

collectieve arbeidsovereenkomst voor HAS Kennistransfer &
Bedrijfsopleidingen (HKT)
1 juli 2016 tot en met 31 maart 2017

The logo for HAS Hogeschool is displayed within a rounded rectangular frame. The word 'has' is written in a lowercase, sans-serif font, with 'h' in dark blue, 'a' in light blue, and 's' in lime green. Below it, the word 'hogeschool' is written in a dark grey, lowercase, sans-serif font.

has
hogeschool

kennistransfer en
bedrijfsopleidingen

Overeenkomst

HAS Bedrijfsopleidingen & Kennistransfer

te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

J.C.A.M. Denissen

en

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

C.J.M.T. van de Marck

CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief gevestigd te Utrecht
te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

R. van Driel

UNIENFTO/FvOv gevestigd te Culemborg en Zeist
te dezen statutair of krachtens schriftelijke volmacht vertegenwoordigd door

J.F.A.M. van den Dries

hierna te noemen 'de werknemersorganisaties' als partij ter 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 voorwoord, artikelsgewijze bepalingen en bijlagen.

Aldus overeengekomen te 's Hertogenbosch op 14 juli 2016

Inhoudsopgave

Voorwoord		4
-----------	--	---

Artikelsgewijze uitwerking cao

Hoofdstuk A	Algemene begripsbepalingen	6
Hoofdstuk B	Werkingsfeer, inwerkingtreding en looptijd cao	8
Hoofdstuk C	Arbeidsovereenkomst	8
Hoofdstuk D	Aard en duur arbeidsovereenkomst	9
Hoofdstuk E	Verplichtingen werkgever en werknemer	10
Hoofdstuk F	Functie	11
Hoofdstuk G	Arbeidsduur en werktijden	11
Hoofdstuk H	Salaris en Toelagen	12
Hoofdstuk I	Vergoedingen en voorzieningen	15
Hoofdstuk J	Werk, verlof en buitengewoon verlof	16
Hoofdstuk K	Decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen	19
Hoofdstuk L	Keuzemenu arbeidsvoorwaarden	20
Hoofdstuk M	Duurzame inzetbaarheid/Werktijdvermindering senioren	21
Hoofdstuk N	Functionerings- en beoordelingsgesprekken	23
Hoofdstuk O	Professionalisering	23
Hoofdstuk P	Disciplinaire maatregelen/schorsing	25
Hoofdstuk Q	Ontslag	26
Hoofdstuk R	Reorganisatie	27
Hoofdstuk S	Bezwaar en beroep	28
Hoofdstuk T	Sociale zekerheid en Sociale voorzieningen	30
Hoofdstuk U	Seksuele intimidatie en agressie	31
Hoofdstuk V	Lokaal overleg en faciliteiten -medezeggenschap	31

Bijlagen

Bijlage I	Model arbeidsovereenkomst	34
Bijlage II	Functieschalen	36
Bijlage III	Regeling vakbondscontributie	37
Bijlage IV	Gezondheidsbeleid	38
Bijlage V	Uitwerking persoonsgebonden re-integratietraject	39

Voorwoord

Op 14 juni 2016 zijn de cao-partijen een akkoord overeengekomen voor een nieuwe cao voor HAS Kennistransfer en Bedrijfsopleidingen (HKT), met als looptijd 1 juli 2016 tot 1 april 2017. Het akkoord bevat de volgende afspraken.

Intentie op termijn over te gaan naar cao HBO

HKT is een onderdeel van de HAS Hogeschool. HKT is echter ook nog een eigenstandige werkgever. Dat betekent in de praktijk: verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de HAS Hogeschool en HKT. De beeldvorming daarover zit de samenwerking binnen de HAS Hogeschool soms in de weg. Dat is een onwenselijke situatie. Bovendien vinden we het niet wenselijk dat in één organisatie verschillende arbeidsvoorwaarden gelden. Daarom willen we op termijn over naar de cao HBO en we willen daar in deze nieuwe cao HKT al zoveel mogelijk bij aansluiten. De looptijd van de nieuwe cao HKT wordt gebruikt om de mogelijkheid te onderzoeken volledig aan te sluiten bij de cao HBO.

Voorliggende cao HKT 2016-2017 volgt daarom zoveel mogelijk de tekst van de cao HBO 2016-2017, met uitzondering van:

- een eigen loonontwikkeling
- een aantal artikelen op het gebied van het pensioen (voorliggende cao HKT voorziet nog niet in aansluiting bij het ABP), het functiegerechtigd en de BWRHBO en ZAHBO.

Loonontwikkeling

De loonontwikkeling in de cao HKT 2016-2017 bevat de volgende elementen:

- verhoging eindejaarsuitkering van 4 naar 8,3 procent (in navolging van de cao HBO);
- een salarisstijging van 2,5 procent per 1 juli 2016;
- tegemoetkoming zorgverzekeringskosten per 1 juli 2016 van € 300 op jaarbasis bij een volledige aanstelling (in navolging van de cao HBO).

Het HKT-keuzemenubudget en de HKT-winstdelingsregeling komen te vervallen. Het vervallen van het keuzemenu heeft een dempend effect op de loonontwikkeling. De reiskostenvergoeding woon/werkverkeer wordt van de HAS Hogeschool overgenomen. Dat heeft een stuwend effect op de loonontwikkeling. De mate waarin een stuwend dan wel een dempend effect optreedt, is afhankelijk van de individuele situatie van de werknemer.

Aan de medewerkers die er, na verrekening van het keuzemenubudget en de reiskostenvergoeding woon/werkverkeer, minder dan 4,5% in bruto loon op vooruit gaan, wordt een eenmalige vergoeding verstrekt tot de loonontwikkeling 4,5% bedraagt, voor de periode juli 2016 tot januari 2017. Om welke medewerkers en bedragen het gaat, kan pas worden vastgesteld na de definitieve afrekening van het keuzemenubudget per 1 juli 2016.

Voor medewerkers die gedetacheerd zijn vanuit de HAS Hogeschool naar HKT en voor wie nu een extra keuzemenubudget geldt (voor de vergoeding van zakelijke kilometers) wordt een eenmalige vergoeding verstrekt tot de loonontwikkeling over het bruto salaris 0% bedraagt, voor de periode juli 2016 tot januari 2017. Om welke bedragen het gaat, kan eveneens pas worden vastgesteld na de definitieve afrekening van het keuzemenubudget per 1 juli 2016.

Leaserijders

Voor de leaserijders geldt een afwijkende afspraak in relatie tot het keuzemenubudget. Gedurende de looptijd van deze cao blijven de afspraken gelden die voor hen nu onder het keuzemenubudget vallen. Hierdoor gaan de leaserijders er in deze cao flink op vooruit. Voor de volgende cao (na 1 april 2017) is het echter onvermijdelijk dat afspraken voor de leaserijders minder gunstig zullen uitpakken, vanwege de beperking in de kilometervergoeding die zich dan zal aandienen. Het laten doorlopen van de huidige afspraken voor hen in deze nieuwe cao is bedoeld als overgangperiode en geeft de tijd om nieuwe afspraken te maken of zich voor te bereiden op de nieuwe situatie. De intentie is het gebruik van leaseauto's af te bouwen, met het oog op de gelijkschakeling van arbeidsvoorwaarden tussen HAS Hogeschool en HKT.

Overige HAS-eigen regelingen

De HAS-regelingen voor (betaald) ouderschapsverlof, de verhuiskostenregeling en de regeling 100 procent doorbetaling in het tweede ziektejaar worden overgenomen per 1 juli 2016.

Jaartaak

De jaartaak gaat per 1 juli 2016 van 1680 uur naar 1659 uur (in navolging van de cao HBO), met behoud van salaris. De DI-regeling en de werktijdvermindering senioren worden van kracht (in navolging van de cao HBO). In de planning van de werkzaamheden wordt rekening gehouden met deze wijziging.

Participatiewet

De participatiewet heeft tot doel mensen met een arbeidsbeperking kansen te bieden op de arbeidsmarkt. HKT voelt zich maatschappelijk verantwoordelijk om zich intensief in te spannen om de arbeidsorganisatie zo inclusief mogelijk te maken.

's-Hertogenbosch, 14 juli 2016

Directie HAS Kennis Transfer (werkgeverszijde)



AOb, CNV Onderwijs en UNIENFTO/FvOv (werknemerszijde)



Artikelsgewijze uitwerking cao

Hoofdstuk A Algemene begripsbepalingen

Begrippen die in deze cao in verschillende hoofdstukken worden gehanteerd zijn in het hoofdstuk 'Algemene begripsbepalingen' gedefinieerd. Overal waar in 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:

A.

Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst op grond van art 7.610 BW tussen werkgever en werknemer aangaande het dienstverband;

Arbeidstijdenwet (Stb.1995, 598) zoals laatstelijk gewijzigd;

AOW-gerechtigde leeftijd: de leeftijd van waar af de werknemer een uitkering in het kader van de Algemene Ouderdomswet -ontvangt;

B.

