

met dien verstande, dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het maximumsalaris behorende bij schaal 6.

3. Voor de in het tweede lid onder a genoemde uren wordt de toelage slechts toegekend indien de werknemer zijn werkzaamheden is begonnen vóór 07.00 uur of heeft beëindigd na 20.00 uur.

#### Artikel H-9 Garantietoelage onregelmatige dienst<sup>5</sup>

1. Aan de werknemer wiens inkomen, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel H-8, een blijvende verlaging ondergaat welke ten minste 3% bedraagt van de inkomen, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. De aflopende toelage als bedoeld in de eerste volzin van dit lid heeft een duur gelijk aan 25% van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel H-8 is toegekend met een maximum van drie jaar. De aflopende toelage bedraagt, verdeeld over gelijke delen van de duur waarvoor de aflopende toelage wordt toegekend, onderscheidenlijk 75%, 50% en 25%.

2. In afwijking van het eerste lid wordt aan de werknemer van 60 jaar en ouder, wiens inkomen als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage bedoeld in artikel H-8 een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. De toelage als bedoeld in de eerste volzin van dit lid bedraagt 100%.

3. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van zestig jaar bereikt en hij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel H-8 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.

4. Voor de toepassing van het eerste tot en met het derde lid wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.

#### Artikel H-10 Waarneming hogere functie

Indien de werknemer wordt belast met de volledige waarneming van een functie waarvoor een hogere functieschaal geldt, wordt de werknemer voor de duur van die waarneming ingeschaald alsof hij in die functie is benoemd, tenzij de waarneming

a tot de functie van de werknemer behoort;

b voortvloeit uit vakantieverlof van een andere werknemer;

c korter duurt dan 31 aaneengesloten kalenderdagen

De waarneming van de hogere functie heeft een tijdelijk karakter.

#### Artikel H-11 Eindejaarsuitkering onderwijsondersteunend personeel

1. De werknemer werkzaam in een functie met een functieschaal 1 tot en met 5 ontvangt jaarlijks in de maand december een eindejaarsuitkering van €320,- .

2. De werknemer werkzaam in een functie met een functieschaal 6 tot en met 8, niet zijnde een functie voorkomend in artikel F-1 lid 2, ontvangt jaarlijks in de maand december een eindejaarsuitkering van €141,- .

3. De eindejaarsuitkering wordt pro rata naar omvang toegekend aan werknemers met een deeltijdbetrekking en pro rata per maand aan werknemers die slechts een gedeelte van het jaar aan de voorwaarden van lid 1 of 2 voldaan hebben.

4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in een kalenderjaar vindt de uitbetaling van de eindejaarsuitkering plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de eindejaarsuitkering werd uitbetaald en de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst. Deze uitbetaling vindt plaats bij de beëindiging van het dienstverband.

#### Artikel H-12 Student-assistent en Jeugdschalen

---

<sup>5</sup> Dit artikel is ook van toepassing op werknemers die als gevolg van de wijziging in artikel H-9 bij de invoering van de cao-hbo 1997 - 1998 met ingang van 1 januari 1997 hun toelage beëindigd of verminderd zien, als die toelage tenminste 3% van het inkomen bedraagt.

1. Met studenten die een bijdrage leveren aan de onderwijsfunctie, dan wel in het verlengde van de eigen opleiding werkzaamheden binnen de hogeschool verrichten, kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan als student-assistent.
2. De werkgever stelt regels vast voor de duur en de omvang van het dienstverband van de student-assistent.
3. De hoofdstukken F, N en O alsmede de artikelen H-3, H-4, H-5, H-6 en H-8 t/m H-11 zijn niet van toepassing op de student-assistent.
4. Het aan de student-assistent toe te kennen salaris wordt bepaald door het cursusjaar waarin zij zich als student in het opleidingsprogramma bevindt.
5. Het salaris bedraagt €1.539, €1.586, respectievelijk €1.696 per maand bij een voltijd aanstelling als student-assistent. (NB. salarisniveau per 1 juni 2002)
6. De in lid 5 genoemde bedragen zijn op grond van de referentie aan de functie onderwijsassistent gelijk aan de salarissen behorend bij de eerste drie niveaus in schaal 6 van de cao-hbo.
7. De werkgever kan regels vaststellen voor de bepaling van het cursusjaar gelet op de eigen onderwijsprogrammering.
8. Cao-partijen komen gedurende de looptijd van deze cao een afbouwsystematiek overeen, welke zal leiden tot de afschaffing van de jeugdschalen.

#### Artikel H-13 Instroom/Doorstroombanen

1. Voor instroombanen geldt dat gedurende het eerste jaar het salaris gelijk is aan 100% van het wettelijk minimumloon (WML); de schaalbedragen van de tweede, derde en vierde trede zijn gelijk aan resp. 110%, 120% en 130% van het WML.
2. Voor doorstroombanen bedragen de schaalbedragen van de eerste, tweede en derde trede resp. 130%, 140% en 150% van het WML.
3. Werknemers die op 1 januari 2003 1 jaar of langer in dienst zijn in een ID-baan worden per die datum ingeschaald op trede 2 (110% WML) van de I-schaal. Een werknemer die enkele jaren werkzaam geweest is in een instroombaan kan in aanmerking komen voor een doorstroombaan. Een medewerker die op 1 januari 2003 werkzaam is in een als zodanig expliciet benoemde doorstroombaan zal per die datum worden ingeschaald op de eerste salaristrede van de D-schaal (130% WML); de volgende periodiekdatum van deze medewerker is 1 januari 2004 (bij goed functioneren naar trede 2: 140% WML) en de laatste periodiekdatum is 1 januari 2005 (150% WML). Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2003 in een doorstroombaan worden aangesteld geldt de datum indiensttreding in deze doorstroombaan als periodiekdatum.
4. De in dit artikel genoemde percentages zijn inclusief de structurele eindejaarsuitkering conform artikel H-1. Er dient derhalve rekening te worden gehouden met een vermindering van 2% van het maandsalaris.

### **Hoofdstuk I Vergoedingen en voorzieningen**

#### Artikel I-1 Bedrijfs hulpverleningstoelage

1. De werkgever kan de werknemer belasten met bedrijfs hulpverlening conform artikel 15 Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Stb.1999,184) .
2. De werknemer kan alleen met bedrijfs hulpverlening worden belast, indien hij in het bezit is van een geldig bedrijfs hulpverleningsdiploma afgegeven door een erkende bedrijfs hulpverleningsinstelling
3. De werknemer die met bedrijfs hulpverlening is belast, ontvangt daarvoor een maandelijks toelage.

#### Artikel I-2 Pc-privé-project

Indien er sprake is van een pc-privé-project kan de werknemer desgewenst en passend binnen de betreffende regeling van de werkgever gebruik maken van de dan bestaande fiscale faciliteit inzake verlaging van het brutoloon.

#### Artikel I-3 Fietsregeling

Indien er sprake is van een fietsregeling kan de werknemer desgewenst en passend binnen de betreffende regeling van de werkgever gebruik maken van de dan bestaande fiscale faciliteiten.  
Cao-partijen bevelen aan dat de mogelijkheden in het keuzemenu arbeidsvoorwaarden hiervoor worden aangewend.

#### Artikel I-4 Verhuiskosten

1. De werknemer die in dienst treedt voor onbepaalde tijd voor de omvang van een halve normbetrekking of meer heeft gedurende twee jaar eenmalig aanspraak op een tegemoetkoming in de inrichtingskosten ter grootte van 12% van zijn jaarinkomen tot een maximum van €5446 alsmede een tegemoetkoming voor alle overige direct en indirect uit de verhuizing voortvloeiende kosten ter grootte van €1589 indien en voorzover de werknemer bij indiensttreding op een reisafstand van meer dan een uur per openbaar vervoer van de standplaats woont en in de standplaats gaat wonen.

2. Voor de toepassing van het begrip standplaats in het eerste lid geldt dat in geval de werknemer op meerdere standplaatsen van de hogeschool werkzaam is, de standplaats waar de werknemer woont dan wel de eerste keer na indiensttreding gaat wonen als de standplaats als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt aangemerkt. Slechts indien de werknemer in de standplaats waar hij voor het grootste deel van zijn betrekking werkzaam is gaat wonen en zich een grote wijziging in de verdeling van de werkzaamheden over verschillende standplaatsen voordoet kan aanspraak op een verhuiskostenvergoeding worden gemaakt, tenzij de redelijkheid zich daar tegen verzet.

3. Indien de werknemer in dienst treedt voor bepaalde tijd of voor de omvang van minder dan een halve normbetrekking kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat het eerste lid van overeenkomstige toepassing is, met dien verstande dat de periode gedurende welke een werknemer recht heeft op een verhuiskostenvergoeding nooit langer kan zijn dan in totaal twee jaar te rekenen vanaf het moment van het ontstaan van het recht op de vergoeding.

4. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer buiten de standplaats gaat wonen.

5. De werkgever kan de werknemer verplichten tot terugbetaling van een evenredig deel van de tegemoetkoming indien de werknemer binnen twee jaar na verhuizing de arbeidsovereenkomst opzegt.

#### Artikel I-5 Verhuisplicht

De werkgever kan de werknemer tot verhuizing verplichten indien zulks naar het oordeel van de werkgever noodzakelijkerwijze voortvloeit uit de aard van de functie alsmede de omvang van de betrekking van de werknemer bij de hogeschool groter of gelijk is aan een halve normbetrekking. Alsdan heeft de werknemer aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten overeenkomstig het bepaalde in artikel I-4, met uitzondering van het in het vijfde lid bepaalde.

#### Artikel I-6 Aanspraak op verhuiskostenvergoeding ter zake van het betrekken of verlaten van een dienstwoning

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever een dienstwoning moet betrekken of verlaten, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten overeenkomstig het bepaalde in artikel I-4, met uitzondering van het in het vijfde lid bepaalde, tenzij het verlaten van de woning het gevolg is van ontslag, dat op zijn verzoek anders dan wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is verleend of aan schuld of toedoen van de werknemer is te wijten en de werkgever van oordeel is, dat er voor het verlenen van verhuiskostenvergoeding geen aanleiding bestaat.

2. In geval van overlijden van de werknemer die een dienstwoning bewoonde, hebben de nagelaten gezinsleden aanspraak op een verhuiskostenvergoeding, indien zij ten gevolge van dat overlijden die woning moeten verlaten.

#### Artikel I-7 Reiskosten

1. Op hogeschoolniveau wordt invulling gegeven aan de reiskostenregeling. Onderdeel hiervan kan zijn een openbaar-vervoerplan wat met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad overeengekomen kan worden. Indien er een aanvullende regeling wordt afgesproken in het lokale cao-overleg geldt bij strijdigheid hetgeen in het lokale cao-overleg is afgesproken.

2. Het beleid ter zake van het openbaar-vervoerplan wordt jaarlijks verantwoord in het sociaal jaarverslag

#### Artikel I-8 Noodzakelijk te maken reiskosten bij dienstreizen

De werkgever vergoedt de werknemer die een dienstreis maakt de noodzakelijk door hem te maken reiskosten. Onder 'noodzakelijk te maken reiskosten' wordt verstaan:

a bij gebruik van middelen van openbaar vervoer: de kosten van het reizen met de gewone openbare vervoermiddelen langs de meest gebruikelijke weg op de voor de werkgever minst kostbare wijze, voor zover de werkgever het gebruik van deze openbare vervoermiddelen noodzakelijk acht;

b bij gebruik van een motorvoertuig: de kosten berekend op basis van het gebruik van openbare middelen van vervoer zoals vermeld onder a tenzij de werkgever een machtiging tot het gebruik van een

motorvoertuig heeft verleend. In geval van een machtiging is de vergoeding gelijk aan de maximale van loon- en inkomstenbelasting vrijgestelde reiskostenvergoeding.

#### Artikel I-9 Tegemoetkoming in de verblijfskosten bij dienstreizen

De werkgever vergoedt de werknemer die een dienstreis maakt de werkelijk door hem gemaakte verblijfskosten die redelijkerwijze voortvloeien uit de aard van de dienstreis

#### Artikel I-10 Uitzending buitenland

1. Indien de werknemer door de werkgever wordt belast met werkzaamheden die buiten Nederland dienen te worden verricht, heeft de werknemer aanspraak op een tegemoetkoming in de verplaatsingskosten en de verblijfskosten.
2. Bij het bepalen van de tegemoetkoming als bedoeld in het vorige lid wordt rekening gehouden met de kosten van het levensonderhoud in het land waar de werkzaamheden dienen te worden verricht.
3. De werkgever kan met de vakorganisaties nadere regelingen voor de uitzending naar het buitenland overeenkomen.

## Hoofdstuk J Werk, verlof en buitengewoon verlof

### Artikel J-1 Werk en verlof

Verlof bestaat uit vakantiedagen en niet-ingeroosterde werkdagen. Het totaal aantal verlofdagen wordt uitgaande van de omvang van de normbetrekking en de voor de werknemer geldende invulling en omvang van de werkweek berekend.

### Artikel J-2 Verlof onderwijsgevend personeel.

De werknemer die behoort tot de categorie onderwijsgevend personeel zoals genoemd in artikel F-1 lid 2 heeft per kalenderjaar aanspraak op onderstaande verlofregeling.

a Het aantal standaardwerkdagen bedraagt 180 per jaar; in een schrikkeljaar 181 dagen.

b Het aantal niet-werkdagen bedraagt 185 per jaar, waarvan 104 weekenddagen, 9 feestdagen en 72 verlofdagen van 9 uur.

c De werkweek omvat vier en een halve dag gedurende 40 weken per jaar; gemiddeld<sup>6</sup> worden per week vier en een halve dag taken ingeroosterd. Het verlof bestaat derhalve uit één halve niet-ingeroosterde werkdag per week (totaal 20 per jaar) en 52 vakantiedagen per jaar.

d Het rooster wordt door de werkgever vastgesteld per onderwijsperiode na overleg met de individuele werknemer, met inachtneming van diens voorkeur en passend bij de aard van de werkzaamheden<sup>7</sup>.

e Tot de taken van het onderwijsgevend personeel behoort deskundigheidsbevordering. Het verschil in tijd tussen de 180 standaardwerkdagen en de normjaartaak van 1659 uur is hier onderdeel van en wordt door het onderwijsgevend personeel in beginsel zelf ingevuld vanuit de eigen professionaliteit, hetgeen betekent dat de werkgever, mits (schriftelijk) gemotiveerd, in individuele gevallen kan afwijken van deze regel.

Indien en voorzover een persoonlijk ontwikkelingsplan voor de medewerker is overeengekomen kunnen bedoelde uren hiervoor worden ingezet.

### Artikel J-3 Verlof overig personeel

De werknemer die niet behoort tot de categorie onderwijsgevend personeel zoals genoemd in artikel F-1 lid 2, heeft per kalenderjaar aanspraak op onderstaande verlofregeling.

a Het aantal standaardwerkdagen bedraagt 184 per jaar; in een schrikkeljaar 185 dagen.

b Het aantal niet-werkdagen bedraagt 181 per jaar, waarvan 104 weekenddagen, 9 feestdagen en 68 verlofdagen van negen uur.

c Verlofdagen worden in een van onderstaande varianten opgenomen:

·bij een vierdaagse werkweek: één niet-ingeroosterde werkdag per week (totaal 46 per jaar) en 22 vakantie dagen per jaar

·bij een vier en half-daagse werkweek: één halve niet-ingeroosterde werkdag per week (totaal 21 per jaar) en 47 vakantiedagen per jaar

·bij een combinatie van vier- en vijfdaagse werkweek: één niet-ingeroosterde werkdag per twee weken (totaal 21 per jaar) en 47 vakantiedagen per jaar.

<sup>6</sup> Hiermee wordt de mogelijk van variatie geopend, bijvoorbeeld 9 standaardwerkdagen per 2 weken.

<sup>7</sup> Onderwijsperioden zijn gelieerd aan het onderwijsprogramma.

d De werkgever stelt jaarlijks na overleg met de werknemer de variant vast met inachtneming van de voorkeur van de werknemer en passend bij de aard van de werkzaamheden.

e Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever een andere omvang en invulling van de werkweek worden overeengekomen.

#### Artikel J-4 Compensatie en verrekening

1. Ingeval een feestdag in een weekend valt, wordt deze dag gecompenseerd door een verlofdag.

2. Ingeval de werknemer het voor hem geldende totaal aan niet-ingeroosterde werkdagen in een jaar verbruikt heeft, worden de overige dagen waarop normaliter de niet-ingeroosterde werkdagen gevallen zouden zijn in dat jaar verplicht als vakantiedagen opgenomen.

#### Artikel J-5 Registratie

De registratie van de verlofdagen, uitgesplitst naar niet-ingeroosterde werkdagen en vakantiedagen, of van de werkdagen geschiedt op een verlofkaart respectievelijk een werkdagenkaart. De registratie vindt plaats in uren dan wel in (halve) dagen.

#### Artikel J-6 Deeltijd

Voor werknemers met een deeltijdbetrekking geldt bovenstaande werk- en verlofregeling pro-rato.

#### Artikel J-7 Aanvang en beëindiging

Bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar en bij wijziging in de individueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt in afwijking van het bepaalde in de artikelen J-2 en J-3 het aantal verlofdagen waarop recht bestaat naar evenredigheid vastgesteld.

#### Artikel J-8 Vakantie en ziekte

1a. De werknemer die de overeengekomen arbeid wegens ziekte niet verricht bouwt, conform artikel 7:635, lid 4 BW, verlof op over de periode van de laatste 6 maanden van zijn ziekteverlof. Hierbij worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte bouwt na de periode van 6 maanden naar rato van de gewerkte uren verlofrecht op.

1b. Indien de werknemer gedurende zijn vakantie ziek wordt, wordt het verlof omgezet in ziekteverlof.

2. Hetgeen in lid 1 is opgenomen geldt niet voor niet-ingeroosterde werkdagen.

#### Artikel J-9 Opname vakantie

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek vakantie, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien hiervan sprake is deelt de werkgever dit binnen een termijn van twee weken schriftelijk beargumenteerd mede aan de werknemer.