Betrekking: normbetrekking of een gedeelte daarvan;

Bruto loonsom: jaarinkomen plus werkgeverslasten;

BW: Burgerlijk Wetboek;

C.

Cao-partijen: partijen die namens de aangesloten werkgevers en de georganiseerde werknemers de cao-HKT afsluiten;

D.

Dag: elke dag of dagdeel waarop de werknemer met inachtneming van artikel G-2, derde lid zijn werkzaamheden dient te verrichten;

Deeltijdbetrekking: betrekking waarvan de omvang kleiner is dan een normbetrekking;

Dienstreis: de reis die in opdracht van de werkgever wordt -gemaakt;

F.

Formatie: het samenstel van functies binnen HKT in -niveaus en aantallen;

Functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens de door de werknemer met de werkgever - gesloten arbeidsovereenkomst;

Functieschaal: de salarisschaal die hoort bij een functie;

G.

Getotaliseerd jaarinkomen: de som van de jaarinkomens van alle werknemers van HKT;

I.

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;

J.

Jaarinkomen: het jaarsalaris vermeerderd met de vakantie-uitkering, de structurele eindejaarsuitkering en toelagen waarop de werknemer op grond van deze cao jegens de werkgever aanspraak heeft;

Jaarsalaris: het twaalfvoud van het maandsalaris;

L.

Lokaal overleg: het overleg met vakorganisaties zoals geregeld in de overeenkomst Overlegprotocol;

M.

Maandsalaris: het salaris per maand zoals opgenomen in bijlage II van deze cao;

Medezeggenschap: Vertegenwoordiging, door het personeel gekozen.

N.

Niet-werkdag: zondag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koningsdag 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;

O.

Overledene: hij, die op de dag van zijn overlijden werknemer was in de zin van deze cao;

P.

Partner: degene met wie de werknemer een huwelijkse relatie of een relatie onderhoudt die daaraan gelijk is gesteld 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;

Pensioen: een ouderdompensioen op grond van het pensioenreglement van Delta Loyd

Plaats van tewerkstelling: de gebouwen in de standplaats waar de werknemer werkzaam is;

S.

Salaris: het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris -binnen het minimum en maximumbedrag van de voor de functie geldende functieschaal.

Salaris per uur: 1/138e deel van het salaris per maand bij een normbetrekking;

Standaardwerkdag: werkdag van 8 uur;

Standplaats: de plaats van tewerkstelling van de werknemer;

U.

Uitkeringsbasis: het inkomen, van belang in het kader van de -nabestaandenuitkering, berekend naar de dag van overlijden, -vermeerderd met een bedrag gelijk aan de kinderbijslag waarop de werknemer ingevolge de Algemene kinderbijslagwet (Stb. 1962, 160) recht had, berekend over een maand;

V.

Vakorganisaties: partijen die namens de werknemers de cao-HKT hebben afgesloten;

Vereniging Hogescholen: de vereniging van hogescholen te dezen optredend als vereniging van werkgevers van hogescholen die de Vereniging Hogescholen daartoe expliciet hebben gemachtigd;

W.

Werkgever: het instellingsbestuur, zijnde het bestuur van HKT of het orgaan of de persoon of personen die -krachtens delegatie als zodanig kan respectievelijk kunnen -optreden;

Werknemer: degene, niet zijnde lid van colleges van bestuur of centrale directies, die op grond van een arbeidsovereenkomst met een werkgever op grond van deze cao bij HKT werkzaam is;

WAZO: Wet Arbeid en Zorg (Stb 2001, 567) zoals laatstelijk -gewijzigd;

WAO: Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (Stb.1966,84) zoals laatstelijk gewijzigd;

Wet Bescherming Persoonsgegevens (Stb. 2000, 302) zoals laatstelijk gewijzigd;

Wet op de Medische Keuringen (Stb. 1997, 365) zoals laatstelijk -gewijzigd;

WIA: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Stb. 2005, 573) zoals laatstelijk gewijzigd;

WW: Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566) zoals laatstelijk gewijzigd;

Z.

ZW: Ziektewet (Stb. 1929, 374) zoals laatstelijk gewijzigd;

Hoofdstuk B Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd cao

Artikel B-1 Werkingssfeer

1.

Deze cao is van toepassing op werknemers in dienst van HKT

2.

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 de hiervoor -bedoelde wettelijke bepalingen. In dat geval volgt overleg tussen cao--partijen.

3.

Voor zover 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 Strijd met bekostigingsvoorwaarden

In geval van strijdigheid van de bekostigingsvoorwaarden en de daarop gebaseerde besluiten met deze cao, gaan de bekostigingsvoorwaarden voor.

Artikel B-3 Inwerkingtreding en looptijd

De cao gaat in op 1 juli 2016 en eindigt op 31 maart 2017.

Artikel B-4 Reikwijdte cao

Werknemers in dienst van een rechtspersoon waarover HKT zeggenschap heeft, alsmede uitzendkrachten en gedetacheerden, die binnen HKT aan de kernactiviteiten als bedoeld in artikel B-1 lid 1 meewerken, hebben recht op beloning conform de cao-HKT, ongeacht of zij wel of geen vakkracht zijn. De werkgever maakt hierover indien noodzakelijk afspraken met het uitzendbureau.

Artikel B-5 Hardheidsclausule

Cao-partijen zullen naar redelijkheid en billijkheid uitvoering geven aan de gemaakte afspraken. Indien en voor zover het ten uitvoer -brengen van afspraken aantoonbaar de continuïteit van HKT bedreigt, kunnen op HKT-niveau in overeenstemming met de vakorganisaties aanvullende afspraken worden gemaakt -teneinde de continuïteit te waarborgen

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 van de HAS Hogeschool is van toepassing.

Artikel C-2 Geneeskundige keuring

De Wet op de Medische Keuring 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 ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan.

2.

De werknemer wordt bij HKT dan wel bij de rechtspersoon die HKT in stand houdt benoemd in een functie bij HKT.

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 HKT, 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
 - 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 1 jaar.
3.
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 1 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

1.
De werknemer kan, met inachtneming van de maximale duur zoals genoemd in artikel D-5, 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 HKT, met uitzondering van uitzend- of detachings- overeenkomsten, 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
voor de duur van een promotieonderzoek; van het aantal arbeidsovereenkomsten kan niet worden afgeweken. Het maximum blijft drie;
 - b
twee jaar voor gevallen niet vallend onder sub a en sub b; -binnen deze periode is het mogelijk drie arbeidsovereenkomsten overeen te komen.
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 elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden zijn opgevolgd, geacht een voortgezette dienstbetrekking te vormen.

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.

Artikel D-7 Deeltijdarbeid

1. Elke werknemer heeft het recht zijn betrekkingssomvang te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
2. Werknemers met een deeltijdbetrekking krijgen in geval van een vacature bij voldoende geschiktheid bij voorrang het recht hun betrekkingssomvang uit te breiden.
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 HKT in stand houdt en 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 dat 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 betrekkingssomvang 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

1. De werknemer zal omvang en inhoud van aan zijn werk en -professionaliteit gerelateerde nevenwerkzaamheden melden. Hij 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 voor zover 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 is verplicht een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten, die 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 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

Onverminderd het bepaalde in deze cao stelt de werkgever voor de binnen de formatie onderscheiden functies, functieomschrijvingen en salarisschalen vast. De werkgever geeft daarbij de plaats in de organisatie aan en stelt in samenhang met de formatie de salarisschaal 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 tenminste 0.5 van de normbetrekking omvatten.

Artikel F-2 Functiewaardering

1.

De functie van de werknemer is op basis van het door de werkgever gehanteerde systeem van functiewaardering ingedeeld in één van de functiegroepen A tot en met F. Deze functiegroepen zijn tevens salarisgroepen.

Hoofdstuk G Arbeidsduur en werktijden

Artikel G-1 Openingstijden

1.

De werknemer verricht zijn werkzaamheden gedurende de uren waarop HKT geopend is, te weten: op maandag, woensdag en vrijdag tussen 07.30 uur en 18.00 uur; op dinsdag en donderdag tussen 07.30 uur en 22.00 uur.

2.

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

Artikel G-2 Werktijdenregeling

1.

HKT hanteert de werktijdenregeling van de HAS Hogeschool.

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 taakbelastingbeleid en wijzigingen daarvan worden ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschap 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 acht uur wordt gewerkt.

Artikel G-4 Rustdagen

De werknemer heeft aanspraak op tenminste twee aaneengesloten rustdagen per week.

Artikel G-5 Werktijden oudere werknemer

1.

Een werknemer van 50 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 50 jaar of ouder reeds voor 40 dagdelen of meer wordt ingezet kan dit niet worden uitgebreid, tenzij de werknemer hiermee instemt.

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.

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 juli 2016 met 2,5% verhoogd. De salarisverhoging werkt op de gebruikelijke wijze door in de 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 functieordering behorende salaris 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 II van toepassing.

5.