2. De werknemer neemt jaarlijks tenminste 90% van het vakantierecht in het betreffende kalenderjaar op.

3. Werkgever en werknemer zien er op toe dat voldoende gelegenheid wordt geboden c.q. wordt genomen om de vakantie-aanspraken in het betreffende jaar op te nemen.

4. Vakantie die wegens ziekte niet is opgenomen, of die niet is opgenomen omdat het dienstbelang zich tegen opname verzette, kan door de werknemer naar het volgend jaar worden overgeheveld.

5. De werkgever kan per jaar maximaal twee al dan niet aaneengesloten weken en vier al dan niet aaneengesloten dagen als verplichte vakantie aanwijzen.

6. In overleg met de PMR kan de werkgever langere dan de in het vorige lid genoemde periodes als verplichte vakantie aanwijzen. Hiervoor is instemming van de PMR vereist<sup>8</sup>.

#### Artikel J-10 Buitengewoon verlof

1. De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van inkomen, behoudens het bepaalde in het tweede lid van dit artikel, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden:

a de uitoefening van het kiesrecht, het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;

---

<sup>8</sup> De PMR kan compensatie-afspraken maken

b het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;

c het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste veertien dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen, voor zover de werkgever daarvoor schadeloos wordt gesteld;

d overlijden van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden van de werknemer of diens partner daaronder begrepen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten van de werknemer of diens partner in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten van de werknemer of diens partner in de derde of vierde graad, voor ten hoogste één dag; is de werknemer in de twee laatstgenoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;

e verhuizing in geval van verandering van standplaats: voor twee, in bijzondere gevallen ten hoogste vier dagen;

f verhuizing anders dan in geval van verandering van standplaats voor ten hoogste twee dagen per jaar;

g het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats, voor ten hoogste twee dagen;

h ondertrouw dan wel daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van een voorgenomen partnerregistratie van de werknemer: voor één dag

i burgerlijk of kerkelijk huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer, voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen of de dag(en) van partnerregistratie hier binnen vallen

j huwelijk of partnerregistratie van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad van de werknemer of diens partner, voor één dag of ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk of partnerregistratie wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer

k: het 25-, 40- en 50-jarig ambts- of huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, van de werknemer of diens partner voor één dag

l jeugd- en jongerenwerk als bedoeld in de door de minister van binnenlandse zaken ten aanzien van het rijkspersoneel getroffen regeling, voor telkens ten hoogste vijf dagen, met dien verstande dat per schooljaar in totaal niet meer dan tien dagen verlof worden verleend;

m het bijwonen van een statutaire ledenvergadering van de in artikel V-6 bedoelde centrale of vereniging waarbij de werknemer is aangesloten voorzover dit niet in de vrije tijd kan geschieden.

2. Indien de in het eerste lid, onder b van dit artikel genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn inkomen een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

3. Het buitengewoon verlof, bedoeld in dit artikel, moet ten minste een week van tevoren, of, in onvoorziene gevallen zo spoedig mogelijk worden aangevraagd bij de werkgever. De werkgever kan in daarvoor in aanmerking komende gevallen ten aanzien van de werknemer die niet heeft voldaan aan deze eis, diens afwezigheid niettemin aanmerken als buitengewoon verlof met behoud van inkomen.

4. In afwijking van het bepaalde in het derde lid van dit artikel moet het buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid onder l, ten minste twee maanden van tevoren worden aangevraagd bij de werkgever.

#### Artikel J-11 Zwangerschap- en bevallingsverlof en ouderschapsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschap- en bevallingsverlof.

2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.

3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen.

4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekengeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

5. De werknemer heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof conform de Wet Arbeid en Zorg. In bijlage VIII zijn de relevante wetsartikelen opgenomen.

#### Artikel J-12 Zorgverlof

De werkgever verleent de werknemer zorgverlof in geval van ziekte en noodzakelijke verpleging van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilielieden van de werknemer of diens partner daaronder begrepen, voor ten hoogste twee maal de werktijd per week per jaar. Indien blijkt een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke noodzakelijk is kan deze periode worden verlengd.

#### Artikel J-13 Calamiteitenverlof en ander kortdurend zorgverlof

1. In zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden kan de werkgever in aanvulling op de in artikel J-10 bedoelde gevallen de werknemer bovendien kort buitengewoon verlof verlenen voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd, al dan niet met behoud van inkomen.

2. Voor de bevalling van de partner wordt de werknemer verlof bevallingsverlof verleend voor de dag van de bevalling en kraamverlof voor ten hoogste twee werkdagen in een tijdvak van 4 weken te rekenen vanaf het moment dat het kind feitelijk op het zelfde adres woont. Deze dagen hoeven niet aaneensluitend te worden opgenomen.

#### Artikel J-14 Adoptieverlof

Betaald verlof conform de Wet Arbeid en Zorg wordt voor ten hoogste 4 weken verleend in geval van adoptie van een kind. In geval van adoptie van een buitenlands kind wordt deze periode indien noodzakelijk verlengd tot maximaal 6 weken. Het verlof gaat in vanaf 2 weken voor de eerste dag van feitelijke opnemings van het kind en hoeft niet aaneensluitend te worden opgenomen, maar wel ten minste binnen een termijn van 18 weken.

#### Artikel J-15 Wet financiering loopbaanonderbreking

De Wet financiering loopbaanonderbreking, voorziet in een financiële tegemoetkoming aan werknemers die langere tijd onbetaald verlof opnemen voor zorg of studie. Werkgever en werknemer zullen daar waar mogelijk van deze voorzieningen gebruik maken.

#### Artikel J-16 Lang buitengewoon verlof

1. De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen.

2. De werkgever kan aan het toekennen van het verlof voorwaarden verbinden.

3. De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van het door de werknemer wegens pensioenpremies<sup>9</sup> aan de werkgever verschuldigde, waarbij uitgangspunt is dat bij verlof uitsluitend in het persoonlijk belang van de werknemer de betaling van het aan de werkgever verschuldigde voor rekening van de werknemer komt en bij verlof overwegend in het algemeen belang de betaling van het aan de werkgever verschuldigde voor rekening van de werkgever komt.

#### Artikel J-17 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies

1. De werknemer die

- a het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal,
- b de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie of
- c de functie van substituut-ombudsman

aanvaardt, geniet van rechtswege lang buitengewoon verlof, zonder behoud van inkomen.

2. De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op zijn verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van inkomen. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever wordt geschaad kan de werkgever bedoeld verlof eigener beweging verlenen mits de werknemer te voren is gehoord.

#### Artikel J-18

Het bepaalde in de artikelen J-2 tot en met J-6 is niet van toepassing, als gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om te komen tot een organisatiespecifieke invulling van het kapstokartikel werk en verlof uit bijlage XII.

---

<sup>9</sup> Hieronder worden verstaan de premies FAOP, FPU (VUT), IP-bovenwettelijk, OP/NP



## **Hoofdstuk K Decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen**

1. De hogeschool besteedt 1,15% van de brutoloonsum aan decentraal overleg over arbeidsvoorwaarden. Dit budget is beschikbaar voor de door het lokale cao-overleg te maken nieuwe afspraken dan wel het verbeteren van bestaande regelingen over onder meer de volgende onderwerpen:

- Betaald ouderschapsverlof. Een regeling op dit terrein zal minimaal inhouden dat over de periode van ouderschapsverlof de opbouw van pensioenrechten volledig zal worden voortgezet en dat de grondslag voor de sociale verzekeringen niet aangetast wordt.
- Kinderopvang. Een regeling op dit terrein zal minimaal betrekking hebben op de opvang van kinderen in de leeftijdscategorie 0 tot 4 jaar.
- Ouderenbeleid. Voor de looptijd van deze cao zal bovengenoemd budget van 1,15% specifiek voor het ontwikkelen van beleid voor deze groep met 0,1% van de loonsom verhoogd worden.
- Doelgroepenbeleid. Beleidsafspraken zullen worden gericht op het wegnemen van fysieke en financiële belemmeringen voor arbeidsdeelname door allochtonen, arbeidsgehandicapten, mensen met een gesubsidieerde arbeidsplaats en vrouwen.
- ID-banen. Besproken zal worden of en in welke mate ID-banen ingezet kunnen worden binnen de hogeschool. Ook zal de mogelijkheid nagegaan worden van de doorstroom van mensen met een ID-baan naar regulier werk.
- Aanvullende afspraken met betrekking tot de regeling reiskosten woon/werkverkeer
- Telewerken.

2. Terzake de genoemde beleidsonderwerpen geldt dat inhoud en niveau van de op 31 mei 2002 geldende regelingen op instellingsniveau, al dan niet voortkomend uit het LKD-beleid, uitgangspunten zijn voor het te voeren overleg van cao-partijen op lokaal niveau. Tot het moment van ingang van nieuwe afspraken gelden de bestaande regelingen al dan niet op grond van eerdere cao-bepalingen.

3. In het lokale cao-overleg wordt periodiek overlegd over de besteding van de middelen en wordt in overleg vastgesteld of er aanleiding is voor wijzigingen in de verdeling van de middelen over de verschillende beleidsterreinen.

## **Hoofdstuk L Keuzemenu arbeidsvoorwaarden**

Met inachtneming van onderstaande bepalingen is op hogeschoolniveau in overleg met de vakorganisaties invulling gegeven aan een keuzemenu arbeidsvoorwaarden.

a voor het keuzemenu arbeidsvoorwaarden gelden de volgende bronnen en doelen, waarbij onder bronnen de arbeidsvoorwaarden worden verstaan welke door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden, de doelen. Zowel bij de bronnen als bij de doelen kan onderscheid worden gemaakt tussen tijd en geld.

Bronnen in tijd:

- de te werken uren die uitgaan boven de overeengekomen normjaartaak. In de regel zullen dat de vrij opneembare uren boven de wettelijke vakantie- en roostervrije dagen/uren zijn met inachtneming van een maximum van 90 uur per jaar met uitzondering van de situatie waarin tijd direct omgezet wordt in geld, alsdan geldt een maximum van 45 uur per jaar. Indien tijd wordt ingezet voor andere doelen in geld, dan geldt het maximum van 90 uur.

Hiertoe worden niet gerekend de uren die als vrije tijd zijn opgenomen in artikel M-1, lid 3 en het recht op vermindering werktijd ouder personeel (artikel M-2).

Bronnen in geld:

- éénmalige uitkeringen voorzover opgenomen in de cao;  
- structurele eindejaarsuitkering (vanaf 1 januari 2003)  
- salaris, voorzover het salaris direct wordt omgezet in extra vrije uren geldt een maximum van 45 uren per jaar. Indien het salaris wordt ingezet voor andere doelen dan geldt een maximum van 90 uur per jaar.

Doelen in tijd:

- sabattical leave;  
- verlenging ouderschapsverlof;  
- studieverlof (ingeval niet functiegerichte studie);  
- extra vrije uren tot een maximum van 45 uur per jaar.

Doelen in geld:

- aanvulling inkomen gedurende ouderschapsverlof;
- eigen bijdrage kinderopvang;
- tegemoetkoming studiekosten (ingeval niet functiegerichte studie);
- opbouw FPU/OP op basis van ABP-reglement;
- geld tot een maximale tegenwaarde van 45 uren per jaar.

b Ten aanzien van de bronnen en doelen gelden de navolgende specifieke bepalingen:

- het opnemen van sabbatical leave geschiedt bij voorkeur éénmaal per 4 jaar gedurende een periode van 2 maanden, met een maximum van éénmaal per zes jaar gedurende een maximale periode van 3 maanden;
  - een keuze voor sabbatical leave blijft gedurende meerdere jaren ongewijzigd;
- Een dergelijke bepaling geldt zowel voor de werkgever als de werknemer. Niettemin kunnen zich zodanige omstandigheden voordoen dat van een gemaakte en vastgelegde afspraak moet worden afgeweken. Een herziening van de gemaakte afspraak kan onder zwaarwegende omstandigheden dan ook noodzakelijk zijn. Voorwaarde hierbij is wel dat de belangen van de dienst waar de betrokken werknemer is aangesteld zich niet hiertegen verzetten;
- bij voortijdige beëindiging van het dienstverband (vrijwillig of onvrijwillig) wordt de in het kader van sabbatical leave opgebouwde spaarsaldo gelijk gesteld aan het voor de werknemer resterende vakantieverlof;
  - bij ziekte gedurende de periode van sabbatical leave dient de werknemer dit terstond te melden aan de werkgever. Duurt de periode van ziekte langer dan vier weken dan wordt de sabbatical leave periode opgeschort;
  - bij verzilvering van de gespaarde uren in een toekomstige periode zal er sprake moeten zijn van een 1-op-1 systeem. Dit zal conform de opbouw van verlofrechten zijn;
  - de besteding ten behoeve van de doelen rond ouderschapsverlof, kinderopvang en studie kan gedurende enkele jaren opgebouwd worden;
  - bijstorting namens de werknemer door de werkgever van FPU/OP geschiedt conform de voorschriften van het ABP-reglement;
  - De fiscale gevolgen in heffing loon- en inkomstenbelasting over de verschillende bronnen en/of doelen in het keuzemodel komen voor rekening van de werknemer en zullen niet door de werkgever gecompenseerd worden.

3. De waarde van alle elementen in het model moet in een standaard uitgedrukt kunnen worden. Als standaard wordt gekozen voor één uur. De waarde vaststelling van een uur bedraagt 1/160e deel (0,625%) van het maandsalaris. De vakantietoeslag is in dit percentage inbegrepen.

4. Bij dienstverbanden voor bepaalde tijd zal rekening moeten worden gehouden met de duur van het tijdelijk dienstverband. Voor werknemers die in deeltijd werken geldt het pro rata beginsel.

5. Een verzoek van de werknemer tot aan- of verkoop van uren wordt vóór aanvang van het jaar (kalender- of studiejaar) ingediend bij de werkgever en geldt in beginsel voor een tijdvak van 1 jaar, tenzij anders is bepaald. De keuzes worden voor het komend jaar definitief nadat de werkgever hiermee schriftelijk heeft ingestemd.

6. De werkgever beslist over de ingediende verzoeken, waarbij elementen als passend binnen de formatie en budgettaire gevolgen bepalend zullen zijn voor inwilliging.

7. De werkgever kan op grond van bedrijfseconomische redenen een collectief (zijnde een bestaande bedrijfseenheid binnen de organisatie) verzoek doen aan de werknemers uren aan te kopen of te verkopen. De werknemer kan een dergelijk verzoek afwijzen.

## **Hoofdstuk M Ouderenregelingen**

Artikel M-1 Werktijden oudere werknemer

1. Een werknemer van vijftig jaar of ouder kan avondwerk worden opgedragen met een maximum van twee dagdelen per week en 40 dagdelen per jaar wegens nieuw avondwerk door uitbreiding of verandering van

activiteiten van de werkgever. Indien de werknemer hiermee instemt kan van dit maximum worden afgeweken.

2. Indien een werknemer van vijftig jaar of ouder reeds voor 40 dagdelen of meer wordt ingezet kan dit niet worden uitgebreid tenzij de werknemer hiermee instemt.

3. De werkgever verkort op een schriftelijk verzoek daartoe de dagelijkse werktijd van een werknemer vanaf de maand waarin deze de leeftijd bereikt van:

-50 t/m 59 jaar met 30 minuten bij een werkdag van 8 uur of meer

-60 jaar of ouder met 60 minuten bij een werkdag van 8 uur of meer,

mits de werknemer geen nieuwe bezoldigde nevenwerkzaamheden gaat verrichten.

Werkzaamheden bij een andere hogeschool worden niet als nieuwe bezoldigde nevenwerkzaamheden beschouwd, voorzover hierdoor de omvang van een normbetrekking niet wordt overschreden.

## **Artikel M-2 Seniorenregeling onderwijspersoneel (SOP)**

### Artikel M-2-a Recht op vermindering werktijd ouder personeel

1. Tenzij het belang van de organisatie zich daartegen verzet, wordt de werktijd van de werknemer, die daartoe na 27 maart 2003 een aanvraag heeft ingediend met behoud van zijn betrekkingsomvang verminderd conform één van onderstaande mogelijkheden:

a. wanneer hij 55 jaar of ouder is een vermindering van zijn werktijd met 10% van de overeengekomen jaartaak;

b. wanneer hij 57 jaar of ouder is een vermindering van zijn werktijd met 20% van de overeengekomen jaartaak.

2. De keuze voor één van beide varianten wordt eenmalig gemaakt. De werknemer stelt in overleg met de werkgever de ingangsdatum van de voor hem geldende variant binnen de regeling vast. De maximale duur van het gebruik van de SOP-regeling bedraagt bij de 10% werkdagvermindering een periode van 7 jaar, respectievelijk bij 20% werkdagvermindering een periode van 5 jaar.

3. Werknemers die voor 1 mei 2003 van de SOP-regeling gebruik zijn gaan maken conform de in 2002 geldende bepalingen kunnen, tenzij het belang van de organisatie zich daartegen verzet, éénmalig de keuze maken om vanaf de 57-jarige leeftijd van 12,5% werkdagvermindering over te stappen naar 20% werkdagvermindering, waarbij een eigen bijdrage geldt van 9%. Ter voorkoming van organisatorische problemen dient deze keuze uiterlijk drie kalendermaanden voor het bereiken van die leeftijd, bij de werkgever kenbaar te worden gemaakt. De werkgever informeert de (betrokken) werknemers tijdig over die keuzemogelijkheid.

### Artikel M-2-b Overgang SOP naar FPU

1. De werknemer verbindt zich schriftelijk om na afloop van de periode van deelname aan de SOP-regeling zoals bedoeld in artikel M-2-a, lid 2 gebruik te maken van de FPU-regeling voor de gehele betrekkingsomvang.

2. Voor de werknemer die al voor 1 mei 2003 gebruik maakte van de SOP-regeling en op wie de voorwaarden van de in de overgangsregeling opgenomen suppletierregeling van de regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU) van toepassing zijn, geldt dat deze verplicht is, om vanaf de maand nadat hij de 61-jarige leeftijd bereikt heeft, gebruik te maken van de mogelijkheid tot deeltijduittreding op basis van de FPU voor ten minste de omvang als waarvoor hij gedurende het jaar voorafgaande aan zijn 61-jarige leeftijd, zijn betrekkingsomvang heeft verminderd.

3. Voor de werknemer die al voor 1 mei 2003 gebruik maakte van de SOP-regeling en op wie de voorwaarden van de in de overgangsregeling opgenomen suppletierregeling van de regeling FPU niet van toepassing zijn, geldt dat hij verplicht is om met ingang van de maand dat hij de 62-jarige leeftijd heeft bereikt, gebruik dient te maken van de mogelijkheid tot deeltijduittreding op basis van de FPU voor tenminste de omvang als waarvoor hij gedurende het jaar voorafgaande aan zijn 62-jarige leeftijd, zijn betrekkingsomvang heeft verminderd.

4. a. De werknemer die op 1 april 1997 50 jaar of ouder, maar nog geen 55 jaar is en die al voor 1 mei 2003 gebruik maakte van de SOP-regeling, zal éénmalig de mogelijkheid geboden worden de periode waarin gebruik gemaakt wordt van de regeling, te verlengen met een maximum van 17 maanden, tot de leeftijd waarop gebruik gemaakt kan worden van de FPU-regeling, met toekenning van de zogenoemde verhoogde FPU uitkering op grond van artikel 5 van het FPU-reglement. De werknemer die gebruik maakt van deze verlenging verbindt zich schriftelijk om na afloop van deze periode gebruik te maken van de FPU-regeling voor de gehele betrekkingsomvang.

b. Als de keuze voor verlenging gemaakt wordt, zal over de nog resterende periode waarin gebruik gemaakt wordt van de SOP-regeling de aangepaste eigen bijdrage van 4% bij 12,5 % werktijdvermindering, respectievelijk 9% bij 25 % werktijdvermindering gelden. De nieuwe eigen bijdrage gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 60-jarige leeftijd bereikt. Deze verhoogde eigen bijdrage is niet van toepassing op de werknemers zoals genoemd in artikel M-2-d, derde lid.

c. Voor de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid zoals genoemd in artikel M-2-a, derde lid en die gebruik wil maken van de mogelijkheid zoals genoemd in artikel M-2-b, vierde lid onder a, blijft de hoogte van de eigen bijdrage en de werktijdvermindering gelijk aan de percentages zoals die zijn bepaald in artikel M-2-a, derde lid.

d. De werknemer als bedoeld onder artikel M-2-b lid 4 onder a, dient de keuze voor verlenging van de SOP-regeling uiterlijk drie kalendermaanden voor het bereiken van de kalendermaand waarin hij de 60-jarige leeftijd bereikt, aan de werkgever kenbaar te hebben gemaakt. De werkgever informeert de werknemer tijdig over die keuzemogelijkheid.

e. De werknemer die reeds de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, dient zijn keuze voor verlenging voor 1 juli 2003 aan de werkgever kenbaar te hebben gemaakt. De nieuwe eigen bijdrage gaat in per 1 juli 2003. De werkgever informeert de werknemer tijdig over die keuzemogelijkheid.

#### Artikel M-2-c Deeltijd-werknemers

Voor een werknemer met een deeltijdbetrekking wordt de werktijd bij toepassing van artikel M-2-a verminderd in verhouding tot een volledige werktijd, waarbij gedeelten van uren naar boven worden afgerond tot hele uren.

#### Artikel M-2-d Gevolgen vermindering werktijd

1. Voor de uren waarmee de werktijd van de werknemer ingevolge het artikel M-2-a is verminderd, wordt de werknemer geacht vrij geroosterd te zijn.

2. Bij vermindering van de werktijd als bedoeld in artikel M-2-a wordt op het salaris van de werknemer in de in artikel M-2-a lid 1 onder a of b genoemde gevallen een inhouding toegepast ter grootte van:

a. bij 10% werktijdvermindering: 4% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel;

b. bij 20% werktijdvermindering: 9% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel.

3. Voor de werknemer voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens één der salarisschalen 1 tot en met 5 geldt bij 10% werktijdvermindering een eigen bijdrage van 3% en bij 20% werktijdvermindering een eigen bijdrage van 7%.

4. Een verminderde werktijd als bedoeld in artikel M-2-a wordt bij de vaststelling van uitkeringen of toelagen op grond van andere besluiten niet aangemerkt als onvolledige werktijd.9 (Noot 9 zie onder aan de blz.)

5. Indien een werknemer gebruik maakt van de werktijdvermindering wordt verlof opgebouwd over de overeengekomen verminderde werktijd.

#### Artikel M-2-e Aanvullende mogelijkheden

1. Aanvullend op de basisregeling in artikel M-2-a zijn er voor de werknemer vanaf 1 mei 2003 verschillende alternatieven mogelijk:

a. gedurende zeven jaar een werktijdvermindering van 12,5 % met een inhouding van 6 % van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering;

b. gedurende zes jaar een werktijdvermindering van 15 % met een inhouding van 8 % van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering.

2. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en op dat moment nog geen gebruik maakt van één van de varianten van de SOP-regeling kan kiezen voor een werktijdvermindering van 25% gedurende vijf jaar met een inhouding van 6% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering.

#### Artikel M-2-f Extra werktijdvermindering

1. De werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling onderwijspersoneel (SOP) kan geen aanspraak maken op de werktijdvermindering op grond van artikel M-1.

2. De werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling onderwijspersoneel (SOP) heeft recht op een werktijdvermindering van dertig minuten per dag wanneer er sprake is van een werkdag van 8 uur of meer.

3. Voor de werknemer van 60 jaar en ouder, die niet onder artikel M-2-h valt en die heeft gekozen voor 25% werktijdvermindering, komt de extra werktijdvermindering op grond van dit artikel te vervallen.

#### Artikel M-2-g Anti-cumulatie

De werkgever past over de verrekening van extra inkomsten uit arbeid of bedrijf met het salaris van de werknemer de artikelen 7 en 8 van de Wet uitkering wegens vervroegd uitreden zoals deze gelden per 1 januari 1997, overeenkomstig toe, met dien verstande dat de verrekening van extra inkomsten niet kan leiden tot een lager bedrag dan het personeelslid zou verdienen, indien hij in deeltijd werkzaam zou zijn in een betrekking met gelijke omvang.

#### Artikel M-2-h Overgangsregeling

Aantoonbare SOP-afspraken blijven desgewenst gehandhaafd, met dien verstande dat artikel M-2-f ook op deze werknemers van toepassing is.

### **Hoofdstuk N Functionerings- en beoordelingsgesprekken**

#### Artikel N Systematische evaluatie van functioneren

1. De werkgever stelt na instemming van de vakorganisaties een regeling inzake beoordelings- en functioneringsgesprekken vast. Deze regeling bevat onder meer:
  - de voorwaarden die aan functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gesteld;
  - procedurevoorschriften voor het functionerings- en beoordelingsstraject, waarbij een beroepsprocedure deel uit maakt van het beoordelingsstraject.
  - de frequentie van de functionerings- en beoordelingsgesprekken
2. In de functionerings- en beoordelingsgesprekken zal aandacht worden geschonken aan de scholingsmogelijkheden en –rechten in het kader van de persoonlijke ontwikkeling, waarbij studie en opleiding nadrukkelijk in het kader van de loopbaan zullen worden geplaatst
3. Functioneringsgesprekken hebben tot doel om belemmeringen in het uitoefenen van de functie weg te nemen en om te stimuleren. De onderwerpen loopbaan en scholing dienen in het functioneringsgesprek aan de orde te komen. Aan een functioneringsgesprek kunnen geen rechtspositionele gevolgen zijn verbonden.
4. Beoordelingsgesprekken dienen om beargumenteerde uitspraken te doen over het functioneren van een personeelslid. Aan de uitkomst van een beoordelingsgesprek kunnen rechtspositionele consequenties worden verbonden. Een beoordelingsgesprek wordt in ieder geval gevoerd voorafgaande aan een omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en voorafgaande aan een bevordering naar de bij de functie horende functieschaal.

### **Hoofdstuk O Scholing en studiefaciliteiten**

#### Artikel O-1 Studie in opdracht werkgever

1. De werknemer is verplicht deel te nemen aan scholing en ontwikkelingstrajecten voor zover dit vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie dan wel ten behoeve van het behoud van passende arbeid in het kader van het werkgelegenheidsbeleid.
2. Indien en voorzover een studie in opdracht van de werkgever wordt verricht komen de redelijkerwijze daaruit voortvloeiende kosten voor rekening van de werkgever. De werkgever vergoedt met inachtneming van het bepalingen in de cao-hbo omtrent dienstreizen in ieder geval de ter zake van de studie gemaakte reis- en verblijfkosten. De werkgever stelt de werknemer van zijn werkzaamheden vrij indien en voorzover de studie tijdens werkuren van de werknemer moet worden gevolgd.

#### Artikel O-2 Studie tevens in belang van de functie

1. De werkgever kan aan de werknemer betaald studieverlof verlenen voor ten hoogste een halve dag per week indien een studie naar het oordeel van de werkgever tevens van belang is voor de uitoefening van de functie.
2. Wanneer de studie tijdens werkuren moet worden gevolgd kan in afwijking van het bepaalde in het eerste lid aan de werknemer betaald studieverlof worden verleend voor ten hoogste een hele dag per week.
3. Onverminderd het bepaalde in de voorgaande leden kan studieverlof worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen dat aan het einde van de studie is gelegen of volgt op een duidelijk afgerond onderdeel van de studie.
4. Ter voorbereiding op een examen of een tentamen als in het vorige lid bedoeld kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.

5. De werkgever verstrekt de werknemer met in achtneming van artikel I-8 en I-9 een tegemoetkoming in de noodzakelijk gemaakte werkelijke reis- en verblijfkosten indien de studie, examens en tentamens daaronder begrepen, in een andere plaats dan de woon- of standplaats moet worden gevolgd.
6. De werkgever verstrekt de werknemer een tegemoetkoming ter grootte van maximaal 50% van de noodzakelijk gemaakte werkelijke kosten ter zake van het aanschaffen van het verplicht gestelde studiemateriaal, de cursus- of leskosten alsmede de examen- of diplomakosten.
7. In bijzondere gevallen kan het in het zesde lid vermelde percentage door de werkgever op 75% worden gesteld.

#### Artikel O-3 Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten

1. De werknemer kan worden verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten op grond van het bepaalde in artikel O-2 in geval de studie door zijn eigen schuld of toedoen voortijdig wordt beëindigd.
2. De werknemer kan worden verplicht tot terugbetaling van een evenredig deel van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten in geval door zijn eigen schuld of toedoen de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd binnen drie jaar na het afronden van de studie.

#### Artikel O-4 Studie in het kader van emplooibaarheid

De werknemer die in het kader van de bevordering van zijn emplooibaarheid een opleiding wil volgen ten behoeve van een wending in zijn loopbaan kan aanspraak maken op maximaal 10 scholingsdagen die door de werkgever beschikbaar worden gesteld indien deze werknemer bereid is een minimaal gelijke hoeveelheid vrije tijd voor de opleiding in te zetten.

### **Hoofdstuk P Disciplinaire maatregelen/schorsing**

#### Artikel P-1 Schorsing

1. Schorsing is iedere tijdelijke ontheffing van de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de functie van een werknemer die door de werkgever als zodanig wordt aangemerkt.
2. Schorsing geschiedt op basis van een daartoe strekkend besluit van de werkgever en kan onmiddellijk ingaan.
3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de hogeschool na verkregen toestemming van de werkgever.
4. De werkgever kan de werknemer schorsen in gevallen waarin het belang van de werkgever dit vereist, voor ten hoogste drie maanden met dien verstande dat deze termijn indien de grond voor de schorsing nog voortduurt eenmaal met ten hoogste drie maanden kan worden verlengd.
5. De werkgever stelt de werknemer onverwijld doch uiterlijk binnen twee dagen nadat het besluit tot schorsing is genomen schriftelijk en met redenen omkleed daarvan in kennis.

#### Artikel P-2 Procedure

1. Indien de werkgever een besluit tot schorsing oplegt of overweegt, stelt de werkgever de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte van zijn besluit dan wel voornemen daartoe alsmede van de te volgen procedure. Indien de omstandigheden zodanig zijn dat de schorsing onmiddellijk dient in te gaan handelt de werkgever tijdens de schorsing overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin.
2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich te verweren. Bedoeld verweer dient binnen drie weken na de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in het eerste lid plaats te vinden. Indien de schorsing onmiddellijk ingaat vindt het verweer op overeenkomstige wijze tijdens de schorsing plaats.
3. De werkgever kan een besluit tot schorsing bestendigen nadat het in het tweede lid bedoelde verweer heeft plaatsgevonden of nadat de werknemer te kennen heeft gegeven van verweer af te zien. Het besluit dient binnen veertien dagen na het verweer genomen te worden en dient schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar gemaakt te worden. Hierbij wordt aangegeven op welke wijze de werknemer tegen bedoeld besluit in beroep kan gaan.

#### Artikel P-3 Rehabilitatie

Indien blijkt dat de schorsing ten onrechte is opgelegd zal de werkgever voor een passende rehabilitatie van de werknemer zorg dragen tenzij de werknemer te kennen geeft geen rehabilitatie te wensen.

#### Artikel P-4 Disciplinaire maatregelen

1. De werknemer die niet doet dan wel nalaat wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten kan door de werkgever een disciplinaire maatregel worden opgelegd.
2. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer de volgende disciplinaire maatregelen treffen:
  - a schriftelijke berisping;
  - b overplaatsing;
  - c schorsing;
  - d ontslag.
3. Indien de werkgever een disciplinaire maatregel oplegt of overweegt zijn de artikelen P-2 en P-3 van overeenkomstige toepassing.

## **Hoofdstuk Q Ontslag**

### Artikel Q-1 Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt met opzegging door één der partijen met inachtneming van artikel Q-2
2. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging:
  - a met wederzijds goedvinden;
  - b als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeengekomen;
  - c door het verstrijken van de termijn of door beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de overeenkomst is aangegaan; indien sprake is van een uitbreiding van de overeenkomst op basis van artikel D-6 of D-7 dan eindigt deze uitbreiding zonder opzegging door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de uitbreiding van de overeenkomst is aangegaan;
  - d indien de werkgever de werknemer een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel P-4, lid 2 sub d oplegt;
  - e door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek ;
  - f door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek ;
  - g tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek zonder opgaaf van redenen terstond, als de werknemer of de werkgever dat te kennen geeft ;
  - h ingeval van overlijden van de werknemer.
3. Ingeval het bepaalde in lid 2 sub b van dit artikel van toepassing is, eindigt de overeenkomst met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de in dit lid genoemde gebeurtenis heeft plaatsgevonden.
4. Voor de bepalingen in lid 2, sub e, f en g geldt dat deze niet van toepassing zijn op het openbaar onderwijs, in die zin dat de kantonrechter in dezen niet bevoegd is. In vergelijkbare gevallen dient de werkgever dan wel de betrokken ambtenaar zich te wenden tot de ter zake bevoegde rechter.

### Artikel Q-2 Opzegging

1. Opzegging van een dienstbetrekking als bedoeld in artikel Q-1 lid 1 kan door de werkgever slechts geschieden wegens:
  - opheffing van de betrekking, indien het na een zorgvuldig onderzoek in redelijkheid niet mogelijk is gebleken de werknemer een mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie aan te bieden of indien deze werknemer een passende functie weigert te aanvaarden; Indien de opheffing van de betrekking plaatsvindt wegens reorganisatie dienen de bepalingen in hoofdstuk R in acht worden genomen;
  - ongeschiktheid, omdat de werknemer in ernstige mate onbekwaam of ongeschikt blijkt te zijn voor zijn functie, niet zijnde het gevolg van lichamelijke of psychische oorzaken;
  - gewichtige reden;
  - blijvende arbeidsongeschiktheid van de werknemer vastgesteld op grond van het ZAHBO dan wel de WAO;
  - het bereiken van de 61-jarige respectievelijk 62- jarige leeftijd door de werknemer, die deelneemt aan de regeling genoemd in artikel M-2 en zich conform artikel M-2-a lid 2 jo. M-2-b verbonden heeft tot overgang naar de FPU, voor het in het kader van die regeling overeengekomen deel van zijn betrekking;
  - het zonder opgave van reden niet tijdig terugkeren door de werknemer van een buitengewoon verlof als bedoeld in Q-5 lid 2 jo. V-6.
2. Opzegging van een dienstbetrekking als bedoeld in artikel Q-1 lid 1 kan door de werknemer in het kader van het FPU geschieden indien het bestuur van de Stichting Fonds Vrijwillig Vervroegd Uittreden Overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP hebben vastgesteld dat de

werknemer recht heeft op een uitkering op grond van de regeling flexibel pensioen en uittreden, als bedoeld in artikel 3 van de Centrale vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel en artikel 1.5 van het Pensioenreglement van de Stichting ABP. De werknemer kan in dit kader ook een deel van de betrekking opzeggen, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.

3. De opzegtermijn bedraagt zowel voor de werkgever als de werknemer drie maanden en wordt voor de werkgever verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaren bij de werkgever in dienst is geweest, met een maximum van 13 weken, tenzij werkgever en werknemer in voorkomende gevallen op het moment van opzegging in onderling overleg anderszins overeenkomen.

4. Opzegging dient schriftelijk te gebeuren.

5. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand, tenzij onderling anders is overeengekomen.

#### Artikel Q-3 Einde inkomen

1. De werknemer heeft behoudens onbetaald buitengewoon verlof aanspraak op inkomen tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

2. Het resterende vakantieverlof dient zo veel als mogelijk in de periode tussen de dag van opzegging en de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt opgenomen te worden. Indien de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking nog vakantieverlof toekomt, heeft hij aanspraak op een uitkering in geld tot het bedrag van het inkomen over een tijdvak gelijk aan het resterende vakantieverlof.