In december wordt een structurele eindejaarsuitkering van 8,3% toegekend, te berekenen over het jaarsalaris en op te bouwen naar rato van de betrekkingssomvang conform de systematiek van de vakantie-uitkering. Deze uitkering werkt door in de grondslag voor pensioenen en in zowel de lopende als de nieuwe uitkeringen.

Artikel H-2 Salaris deeltijdwerkers

Het salaris van de werknemer die in dienst treedt in een deeltijd-betrekking wordt naar evenredigheid van deze cao en omvang -berekend.

Artikel H-3 Jaarlijkse salarisverhoging

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.

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 HAS en HKT 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;
- pensioenjaren die extra zijn opgebouwd doordat de werknemer een betrekkingsovergang heeft die groter is dan 1 fte.

Jaren doorgebracht in de tropen welke door het pensioenfonds worden aangemerkt als dubbele pensioenjaren tellen voor de berekening van het ambtsjubileum slechts eenmaal mee.

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. Over de duur van de toelage worden direct bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst afspraken gemaakt.

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 een van de schalen A en B 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 A en B 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

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 die ten minste 3% bedraagt van het 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 60 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.

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 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 voor zover 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. De vergoedingen betreffen daadwerkelijk gemaakte kosten; de werknemer dient derhalve bonnen te overleggen.
2. Voor de toepassing van het begrip standplaats in het eerste lid geldt dat in geval de werknemer op meerdere standplaatsen van HKT 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-3 Verhuisplicht

De werkgever kan de werknemer tot verhuizing verplichten indien dat naar het oordeel van de werkgever noodzakelijkerwijze voortvloeit uit de aard van de functie alsmede de omvang van de betrekking van de werknemer bij HKT groter of gelijk is aan een halve normbetrekking. In dat geval heeft de werknemer aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten overeenkomstig het bepaalde in artikel I-2, met uitzondering van het in het vijfde lid bepaalde. De vergoeding betreft daadwerkelijk gemaakte kosten; de werknemer dient derhalve bonnen te overleggen.

Artikel I-4 Reiskosten

1. Op HKT-niveau wordt invulling gegeven aan de reiskostenregeling. Onderdeel hiervan kan zijn een openbaar-vervoerplan wat met de medezeggenschap 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. De werkgever kan een fiscale salderingsregeling treffen voor dienstreizen en woon/werkverkeer.
3. Het beleid ter zake van het openbaar-vervoerplan wordt jaarlijks verantwoord in het sociaal jaarverslag.

Artikel I-5 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 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 ervan noodzakelijk acht;
- b bij gebruik van een motorvoertuig: de kosten berekend op basis van het gebruik van middelen van openbaar 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-6 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-7 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.

Artikel I-8 Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakbond kan, conform de in bijlage IV opgenomen regeling, (bruto)loon ruilen voor een (netto)vergoeding van vakbondscontributie (zie hiervoor bijlage IV). Het model aanvraagformulier wordt gepubliceerd op de website van de Vereniging Hogescholen (www.vereniginghogescholen.nl).

Hoofdstuk J Werk, verlof en buitengewoon verlof

Artikel J-1 Werk en Verlof

1. Het totaal aantal vakantie uren wordt, uitgaande van het aantal netto arbeidsuren op jaarbasis van 1659 uur en de voor werknemer geldende invulling en omvang van de werkweek, berekend op jaarbasis.
2. Voor de werknemer met een parttime dienstverband wordt de te realiseren normjaartaak van 1659 uur naar evenredigheid vastgesteld.
3. Op niet-werkdagen, wordt de werknemer geacht geen werkzaamheden te verrichten. Ingeval een feestdag niet in een weekend valt, wordt deze dag door de werknemer gecompenseerd.
4. De werkgever geeft de werknemer op zijn verzoek de gelegenheid vakantie op te nemen op feest- en gedenkdagen die horen bij zijn levensovertuiging.

Artikel J-2 Feitelijke arbeidsduur per week

1. Voor een werknemer die fulltime werkzaam is, bestaat de werkweek uit de volgende modaliteiten: 36 uur, 38 uur of 40 uur.
2. De werknemer heeft het recht om in overleg met de werkgever te kiezen uit een werkweek van 36 uur, 38 uur of 40 uur, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen of dienstbelangen zich tegen deze keuze verzetten.
3. Tussen werkgever en werknemer kan in overleg een andere omvang en invulling van de werkweek worden overeengekomen.
4. Voor werknemers met een deeltijdbetrekking wordt dit artikel toegepast naar rato van de betrekkingsomvang.

Artikel J-3 Dagelijkse werktijd

1. Op basis van de voor de werknemer geldende feitelijke arbeidsduur per week stelt de werkgever na overleg met de werknemer de dagelijkse werktijden vast met inachtneming van de voorkeur van de werknemer en passend bij de aard van de werkzaamheden.
2. Het werktijdenpatroon moet in overeenstemming zijn met de bepalingen uit de Arbeidstijdenwet. Daarbij moet er sprake zijn van een evenwichtige verdeling van het aantal uren over de week. Uitgangspunt hierbij is dat de werkweek wordt ingevuld met dagen van 8 uur of een dagdeel van 4 uur.
3. Een standaardwerkdag is een werkdag van 8 uur.

Artikel J-4 Vakantie

De werknemer met een werkweek van:

- 36 uur heeft per kalenderjaar recht op 219 uur vakantie met behoud van salaris
- 38 uur heeft per kalenderjaar recht op 323 uur vakantie met behoud van salaris
- 40 uur heeft per kalenderjaar recht op 428 uur vakantie met behoud van salaris

Voor de werknemer met een deeltijdbetrekking wordt het aantal vakantie uren naar evenredigheid vastgesteld. Gedeeltes van uren worden naar boven op halve uren afgerond.

Artikel J-5 Registratie

De door de werknemer op basis van artikel J-4 opgenomen verlofuren worden door de werkgever geregistreerd.

Artikel J-6 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 artikel J-4, het aantal vakantie uren waarop recht bestaat naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel J-7 Vakantie en ziekte

1.

De werknemer die de overeengekomen arbeid wegens ziekte niet verricht bouwt vakantie uren op over het wettelijk minimum aantal vakantie uren, te weten vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Voor het bovenwettelijke deel van de vakantie uren geldt dat deze worden opgebouwd over de eerste 6 maanden van het ziekteverlof. Hierbij worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. Na die periode bouwt de werknemer die de arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte naar rato van de gewerkte uren verlofrecht op.

2.

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

Artikel J-8 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.

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.

3.

Vakantie die wegens ziekte niet is opgenomen, of die niet is opgenomen omdat het dienstbelang de opname ervan belemmerde, kan door de werknemer naar het volgend jaar worden overgeheveld.

4.

De werkgever kan per jaar maximaal een week en vier al dan niet aaneengesloten dagen als verplichte vakantie aanwijzen.

Artikel J-9 Kort 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;
- 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 rijks gecommiteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 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 4 dagen; van bloed- of aanverwanten van de werknemer of diens partner in de tweede graad, voor 2 dagen; is de werknemer in het laatstgenoemde geval belast met de regeling van de begrafenis of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste 4 dagen;
- e verhuizing in geval van verandering van standplaats: voor 2, in bijzondere gevallen ten hoogste 4 dagen;
- f het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats, voor ten hoogste 2 dagen;
- g burgerlijk of kerkelijk huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer, voor in totaal 2 dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen of de dag(en) van partnerregistratie hier binnen vallen;
- h huwelijk of partnerregistratie van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad van de werknemer of diens partner, voor 1 dag;
- i het bijwonen van een statutaire ledenvergadering van de in -artikel V-7 bedoelde centrale of vereniging waarbij de werknemer is aangesloten voor zover 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.

Indien de werknemer in onderstaande gevallen onbetaald verlof dan wel een verlofdag in wil zetten zal hij daartoe door zijn werkgever in de gelegenheid worden gesteld:

- ondertrouw van de werknemer,
- overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer of diens partner in de derde en vierde graad,
- verhuizing anders dan in geval van verandering van standplaats,
- 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
- jeugd- en jongerenwerk.

5.

In afwijking van het bepaalde in het derde lid van dit artikel moet het buitengewoon verlof, bedoeld in het eerste lid onder 1, ten minste twee maanden van tevoren worden aangevraagd bij de werkgever.

Artikel J-10 Zwangerschap- en bevallingsverlof en ouderschapsverlof

1.

De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof. De bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg zijn van toepassing.

2.

Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf 6 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 4 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.

3.

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt 10 aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan 6 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 WAZO.

Artikel J-11 Zorgverlof

De werkgever verleent de werknemer betaald zorgverlof in geval van ziekte en noodzakelijke verpleging van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden 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-12 Calamiteitenverlof en ander kortdurend verzuimverlof

1.

De werknemer heeft op grond van artikel 4:1 van de WAZO recht op calamiteitenverlof, in geval van de in dat artikel genoemde omstandigheden.

2.