#### Artikel Q-4 Indiensttreding na gedeeltelijke afkeuring

1. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens ongeschiktheid op grond van lichamelijke of psychische oorzaken als bedoeld in artikel Q-2, eerste lid, sub b, heeft de werknemer recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een andere functie conform artikel 20 lid 6 ZAHBO bij de hogeschool, tenzij de werkgever aantoont dat een dergelijke functie niet beschikbaar is en niet binnen redelijke termijn beschikbaar komt.

2. De omvang van de in het eerste lid bedoelde functie wordt gerelateerd aan het percentage waarvoor de werknemer onvoorwaardelijk geschikt is bevonden zoals is vastgesteld in de definitieve ongeschiktheidsverklaring als bedoeld in het ZAHBO of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) dan wel een onherroepelijk besluit van de uitvoeringsinstelling.

3. Het in het eerste lid bedoelde recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst vervalt indien het invaliditeitspercentage volgens de onherroepelijke beslissing als bedoeld in het tweede lid op tachtig of meer is gesteld.

#### Artikel Q-5 Ontslag na afloop lang buitengewoon verlof

1. Indien de werknemer na afloop van een aan hem verleend lang buitengewoon verlof, als bedoeld in artikel J-16, als gevolg van beperking van de formatieomvang van de hogeschool zijn werkzaamheden niet kan hervatten, vormt zulks na een gedegen herplaatsingsonderzoek een grond voor ontslag.

2. De werknemer die na afloop van een hem verleend lang buitengewoon verlof zijn werkzaamheden niet te bestemder tijd hervat, wordt voor de toepassing van deze cao geacht te zijn ontslagen.

3. Het tweede lid is niet van toepassing indien de werknemer binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat hij geldige redenen had zijn dienst niet te hervatten, in welk geval het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop bedoelde redenen hebben opgehouden te bestaan.

#### Artikel Q-6 Deeltijdontslag

Gedurende de looptijd van deze cao zal het voor de sector kunstonderwijs mogelijk zijn deeltijdontslag toe te passen op grond van bedrijfseconomische ontwikkelingen. Toepassing van deeltijdontslag is slechts mogelijk onder de volgende voorwaarden:

- de bedrijfseconomische ontwikkelingen waaruit de noodzaak van deeltijdontslag voortkomt worden besproken met het lokale overleg van cao-partijen;
- de mogelijkheid van deeltijdontslag geldt uitsluitend voor de categorie onderwijsgevend personeel;
- de betrokken medewerker verkrijgt de aanspraak op zowel wettelijke als bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen voor dat deel van de betrekking waarvoor ontslag is verleend.



## Hoofdstuk R Reorganisatie

### Artikel R-1 Melding van een reorganisatie

1. De werkgever meldt het voorgenomen besluit tot reorganisatie schriftelijk aan de interne medezeggenschap en aan partijen in het lokale CAO-overleg. Onder voorgenomen besluit tot reorganisatie wordt verstaan het op schrift gestelde voornemen tot reorganisatie waarin de werkgever de beweegredenen, de gevolgen voor de medewerkers en de naar aanleiding hiervan voorgenomen maatregelen aangeeft

2. Bij dit voorgenomen besluit wordt een plan voorgelegd waarin de beoogde verandering van de organisatie wordt omschreven en waarin een globaal overzicht wordt gegeven van:

- de noodzaak voor de reorganisatie
- de gevolgen voor de kwantitatieve bezetting
- de te verwachte gevolgen voor de bij de reorganisatie betrokken personeelsleden
- de voorgenomen maatregelen naar aanleiding van deze gevolgen en de beweegreden achter deze voorgenomen maatregelen
- de te volgen procedure van voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie.

### Artikel R-2 Reorganisatie

1. Onder reorganisatie wordt het volgende verstaan:

- de beëindiging van de werkzaamheden van de hogeschool of van een belangrijk onderdeel daarvan vanwege bedrijfseconomische of andere redenen
- een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de hogeschool of van een belangrijk onderdeel hiervan
- een belangrijke wijziging in de organisatie van de hogeschool of van een belangrijk onderdeel daarvan
- een belangrijke wijziging in de verdeling van de bevoegdheden, het aangaan, wijzigen of verbreken van duurzame samenwerking met een andere hogeschool of de invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor een belangrijk aantal in de hogeschool werkzame personen
- de wijziging van de plaats waar de hogeschool haar werkzaamheden uitvoert.

2. Het lokale overleg tussen CAO-partijen zal gericht zijn op het bereiken van overeenstemming over de wijze waarop omgegaan wordt met arbeidsvoorwaardelijke consequenties van de reorganisatie.

3. Het overleg met de interne medezeggenschap over het voorgenomen besluit wordt gevoerd op grond van de vigerende regelgeving over de inrichting van de medezeggenschap en vanuit bestaande afspraken over vorm en inhoud van het interne overleg.

### Artikel R-3 Overleg

1. De melding van de reorganisatie zoals omschreven in artikel R-1 vormt de basis voor het overleg in het lokale CAO-overleg. Deze melding van de reorganisatie wordt door de werkgever toegelicht.

2. Werknemersorganisaties worden in de gelegenheid gesteld hun opvattingen over het voornemen kenbaar te maken. De werkgever zal deze opvattingen voor zover deze betrekking hebben op de aard van en de grond voor de reorganisatie betrekken in het te voeren overleg met de interne medezeggenschap.

3. Het lokale CAO-overleg zal zich richten op het tot stand brengen van een sociaal plan ter begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie. De in het bij de melding voorgelegde plan opgenomen voorgenomen maatregelen om de verwachte gevolgen voor de betrokken medewerkers op te vangen vormen de basis voor dit overleg. Onder sociale gevolgen worden in dit verband verstaan wijziging in arbeidsvoorwaarden, aard, inhoud en standplaats van de functie en wijzigingen in de rechtspositie.

### Artikel R-4 Sociaal plan

1. De inhoud van een sociaal plan zal afhankelijk zijn van de aard en de inhoud van de voorgenomen reorganisatie. Als de voorgenomen reorganisatie gericht is op een belangrijke inkrimping van de werkgelegenheid zullen de maatregelen in het sociaal plan in eerste instantie gericht zijn op het voorkomen van gedwongen werkloosheid. In het sociaal plan zal een pakket afspraken worden gemaakt met als mogelijke onderdelen onder meer:

- herplaatsing
- tijdelijke functievervulling
- om-, her- en bijscholing
- outplacement en andere vormen van externe ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten

- maatregelen om belemmering voor natuurlijk verloop weg te nemen
- de te hanteren ontslagvolgorde als gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn
- de termijn waarover de maatregelen zich uitstrekken.

2. Het lokale CAO-overleg zal zich tot doel stellen het overleg over het toe te passen sociaal plan binnen drie maanden na melding van de reorganisatie afronden. Partijen kunnen in gezamenlijk overleg een verzoek tot assistentie of bemiddeling richten aan het landelijk CAO-overleg.

## Hoofdstuk S Bezwaar en beroep

Artikel S-1 Begripsbepaling en reikwijdte Commissie van beroep personeel

1. Onder commissie van beroep wordt verstaan een commissie als bedoeld in artikel 4.7. Whw.
2. De bepalingen zijn alleen van toepassing op het bijzonder onderwijs, met dien verstande dat voor zowel werkgevers in het bijzonder als in het openbaar onderwijs geldt dat de werkgever besluiten als vermeld in artikel S-2, eerste lid altijd schriftelijk, gemotiveerd en onder vermelding van de termijn en de instantie waarbij beroep kan worden aangetekend aan de werknemer kenbaar maakt

Artikel S-2 Het instellen van beroep

1. Elke werkgever die een bijzondere hogeschool in stand houdt, is aangesloten bij een commissie van beroep waarbij door iedere werknemer van die werkgever, die rechtstreeks in zijn belang is getroffen beroep kan worden ingesteld tegen een besluit door of namens de werkgever genomen inhoudende:
  - a schorsing;
  - b een disciplinaire maatregel;
  - c beëindiging van een voortgezette dienstbetrekking, tenzij deze op grond van artikel D-5 lid 2, artikel D-3, lid 3a en artikel D-3, lid 3b van rechtswege eindigt;
  - d ontslag anders dan op eigen verzoek voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt;
  - e het direct of indirect onthouden van een bevordering.
2. Het beroepschrift moet worden ingediend bij de voorzitter van de commissie binnen zes weken, gerekend vanaf de dag na die waarop het besluit waartegen het beroep wordt ingesteld, aan werknemer is verzonden.

Artikel S-3 Bekendmaking aan het personeel

De werkgever draagt er zorg voor, dat een kennisgeving van de commissie waarbij de werkgever is aangesloten en van het adres van de commissie, alsmede een exemplaar van het beroepsreglement van de commissie steeds op een voor de werknemer toegankelijke plaats in de hogeschool ter inzage liggen.

Artikel S-4 Kosten van de commissie

De kosten van de commissie komen ten laste van de bij haar aangesloten werkgevers.

Artikel S-5 Bindende uitspraak

De uitspraak van de commissie is bindend voor zowel de werkgever als de werknemer.

Artikel S-6 Buitengewoon verlof in verband met juridische procedures

De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van inkomen voor het voldoen aan een verzoek om als getuige of deskundige te worden gehoord in een juridische procedure, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;

Artikel S-7 Termijnen

1. Indien in deze cao een termijn is gesteld gelden de bepalingen ter zake van de Algemene Termijnenwet.
2. Indien een belanghebbende ten genoegen van de bevoegde instantie aannemelijk maakt dat de aanvang van een in deze cao gestelde termijn gedurende welke een aanspraak kan worden geldend gemaakt hem niet tijdig bekend kon zijn en hij hierdoor in zijn belangen is geschaad, wordt de termijn geacht te zijn aangevangen op het tijdstip waarop de belanghebbende naar het oordeel van de bevoegde instantie redelijkerwijs kennis heeft kunnen dragen van het ontstaan van zijn aanspraken.

Artikel S-8 Interpretatiecommissie

Er is een permanente commissie, ingesteld door partijen bij deze cao, welke tot taak heeft het uitleggen van deze cao tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoelingen van partijen. De commissie bestaat uit vier personen en is samengesteld uit twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan werkgeverszijde en twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan

werknemerszijde. Elk van de partijen bij deze cao is bevoegd zich tot deze commissie te wenden.

#### Artikel S-9 Klachtrecht

De werknemer die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag van seksuele aard kan zich wenden tot een vertrouwenspersoon alsmede een klacht wegens intimidatie en agressie indienen bij een daartoe door de werkgever ingestelde commissie. Onder intimidatie wordt tevens verstaan intimidatie van seksuele aard.

### Hoofdstuk T Sociale zekerheid en Sociale voorzieningen

#### Artikel T-1 Pensioen

Voor de werknemer die als overheidswerknemer in de Wet Privatisering ABP (Stb.1995, nr. 639) wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Abp.

#### Artikel T-2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Op de werknemer en de gewezen werknemer, als bedoeld in artikel T-1 die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing het bepaalde in:

- a. de ZAHBO;
- b. bij ziekte aangevangen na 1 januari 2001 de ZW, indien hij voldoet aan de bepalingen van de ZW;
- c. het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Abp.

#### Artikel T-3 Werkloosheid

1 Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de (gewezen) werknemer als bedoeld in artikel T-1, aanspraak maken op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW, alsmede aanspraak maken op een bovenwettelijke uitkering ingevolge de BWRHBO indien hij voldoet aan de bepalingen van de BWRHBO.

2. In afwijking van lid 1 kan bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid ontstaan voor 1 januari 2001 de (gewezen) werknemer als bedoeld in artikel T-1, aanspraak hebben op een uitkering ingevolge de BWRHBO, indien hij voldoet aan de bepalingen van de BWRHBO

#### Artikel T-4 Tegemoetkoming ziektekosten

De werknemer die voldoet aan het bepaalde in de ZHBO heeft, voor wat betreft zijn ziektekosten en die van zijn medebelanghebbenden, recht op een tegemoetkoming volgens die regeling. De hoogte van de tegemoetkoming is te vinden in bijlage III.

#### Artikel T-5 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

De werknemer die voldoet aan het bepaalde in de ZHBO heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van de verzekering tegen de geldelijke risico's van geneeskundige behandeling en verzorging voor hemzelf en zijn medebelanghebbenden volgens die regeling.

#### Artikel T-6 Rechten van nabestaanden bij overlijden

1. Bij het overlijden van de werknemer komen in de navolgende rangorde voor een nabestaandenuitkering in aanmerking:

- a de partner, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
  - b de minderjarige kinderen van de overledene;
  - c de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
2. Onder kinderen in de zin van het eerste lid van dit artikel worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene de pleegouderlijke zorg droeg. Onder pleegouderlijke zorg wordt verstaan de zorg voor het onderhoud en de opvoeding van het kind als was het een eigen kind, onafhankelijk van enige verplichting daartoe of van het genieten van een vergoeding daarvoor.
2. De nabestaandenuitkering bij overlijden is gelijk aan het bedrag dat gevormd wordt door de uitkeringsbasis met drie te vermenigvuldigen en wordt zo spoedig mogelijk, in ieder geval binnen een maand na het overlijden, door de werkgever uitgekeerd.
- 3 Op de uitkering wordt het reeds vóór zijn overlijden aan de werknemer uitbetaalde inkomen over een na zijn overlijden gelegen tijdvak, in mindering gebracht.

**Verwijderd:** De volgende bestanddelen zijn onderdeel van de pensioengrondslag in het kader van het middelloonsysteem:¶

- salaris (artikel H-1)¶
- vakantie-uitkering (artikel H-1)¶
- structurele eindejaarsuitkering (artikel H-1)¶
- extra periodiek (artikel H-5)¶
- toelage onregelmatige dienst (artikel H-10)¶
- garantietoelage onregelmatige dienst (artikel H-10)¶
- eindejaarsuitkering onderwijsondersteunend personeel (artikel H-13)¶
- buitengewone toelage (artikel H-6)¶

4. Gedurende de maand van het overlijden en de volgende drie maanden behouden de achterblijvende gezinsleden het recht op het gebruik van de dienstwoning waarin zij met de overledene woonden. Indien de werkgever van het bepaalde in de eerste volzin wil afwijken verleent hij een schadevergoeding naar billijkheid.

Artikel T-7 Definitie werkweek in het kader van de sociale zekerheidsregelingen

Indien en voor zover noodzakelijk wordt met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving in het kader van de sociale zekerheid uitgegaan van een arbeidsduur van 36,86 uur per week.

## **Hoofdstuk U Sexuele intimidatie en agressie**

Artikel U-1 Regeling sexuele intimidatie en agressie

De werkgever stelt een regeling ter zake van sexuele intimidatie en agressie op, waarover overeenstemming met de pmr moet worden bereikt. Deze regeling bevat tenminste:

- het doel en het beleid ter zake van sexuele intimidatie en agressie;
- de wijze waarop aanwijzing van vertrouwenspersonen geschiedt, alsmede de taken en bevoegdheden van bedoelde vertrouwenspersonen;
- de wijze waarop ongewenst gedrag aan een vertrouwenspersoon kenbaar kan worden gemaakt;
- een reglement voor de behandeling van een ingediende klacht ter zake van sexuele intimidatie en agressie, de wijze van uitspraak daaronder begrepen, door een door de werkgever ter zake ingestelde commissie;
- de bepaling dat de werkgever op grond van een uitspraak van een hiervoor bedoelde klachtencommissie een beslissing neemt over de te treffen maatregelen, disciplinaire maatregelen daaronder begrepen. Indien zich omstandigheden voordoen die naar de mening van de werkgever geen uitstel dulden kan de werkgever maatregelen treffen voordat de klachtencommissie een uitspraak heeft gedaan;
- de wijze waarop de privacy van betrokkenen wordt beschermd.

## **Hoofdstuk V Lokaal overleg en faciliteiten medezeggenschap**

Artikel V-1 Overleg op lokaal niveau

De werkgever overlegt met de vakorganisaties op lokaal niveau in ieder geval over:

- a. de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van ingrijpende wijzigingen in de organisatie, waaronder reorganisatie als bedoeld in hoofdstuk R, alsmede die van fusie en splitsing;
- b het sociaal jaarverslag. Onder sociaal jaarverslag wordt ook verstaan het deel van het jaarverslag waarin ingegaan wordt op arbeidsverhoudingen en ontwikkelingen binnen de arbeidsorganisatie. De volgende onderwerpen en artikelen uit de cao-hbo dienen hierbij in acht te worden genomen.
  - Het ter beschikking stellen van de jaarrekening en de begroting;
  - Melding van relevante ontwikkelingen op het gebied van scholing en ontwikkeling
  - Artikel V-3, lid 2: het beleid ten aanzien van flexibele arbeidsovereenkomsten;
  - Artikel V-3, lid 6: het gebruik van zogenaamde min-maxcontracten;
  - Artikel H-6: Arbeidsmarkttoelage;
  - Artikel I-8: Openbaar Vervoerplan;
- c het werkgelegenheidsbeleid in brede zin
- d hoofdlijnen personeelsbeleid voor zover niet in strijd met de wet.

Hieronder wordt verstaan:

- werving, selectie en benoeming
- beoordelings-/functioneringsgesprekken
- loopbaanbeleid
- scholing
- beloning
- ontslag
- doelgroepenbeleid.
- de relatie tussen functiedifferentiatie, loopbaanbeleid en systematische personeelsbeoordeling.

e aanvullingen en wijzigingen in het keuzemenu

f de gevolgen van een wijziging van standplaats door aanstelling op hogeschoolniveau;

g de onderwerpen genoemd in artikel K, te weten:

- Betaald ouderschapsverlof;
- Kinderopvang;
- Ouderenbeleid;

- Doelgroepenbeleid;
- ID-banen;
- Aanvullende afspraken met betrekking tot de regeling reiskosten woon/werkverkeer;
- Telewerken;

Artikel V-2 Uitvoering cao-afspraken in overleg met de medezeggenschapsraad.

Besluiten van de werkgever waaraan overleg met de PMR ter uitvoering van cao-afspraken vooraf is gegaan treden in werking nadat zij op een zodanig wijze bekend zijn gemaakt dat iedere werknemer daarvan in redelijkheid kennis had kunnen nemen.

Artikel V-3 Flexibele formatie

1. De ontwikkeling van de kwalitatieve en kwantitatieve formatie zal jaarlijks in het lokaal overleg van cao-partijen worden besproken.
2. De werkgever tracht flexibele arbeidsovereenkomsten (waaronder oproepcontracten en dergelijke), die de werknemer in een nadelige positie brengen zoveel mogelijk te voorkomen.
3. Ter voorkoming van ongewenste gevolgen van freelance overeenkomsten kan de werkgever gebruik maken van zogenaamde 'nul-uren' contracten<sup>10</sup>.
4. De werkgever verantwoordt het gebruik van zogenaamde 'min-max' contracten<sup>11</sup> in het sociaal jaarverslag onder vermelding van het aantal contracten en de bandbreedte (verschil tussen het minimale en maximale aantal uren) van de contracten.

Artikel V-4 Faciliteiten medezeggenschapsraden

De werkgever verleent aan werknemers, die voorzitter of lid zijn van een medezeggenschapsraad (MR) dan wel gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), dan wel een faculteitsmedezeggenschapsraad, dan wel een centrale diensten- of opleidingsmedezeggenschapsraad, in geval het gaat om werknemers bij de werkgever, in tijd faciliteiten, met inachtneming van onderstaande tabel. Onder grote hogescholen wordt verstaan hogescholen met meer dan 4000 studenten en onder kleine hogescholen met 4000 studenten of minder.

MR/GMR:

· voorzitter:

- grote hogescholen normatief 0,2 deel van de normbetrekking
- kleine hogescholen normatief 0,1 deel van de normbetrekking

lid:

- grote hogescholen normatief 0,1 deel van de normbetrekking
- kleine hogescholen normatief 0,05 deel van de normbetrekking

Faculteits-MR:

- voorzitter:

- grote hogescholen normatief 0,1 deel van de normbetrekking
- kleine hogescholen normatief 0,05 deel van de normbetrekking

· lid:

- grote hogescholen normatief 0,05 deel van de normbetrekking
- kleine hogescholen normatief 0,025 deel van de normbetrekking

Opleidings-MR: normatief 0,025 deel van de normbetrekking voor ieder lid met inbegrip van de voorzitter.

Centrale diensten MR: normatief 0,025 deel van de normbetrekking voor ieder lid met inbegrip van de voorzitter.

Van de omvang van de genoemde faciliteiten mag afgeweken worden.

Artikel V-5 Opleidingscommissie

De werkgever verleent aan de werknemers die voorzitter of lid zijn van een opleidingscommissie in tijd normatief 0,025 deel van de normbetrekking faciliteit. Van de omvang van genoemde faciliteiten mag worden afgeweken.

<sup>10</sup> Een nul-urencontract is een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer op afroep beschikbaar is. Kenmerk is dat de werkgever geen enkele garantie geeft dat de werknemer wordt opgeroepen.

<sup>11</sup> Een 'min-max' contract is een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer op afroep beschikbaar is. Kenmerk is dat de werkgever een bepaald aantal uren werk garandeert (minimaal x en maximaal y uur per maand).

#### Artikel V-6 Vakbondsfaciliteiten

De werkgever stelt in overleg met de vakorganisaties faciliteiten beschikbaar voor ledenvergaderingen van vakorganisaties, zoals vergaderruimte en gebruik van (elektronische) mededelingenborden.

#### Artikel V-7 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

1. De werkgever verleent de werknemer, indien daartoe volgens de minister van onderwijs, cultuur en wetenschappen dan wel de minister van landbouw, natuurbeheer en visserij te geven nadere regels aanleiding bestaat, desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor;

a het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele aard in of ten behoeve van commissies voor georganiseerd overleg als bedoeld in de Titel IV van het Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel ;

b het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een in de Centrale Commissie van Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken, dan wel Raad voor Overheidspersoneelsbeleid, vertegenwoordigde centrale van verenigingen van ambtenaren of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan hij lid is;

c het op uitnodiging van een centrale of vereniging als bedoeld onder b, als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste vijf dagen per jaar voor zover de werknemer kaderlid is van de desbetreffende centrale of vereniging of ten hoogste zes dagen per twee jaar voor zover de werknemer lid is van de desbetreffende centrale of vereniging indien en voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is.

2. De werkgever verleent de werknemer, indien daartoe volgens door de minister van onderwijs, cultuur en wetenschappen dan wel de minister van landbouw, natuurbeheer en visserij te geven nadere regels aanleiding bestaat, desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van door de minister van onderwijs en wetenschappen aan te wijzen commissies.

3. Voor een werknemer die geen onderwijsgevende functie als bedoeld in artikel G-2, tweede lid uitoefent, geldt dat hij aanspraak heeft op ten hoogste 208 uren buitengewoon verlof met behoud van inkomen indien hij door een centrale of een vereniging als bedoeld in het eerste lid onder b is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die centrale of vereniging, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. De aanspraak op buitengewoon verlof voor activiteiten als bedoeld in het eerste lid onder b en c bedraagt te samen ten hoogste 240 uren. Indien de werknemer als bedoeld in de eerste volzin lid van het hoofdbestuur van een centrale is bedraagt de aanspraak voor verlof op grond van het eerste lid te samen ten hoogste 320 uren.

4a. Het verlof, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid van dit artikel, wordt verleend met behoud van inkomen.

4b. Omtrent de wijze waarop het verlof bedoeld in lid 1 a en b van dit artikel wordt aangevraagd voor een periode lopend vanaf 1 augustus tot en met 31 juli van het jaar daaropvolgend en de omvang, alsmede de overige voorwaarden en gevolgen van dit verlof wordt de werkgever schadeloos gesteld volgens het gestelde in de 'Overeenkomst Vakbondsfaciliteiten HBO', zoals opgenomen in bijlage VI.

Jaarlijks komen partijen bij deze cao voor 1 augustus overeen de aanpassing van het vergoedingsbedrag opgenomen in bijlage VI.

4c. Omtrent de wijze waarop het verlof bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt aangevraagd, de maximumduur en de omvang, alsmede de overige voorwaarden en gevolgen van dit verlof alsmede de wijze waarop de werkgever wordt schadeloos gesteld, wordt de regeling toegepast zoals deze is vastgesteld door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

5. In afwijking van het bepaalde in het vierde lid van dit artikel wordt het verlof, bedoeld in het eerste lid, dat met name tot doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een onder b van het eerste lid bedoelde centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van inkomen verleend.

6. Indien op grond van het eerste of het tweede lid van dit artikel lang buitengewoon verlof wordt verleend, is ten aanzien van de afloop daarvan het bepaalde in artikel Q-5 van overeenkomstige toepassing.

### **Hoofdstuk W Overgangs- en slotbepalingen**

#### Artikel W-1 Overgangsbepalingen

De werkgever garandeert de werknemer zijn individuele rechten voortvloeiend uit:

a Titel V van het Rechtspositie Besluit Onderwijspersoneel (Staatsblad 1985, 110) zoals dat luidde op 1 augustus 1993.

b het Sociaal BeleidsKader behorende bij de operatie gericht op Schaalvergroting, Taakverdeling en Concentratie (SBK-STC 1986-1990) dan wel

c andere schriftelijk vastgelegde salarisgaranties die voor de inwerkingtreding van de cao-hbo 1993-1995 zijn overeengekomen.

#### Artikel W-2 Overgangsrecht functiedifferentiatie

1. Een werknemer die op 31 juli 1993 én 1 augustus 1993 in dienst is bij de werkgever en die door de invoering van functiedifferentiatie van onderwijsgevende functies wordt benoemd in een onderwijsgevende functie waaraan een lagere functieschaal is verbonden dan aan de functie die hij voor bedoelde invoering uitoefende, behoudt zijn aanspraak op het maximum van de hoogste schaal behorende bij de functie waarin hij op het moment voor bedoelde invoering is benoemd.

2. Een werknemer die op of na 1 augustus 1993 in dienst treedt bij de werkgever en die door de invoering van functiedifferentiatie van onderwijsgevende functies wordt benoemd in een onderwijsgevende functie waaraan een lagere functieschaal is verbonden dan aan de functie die hij voor bedoelde invoering uitoefende, behoudt zijn aanspraak op het salaris behorende bij het regelnummer van de schaal waarin hij op het moment voor bedoelde invoering is ingeschaald.

#### Artikel W-3 Overgangsrecht structurele eindejaarsuitkering

Met ingang van 2002 ontvangt iedere medewerker in december (of ingeval van uitdiensttreding bij de laatste salarisbetaling) een eindejaarsuitkering. De systematiek van de eindejaarsuitkering is gelijk aan die van de vakantie-uitkering, d.w.z. opbouw per maand op basis van 2% van het in de desbetreffende maand ontvangen maandsalaris. Voor de opbouw van de eindejaarsuitkering over 2002 geldt voor:

- werknemers die op 1 juni 2002 in dienst zijn; zij hebben tevens over de periode 1 januari tot 31 mei 2002 voor zover zij die maanden in dienst waren een recht op eindejaarsuitkering opgebouwd (bijv. een werknemer die sinds 1 februari 2002 in dienst is, ontvangt in december  $11 \cdot 2\%$  van het maandsalaris)
- werknemers die na 1 juni 2002 in dienst treden; zij bouwen slechts voor de resterende maanden tot aan december 2002 een eindejaarsuitkering op (bijv. een werknemer die op 1 augustus in dienst treedt ontvangt in december  $5 \cdot 2\%$  van het maandsalaris)
- werknemers die op 1 juni 2002 in dienst zijn, maar vóór 31 december 2002 uit dienst treden; zij hebben over de periode tussen 1 januari en 31 mei 2002, voor zover zij die maanden in dienst waren, een recht opgebouwd, alsmede over de periode van 1 juni 2002 tot aan de datum van uitdiensttreding (bijv. een werknemer die van 1 februari tot 1 september in dienst is ontvangt bij uitdiensttreding  $7 \cdot 2\%$  van het maandsalaris).

#### Artikel W-4 Overgangsrecht Belonen en beoordelen

1. De huidige artikelen H-3.1 tot en met H-3.3 zijn van kracht zijn tot het moment van invoering van de nieuwe beloningssystematiek, maar uiterlijk tot 1 januari 2006.

2. Tot het moment van invoering van de nieuwe beloningssystematiek, maar uiterlijk tot 1 januari 2006 geldt dat het salaris van de werknemer bij indiensttreding in redelijkheid en met inachtneming van de opgebouwde werkervaring vastgesteld wordt aan de hand van één van de salarisbedragen die in bij de functie behorende aanloop-of maximumschaal of schalen voorkomen en wordt per maand uitbetaald.

4. De artikelen H-4 en H-5 gelden tot het moment van invoering van de nieuwe beloningssystematiek, maar uiterlijk tot 1 januari 2006. De tekst is in bijlage XIII opgenomen.

## **Bijlage I: Lijst met leden van de HBO-raad**

- Hogeschool INHOLLAND Alkmaar
- Hogeschool van Amsterdam
- Hogeschool IPABO Amsterdam/Alkmaar
- Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten
- Hogeschool voor Economische Studies Amsterdam
- Gerrit Rietveld Academie
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- ArtEZ Hogeschool voor beeldende kunst en vormgeving, bouwkunst, muziek en theater (Arnhem, Enschede, Zwolle/Kampen)
- Hogeschool Brabant
- NHTV Nationale Hogeschool voor Toerisme en Verkeer Breda
- Hogeschool INHOLLAND Delft
- Saxion Hogeschool IJsselmeer
- Hogeschool INHOLLAND Diemen
- Iselinge, educatieve faculteit
- Hogeschool De Horst, Opleiding voor sociale beroepen
- Christelijke Agrarische Hogeschool Dronten
- Christelijke Hogeschool Ede
- Fontys Hogescholen
- Design Academy Eindhoven
- Hogeschool Drenthe
- Saxion Hogeschool Enschede
- Christelijke Hogeschool De Driestar
- Haagse Hogeschool
- Hotelschool Den Haag, Internationale Hogeschool voor Hotelmanagement
- Hogeschool van Beeldende Kunsten, Muziek en Dans, Den Haag
- Hanzehogeschool Groningen
- Hogeschool INHOLLAND Haarlem
- Hogeschool Zuyd
- Pedagogische Hogeschool 'de Kempel'
- Hogeschool Edith Stein/ Onderwijscentrum Twente
- Hogeschool 's-Hertogenbosch
- HAS Den Bosch
- STOAS Hogeschool
- Van Hall Instituut
- Christelijke Hogeschool Noord-Nederland
- Noordelijke Hogeschool Leeuwarden
- Hogeschool Leiden
- Technische Hogeschool Rijswijk
- Hogeschool Rotterdam
- Hogeschool INHOLLAND Rotterdam
- Hogeschool voor Muziek en Dans Rotterdam
- Hogeschool van Utrecht
- Hogeschool voor de Kunsten Utrecht
- Hogeschool Domstad Katholieke lerarenopleiding basisonderwijs
- PC Hogeschool 'Marnix Academie', lerarenopleiding basisonderwijs
- Hogeschool Larenstein
- Hogeschool Zeeland
- Hogeschool Dierenoord
- Hogeschool Helicon onderwijs vanuit antroposofie
- Christelijke Hogeschool Windesheim
- Gereformeerde Hogeschool
- Katholieke PABO Zwolle



## Bijlage II: Model arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

..... (naam rechtspersoon)  
als instellingsbestuur van  
..... (naam hogeschool/hogeschole)  
gevestigd te ..... (vestigingsplaats)

ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door  
..... (voornamen en achternaam)  
..... (functie)  
hierna te noemen 'de werkgever'

en

..... (voornamen en achternaam)  
wonende te ..... (woonplaats)  
aan de ..... (adres)  
geboren te ..... (geboorteplaats)  
op ..... (geboortedatum)  
hierna te noemen 'de werknemer'

zijn overeengekomen als volgt:

De werknemer is met ingang van ... (datum indienstreding dan wel laatste functiewijziging) ... werkzaam als .....(één functiebenaming).

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor  
- onbepaalde tijd als bedoeld in artikel D-2 van de cao-hbo 2002-2003 met een proeftijd van twee maanden\*  
- bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel D-3 van de cao-hbo 2002-2003 en eindigt op ... (datum)\*  
- bepaalde tijd als bedoeld in artikel D-4 van de cao-hbo 2002-2003 en eindigt op ... (datum) met een proeftijd van maximaal twee maanden\*

Partijen hanteren voorzover noodzakelijk een opzegtermijn op basis van artikel Q-2 lid 3 van de cao-hbo 2002-2003.

(\* = doorhalen wat niet van toepassing is)

Bij indienstreding is het salaris gelijk aan schaal ... regelnummer ... van de salarisschalen conform de cao-hbo 2002-2003. Het salaris wordt per kalendermaand uitbetaald, in de maand mei verhoogd met de vakantie-uitkering als bedoeld in artikel H-1 van de cao-hbo 2002-2003. De functieschaal behorende bij de functie is ... (functieschaal). Als datum voor de eerste periodieke verhoging geldt met inachtneming van artikel H-3 van de cao-hbo 2002-2003 ..... (datum).

De overeengekomen arbeidsduur op jaarbasis bedraagt .. (breuk: 1,0 of 0,..) normbetrekking en de gebruikelijke arbeidsduur van de werknemer bedraagt .. uur per dag.

De vakantieaanspraak van de werknemer wordt berekend met inachtneming van hoofdstuk J van de cao-hbo 2002-2003.

Werkgever en werknemer zullen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de bepalingen ter zake zoals opgenomen in de cao-hbo 2002-2003 in acht nemen.

Werkgever sluit voor werknemer een pensioenverzekering af bij Stichting Pensioenfonds ABP.

Overige bepalingen:

(bijvoorbeeld concurrentiebeding, verhuisplicht of overeengekomen werkdagen)

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de cao-hbo 2002-2003 en zijn rechtsopvolgers van toepassing, inclusief alle aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat. Op deze overeenkomst is eveneens van toepassing, de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Hoger Beroepsonderwijs (WRHBO), de Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Hoger beroepsonderwijs (ZAHBO), en de Ziektekostenregelingen HBO (ZHBO), delen A en B. Deze overeenkomst vervangt alle eerdere arbeidsovereenkomsten die tussen de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

op .... 20..

te .....

.....  
werkgever

.....  
werknemer

### **Bijlage III: Aanloop- en maximumschalen**

## **Bijlage IV: Globale normfuncties onderwijsgevend personeel <sup>12</sup>**

Instructeur technische vaardigheden

Schaal 8

Functiekenmerk

De functionaris verzorgt zelfstandig instructielessen en begeleidt/helpt studenten en/of cursisten (in het kader van contractactiviteiten) bij het gebruik van machines, apparaten, materialen e.d. Hij voert zijn werkzaamheden echter uit onder verantwoordelijkheid van onderwijsgevend personeel die de functie van hoofdinstructeur praktijkonderwijs of hoger uitoefenen, waarbij sprake is van inhoudelijke aansturing.

Het gaat hierbij om onderwijsgevende functies waarbij het accent ligt op het zelfstandig geven van instructie aan groepen studenten en/of cursisten. In de opgedragen taken van de betreffende functionarissen dient dit een structureel en substantieel onderdeel van het takenpakket te zijn.

Hoewel de aansturing voor wat betreft de inhoudelijke elementen, de geboden leerstof, gebeurt door onderwijsgevend personeel die de functie van hoofdinstructeur praktijkonderwijs of hoger uitoefenen, wordt de uitvoering door de betreffende functionarissen zelf verzorgd.

De werkzaamheden kunnen betrekking hebben op instructie inzake computergebruik, audio-visuele media, het hanteren van gereedschappen en machines, omgang met materialen waaronder chemische stoffen e.d.