Voor de bevalling van de partner wordt de werknemer betaald verlof verleend voor de dag van de bevalling en kraamverlof voor ten hoogste vijf werkdagen, naar rato van de betrekkingssomvang in een tijdvak van vier 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-13 Adoptieverlof

Over de periode van verlof conform de WAZO wordt voor ten hoogste vier weken betaald verlof verleend in geval van adoptie van een kind. De loondoorbetaling bedraagt gedurende het verlof 100%. In geval van adoptie van een buitenlands kind wordt deze periode indien noodzakelijk verlengd tot maximaal 6 weken. Het verlof gaat in vanaf vier weken voor de eerste dag van feitelijke opname van het kind en hoeft niet aaneensluitend te worden opgenomen, maar wel ten minste binnen een termijn van 26 weken.

Artikel J-14 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 de pensioenpremies. Conform de bepalingen in de pensioenovereenkomst Delta Loyd zal de werkgever in alle gevallen het bepaalde minimumpercentage verhalen.

Voorts is het uitgangspunt dat bij verlof uitsluitend in het persoonlijk belang van de werknemer de betaling van de gehele pensioenpremie, zowel het werkgevers- als het werknemersdeel voor rekening van de werknemer komt en bij verlof overwegend in het algemeen belang de betaling van het werkgeversdeel voor rekening van de werkgever komt. Bij werkzaamheden overwegend in het algemeen belang kan o.a. worden gedacht aan werkzaamheden ten behoeve van ontwikkelingshulp, lesgeven bij Edukans, advieswerk bij Unesco etc.

Artikel J-15 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 tevoren is gehoord.

3.

Met ingang van 1 december 2014 geldt dat de termijn dat verlof wordt verleend in verband met het vervullen van politieke functies vanaf genoemde datum maximaal 9 jaar kan duren.

Hoofdstuk K Decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen

1.

HKT besteedt 1,41% van het getotaliseerd jaarinkomen 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. De verplichte werkgeversbijdrage per werknemer zal in mindering worden gebracht op het -beschikbare budget.
- collectieve IPAP-verzekering.
Indien in het decentraal overleg wordt besloten geen collectieve IPAP aan te bieden zal de werkgever de werknemers schriftelijk -informerend over het risico van inkomensval na afloop van de loongerelateerde fase en de mogelijkheid dit risico te -verzekeren.
- 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.
- participatiebeleid/banen. Besproken zal worden of en in welke mate participatie-banen ingezet kunnen worden binnen HKT. Ook zal de mogelijkheid nagegaan worden van de doorstroom van mensen met een participatie-baan naar regulier werk.
- aanvullende afspraken met betrekking tot de regeling -reiskosten woon/werkverkeer.
- aanvullende afspraken zorgverlof
- aanvullende afspraken gezondheidsbeleid
- aanvullende afspraken loopbaanbeleid (voor werknemers die zich op eigen initiatief op een functie elders willen voorbereiden)
- telewerken.

2.

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. De afspraken over de besteding van het budget zullen door de werkgever worden aangemeld als cao-afpraak bij de Inspectie SZW.

3.

In het lokale overleg kunnen cao-partijen een regeling overeenkomen om onder voorwaarden 30% van het CAO-loon van een buitenlandse werknemer aan te merken als een (onbelaste) vergoeding.

Hoofdstuk L Keuzemenu arbeidsvoorwaarden

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

1.

Voor het keuzemenu arbeidsvoorwaarden gelden de volgende bronnen en doelen, waarbij onder bronnen de arbeidsvoorwaarden worden verstaan die de werknemer kan inzetten als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden. 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. In dat geval 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:

- eenmalige uitkeringen voor zover opgenomen in de cao;
- structurele eindejaarsuitkering (vanaf 1 januari 2003);
- salaris.

Doelen in tijd:

- sabbatsverlof;
- verlenging ouderschapsverlof;
- studieverlof (ingeval niet functiegerichte studie);
- extra verlofuren 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 op basis van Delta Loyd reglement;
- opbouw van levenslooploon in het kader van de levensloop-regeling;
- geld tot een maximale tegenwaarde van 45 uren per jaar.

2.

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

- het opnemen van sabbatsverlof geschiedt bij voorkeur éénmaal per 4 jaar gedurende een periode van 2 maanden, met een maximum van éénmaal per 6 jaar gedurende een maximale -periode van 3 maanden;
- een keuze voor sabbatsverlof 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 het in het kader van sabbatsverlof -opgebouwde spaarsaldo gelijk gesteld aan het voor de werknemer resterende vakantieverlof;
- bij ziekte gedurende de periode van sabbatsverlof dient de werknemer dit terstond te melden aan de werkgever. Duurt de periode van ziekte langer dan 4 weken dan wordt de sabbatsverlofperiode 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 OP geschiedt conform de voorschriften van het pensioen 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 1 uur. De waarde vaststelling van een uur bedraagt 1/138e deel (0,725%) van het maandsalaris. De vakantietoeslag is bij 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 eenheid binnen de organisatie) verzoek doen aan de werknemers uren aan te kopen of te verkopen. De werknemer kan een dergelijk verzoek afwijzen.

Hoofdstuk M Duurzame inzetbaarheid

Artikel M-1-a Algemeen

1.

Deze regeling is bedoeld om werknemers in de gelegenheid te stellen afspraken te maken die hen helpen om ook op de langere termijn, het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen, om werk en privé goed te combineren. Eigen verantwoordelijkheid en keuze van de werknemer staan daarbij voorop.

2.

DI-uren kunnen niet worden omgezet in loon.

3.

Bij beëindiging van het dienstverband worden gespaarde DI-uren niet uitbetaald. Resterende DI-uren vervallen.

4.

De uren die genoemd worden in deze regeling gelden voor werknemers die in deeltijd werken naar rato van de omvang van het dienstverband met inachtneming van artikel M-1-b.

5.

De DI-regeling treedt in werking op 1 juli 2016.

Artikel M-1-b Aanspraak DI-regeling

Aanspraak op de regeling voor duurzame inzetbaarheid heeft

- de werknemer met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger
- de nieuw in dienst tredende werknemer, met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger, die in de afgelopen vijf jaar drie jaar werkzaam is geweest in het hbo of bij HKT.

Artikel M-1-c Inwerken van nieuwe werknemers

De werkgever formuleert in overleg met de medezeggenschap beleid voor het-inwerken van nieuw in dienst tredende werknemers. Het beleid bevat waarborgen om ervoor te zorgen dat nieuwe werknemers in een periode van maximaal drie jaar adequaat worden ingewerkt. Ook de inwerkende collega wordt daartoe in tijd gefaciliteerd.

Artikel M-1-d Persoonlijk DI-budget

1.

De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst heeft -jaarlijks recht op een DI-budget van 45 uur.

2.

In afwijking van lid 1 bedraagt het DI budget 40 uur in elk van de jaren 2016, 2017, 2018 en 2019.

3.

Bij een deeltijdbetrekking is dit recht naar rato van de omvang van het dienstverband.

Artikel M-1-e Extra persoonlijk DI-budget

1.

De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en 5 aaneengesloten dienstjaren in het hbo of bij HKT, heeft jaarlijks recht op een extra DI-budget van 45 uur.

2.

In afwijking van lid 1 bedraagt het extra DI budget 50 uur in elk van de jaren 2016, 2017, 2018 en 2019.

3.

Bij een deeltijdbetrekking is dit recht naar rato van de omvang van het dienstverband.

Artikel M-1-f Aanwending

1.

De werknemer kan het DI-budget aanwenden voor één of meer van de volgende doelen:

- het opdoen van werkervaring buiten HKT
- het verrichten van bovenformatief *) werk binnen HKT
- ontwikkeling en/of aanvullend studieverlof
- herstel van de balans tussen werk en privé voor een beperkte periode

- sabbatsverlof
 - recuperatieverlof voor een beperkte aaneengesloten periode
 - zorgverplichtingen voor een beperkte periode
 - activiteiten gericht op het verbreden van de inzetbaarheid.
- *) het opdoen van werkervaring binnen HKT mag niet leiden tot verdringing van regulier werk*

2.

De werknemer overlegt jaarlijks in de gesprekscyclus met zijn direct leidinggevende of en op welke wijze het DI-budget binnen de genoemde bestedingsdoelen wordt aangewend. Deze afspraken, waaronder spaarafspraken, worden schriftelijk vastgelegd. Sparen is mogelijk tot een maximum van 200 uur. Voor de werknemer die in deeltijd werkt, geldt het spaarmaximum naar rato van de betrekkingsomvang. Vanaf dat maximum stopt de opbouw van het DI-budget. De werknemer kan in de spaarperiode DI-uren -opnemen vanuit het gespaarde budget. De uiteindelijk beslissing over de aanwending van het DI-budget is aan de werknemer. Wanneer DI-uren worden ingezet voor werk binnen HKT of wanneer het belang van de organisatie zich verzet tegen de voorgestelde aanwending, is goedkeuring van de werkgever noodzakelijk.

Artikel M-1-g DI-plan op HKT-niveau

De werkgever kan met instemming van de PMR op instellingsniveau de bovengenoemde bestedingsdoelen aanvullen c.q. voorzien van suggesties.

Artikel M-1-h Reglement

De werkgever stelt in overleg met de PMR een reglement op, waarin afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de DI-regeling in de praktijk wordt uitgevoerd. Daarbij wordt rekening gehouden met hetgeen is bepaald in hoofdstuk L Keuzemenu Arbeidsvoorwaarden. In dit reglement kan ook worden opgenomen of en op welke wijze de DI-uren kunnen worden omgezet in te declareren kosten. Daarbij wordt de waarde van een DI-uur vastgesteld volgens de systematiek van hoofdstuk L lid 3.

Artikel M-1-i Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van de afspraken ingevolge artikel M-1 voor HKT aantoonbaar onoverkomelijke bedrijfseconomische gevolgen dreigt te krijgen, zijn de vakorganisaties bereid om met HKT in overleg te treden over het maken van aanvullende afspraken die rekening houden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van HKT.

Artikel M-2 Werkijdvermindering Senioren

Artikel M-2-a Algemeen

1.

De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en 5 aaneengesloten dienstjaren in het hbo of bij HKT kan vanaf een door hemzelf te -bepalen moment (tenzij het belang van de organisatie zich daartegen verzet) eenmalig kiezen voor de mogelijkheid om

- de werktijd te verminderen met een vast percentage van maximaal 20% van de overeengekomen jaartaak in herkenbare dagdelen.
- gedurende een periode van maximaal 5 jaar.

2.

De werknemer verplicht zich schriftelijk om na de in lid 1 bedoelde periode van maximaal 5 jaar uit dienst te treden voor een omvang die minimaal gelijk is aan de werktijdvermindering.

3.

De werknemer betaalt een eigen bijdrage over het salaris per maand behorende bij de in lid 1 bedoelde werktijdvermindering van

- 45% in de periode tussen 10 en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
- 25% in de periode tussen 5 en 0 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd

4.

In afwijking in de genoemde percentages in lid 3 geldt voor de werknemer in de schalen A en B een eigen bijdrage over het salaris per maand van

- 35% in de periode tussen 10 en 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
- 20% in de periode tussen 5 en 0 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd

5.

Gedurende ziekte in het tweede ziektejaar wordt het percentage eigen bijdrage van de werknemer op nul gezet.

6.

Een verminderde werktijd als bedoeld in de leden 2 en 3 wordt bij de vaststelling van uitkeringen of toelagen op grond van andere besluiten niet aangemerkt als onvolledige werktijd. Alle aan het maandsalaris en de betrekkingsomvang gerelateerde aanspraken worden in dat geval berekend op basis van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij niet van de regeling gebruik zou maken.

7.

De werknemer die gebruik maakt van de regeling Werkijd-vermindering Senioren kan geen aanspraak maken op het extra persoonlijk DI-budget conform artikel M-1-e.

8.

Het is de werknemer, die van de regeling Werktijdvermindering Senioren gebruik maakt, niet toegestaan om in de tijd waarmee de overeengekomen jaartaak is verminderd, nieuwe inkomsten uit arbeid of bedrijf te genereren.

Artikel M-2-b Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van de afspraken ingevolge artikel M-2 voor HKT aantoonbaar onoverkomelijke bedrijfseconomische -gevolgen dreigt te krijgen, zijn de vakorganisaties bereid om met HKT in overleg te treden over het maken van aanvullende -afspraken die rekening houden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van HKT.

Artikel M-2-c Reglement

De werkgever kan in overleg met de medezeggenschap een reglement opstellen waarin afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de Werktijdvermindering Senioren in de praktijk wordt uitgevoerd.

Hoofdstuk N Functionerings- en beoordelingsgesprekken

Artikel N-1 Systematische evaluatie van functioneren

1.

De werkgever stelt na instemming van de vakorganisaties een regeling inzake functioneringsgesprekken vast. Deze regeling bevat onder meer:

- de voorwaarden die aan functioneringsgesprekken worden gesteld;
- procedurevoorschriften voor het functioneringstraject;
- de frequentie van de functioneringsgesprekken

De regeling zal door de werkgever worden aangemeld als cao-afpraak bij de Inspectie SZW.

2.

Functioneringsgesprekken hebben tot doel om belemmeringen in het uitoefenen van de functie weg te nemen en om te stimuleren. De onderwerpen uit hoofdstuk O komen aan de orde in het functioneringsgesprek. Aan een functioneringsgesprek kunnen geen rechtspositionele gevolgen zijn verbonden.

Artikel N-2 Beoordelingssystemen

1.

Een beoordelingssysteem in het kader van deze cao moet inzichtelijk en begrijpelijk zijn. Het systeem is voor iedere werknemer voor inzage beschikbaar.

2.

HKT opent de mogelijkheid voor intern beroep.

Gebruik kan worden gemaakt van een reeds bestaande interne beroepsgang mits de zorgvuldigheid en onafhankelijkheid van de procedure voldoende zijn gewaarborgd. De beroepsprocedure voorziet in ieder geval in een regeling voor de volgende situaties:

- Een werknemer die niet is beoordeeld heeft het recht om desverlangd alsnog te worden beoordeeld. In dat geval zorgt de naast hogere leidinggevende dat binnen 3 maanden een beoordeling plaats vindt met toepassing van de methodiek;
- Een werknemer die zich niet kan verenigen met de vorm, inhoud of uitkomst van de beoordeling kan (eventueel na een herbeoordeling bij de naaste hogere leidinggevende) tegen de beoordeling intern beroep aantekenen.

Het instellen van een beroep zal geen effect hebben op de datum waarop de uitkomst van de beoordeling in een salarisaanpassing verwerkt zal worden. Vastgelegd zal worden dat de werknemer op geen enkele wijze negatieve gevolgen zal ondervinden van het feit dat hij beroep in stelt. De wijze waarop beoordelingsgesprekken worden voorbereid en uitgevoerd, is een onderdeel van het systeem.

3.

De werkgever zal op basis van deze criteria een beoordelingssysteem uitwerken en dit ter instemming voorleggen aan het lokaal cao-overleg. De afspraak over het beoordelingssysteem zal door de werkgever worden aangemeld als cao-afpraak bij de Inspectie SZW.

Hoofdstuk O Professionalisering

Artikel O-1 Professionalisering op HKT-niveau

1.

De werkgever stelt op HKT niveau een professionaliseringsplan - hierna het plan - op.

2.

De werkgever dient jaarlijks minimaal 6% van het getotaliseerde jaarinkomen te besteden aan professionalisering. De helft daarvan (3%) wordt besteed aan een basisrecht in uren. De andere helft wordt besteed aan out of pocket kosten.¹

3.

Het plan wordt ter instemming aan de medezeggenschap voorgelegd.

¹ Zoals reis – en verblijfkosten, collegegeld en materiaalkosten.

4.

De arbeidsvoorwaardelijke aspecten van het plan en de cao-afspraken die hierop betrekking hebben bespreekt HKT in het lokaal overleg met de vakorganisaties.

5.

HKT rapporteert in het sociaal jaarverslag over de wijze waarop de middelen zijn aangewend en de mate waarin deze middelen zijn uitgeput.

Artikel O-2 Professionalisering werknemer

1.

De werknemer maakt over zijn professionaliseringsactiviteiten afspraken met de leidinggevende. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

2.

De afspraken hebben onder meer betrekking op tijd, geld, fasering en het effect ervan op de professionalisering van de werknemer. De professionaliseringsactiviteiten omvatten in beginsel een periode van 4 jaar en kunnen tussentijds met wederzijdse instemming worden bijgesteld.

3.

Indien werknemer en leidinggevende er niet in slagen om tot een afspraak te komen, heeft de werknemer het recht om dit ter beoordeling voor te leggen aan de direct hogere leidinggevende.

Artikel O-3 Basisrecht

1.

De werknemer met een arbeidsovereenkomst vanaf 0,4 fte - onderwijsgevend en onderwijsondersteunend - heeft jaarlijks een basisrecht van ten minste 40 uren om zijn bekwaamheid bij te houden.

2.

De werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst kleiner dan 0,4 fte – OP en OOP - heeft jaarlijks ten minste een basisrecht volgens onderstaande staffel: •

- vanaf 0,1 fte: 10 uur
- vanaf 0,2 fte: 20 uur
- vanaf 0,3 fte: 30 uur

3.

De werkgever zorgt ervoor dat dit basisrecht aan uren in de jaartaak wordt vrijgesteld.

4.

De werknemer bepaalt hoe hij deze uren inzet voor het bijhouden van zijn bekwaamheid. Hij legt verantwoording af over de aanwending van tijd, geld, fasering en het effect ervan op zijn professionalisering in de gebruikelijke gesprekscyclus.

Artikel O-4 Aanvullende professionalisering

1.