De functie kan voorkomen in combinatie met werkzaamheden welke in het algemeen worden uitgevoerd door onderwijsondersteunend personeel.

Het accent in de onderhavige functie kenmerk ligt echter op de instructie en individuele begeleiding van studenten en/of cursisten.

In voorkomende gevallen ondersteunt de functionaris de onderwijsgevend personeel hoger dan schaal 8 bij diverse vormen van contractactiviteiten. Naast het verzorgen van instructie in het kader van te houden cursussen kunnen deze werkzaamheden bestaan uit ondersteuning bij toegepast onderzoek en/of research.

De onderwijsgevende activiteiten en contractactiviteiten kunnen in de onderhavige functie in verschillende verhoudingen en combinaties voorkomen.

Bij (onderwijsondersteunend) personeel met onderwijsgevende taakelementen in schalen lager dan schaal 8, is geen of in geringe mate sprake van het overbrengen van leerstof aan groepen studenten en/of cursisten c.q. begeleiding van het onderwijsleerproces zonder dat er sprake is van directe aansturing van een onderwijsgevend personeel. In de regel zal de onderwijsgevend personeel in deze gevallen ook zelf aanwezig zijn bij de lessen.

Functiebeschrijving

Het, veelal aan eerste en/of tweede jaarsstudenten, verzorgen van instructielessen en het assisteren bij praktijklessen en het begeleiden van individuele studenten en/of het begeleiden van cursisten bij overeenkomstige instructie- en praktijklessen:

- het verzorgen van instructie aan studenten inzake het gebruik van machines, apparaten, materialen e.d.;
- het opzetten van practica en het uitvoeren daarvan;
- het begeleiden van studenten en/of cursisten bij apparatuurkeuze, het bouwen van proefopstellingen e.d.;
- het demonstreren van machines, apparaten, gereedschappen, gebruik van chemische stoffen e.d.;
- het signaleren van storingen aan apparatuur en het verhelpen van eenvoudige storingen;
- het bijhouden van voorraad materialen;
- het assisteren van studenten en/of cursisten bij praktijklessen en afstudeeropdrachten bij het gebruik van machines, apparaten, materialen e.d.;
- het schrijven/samenstellen van (delen van) instructiemateriaal, (veiligheids)voorschriften, handleidingen e.d.;
- het zonnig uitvoeren van contractactiviteiten zoals het (mede) ontwerpen van - min of meer standaard - materiaal- en machineopstellingen, het werken met en bewerken van standaard-software - zoals het ontwerpen van macro's, spreadsheets en het maken van standaardinstellingen en het maken van kleine

---

<sup>12</sup> De zwaarte van onderstaande beschrijvingen is in materiële zin gelijk aan die van de vorige cao. De beschrijvingen zijn herkenbaar gemaakt met name voor de onderdelen cursussen en contractactiviteiten. Het zijn onderwijsgevende functies, waarin onderwijsactiviteiten een essentieel bestanddeel van de functieuitoefening moet kunnen zijn.

aanpassingen in bestaande programmatuur-, maken van werktekeningen, uitvoeren van metingen e.d. ten behoeve van researchactiviteiten en toegepast onderzoek.

Instructeur praktijkonderwijs  
Schaal 9

#### Funciekaracteristiek

De functionaris verzorgt zelfstandig de uitvoering van met name de praktijklessen van het onderwijsleerproces. Hij voert zijn werkzaamheden uit in nauw overleg met de betreffende docenten welke verantwoordelijk zijn voor de inhoudelijke afstemming met de theoriecomponent en/of het totaal van de praktische component van het onderwijs. Het praktijkonderwijs is veelal voorgestructureerd. De inbreng van de instructeur praktijkonderwijs in de ontwikkeling van het onderwijsproces is beperkt en richt zich uitsluitend op (afgeronde) delen van het praktijkonderwijs en cursussen.

De functie kan voorkomen in combinatie met werkzaamheden welke in het algemeen behoren tot die van de instructeur technische vaardigheden.

Het gaat hierbij om onderwijsgevende functies waarbij het accent ligt op het zelfstandig lesgeven aan groepen studenten en/of cursisten. In de opgedragen taken van de betreffende functionarissen dient dit een structureel en substantieel onderdeel van het takenpakket te zijn.

Hoewel de aansturing voor wat betreft de inhoudelijke elementen, de geboden leerstof, gebeurt door onderwijsgevendende die de functie van hoofdinstructeur praktijkonderwijs of hoger uitoefenen, wordt de uitvoering door de betreffende functionarissen zelf verzorgd.

De functionaris kan ook worden ingezet voor het leveren van bijdragen aan de voorbereiding en uitvoering van contractactiviteiten. Naast het verzorgen van instructie in het kader van te houden cursussen kunnen deze werkzaamheden bestaan uit ondersteuning bij toegepast onderzoek en/of research.

De onderwijsgevende activiteiten en contractactiviteiten kunnen in de onderhavige functie in verschillende verhoudingen en combinaties voorkomen.

#### Funciebeschrijving

1. Het, veelal aan eerste en/of tweede jaarstudenten en/of cursisten, verzorgen van (afgeronde) delen van het practicumonderwijs :

- het zelfstandig verzorgen van practicumlessen;
- het geven van demonstraties en instructies en het houden van inleidingen over de theoretische achtergronden van de verrichten praktijkproeven;
- het corrigeren van practicumjournaals, rapporten en verslagen;
- het instrueren en begeleiden van instructeurs technische vaardigheden;
- het leveren van bijdragen aan moduleboeken.

2. Het begeleiden van individuele studenten en/of cursisten:

- het begeleiden van studenten en/of cursisten bij de keuzes inzake te gebruiken methodes en apparatuur alsmede bij het verrichten van literatuuronderzoek;
- het mede begeleiden van studenten en/of cursisten bij praktijkopdrachten;
- het (mede) formuleren van de praktijkcomponent van stageopdrachten, afstudeeropdrachten e.d.

3. Het zonedig leveren van bijdragen aan contractactiviteiten:

- geeft voorlichting aan (aspirant) cursisten over praktijkcursussen (b.v. op open dagen, door middel van demonstratielessen, individueel of groepsgewijs);
- signaleert relevante marktontwikkelingen zoals technische ontwikkelingen in het betreffende vakgebied;
- assisteert bij acquisitiewerkzaamheden zoals het maken van calculaties ten behoeve van op te stellen offertes, prijsstellingen e.d.;
- voert (delen) van praktijkcursussen uit;
- assisteert bij researchactiviteiten en toegepast onderzoek; het kan hierbij naast technische ondersteuning gaan om het uitvoeren van metingen, analyses, interpretaties en adviezen.

Hoofdinstructeur praktijkonderwijs  
Schaal 10

## Funciekenarakteristiek

De karakteristiek komt grotendeels overeen met die van de instructeur praktijkonderwijs met dien verstande dat bij de onderhavige functie sprake is van een grotere verdieping in het vakgebied en de samenhang tussen de praktijk en de theorie nadrukkelijk aan de orde is en er sprake kan zijn van leidinggevende/coördinerende taken waarbij deze functionaris verantwoordelijk is voor de directe aansturing van instructeurs technische vaardigheden en/of instructeurs praktijkonderwijs, al dan niet in combinatie met leidinggevende taken aan onderwijsondersteunend personeel.

In het kader van werkzaamheden met betrekking tot contractonderwijs is de functionaris betrokken bij en soms mede verantwoordelijk voor delen van zowel de voorbereiding, de uitvoering als de evaluatie en bijstelling van standaardpraktijkcursussen.

De onderwijsgevende activiteiten en contractactiviteiten kunnen in de onderhavige functie in verschillende verhoudingen en combinaties voorkomen.

## Funciebeschrijving

Als de instructeur praktijkonderwijs, echter de taken vereisen meer kennis van de theoretische component wat tot uitdrukking komt in onder meer de volgende taken:

het samenstellen van handleidingen, inclusief de theoretische component en het ontwikkelen van en leveren van bijdragen aan modules en ander onderwijsleermateriaal waarbij het accent ligt op de praktijkcomponent doch de samenhang met de bijbehorende theorie eveneens aan de orde is;

- het (mede) begeleiden van studenten bij zowel de theorie als de praktijk bij opdrachten;
  - het geven van een aantal college-uren voor het eigen vakgebied waarbij het accent ligt op de praktijkcomponent;
  - het voor het eigen vakgebied samenstellen van (delen van) dictaten;
  - het mede samenstellen en beoordelen van (delen van) tentamens/examens;
  - het deelnemen aan vergaderingen betreffende het vakgebied;
- en/of

het in het kader van contractactiviteiten:

- mede samenstellen van standaard praktijkcursussen en producten in het kader van contractonderwijs;
- (eventueel) werven van cursisten c.q. het assisteren bij acquisitietrajecten voor cursussen en het verwerven van opdrachten voor toegepast onderzoek, research en adviestrajecten;
- zelfstandig uitvoeren van de betreffende standaard-praktijkcursussen die opgebouwd is uit een aantal modules;
- deelnemen aan researchactiviteiten, toegepast onderzoek en het uitvoeren van adviesopdrachten.

## Docent

### Schaal 11

## Funciekenarakteristiek

Het accent in deze functie ligt op het zelfstandig verzorgen van kennisoverdracht en het begeleiden van het onderwijs- en leerproces. Het gaat daarbij om het verzorgen van afgeronde delen van onderwijs in de beroepsgerichte vakken, waaronder tevens wordt verstaan het zelfstandig verzorgen van de praktische component van het vakgebied. Het kan ook gaan om vakken waarbij het gaat om het bijbrengen van vaardigheden die van belang zijn voor het uitvoeren van het beroep en/of ondersteunend zijn voor de beroepsgerichte vakken.

Het gaat hierbij om zowel klassieke vormen van kennisoverdracht als wel de begeleiding van het leerproces (b.v. volgens het 'leren – leren' concept, kennisoverdracht met behulp van multimedia, 'zelf' - leerconcepten met behulp van kennisbemiddeling, enz.).

De taken worden veelal uitgevoerd in combinatie met algemene onderwijskundige werkzaamheden ten behoeve van de instelling en de studenten en met werkzaamheden gericht op het gebied van kennisoverdracht, toegepast onderzoek of advisering aan de maatschappij (contractactiviteiten).

De onderwijsgevende activiteiten en contractactiviteiten kunnen in de onderhavige functie in verschillende verhoudingen en combinaties voorkomen.

## Funcatiebeschrijving

### 1. Het verzorgen van onderwijs:

Het onder aansturing van Hogeschooldocenten, Hogeschoolhoofddocenten dan wel Lectoren:

het zelfstandig verzorgen van delen van onderwijs (hieronder wordt ook verstaan het zelfstandig verzorgen van de praktische component van het vakgebied) in de beroepsgerichte vakken (zoals het geven van colleges voor kleine tot middelgrote groepen studenten en/of cursisten en het geven van werkcolleges in b.v. bepaalde delen van een vakgebied, bepaalde delen van het curriculum, het geven van bepaalde modules e.d.) inclusief het begeleiden van studenten en/of cursisten en leerprocessen

dan wel:

het volledig verzorgen van onderwijs in de vakken die gericht zijn op het bijbrengen van vaardigheden ter ondersteuning van de beroepsgerichte vakken inclusief het begeleiden van studenten en/of cursisten en leerprocessen;

het leveren van bijdragen aan de ontwikkeling van leermiddelen, lesmateriaal, modules en andere delen van het curriculum.

### 2. Het leveren van bijdragen aan het onderwijsproces:

- het schrijven van (delen van) notities, modules e.d.;
- het begeleiden van individuele studenten;
- het mede organiseren van stages en het verwerven van stageplaatsen alsmede het begeleiden van studenten bij hun stages, werkstukken e.d.
- het beoordelen van werkstukken, stageverslagen, tentamens e.d.

### 3. Het zonodig uitvoeren van contractactiviteiten zoals het voorbereiden, ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en bijstellen van min of meer bestaande (standaard) contractactiviteiten ten behoeve van bedrijven, instellingen en individuele (aspirant) cursisten:

het ontwikkelen van (delen van) cursussen ten behoeve van bedrijven, instellingen en/of individuele cursisten;

het zelfstandig acquireren van klanten voor het leveren van standaard- c.q. bestaande producten (benaderen van geïnteresseerden, verstrekken van inlichtingen/geven voorlichting, het opstellen van offertes e.d.)

voor met name de eigen orderportefeuille/omzet c.q. het leveren van bijdragen aan het genereren van opdrachten voor nieuwe markten en klanten en het verwerven van opdrachten in dat kader;

het uitvoeren van opdrachten bestaande uit de zelfstandige uitvoering van cursussen, trainingen en opleidingen, advies- en consultancyopdrachten en/of toegepast onderzoek c.q. het, veelal in een projectmatige organisatorische context, meewerken aan grotere en vernieuwende, niet standaard opdrachten onder leiding van een hogeschool(hoof)docent of lector.

### 3. Het, in voorkomende gevallen, aansturen van (hoofd)instructeurs en alsmede activiteiten van onderwijsondersteunend personeel.

## Hogeschooldocent

Schaal 12

## Funcatiekarakteristiek

De functie van hogeschooldocent richt zich in het algemeen op het volledig zelfstandig doceren van de theorie van de vakken al dan niet in samenhang met de praktische vakken die direct samenhangen met de beroepsuitoefening van de student waarbij hij tevens verantwoordelijk is voor de afstemming tussen de theorie- en de praktijkcomponent alsmede het verrichten van bedrijfsonderzoeken en /of uitvoeren van door bedrijven gegeven adviesopdrachten.

Het kan hier ook gaan om het volledig zelfstandig doceren in beroepsgerichte vakken waarbij het hoofddoel van de opleiding op praktische vaardigheden is gericht (b.v. kunstonderwijs, lichamelijke opvoeding).

Het kan ook gaan om werkzaamheden in de niet direct op het beroep gerichte vakken maar in de vakken gericht op het bijbrengen van vaardigheden ter uitoefening van het beroep doch waarbij ten opzichte van de vakdocent sprake is van coördinerende, afstemmende taken over de studie/vakrichtingen heen dan wel om niet beroepsgerichte vakken waarbij veel lesmateriaal voortdurend moet worden ontwikkeld, bijgesteld en aangepast aan nieuwe ontwikkelingen.

Het gaat hierbij om zowel klassieke vormen van kennisoverdracht als wel de begeleiding van het leerproces (b.v. volgens het >leren - leren= concept, kennisoverdracht met behulp van multimedia, >zelf= leerconcepten met behulp van kennisbemiddeling, enz.).

De taken worden veelal uitgevoerd in combinatie met algemene onderwijskundige werkzaamheden ten behoeve van de instelling en de studenten en met werkzaamheden gericht op het gebied van kennisoverdracht of advisering aan en toegepast onderzoek ten behoeve van de maatschappij.

Het zwaartepunt van de werkzaamheden kan, al dan niet structureel, liggen op de onderwijsontwikkelingstaken en/of contractactiviteiten.

De onderwijsgevende activiteiten en contractactiviteiten kunnen in de onderhavige functie in verschillende verhoudingen en combinaties voorkomen.

Er is hierbij in alle gevallen sprake van volledige beheersing van het vakgebied.

#### Functiebeschrijving

het verzorgen van onderwijs:

- het volledig verzorgen van het onderwijs aan studenten en/of cursisten in beginsel in alle leerjaren, alsmede na- en bijscholers, in de vakken die direct samenhangen met de beroepsuitoefening van de student, zoals het geven van hoorcolleges aan zowel kleine als grote groepen studenten, het geven van werkcolleges waarbij de theoretische componenten van het vak volledig aan de orde zijn evenals de relatie naar de praktijkcomponent;
- het samenstellen van onderwijsprogramma's, zowel theorie als praktijk, op het vakgebied voor een volledige leergang, inclusief de verantwoordelijkheid voor de uitgangspunten van het curriculum alsmede de bepaling van de eindtermen;
- het (bege)leiden van werkgroepen;
- het afnemen van tentamens en examens;
- het begeleiden van studenten bij afstudeeropdrachten, scripties e.d.;

dan wel:

het volledig verzorgen van onderwijs in de vakken die gericht zijn op het bijbrengen van vaardigheden ter ondersteuning van de direct op het beroep gerichte vakken in combinatie met onderwijskundige werkzaamheden op het betreffende vakgebied welke doorsnijdend zijn door de instelling zoals de coördinatie en afstemming van het betreffende vak in andere delen van de instelling, het ontwikkelen van lesmateriaal, het leveren van innovatieve bijdragen aan de ontwikkeling van het vak e.d.;

dan wel:

het gaat om het verzorgen van de direct op de beroep gerichte onderwijs ondersteunende-vakken waarbij de betreffende functionaris verantwoordelijk is voor de ontwikkeling van het vak waarbij veelal en voortdurend sprake is van fundamentele ontwikkelingen, innovatie en wijziging van het betreffende vak c.q. vakgebied waardoor voortdurende aanpassing van het curriculum, lesmateriaal e.d. dient plaats te vinden;

het zonodig uitvoeren van contractactiviteiten zoals het voorbereiden, ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en bijstellen van alle vormen van contractactiviteiten ten behoeve van bedrijven, instellingen en individuele cursisten waarbij het accent ligt op:

- het ontwikkelen van nieuwe producten;
- het verwerven van nieuwe klanten;
- het vertalen van vragen van (potentiële) klanten in onderwijs- en onderzoeksprogramma's, projectplannen en programma's, plannen van aanpak, adviezen en maatwerkproducten;
- het opstellen van businessplannen;
- het acquireren van opdrachten ten behoeve van zowel de eigen orderportefeuille/omzet als die van andere
- afdelingen/medewerkers van de instelling;
- het uitvoeren van opdrachten c.q. het leidinggeven daaraan (in de vorm van project- en/of programmamanagement waarbij sprake is van interdisciplinaire of multidisciplinaire projecten en/of programma's met een veelal innovatief karakter) zoals scholingsprogramma's, advies- en onderzoeksopdrachten, research, e.d.