Naast het bepaalde in de artikelen O-1 en O-3 worden:

- a opleidingen die onderdeel uitmaken van het professionaliseringsplan en de eventueel daarvan afgeleide professionaliseringsplannen van clusters, opleidingen of teams voor 75% van de officiële studielast gefaciliteerd door de werkgever;
- b opleidingen die geen onderdeel uitmaken van het professionaliseringsplan worden voor 25% van de officiële studielast gefaciliteerd door de werkgever.

2.

Voor beide categorieën opleidingen² geldt als voorwaarde dat daarover schriftelijke afspraken zijn gemaakt tussen leidinggevende en werknemer.

3.

De werkgever zorgt ervoor dat ook deze uren worden vrijgesteld in de jaartaak.

4.

In overleg tussen werknemer en leidinggevende kunnen uren uit het basisrecht voor deze aanvullende professionalisering worden ingezet.

5.

De werkgever faciliteert de cursus Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid volledig, indien de werknemer zijn basisrecht van 40 uur daarvoor inzet.

Artikel O-5 Scholing in opdracht van de werkgever

1.

Professionaliseringsactiviteiten in opdracht van de werkgever die worden ingegeven vanuit het bedrijfsproces en die de werknemer in principe niet kan weigeren, worden voor 100% in tijd en geld-vergoed door de werkgever.

2.

Deze activiteiten worden separaat gefinancierd en komen niet ten laste van het professionaliseringsbudget bedoeld in artikel O-1 lid 1 en de uren van de artikelen O-3 en O-4.

² In de regel gaat het om opleidingen in deeltijd. Daarvoor geldt als richtlijn dat er voldoende tijd moet overblijven om een substantieel deel van de primaire taak te blijven vervullen en dat niet meer dan 40% van de betrekking-omvang per jaar wordt gebruikt voor professionalisering

Artikel O-6 Overgangsregeling

1.

Wanneer werknemer en werkgever professionaliseringsafspraken hebben gemaakt die gunstiger zijn voor de werknemer dan die volgens de nieuwe regeling, blijven de gunstiger afspraken ongewijzigd van kracht voor de duur van die afspraken.

2.

Wanneer de afspraken volgens de nieuwe regeling gunstiger zijn voor de werknemer, heeft de werknemer, vanaf inwerkingtreding van de nieuwe regeling, recht op aanvulling van de afspraken tot het niveau van de nieuwe regeling.

Artikel O-7 Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van de afspraken ingevolge dit hoofdstuk voor HKT aantoonbaar onoverkomelijke bedrijfseconomische gevolgen dreigt te krijgen, zijn vakorganisaties bereid om met HKT in overleg te treden over het maken van aanvullende -afspraken die rekening houden met de specifieke omstandigheden en kenmerken van HKT.

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 HKT 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 3 maanden met dien verstande dat deze termijn indien de grond voor de schorsing nog voortduurt eenmaal met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.

5.

De werkgever stelt de werknemer onverwijld doch uiterlijk binnen 2 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 3 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 14 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.

Artikel Q-1 Einde arbeidsovereenkomst

1.

De arbeidsovereenkomst eindigt met opzegging door een van de partijen met inachtneming van artikel Q-2.

2.

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat opzegging vereist is:

- a met wederzijds goedvinden;
- b op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen;
- 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 in geval van overlijden van de werknemer.
- i het moment waarop de werknemer, die deelneemt aan de regeling Werktijd-vermindering senioren uit artikel M-2 zich conform het bepaalde in dat hoofdstuk verbonden heeft tot uitdiensttreding, voor het in het kader van die regeling overeengekomen deel van zijn betrekking.

Artikel Q-2 Opzegging

1.

Opzegging van een dienstbetrekking als bedoeld in artikel Q-1 lid 1 kan door de werkgever slechts geschieden wegens:

- a het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;
- b ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11 van het Burgerlijk Wetboek, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de -bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
- c het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen -arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
- d de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of -gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te -verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van -onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de -werknemer of voor de -arbeidsomstandigheden van de werknemer;
- e verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- f het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te -verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
- g een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
- h de AOW-gerechtigde leeftijd. Hiervan is sprake bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst conform artikel Q-1, lid 2b;
- i andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden - gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2.

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.

Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens AOW-gerechtigde leeftijd geldt een termijn van 1 maand.

3.

In afwijking van lid 2 geldt voor opzegging onder verwijzing naar lid 1c een opzegtermijn van 1 maand en gelden voor opzegging onder verwijzing naar lid 1d de wettelijke opzegtermijnen, tenzij er sprake is van een handicap of chronische ziekte. In dat geval geldt de opzegtermijn uit lid 2.

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 Indienstreding 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 onder d heeft de werknemer recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een andere functie bij de HKT, tenzij de werkgever aantoont dat een dergelijke functie niet beschikbaar is en niet binnen redelijke termijn beschikbaar komt.

De werkgever schakelt hierbij interne of externe expertise in die gespecialiseerd is in re-integratie van gedeeltelijke arbeidsgeschikten.

2.

De omvang van de in het eerste lid bedoelde functie wordt gerelateerd aan de restverdiencapaciteit zoals is vastgesteld in de definitieve ongeschiktheidsverklaring als bedoeld in de WAO, of de WIA 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 80% of meer is gesteld.

4.

Wanneer de werknemer na herkeuring in het kader van de WAO/WIA wordt ingedeeld in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt hem een uitbreiding van het aantal uren aangeboden, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in ieder geval sprake als die uitbreiding leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard.

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-14, als gevolg van beperking van de formatieomvang van HKT 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 dat geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop bedoelde redenen hebben opgehouden te bestaan.

Artikel Q-6 Gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid

De werknemer die voor 35% of minder arbeidsongeschikt is kan niet op grond van deze arbeidsongeschiktheid worden ontslagen.

Hoofdstuk R Reorganisatie

Artikel R-1 Melding van een reorganisatie

1.

De werkgever meldt het voorgenomen besluit tot reorganisatie schriftelijk aan de 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 werknemers 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 HKT of van een belangrijk onderdeel daarvan vanwege bedrijfseconomische of andere redenen;
- een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van HKT of van een belangrijk onderdeel hiervan;
- een belangrijke wijziging in de organisatie van HKT of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- een belangrijke wijziging in de verdeling van de bevoegdheden of de invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor een belangrijk aantal in HKT werkzame personen;
- de wijziging van de plaats waar HKT 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. Deze afspraken zullen door de werkgever worden aangemeld als cao-afspraken bij de Inspectie SZW.

3.

Het overleg met de PMR 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.

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 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 werknemers 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 functievulling;
- 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 af te ronden. Partijen kunnen in gezamenlijk overleg een verzoek tot assistentie of bemiddeling richten aan het landelijk CAO-overleg. De afspraken uit het sociaal plan zullen door de werkgever worden aangemeld als cao-afspraken bij de Inspectie SZW.

Hoofdstuk S Bezwaar en beroep

Artikel S-1 Sectorale ontslagcommissie en bedrijfseconomisch ontslag

1.

Partijen bij deze cao stellen een onafhankelijke ontslagcommissie in, als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW. De ontslagcommissie is ondergebracht bij Stichting Onderwijsgeschillen te Utrecht.

2.

De ontslagcommissie is bevoegd om in de plaats van het UWV aan de werkgever toestemming te geven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW (bedrijfseconomisch ontslag).

3.

De werkgever die de arbeidsovereenkomst met een werknemer wenst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW - (bedrijfseconomische ontslag) dient daartoe een voorafgaand verzoek om toestemming in bij de ontslagcommissie.

4.

De ontslagcommissie betreft in haar oordeel de ontslagcriteria -zoals vastgesteld in het voor het desbetreffende ontslag geldende Sociaal Plan, dat als cao is aangemeld bij de Inspectie SZW. Indien geen ontslagcriteria als bedoeld in lid 3 zijn vastgesteld, gelden de ontslagcriteria van paragraaf 4 van de Ontslagregeling. Op de ontslagcommissie is het "Reglement ontslagcommissie" van toepassing dat gepubliceerd is op www.onderwijsgeschillen.nl.

Artikel S-2 Commissie van beroep personeel

1.

Partijen bij deze cao stellen een commissie van beroep in.

De commissie van beroep is ondergebracht bij Stichting Onderwijsgeschillen te Utrecht.

2.

Iedere werknemer die rechtstreeks in zijn belang is getroffen kan bij de commissie beroep instellen tegen een besluit dat door of -namens de werkgever is genomen en dat inhoudt:

- a schorsing;
- b een disciplinaire maatregel.

3.

Het beroepschrift moet worden ingediend bij de commissie binnen zes weken, gerekend vanaf de dag na die waarop het besluit waartegen het beroep wordt ingesteld, aan de werknemer is verzonden dan wel aan hem in persoon is uitgereikt.

4.

In een bij de commissie aanhangig beroep waarin het belang van de werknemer een onverwijlde voorziening bij voorraad vordert, kan de werknemer bij een met redenen omkleed verzoekschrift, in afwachting van de uitspraak in de hoofdzaak, aan de voorzitter van de commissie een voorlopige voorziening vragen.

5.

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

6.

Op de commissie van beroep en de procedure voor de commissie is het reglement van de commissie van beroep hbo dat is gepubliceerd op www.onderwijsgeschillen.nl van toepassing.

Artikel S-3 Inwerkingtreding en looptijd cao

De bepalingen en de reglementen met betrekking tot de ontslagcommissie en de commissie van beroep blijven gelden voor verzoeken die zijn ingediend tot uiterlijk 6 maanden na afloop van de cao 2016-2017.

Artikel S-4 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-5 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

3.

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-6 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.

Artikel T-1 Pensioen

Voor de werknemer van HKT geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in het Pensioenreglement van Delta Loyd.

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 bij ziekte aangevangen na 1 januari 2001 de ZW, indien hij voldoet aan de bepalingen van de ZW;
- b het Pensioenreglement van Delta Loyd.

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.

2.

Ter voorkoming en beperking van werkloosheid heeft de werknemer recht op een persoonsgebonden re-integratietraject indien hij voldoet aan de in deze cao vastgestelde voorwaarden. Deze voorwaarden en de uitwerking van het persoonsgebonden re-integratietraject zijn opgenomen in bijlage V van deze cao.

Artikel T-4 Collectieve zorgverzekering

1.

HKT sluit voor haar medewerkers een collectieve zorgverzekering. De werknemer kan van deze verzekering gebruik maken, waarbij voor de aanvullende verzekering een specifieke HKT premie geldt.

2.

Onafhankelijk van deelname aan de collectieve zorgverzekering ontvangt de werknemer naar rato van zijn betrekkingssomvang jaarlijks bruto € 300. Dit bedrag is pensioengevend.

Artikel T-5 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 pleeg ouderlijke zorg droeg. Onder pleeg ouderlijke 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.

Artikel T-6 Arbocatalogus hbo

De Arbocatalogus hbo is van toepassing bij HKT. Deze is te vinden op www.arbocatalogushbo.nl

Artikel T-7 Demotie

De werknemer die na het bereiken van de leeftijd van 57 jaar binnen HKT een lager betaalde functie aanvaardt behoudt op eigen verzoek en met toepassing van hoofdstuk 3 van het pensioenreglement van het Delta Loyd het pensioengevend inkomen dat hoorde bij de oude functie. Er is een maximum salaris van toepassing. Het maximum salaris wordt jaarlijks geïndexeerd. Voor dit jaar bedraagt deze € 101.716,00.

De pensioenpremie behorend bij het verschil tussen de lager betaalde functie en de oude functie wordt op gebruikelijke wijze tussen werkgever en werknemer verdeeld. Wijzigingen in het pensioenreglement, de premiehoogte en of verdeling, het wettelijk pensioen en fiscale wijzigingen kunnen leiden tot aanpassing van dit cao-artikel.

Artikel T-8 WGA-premie

De werkgever kan de premiecomponent WGA-vast in het kader van de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) gedeeltelijk verhalen op de werknemer. Dit verhaal is gemaximeerd op 50% van de rekenpremie. Er wordt daarbij nooit meer ingehouden dan de helft van de eigen premie van HKT.

Artikel T-9 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 Seksuele intimidatie en agressie

Artikel U-1 Regeling seksuele intimidatie en agressie

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

- het doel en het beleid ter zake van seksuele 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 seksuele 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

1.

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-HKT 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 4: het gebruik van zogenaamde min-max-contracten;
 - Artikel H-6: Arbeidsmarkttoelage;
 - Artikel I-4: Openbaar Vervoerplan;
 - Professionele ruimte
 - Professionaliseringsplan
- 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 arbeidsovereenkomst op HKT-niveau;
- g de onderwerpen genoemd in artikel K, te weten:
 - Betaald ouderschapsverlof;
 - Kinderopvang;
 - Ouderenbeleid;
 - IPAP;
 - Doelgroepenbeleid;
 - Participatie-banen;
 - Aanvullende afspraken met betrekking tot de regeling reiskosten woon/werkverkeer;
 - Telewerken.
- h of en op welke wijze de vakorganisatie gebruik kan maken van de communicatiekanalen van HKT. Uitgangspunt daarbij is dat de mogelijkheid beperkt blijft tot informatievoorziening en past binnen het privacy beleid van HKT.

2.

In het lokale overleg tussen cao-partijen zijn de ontwikkelingen rondom het professionaliseringsplan onderwerp van gesprek. Daarbij wordt inzicht verschaft in de wijze waarop de hiervoor beschikbare middelen besteed zijn. Aandachtspunt bij deze ontwikkelingen is het daadwerkelijk gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld scholingsfaciliteiten door de individuele werknemer bezien over een langere periode, zonder dat er sprake is van een automatisch recht.

Cao-partijen zullen deze ontwikkelingen periodiek agenderen en evalueren in het cao-overleg. Naar aanleiding van de uitkomst van de evaluatie wordt in het cao-overleg bepaald of de monitor-afspraken wordt voortgezet.

3.

HKT hanteert de klokkenluidersregeling van HAS Hogeschool.

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

Besluiten van de werkgever waaraan overleg met de medezeggenschap 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.

4.

De werkgever verantwoordt het gebruik van zogenaamde 'min-max' contracten⁸ 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 Vakbondsfaciliteiten

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

Artikel V-5 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

1.

De werkgever verleent de werknemer, indien daartoe volgens de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap dan wel de minister van Economische Zaken 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 Wetenschap dan wel de minister van Economische Zaken 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, Cultuur en Wetenschap aan te wijzen commissies.

3.

Voor een werknemer die geen onderwijsgevende functie 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.

4

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

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.

Bijlagen

Bijlage I Model arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

..... (naam rechtspersoon) als instellingsbestuur van HAS Kennistransfer & Bedrijfsopleidingen
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 indiensttreding dan wel laatste functiewijziging) ... werkzaam als(één functiebenaming).

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor

- onbepaalde tijd als bedoeld in artikel D-2 van de cao-HKT 2016-2017 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-HKT 2016-2017 en eindigt op ... (datum)*
- bepaalde tijd als bedoeld in artikel D-4 van de cao-HKT 2014-2016 en eindigt op ... (datum) met een proeftijd van 1 maand in geval van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van meer dan 6 maanden en minder dan twee jaar en twee maanden in geval van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 2 jaar of meer *

(* = doorhalen wat niet van toepassing is)

Partijen hanteren voor zover noodzakelijk een opzegtermijn op basis van artikel Q-2 lid 2 van de cao-HKT 2016-2017.

De functieschaal behorende bij de functie is..... Het salaris bij een -volledige betrekking is (loonpeil).

Het salaris wordt per kalendermaand uitbetaald, in de maand mei -verhoogd met de vakantie-uitkering en in de maand december -verhoogd met de structurele eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel H-1 van de cao-HKT 2016-2017. De uitkering op grond van artikel T-4, lid 2, vindt maandelijks plaats. Voor zover van toepassing vindt met -inachtneming van artikel H-3 van de cao-HKT 2016-2017 de jaarlijkse salarisverhoging plaats in.....

De overeengekomen arbeidsduur op jaarbasis bedraagt .. (breuk: 1,0 of 0,..) normbetrekking en de feitelijke arbeidsduur van de werknemer bedraagt, overeenkomstig artikel J-2 van de cao-HKT 2016-2017,uur per week op basis van een werkpatroon van 8 uur per dag *

* De standaard werkdag is 8 uur, tenzij werkgever en werknemer ander overeenkomen.

De vakantieaanspraak van de werknemer wordt berekend met -inachtneming van hoofdstuk J van de cao-HKT 2016-2017.

Werkgever en werknemer zullen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de bepalingen ter zake zoals opgenomen in de cao-HKT 2016-2017 in acht nemen.

De werkgever sluit voor de werknemer een pensioenverzekering af bij Delta Loyd.

Overige bepalingen:

(bijvoorbeeld concurrentiebeding, verhuisplicht of overeengekomen werkdagen).

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de cao-HKT 2016-2017 en zijn rechtsovervolgers van toepassing, inclusief alle aanvullingen en -wijzigingen die deze cao ondergaat. Deze overeenkomst vervangt alle eerdere arbeidsovereenkomsten die tussen de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen.

De werkgever is verplicht de werknemer actief voor te lichten over diens mogelijkheden in geval van uitdiensttreding bij ziekte.