2.Het, in voorkomende gevallen, geven van leiding aan (hoofd)instructeurs, docenten en onderwijsondersteunend personeel, wat onder meer blijkt uit het voorzitten van vakgroepvergaderingen, projectbijeenkomsten e.d.

Hogeschoolhoofddocent



## Schaal 13

### Functiekenarakteristiek

Het gaat hierbij om een karakteristiek die overeenkomt met die van Hogeschooldocent met dien verstande dat hogere, diepergaande eisen worden gesteld in verband met grotere verantwoordelijkheden c.q. bredere onderwijskundige taken zoals het ontwikkelen van een geheel nieuwe leercyclus, het opzetten van een nieuw vakgebied. E.e.a. kan in combinatie voorkomen met het geven van leiding aan zwaarder, veelal multidisciplinair onderzoek c.q. aan adviesopdrachten.

Daarbij is sprake van een brede professionele aanpak en benadering op het niveau van de opleiding, erkenning op het vakgebied wat zich onder meer uit in een persoonlijke stijl en aanpak, het publiceren van onderzoeksresultaten, praktijkervaringen en over ontwikkelingen in het vakgebied en het verzorgen van lezingen, uitvoeren van workshops enz.

Dit werk kan voorkomen al dan niet gecombineerd met leidinggevende werkzaamheden.

### Functiebeschrijving

Als die van de Hogeschooldocent met dien verstande dat het hierbij gaat om:

- het opzetten van een geheel nieuwe leercyclus waarbij sprake is van organisatie, aansturing, onderwijsinnovatie,
- het volledig nieuw opzetten van een curriculum, modules, ontwikkelen van lesmateriaal e.d;
- het verantwoordelijk zijn voor het onderwijsplan/curriculum voor een gehele sector c.q. studierichting;
- het uitvoeren van zwaardere onderzoeks en/of adviesopdrachten waarbij sprake is grotere complexiteit blijkend uit de omvang en/of de aard van de opdracht waardoor zicht en kennis van andere vakgebieden noodzakelijk is of waarvoor fundamenteel onderzoek moet worden verricht e.d.

De werkzaamheden kunnen voorkomen in combinatie met leidinggevende taken zoals de functie van sectorhoofd, studierichtingleider, projectleider e.d.

## Lector

## Schaal 14

### Functiekenarakteristiek

Het gaat hierbij om een karakteristiek die overeenkomt met die van Hogeschoolhoofddocent met dien verstande dat hogere, diepergaande eisen worden gesteld in verband met het geven van leiding aan zwaarder multidisciplinair onderzoek c.q. aan adviesopdrachten op topniveau of waarbij sprake is van docenten op topniveau in het vakgebied waarbij sprake is van volledige beheersing van het vak op topniveau waarbij een directe vertaling kan worden gegeven van de theorie naar de praktijk. Ook deze werkzaamheden kunnen voorkomen al dan niet gecombineerd met leidinggevende werkzaamheden.

### Functiebeschrijving

Als die van de Hogeschoolhoofddocent met dien verstande dat het hierbij gaat om:

het verzorgen van onderwijs waarbij het noodzakelijk is om het vak op topniveau te beheersen waarbij een directe vertaling kan worden gegeven van het onderwijs naar de praktijk dan wel:

het leiden van complexe onderzoeken waarbij veelal sprake is van multidisciplinair onderzoek en/of hoog gespecialiseerd fundamenteel onderzoek waarbij niet alleen sprake dient te zijn van een volledige beheersing van het eigen vakgebied maar ook van aanverwante vakken; het gaat hierbij om onderzoek van wetenschappelijk niveau maar is toepassingsgericht waarbij veelal sprake is van onderzoek met een uitgesproken innovatief karakter;

het leiden van, veelal innovatieve, adviesopdrachten voor bedrijven en overheidsinstellingen alsmede waarbij sprake is van opdrachten met een breed bedrijfskundig karakter en/of hoog gespecialiseerd onderzoek.

## **Bijlage V: Landelijke bezwarenreglement functieordenen hbo**

### Artikel 1 Landelijke bezwarencommissie functieordenen

1. Er is een landelijke bezwarencommissie functieordenen voor werkgevers en werknemers van de hogescholen waarop de cao-hbo 2002-2003 van toepassing is.
2. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de HBO-raad, vereniging van hogescholen, en is gevestigd te 's-Gravenhage, Prinsessegracht 21.
3. De uitwerking van de landelijke bezwarenprocedure wordt vastgelegd in een uitvoeringsreglement.
4. De behandeling van de geschillen in het kader van dit reglement vindt plaats door de Stichting Geschillencommissie Onderwijs te Woerden.

### Artikel 2 Samenstelling landelijke bezwarencommissie functieordenen

1. De commissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens werkgevers, een vertegenwoordiger namens werknemersorganisaties en een onafhankelijk voorzitter, alsmede hun plaatsvervangers.
2. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de HBO-raad.
3. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door werknemersorganisaties die partij zijn bij de vigerende cao.
4. De voorzitter en diens plaatsvervanger worden benoemd door de HBO-raad op basis van een bindende voordracht door cao-partijen.
5. Personen die in dienst zijn van de bij de HBO-raad aangesloten instellingen kunnen geen lid of plaatsvervangend lid noch voorzitter of plaatsvervangend voorzitter zijn van de commissie.
6. Op verzoek van de commissie kan een deskundige in de geldende methode van functieordenen als adviseur aan de commissie worden toegevoegd.

### Artikel 3 Vergoedingen en kosten

1. De leden van de commissie ontvangen voor hun participatie in de landelijke bezwarencommissie functieordenen een financiële tegemoetkoming.
2. De leden van de commissie krijgen de noodzakelijke reis- en verblijfskosten vergoed.
3. De betreffende instelling draagt de kosten van de behandeling door de commissie en haar secretariaat.

### Artikel 4 Heroverweging van het voorgenomen besluit in de lokale bezwarenprocedure

1. De werknemer die bedenkingen heeft tegen een voorgenomen besluit van de werkgever omtrent functieordenen, kan de werkgever verzoeken het voorgenomen besluit in heroverweging te nemen.
2. De werkgever stelt een reglement op voor de indiening en behandeling van bedenkingen als bedoeld in lid 1.
3. De heroverweging van het voorgenomen besluit vindt plaats door de werkgever tezamen met een lokale paritair samengestelde commissie.
4. De werkgever kan een deskundige in de geldende methode van functieordenen om advies vragen.
5. De werkgever deelt de uitkomst van de heroverweging schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.

### Artikel 5 Indienen bezwaar

1. De werknemer kan bij de landelijke bezwarencommissie functieordenen bezwaar aantekenen tegen het in artikel 4 lid 5 genomen besluit aangaande de functieordening.
2. De werknemer dient zijn bezwaar schriftelijk en gemotiveerd uiterlijk zes weken na dagtekening van het in artikel 4 lid 5 genoemde besluit in, bij het secretariaat van de landelijke bezwarencommissie functieordenen, zoals genoemd in artikel 1 lid 2.

### Artikel 6 Taken van de landelijke bezwarencommissie functieordenen

1. De administratie van de geschillencommissie bevestigt de ontvangst van het bezwaar schriftelijk.
2. De commissie stelt op diens verzoek de werknemer in de gelegenheid zijn standpunt mondeling toe te lichten.
3. De commissie toetst de uitkomst van de heroverweging en adviseert de werkgever hierover uiterlijk zes weken na ontvangst van het bezwaar.
4. De commissie kan haar beslissing voor ten hoogste vier weken verdagen en stelt hiervan de werknemer of diens gemachtigde schriftelijk in kennis.

5. De werkgever volgt het advies van de commissie op, tenzij er gewichtige redenen voor de werkgever aanwezig zijn om van het advies af te wijken.
6. De werkgever neemt na ontvangst van het advies een definitieve besluit en deelt het definitieve besluit uiterlijk twee weken na ontvangst van het advies van de commissie schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.

#### Artikel 7 Evaluatie en terugkoppeling

1. Het secretariaat zoals genoemd in artikel 1 lid 2 evalueert en geeft een periodieke terugkoppeling aan cao-partijen over onder meer het aantal bezwaren, de aard van het bezwaar, de termijnen, de adviezen en de besluiten.
2. De hogescholen geven op verzoek periodiek een terugkoppeling aan de HBO-raad over onder meer het aantal heroverwegingen van een voorgenomen besluit, de interne beslistermijnen, de adviezen en de besluiten.

#### Artikel 8 Overgangsbepalingen

1. Bezwaren die voor 1 oktober 2003 zijn ingediend worden behandeld door de toenmalige landelijke bezwarencommissie Functieordenen of een bezwarencommissie die op grond van artikel 2 van de Regeling bezwarenprocedure cao-hbo, bijlage V van de cao hbo 2002-2003, is ingesteld onder toepassing van het destijds geldende systeem van functieordenen.
2. Bezwaren die na 1 januari 2004 zijn ingediend en hun toepassing vinden vóór de invoering van de door de cao hbo toegestane systemen Fuwa hbo en Hay, worden behandeld door de commissie zoals genoemd in artikel 1 lid 1 onder toepassing van het destijds geldende systeem van functieordenen.

#### Artikel 9 Slotbepaling

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 oktober 2003 en wordt opgenomen in de cao hbo. De regeling blijft ongewijzigd doorlopen tot het moment dat partijen bij de cao hbo deze vervangen, dan wel wijzigen.

## **Bijlage VI Overeenkomst vakbondsfaciliteiten hbo**

In het overleg cao-hbo van september 2002 hebben de HBO-raad en de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel overeenstemming bereikt over een regeling vakbondsfaciliteiten.

De inhoud van de regeling is als volgt:

- werknemers van hogescholen, lid zijnde van een vakorganisatie aangesloten bij één van de centrales, kunnen vakbondswerkzaamheden verrichten;
- het instellingsbestuur verleent betrokkene voor het gehele schooljaar 2002/2003 buitengewoon verlof voor het verrichten van vakbondswerkzaamheden, nadat overeenstemming is bereikt over de omvang van het verlof en het tijdstip van opnemen van het verlof;
- dit buitengewoon verlof wordt door betrokkene schriftelijk aangevraagd;
- nadat overeenstemming is bereikt tussen het instellingsbestuur en de werknemer, wordt een en ander in een overeenkomst vastgelegd;
- in deze overeenkomst wordt vastgelegd het aantal klokuren op jaarbasis dat betrokkenen buitengewoon verlof verleend wordt ten bate van vakbondswerk;
- de vergoeding op jaarbasis bedraagt €1670,00 per klokuur;
- in de overeenkomst is opgenomen op welke wijze het instellingsbestuur de vastgestelde vergoeding kan innen;
- in onvoorziene gevallen is de Regeling Georganiseerd Overleg (GO)- en vakbondsfaciliteiten 1994, ocv kenmerk AB/IE-94000856, van overeenkomstige toepassing.

De regeling gaat in op 1 augustus 2002 en loopt af op 1 augustus 2003



Besluit Arbeidsverhoudingen, de Wet gelijke behandeling, de Wet op de collectieve arbeidsvoorwaarden, de Wet melding collectief ontslag of SER-besluit Fusiegedragsregel. Indien een wet als hier bedoeld niet van toepassing is op het hbo wordt zoveel mogelijk overeenkomstig gehandeld.

#### 4. Geschillen.

In geval van geschillen over de deelneming aan, de aard, de inhoud en de organisatie van het overleg is de AMvB als voorzien in artikel 4.5, vierde lid laatste volzin Whw van toepassing.

#### 5. Binding.

Deze overeenkomst bindt de centrales, de HBO-raad en hun huidige en toekomstige leden.

#### 6. Toepassing.

Voor zolang het in deze overeenkomst bedoelde arbeidsvoorwaardenoverleg is geregeld in een voor de instelling van toepassing zijnde cao, treedt bedoelde cao-regeling voor deze in de plaats.

7. Deze overeenkomst geldt voor onbepaalde duur en kan slechts gewijzigd worden met instemming van alle partijen bij deze overeenkomst.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 21 maart 1997.

## **Bijlage VIII Relevante wetsartikelen**

*Burgerlijk Wetboek Boek 7*

### Artikel 610

1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.

### Artikel 652

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

### Artikel 653

1. Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig, indien de werkgever dit schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.
2. De rechter kan zulk een beding geheel of gedeeltelijk vernietigen op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.
3. Aan een beding als bedoeld in lid 1 kan de werkgever geen rechten ontlenen, indien hij wegens de wijze waarop de overeenkomst is geëindigd, schadeplichtig is.
4. Indien een beding als bedoeld in lid 1 de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter steeds bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen. De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan dat de vergoeding op de door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald. De vergoeding is niet verschuldigd, indien de werknemer wegens de wijze waarop de overeenkomst is geëindigd, schadeplichtig is.

### Artikel 668

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

### Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

- b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### Artikel 685

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de tweede afdeling van de derde titel van het eerste boek van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter, dan wel aan de kantonrechter binnen wiens rechtsgebied de arbeid gewoonlijk wordt verricht.
4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

#### *Wet Arbeid en Zorg*

##### Artikel 6:1 Ouderschapsverlof

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft



genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.

3. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

#### Artikel 6:2 Omvang, duur en invulling verlof

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week.
2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
  - a. verlof voor een langere periode dan zes maanden, of
  - b. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
  - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
6. Indien het verlof op grond van het vierde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.

#### Artikel 6:3 Diensttijd

1. Het recht op verlof, bedoeld in artikel 6:1, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
2. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

#### Artikel 6:4 Leeftijd kind

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 6:1 bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

#### Artikel 6:5 Meldingsverplichting

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid op iedere periode van toepassing.

#### Artikel 6:6 Intrekking of wijziging melding

1. De werkgever kan een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

2. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van het eerste lid na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
3. Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en tweede lid op iedere periode van toepassing.

**Artikel 6:7 Compensatie met vakantie-aanspraken**

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 6:1, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

**Artikel 6:8 Driekwartdwingend recht**

Van de artikelen 6:1, derde lid, 6:2, vierde lid, onderdeel b, 6:3, eerste lid, 6:4, 6:5, eerste lid, ten aanzien van het tijdstip van melding, en tweede lid, en 6:6 kan uitsluitend worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.

**Artikel 6:9 Dwingend recht**

Behoudens artikel 6:8 kan van dit hoofdstuk niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

## Bijlage IX Protocol functie-ordening II

Afspraken tussen partijen bij de cao hbo 2000/2002 over de invoering van functieordening in het hoger beroeps onderwijs.

Overwegende dat:

- in het protocol functieordening (Bijlage XII van de cao – hbo 2000/2002) de voorwaarden zijn opgenomen, waaraan een te kiezen systeem van functieordening voor hogescholen zal moeten voldoen;
- op basis van nadere verkenningen is vastgesteld dat zowel de FUWA-HBO, dat is de voor hogescholen aangepaste versie aan het Fuwasys-systeem, als de Hay-methode voldoen aan deze voorwaarden;
- bij de toepassing van twee systemen binnen de bedrijfstak de waardering van de functie met één van de twee systemen niet leidt tot verschillen in indelingsresultaten;
- de hogeschool na overleg met de vakorganisaties op lokaal niveau een keuze maakt voor één van de twee functiewaarderingssystemen te weten de Hay-methode of FUWA-HBO;
- binnen de hogescholen in het kader van functieordening in de afgelopen jaren al véél werk is verricht wat kan worden betrokken in het komende proces van invulling van het waarderingssysteem;
- iedere hogeschool daarbij het eigen tempo van ontwikkeling en voorbereiding heeft bepaald;
- hierop aansluitend de invoering van functieordening binnen de sector in hoge mate decentraal op het niveau van de hogeschool zal worden gestuurd;

leggen partijen bij de cao – hbo 2000/2002 over:

- het tot stand komen van het conversiebestand,
- het beschikbaar stellen van het conversiebestand aan de hogescholen,
- de implementatie binnen de hogescholen,
- de bezwarenprocedure,
- de ondersteuning van hogescholen,
- uitvoeringsregels t.b.v. de salariëring (waaronder de salarisgarantie),
- decentralisatie

het navolgende vast:

### 1. Het tot stand komen van het conversiebestand

Voorwaarde bij de toepassing van twee systemen binnen de bedrijfstak is dat de waardering van de functie binnen het ene systeem niet leidt tot verschillen in beloning ten opzichte van het andere systeem. Daarvoor wordt in nauwe samenwerking met en tussen beide systeemhouders (Hay-methode en FUWA-HBO), één bestand aan referentiefuncties, het conversiebestand, voorbereid. Onder het conversiebestand wordt verstaan een bestand aan functiebeschrijvingen in een beschrijvingsopzet, die het mogelijk maakt functies te ordenen op basis van zowel de Hay-methode als van FUWA-HBO systematiek.

Een eerste stap is de inventarisatie van de functietitels en het materiaal dat nodig is voor het beschrijven van de functies. De geproduceerde functieprofielen zullen worden getoetst op herkenbaarheid en bruikbaarheid. Bij deze toetsing zullen vertegenwoordigers uit de hogescholen worden betrokken. De referentiefuncties uit het conversiebestand kunnen voor de instelling dienst doen als voorbeelden voor decentrale toepassing en als richtsnoer voor decentrale indelingsbeslissingen ten aanzien van persoonlijke functiesituaties. De wijze waarop referentiefuncties zijn omschreven en opgesteld geven instellingen ondersteuning bij het gaan toepassen van één van beide systemen.

Vervolgens zullen de gereedgekomen functiebeschrijvingen door beide systeemhouders afzonderlijk worden gewaardeerd. De resultaten worden vergeleken en er zal een voorstel voor de rangordening worden opgesteld. Dit voorstel wordt door cao-partijen besproken en uiteindelijk vastgesteld. Ook wijzigingen van en aanvullingen op het conversiebestand voortvloeiend uit toekomstig onderhoud van het bestand worden door cao - partijen vastgesteld. Het cao-overleg houdt toezicht op de gang van zaken bij de totstandkoming en het onderhoud van het conversiebestand. Partijen laten zich daarbij adviseren door een paritair samengestelde Technische Adviescommissie. Partijen bij de cao - hbo zijn intellectueel eigenaar van het conversiebestand en de aanpassingen die daarop plaatsvinden.