Wanneer de werknemer ziek uit dienst gaat of binnen vier weken na het einde van het dienstverband ziek wordt verplicht hij zich om:

- a) in geval van ziekte dit onmiddellijk te melden aan de werkgever;
- b) gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever;
- c) mee te werken aan een namens de werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
- d) een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

De werkgever moet voorkomen dat de werknemer gelijktijdig zowel door UWV als door de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever wordt benaderd.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend
op 20..te

.....
werkgever

.....
werknemer

Bijlage II Functieschalen

Schaal A (medewerker secretariaat)		Schaal B (projectmanager en administratief medewerker management informatiesystemen)		Schaal C (junior adviseur)		Schaal D (office manager/ adviseur)		Schaal E (senior adviseur)		F(adjunct directeur)	
Schaal nummer		Schaal nummer		Schaal nummer		Schaal nummer		Schaal nummer		Schaal nummer	
1-7-2016	2,50%	1-7-2016	2,50%	1-7-2016	2,50%	1-7-2016	2,50%	1-7-2016	2,50%	1-7-2016	2,50%
A1	1625			C1	2119					F1	4452
A2	1680	B2	1994	C2	2188	D2	2857	E2	3567	F2	4558
A3	1738	B3	2054	C3	2261	D3	2958	E3	3674	F3	4668
A4	1798	B4	2117	C4	2336	D4	3062	E4	3784	F4	4781
A5	1860	B5	2181	C5	2414	D5	3169	E5	3898	F5	4895
A6	1924	B6	2248	C6	2494	D6	3281	E6	4015	F6	5013
A7	1991	B7	2317	C7	2577	D7	3397	E7	4135	F7	5133
A8	2059	B8	2387	C8	2662	D8	3516	E8	4259	F8	5257
A9	2131	B9	2460	C9	2751	D9	3640	E9	4387	F9	5383
A10	2204	B10	2535	C10	2842	D10	3768	E10	4518	F10	5512
A11	2280	B11	2613	C11	2937	D11	3901	E11	4655	F11	5646
A12	2359	B12	2693	C12	3034	D12	4039	E12	4794	F12	5781
		B13	2775	C13	3134			E13	4937	F13	5920
		B14	2859	C14	3239			E14	5086	F14	6063
								E15	5238		
								E16	5396		
								E17	5558		

Bijlage III Regeling vakbondscontributie

Artikel 1 Karakter van de regeling

Deze regeling maakt de inzet mogelijk van bestanddelen van het brutoloon voor de betaling van de vakbondscontributie.

Artikel 2 Vakbondscontributie

De volledige contributie over het betreffende kalenderjaar komt voor de regeling in aanmerking.

Artikel 3 Voorwaarden voor de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie

De regeling is van toepassing op die werknemers die aangesloten zijn bij een vakbond vertegenwoordigd in de SER, of bij de RMU of bij de CGMW.

Toelichting: dit betreft ten minste de volgende organisaties:

- AOb en ABVAKABO FNV
- CNV Onderwijs
- UNIENFTO/FvOv:

Koninklijke Vereniging van Leraren Lichamelijke Opvoeding (KVLO)

Koninklijke Nederlandse Toonkunstenaars Vereniging (KNTV)

Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie/O (NVLFO)

Vereniging Leraren Beeldende Vakken (VLBV)

Vereniging Leraren Schoolmuziek (VLS)

Nederlandse Vereniging voor Onderwijspersoneel (NVOP)

NVS-NVL, vereniging van schooldecanen en leerlingbegeleiders

Vereniging van Leraren in Levende Talen (VLLT)

Vereniging van Management-en Stafpersoneel in het Onderwijs (VMSO)

Nederlandse Vereniging voor het Onderwijs in de Natuurwetenschappen (NVON)

UNIENFTO

Een aanvraag kan, per betaald contributiebedrag, slechts bij één-werkgever worden ingediend.

De werknemer is verantwoordelijk voor de gevolgen van een foutieve opgave.

Artikel 4 Bron

Voor de ruil kan de volgende opgebouwde aanspraak worden ingezet:

- Eindejaarsuitkering

Artikel 5 Procedure

- De werknemer moet vóór 1 november van het betreffende jaar aan de werkgever kenbaar maken dat hij/zij van deze regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken.
- Daartoe levert de werknemer een volledig ingevuld aanvraagformulier en betalingsbewijs in bij de werkgever. Het aanvraagformulier wordt gepubliceerd op de website van de Vereniging Hogescholen: www.vereniginghogescholen.nl

Gezondheidsbeleid: Preventie en re-integratie

HKT zal nadere afspraken maken over de inrichting van het gezondheidsbeleid.

Daarbij zullen de volgende uitgangspunten worden gehanteerd: De medezeggenschapsraad/ondernemingsraad zal bij de uitwerking van het gezondheidsbeleid betrokken worden.

Preventie

Een pro-actief gezondheidsbeleid binnen de instelling begint met een actief preventiebeleid. Algemene doelen voor een gezondheidsbeleid zijn het vergroten van inzet en inzetbaarheid van werknemers, het voorkomen van onderbenutting van de organisatie en het tegen gaan van uitval van mensen en ongewenst verloop. In het preventiebeleid staan het bevorderen van de gezondheid en inzetbaarheid van werknemers met het voortdurend verbeteren van de arbeidsomstandigheden centraal.

Verzuimbeleid

Doelstelling van het verzuimbeleid is het realiseren van een zo spoedig mogelijk herstel van de werknemer en daarmee het voorkomen van schade voor werknemer en werkgever.

Interventie

Interventie moet niet alleen gericht zijn op het wegnemen van gezondheidsklachten, maar ook op het aanpakken en bestrijden van de oorzaken van het verzuim, voor zover de werkgever daarop invloed kan uitoefenen.

Re-integratie

De re-integratie is gericht op het geheel of gedeeltelijk hervatten van het werk, in de eigen of in een andere functie, of bij een andere werkgever.

Verantwoordelijkheidsverdeling

Onderdeel van de in lokaal overleg te maken afspraken is een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling. Er moeten heldere afspraken gemaakt worden over het monitoren van de uitvoering van het beleid

De bevoegdheden, rechten en plichten van partijen (werkgever, lokaal overleg, (P)MR, OR) moeten duidelijk worden vastgelegd.

Budget

Bij de inrichting van het gezondheidsbeleid zullen ook de middelen worden betrokken die in verband met de verzekering voor de arbeid gerelateerde zorg aan het HKT gezondheidsbudget zijn toegevoegd

Bijlage V Uitwerking persoonsgebonden re-integratietraject

Het doel van de inzet van het persoonsgebonden re-integratietraject is het voorkomen van inactiviteit. Voor de werknemer die met ontslag wordt bedreigd zal in overleg tussen werkgever en werknemer een persoonsgebonden traject worden vastgesteld waarvan de kosten voor rekening komen van de werkgever. Met het afgesproken re-integratietraject moet de kans op het houden van werk, zo mogelijk intern maar indien noodzakelijk extern zo groot mogelijk worden gemaakt.

Op het moment dat verlies van de arbeidsplaats van een werknemer bekend wordt, ontstaat onder bepaalde voorwaarden het recht op een re-integratietraject dat persoonsgebonden is. Dit recht geldt niet als er sprake is van een reorganisatie conform hoofdstuk R van de cao HKT. In hoofdstuk R, artikel R-4 ligt vast dat er bij reorganisaties een sociaal plan wordt opgesteld. Hierin is geregeld dat er een pakket afspraken wordt gemaakt dat eveneens betrekking heeft op het voorkomen van een beroep op een uitkering.

Het recht op deze trajecten geldt voor werknemers met een dienstverband met HKT van meer dan twee jaar van wie vaststaat dat zij na afloop van het dienstverband recht hebben op een WW-uitkering. Dat wil zeggen dat voldaan moet worden aan in de WW gestelde weken- en jarenis.

Voor een tussen werkgever en werknemer af te spreken persoonsgebonden re-integratietraject gelden maximaal de volgende bedragen:

- werknemers jonger dan 40 jaar: 8.000 euro
- werknemers van 40 tot en met 49 jaar: 10.000 euro
- werknemers van 50 jaar en ouder: 12.000 euro

Werkgever en werknemer overleggen over het ontwerp van een persoonsgebonden re-integratietraject.

De genoemde bedragen zijn plafonds voor de bekostiging van re-integratie-activiteiten.

De werknemer houdt de wettelijk vastgelegde inspanningsverplichting om zo spoedig mogelijk betaalde arbeid te vinden en verricht daartoe activiteiten welke vergoed kunnen worden binnen de genoemde -bedragen. De genoemde bedragen zijn maxima. Er resteren geen aanspraken nadat de afgesproken re-integratiedoelstellingen zijn -gerealiseerd. Zolang de uitgaven in het kader van het re-integratie-traject nog niet het aangegeven plafond bereikt hebben en de afgesproken doelen van het traject nog niet bereikt zijn houdt de werknemer recht op financiering van op re-integratie gerichte activiteiten.

Bestedingsmogelijkheden zijn:

- bijdrage in kosten starten eigen onderneming
- outplacement ondersteuning
- loopbaanadvisering
- trainingen of opleidingen om kansen op arbeidsmarkt te vergroten.

De opgesomde bestedingsmogelijkheden zijn indicatief, en zeker niet limitatief. Afwijkende bestedingen uit het persoonsgebonden -re-integratietraject dienen gelijksoortig te zijn aan de opgesomde mogelijkheden. Mits deze passen in het afgesproken re-integratie-traject kan de werknemer hiervoor zelf met initiatieven komen. De werkgever kan de werknemer hierbij advies geven over de beschikbare re-integratie-instrumenten.