### 2. Ter beschikking stellen van het conversiebestand aan de hogescholen

De HBO-raad is formeel eigenaar van het conversiebestand en is daarmee verantwoordelijk voor het gebruik conform de tussen partijen gemaakte afspraken en voor het onderhoud van het bestand. Nadat de beschrijvingen en de resultaten van de functierangordening door cao – partijen zijn vastgesteld wordt het materiaal geschikt gemaakt voor gebruik binnen de hogescholen. Dit impliceert onder meer het toegankelijk maken van het materiaal in digitale vorm en in de vorm van een functiehandboek en een gebruikerstoelichting. Parallel hieraan zullen de vertegenwoordigers in het lokale cao – overleg worden geïnformeerd over de opzet en de mogelijkheden van het conversiebestand. De wijze waarop dit gebeurd wordt besproken en vastgesteld in het overleg tussen cao – partijen. Het conversiebestand zal in het najaar van 2002 ter beschikking komen van cao – partijen. Direct na vaststelling door cao – partijen zal het conversiebestand aan de hogescholen worden opgeleverd.

### 3. De implementatie van functieordening binnen hogescholen

Ter ondersteuning van de implementatie wordt door iedere hogeschool een plan van aanpak opgesteld. Bij de invulling van het plan van aanpak kan rekening worden gehouden met de resultaten van eerdere activiteiten en voorbereidingen rond functiewaardering en met de specifieke ontwikkeling van het personeelsbeleid binnen de hogeschool. Het opstellen van het plan van aanpak is voor de hogeschool het startmoment voor het invoeringstraject van een nieuw systeem van functieordening. In het plan van aanpak zal er tenminste aandacht zijn voor de onderstaande punten:

- de keuze van het functiewaarderingssysteem de Hay-methode of FUWA-HBO. Deze keuze zal uiterlijk 1 januari 2003 door de hogeschool moeten zijn gemaakt;
- de wijze waarop reeds ontplooide activiteiten van een hogeschool inzake functieordening betrokken worden in de implementatie (bijvoorbeeld het gebruik van de eerder omschreven en ingedeelde functies na een toets aan de uitkomsten van het conversiebestand);
- de wijze waarop de voor de werknemer van toepassing zijnde functiebeschrijving wordt bepaald en toegekend. In het plan van aanpak wordt aangegeven hoe en op welke wijze de functiebeschrijving tot stand komt en wordt vastgesteld;
- wie binnen de instelling namens de werkgever bevoegd is tot het beheer van het systeem van functieordening en tot het maken van een indelingsvoorstel op basis van het systeem. De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van beheerders en indelers;
- de mogelijkheid tot beroep binnen de door cao – partijen gemaakte afspraken;
- de wijze van invoering: fasegewijs of in zijn geheel. Als gekozen wordt voor een fasegewijze invoering dan zullen de invoeringsdata worden opgenomen die gekoppeld zijn aan de verschillende functiecategorieën en/of functiefamilies binnen de instelling;
- het totale traject van functieordening, inclusief de toepassing van de (nieuwe) functiegroep en salarisschaal, zal binnen de hogeschool in maximaal 4 jaar moeten zijn afgerond. Deze 4 jaar wordt gerekend vanaf de datum dat het protocol functieordening II door partijen is ondertekend. De maximale duur van het traject van functieordening zal binnen de hogescholen worden verlengd indien cao – partijen niet vóór 1 januari 2003 het conversiebestand hebben vastgesteld;
- in het plan van aanpak zal uitdrukkelijk aandacht moeten zijn voor de wijze waarop binnen de hogeschool naar de verschillende personeelsgeledingen wordt gecommuniceerd over de invoering van het waarderingssysteem en de daaruit voortkomende functierangordening;
- de werkgever informeert met enige regelmaat de vakorganisaties op lokaal niveau over de voortgang van het traject van functieordening binnen de hogeschool;
- het plan van aanpak wordt na overleg met de werknemersorganisaties op lokaal niveau door de hogeschool vastgesteld.

De plannen van aanpak van de individuele hogescholen zullen door cao – partijen marginaal worden getoetst aan bovenstaande aandachtspunten.

### 4. De Bezwarenprocedure

Door cao – partijen zullen over de bezwaar- en beroepsprocedure afspraken worden gemaakt. Een kader voor deze afspraken is:

De bezwaar- en beroepsprocedure wordt in twee fases onderscheiden. In eerste instantie zal bezwaar tegen de individuele gevolgen van de invoering van functieordening, bij de betreffende hogeschool, aanhangig

gemaakt moeten worden. Voor situaties waarin ook na het doorlopen van een dergelijke interne procedure het geschil blijft bestaan geldt een procedure, waarin door of namens cao – partijen beslissingen worden genomen inzake de bezwaren. Deze landelijke bezwarenprocedure sluit aan op de interne procedure en is alleen toegankelijk indien de interne procedure, binnen de instelling, volledig is doorlopen en afgerond. Het secretariaat van de landelijke beroepsprocedure zal worden ingevuld onder verantwoordelijkheid van het cao – overleg.

#### 5. Ondersteuning van de hogescholen bij de implementatie

Ter voorbereiding van de op decentraal niveau te maken keuzes voor één van de beide functiewaarderingsystemen en ter ondersteuning van de implementatie van het functieordeningstraject zal een aantal activiteiten worden ondernomen.

Deze activiteiten zullen worden voorbereid door de HBO-raad in overleg met de beide systeemhouders. In de uitwerking van de bezwarenprocedure zal rekening worden gehouden met de standaards welke de systeemhouders hanteren bij een op te stellen functiebeschrijving. Over de voortgang in de ondersteuning van de hogescholen bij de implementatie van het functieordeningstraject zal het cao – overleg regelmatig worden geïnformeerd.

#### 6. Uitvoeringsregels ten behoeve van de salariering

Partijen spreken af dat bij een volgende cao specifieke invulling zal worden gegeven aan een stelsel van overgangsregeling(en) die behoren bij de invoering van functiewaardering. Hierop vooruitlopend wordt vastgelegd dat indien tengevolge van de toepassing van het functiewaarderingsstelsel een lagere salarisschaal van kracht wordt, het uitzicht op het maximum salarisbedrag van de functieschaal, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst blijft bestaan.

#### 7. Decentralisatie

Tussen partijen is afgesproken om te komen tot decentrale invulling binnen de hogescholen van het systeem van functieordening. Partijen op centraal niveau zijn verantwoordelijk voor de centrale kaders en zullen in de cao de randvoorwaarden die gelden bij de invoering en toepassing van functieordening vastleggen. Partijen spreken eveneens af dat er een marginale toetsing van de plannen van aanpak zal plaatsvinden.

Aldus overeengekomen en opgemaakt te Den Haag op 21 december 2001.

## Bijlage X Functiematrix conversiebestand Hoger Beroeps Onderwijs

Management proces	Primair proces	Bedrijfsvoeringproces	Maximumschalen
			Schaal 18
			Schaal 17
1.01 Voorzitter faculteitsdirectie	2.01 Lector Kenniskring		Schaal 16
1.02 Faculteitsdirecteur	2.02 Lector Kenniskring		Schaal 15
1.03 Opleidingdirecteur 1.05 Lid faculteitsdirectie 1.06 Hoofd Centr. Stafafd. P&O 1.07 Hoofd Financiën/Controller	2.03 Docent (lector oude stijl)		Schaal 14
1.04 Opleidingsdirecteur 1.08 Hoofd Dienst ICT	2.04 Docent 2.12 Hoofd Opleidingen		Schaal 13
1.09 Hoofd Stafafd. Marketing en Communicatie	2.05 Docent 2.13 Senior beleidsmedewerker		Schaal 12
	2.06 Docent 2.14 Beleidsmedewerker 2.15 Projectleider	3.11 Systeemontwikkelaar 3.14 Directiesecretaris	Schaal 11
	2.07 Instructeur 2.18 Decaan	3.07 Personeelsadviseur 3.09 Financieel Medewerker 3.13 Medewerker Communicatie	Schaal 10
	2.08 Instructeur 2.16 Mediathecaris 2.19 Studiebegeleider	3.01 Facilitair beheerder	Schaal 9
	2.09 Instructeur 2.20 Stageconsulent 2.21 Medewerker Roosterplanning	3.12 Netwerk- en systeembeheerder	Schaal 8
	2.10 Onderwijsassistent 2.17 Mediathecaris	3.15 Managementassistent	Schaal 7
	2.11 Onderwijsassistent	3.08 Medewerker Personeels- en salarisadministratie 3.10 Boekhoudkundig medewerker	Schaal 6
		3.02 Facilitair medewerker 3.16 Medew. Studentenadministratie 3.17 Administratief medewerker	Schaal 5
		3.04 Conciërge 3.05 Onderhoudsmedewerker 3.18 Medewerker administratieve ondersteuning	Schaal 4
		3.06 Telefonist/receptionist	Schaal 3
		3.03 Facilitair ondersteuner	Schaal 2
			Schaal 1

## **Hoofdstuk XI Lokaal arbeidsvoorwaardenbeleid en de SOP**

De totale uitgaven voor het gebruik van de SOP-regeling zullen in beginsel niet meer dan 1,08 % van de loonsom per instelling bedragen. De werkgever zal in het lokale cao-overleg inzicht geven in de uitgaven van het gebruik van de SOP-regeling. Cao-partijen hebben hiertoe gezamenlijk rekenregels vastgesteld.

Als er sprake is van overbesteding ten opzichte van genoemde 1,08 %, dan zal deze overbesteding inzake de SOP-regeling eerst gecompenseerd worden uit onderbestedingen in volgende jaren voordat er ruimte beschikbaar is voor aanvullende afspraken.

Als er sprake is van onderbesteding ten opzichte van genoemde 1,08 %, dan zullen in overleg tussen partijen in het lokale cao-overleg nadere afspraken over de besteding van de resterende ruimte worden gemaakt. Deze afspraken kunnen gericht zijn op aanvullend ouderenbeleid, maar ook op andere elementen van het decentrale arbeidsvoorwaardenbeleid, zoals bijvoorbeeld kinderopvang of verbetering van de reiskostenregelingen.

In het lokale cao-overleg kan éénmalig maximaal 0,1% van de decentrale middelen uit hoofdstuk K worden ingezet voor (aanvullend) beleid rond werktijdvermindering voor oudere werknemers. De decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen die in de cao-hbo 2002-2003 (hoofdstuk K) zijn bepaald op 1,15% van de bruto loonsom zullen niet worden besteed aan compensatie van de uitgaven van de SOP.

Overigens zullen afwijkende regelingen in het kader van ouderenbeleid worden gerespecteerd. Negatieve afwijkingen voor de werknemer van de SOP-regeling zijn niet toegestaan.

In het lokaal cao-overleg zal jaarlijks het SOP-gebruik en de SOP instroom worden besproken. De wijze van bespreking vindt plaats analoog aan hetgeen eerder in de cao is vastgelegd inzake de ontwikkeling van de werkgelegenheid (kwalitatief en kwantitatief), alsmede het beleid bij ziekteverzuim. Beoogd is in ieder geval een duidelijke monitoring, signalering van wensen en behoeften van betrokkenen in de organisatie, alsmede de wijze waarop vervanging wordt besproken. In dit kader verwijzen partijen naar de brief van 26 februari 2001 inzake de LTA.

## **Bijlage XII Werk en Verlof**

### **Artikel 1**

De bepalingen in dit hoofdstuk zijn van toepassing indien de werkgever in het lokale cao-overleg aannemelijk heeft gemaakt dat op grond van specifieke ontwikkelingen het noodzakelijk dan wel wenselijk is om werk en verlof organisatiespecifiek in te vullen binnen een deel van de organisatie. Alsdan worden het artikel 2 uit hoofdstuk G en de artikelen van J-2 tot en met J-6 buitenwerking gesteld en worden de bepalingen uit hoofdstuk X werk en verlof toegepast. De overige artikelen van hoofdstuk J blijven onverminderd van kracht.

### **Artikel 2**

De normjaartaak bedraagt 1659 uur.

### **Artikel 3**

Voor werknemers met een deeltijdbetrekking geldt een werk- en verlofregeling pro-rato.

### **Artikel 4**

De voor het onderwijsgevend personeel geldende jaarlijkse 39 uur deskundigheidsbevordering valt binnen de in artikel 2 genoemde normjaartaak. In beginsel wordt deze 39 uur door de betrokken werknemer vanuit de eigen professionaliteit ingevuld. De werkgever kan, mits (schriftelijk) gemotiveerd, in individuele gevallen van deze regel afwijken. Indien en voor zover een persoonlijk ontwikkelingsplan voor de medewerkers is overeengekomen, kunnen bedoelde uren hiervoor worden ingezet.

### **Artikel 5**

De in artikel 1 genoemde specifieke ontwikkelingen kunnen onder meer zijn:

- verdergaande samenwerking met het bedrijfsleven
- nieuwe doelgroepen voor onderwijs
- toenemende combinatie van toegepast onderzoek en onderwijs
- invulling van duaal onderwijs
- samenwerking met andere onderwijsinstanties met andere werkpatronen.

### **Artikel 6**

De werkgever zal de organisatiespecifieke invulling met de personeelsvertegenwoordiging van het betreffende organisatieonderdeel (PMR) bespreken. De nadere regels inzake de werktijden, de inroostering en de opname van verlof worden in overleg tussen de werkgever en de betreffende personeelsvertegenwoordiging vastgesteld. Bij dit overleg wordt het op grond van artikel G2, lid 4 te voeren overleg over taakbelastingsbeleid betrokken.

### **Artikel 7**

De definitieve werktijdenregeling dan wel een rooster wordt door de werkgever, na overleg met de individuele werknemer, vastgesteld. Bij de vaststelling van de werktijdenregeling dan wel het rooster en bij het toekennen van verlof wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de werknemer. Hierbij geldt dat de werknemer minimaal recht heeft op een jaarlijkse vakantie van drie aaneengesloten werkweken. De werkgever draagt zorg voor een adequate registratie van werk en verlof.

### **Artikel 8**

Indien de bespreking in het lokale cao-overleg over de organisatiespecifieke invulling niet naar wens van één der partijen verloopt, kan door één van de partijen advies worden gevraagd aan het landelijk cao-overleg over inhoud en vorm van de bespreking.

### **Artikel 9**

Partijen zullen uiterlijk na afloop van het studiejaar 2005 – 2006 het gebruik, de mogelijkheden en de verdere wensen evalueren.



## Bijlage XIII Overgangsartikelen

### Salarisschalen en aanloopjaren

Bijlage III Aanloop- en maximumschalen, toelagen, maximum salarisbijdragen, en salarisbedragen huidig en vorig loonpeil vervalt en wordt opgenomen in de overgangsmaatregelen onder de inleidende tekst dat de inhoud van deze bijlage van toepassing is tot het moment van invoering van de nieuwe beloningssystematiek, maar uiterlijk tot 1 januari 2006.

In een nieuwe bijlage III worden de minima en maxima van de huidige achttien salarisschalen opgenomen met vermelding van de normpercentages per schaal. Ook wordt per schaal aangegeven of en hoeveel aanloopjaren op welk tijdstip maximaal van toepassing zijn.

### Artikel F-1 Normfuncties en andere functies

3. In het navolgende schema is een aantal normfuncties voor onderwijsgevende functies vermeld die in de formatie kunnen zijn opgenomen met de daarbij behorende maximumschaal:

Functie	Maximumschaal
a instructeur technische vaardigheden	8
b instructeur praktijkonderwijs	9
c hoofdinstructeur praktijkonderwijs	10
d docent	11
e hogeschooldocent	12
f hogeschoolhoofddocent	13
g lector	14

Bedoelde functies zijn op hoofdlijnen beschreven in bijlage IV.

### Artikel H-4 Overgang naar maximumschaal

1. De werkgever besluit uiterlijk negen maanden na het bereiken van het maximum van de voor de werknemer geldende hoogste aanloopschaal op grond van een voldoende beoordeling als bedoeld in artikel H-3, of de werknemer op de eerstvolgende periodiekdatum naar de voor hem geldende maximumschaal in het naasthogere bedrag wordt bevorderd.

2. Tenzij de werknemer is benoemd in een onderwijsgevende functie met een maximumschaal 10 of hoger als bedoeld in artikel F-1, tweede lid besluit de werkgever zodra de werknemer een periodieke verhoging wordt toegekend en deze daarmee een salaris krijgt dat gelijk aan of hoger is dan het laagste bedrag in de maximumschaal op grond van een voldoende beoordeling als bedoeld in artikel H-3 of de werknemer naar de voor hem geldende maximumschaal in het naasthogere bedrag wordt bevorderd.

3. Van een besluit om niet tot bevordering over te gaan wordt de werknemer zo spoedig mogelijk en in ieder geval drie maanden voor de datum dat de inschaling in de maximumschaal behoort plaats te vinden schriftelijk op de hoogte gesteld onder vermelding van de redenen.

4. Een besluit van de werkgever om de werknemer niet te bevorderen kan worden bestendigd. Alsdan is het derde lid van overeenkomstige toepassing. Een besluit tot bestendiging dient binnen een jaar na het nemen van een besluit als bedoeld in het eerste lid op grond van een beoordeling als bedoeld in hoofdstuk N genomen te worden. Verlenging van een besluit tot bestendiging dient eveneens binnen een jaar na het besluit tot bestendiging op grond van een beoordeling als bedoeld in hoofdstuk N genomen te worden.

### Artikel H-5 Extra periodiek

De werkgever kan de werknemer die het maximum van de bij zijn functie behorende maximumschaal nog niet heeft bereikt naast de jaarlijkse periodieke salarisaanpassing bedoeld in artikel H-3 een of meer periodieke verhogingen toekennen op grond van:

- a buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
- b andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.