

Schematisch overzicht CAO HBO 2021

Rotterdam, 3 mei 2021, drs W. Rijndorp-Kreft, Dyade Advies

Onderstaand eerst de toelichting van de cao partners op de cao HBO 2020 en voorts de schematische weergave van de cao HBO.

Toelichting op de cao HBO 2020

Cao van de toekomst: Volwassen arbeidsverhoudingen en eigentijdse cao-afspraken

Sociale partners willen randvoorwaarden scheppen die bevorderen dat werknemers van hogescholen veilig, gezond en met plezier hun werk kunnen doen om hen daarmee in staat te stellen optimaal te kunnen bijdragen aan het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs en onderzoek. Een voortdurend veranderende samenleving stelt hoge eisen aan het aanpassingsvermogen van de hogescholen en aan de wijze waarop het werk is georganiseerd.

Werkdruk en werkdrukbeleid

Onderzoek wijst uit dat voor het terugdringen van werkdruk interventies op zo laag mogelijk niveau in de organisatie nodig zijn: in de opleiding, in het team en bij de werknemer. In overleg met de PMR wordt bezien in welke organisatieonderdelen of personeelscategorieën sprake is van werkdruk, in de zin van onvoldoende balans tussen werkbelasting en belastbaarheid van de werknemer. Daar waar werkdruk als knelpunt is geconstateerd, zet de werkgever, in overleg met de PMR, een volgende stap. In het licht van het bovenstaande hebben sociale partners afgesproken dat iedere hogeschool in overleg met de PMR, vóór 1 april 2019 beleid ontwikkelt om werkdruk tegen te gaan. Het beleid laat ruimte aan opleidingen en diensten om de aanpak zelf vorm te geven naar gelang de behoeften en omstandigheden binnen de opleidingen en diensten.

Medewerkersonderzoek

Sociale partners handhaven de afspraak dat elke hogeschool een medewerkersonderzoek dient uit te voeren met een tweejaarlijkse herhalingsfrequentie.

Gebruik van de arbeidsovereenkomst model D-3

De aard van het werkaanbod is bepalend voor de vorm van de arbeidsovereenkomst; Structureel werk (continuïteit in het werkaanbod) wordt uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, dan wel op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur met uitzicht op vast; daarbij zullen de grenzen voor vast en flexibel werk, die met de medezeggenschap zijn afgesproken, worden gerespecteerd.

Doel is het zo veel mogelijk bevorderen van de beweging van tijdelijke naar vaste contracten. Het aantal gerealiseerde D-3 contracten is van belang voor de monitoring van het percentage niet vaste contracten op sectorniveau. Mocht op 1 januari 2022 blijken dat de introductie van het nieuwe artikel D-3 niet leidt tot een daling van het percentage niet-vaste contracten, dan vallen sociale partners terug op de cao-teksten van hoofdstuk D van de cao-hbo 2017-2018. In de begroting van de hogeschool wordt vermeld welk percentage flexibiliteit nodig is en van welke contractvormen (tijdelijk, uitzendarbeid, ZZP) gebruik zal worden gemaakt.

Daarnaast wordt een percentage flexibiliteit als bovengrens vastgelegd, afhankelijk van het profiel van de hogeschool. Binnen dit kader wordt de maximale omvang van de buffer voor het risico op het niveau van de hogeschool bepaald, in overeenstemming met de PMR. In het jaarverslag en in de jaarrekening wordt rekening en verantwoording afgelegd.

Professionalisering en duurzame inzetbaarheid

Cao-bepalingen worden eenvoudiger gemaakt en de administratieve last wordt verminderd door het opheffen van het onderscheid tussen aanvullende professionalisering en scholing in opdracht van de werkgever. De volgende posten worden tot het professionaliseringsbudget gerekend:

- Kosten voor het basisrecht in uren;
- Out of pocketkosten voor alle vormen van professionalisering en scholing, ook als deze intern worden verzorgd, mits te herleiden tot ontwikkeling op het niveau van het individu of van het team;
- Vervangingskosten – op basis van gemiddelde personeelslasten – van degene die voor professionalisering of voor het doen van onderzoek is vrijgesteld; er dient sprake te zijn van daadwerkelijke vervanging.

Sociale partners willen met deze verruiming van kostenposten de regeling eenvoudiger en administratief minder bewerkelijk maken. Het oogmerk is niet om het budget van minimaal 6% hierdoor te beperken. Alle vormen van professionalisering die in het professionaliseringsplan zijn opgenomen, worden voor 100% (van de officiële studielast) vergoed in tijd en geld. Als de monitor uitwijst dat een professionaliseringsbudget van minimaal 6% niet toereikend is, zullen hierover in een volgende cao aanvullende afspraken worden gemaakt.

Duurzame inzetbaarheid

Sociale partners hebben afgesproken dat met ingang van 1 september 2020 de mogelijkheid om DI-uren te sparen ophoudt te bestaan. Opgebouwde spaartegoeden daterend van voor 1 september 2020 worden zoveel mogelijk besteed in een periode van 3 jaar aan DI-gerelateerde doelen. DI-uren zullen worden verwerkt in de jaartaak. De regie blijft bij de werknemer.

Functiewaardering en loongebouw

In opdracht van sociale partners is onderzoek gedaan naar de vraag hoe de functieordening systemen FUWAHBO en HAY zich tot elkaar verhouden. De opdracht bevatte in de kern twee vragen:

- Leiden de twee systemen ten aanzien van een aantal kenmerkende functies tot eenzelfde uitkomst?
- Leidt de toepassing tot verschillen?

In het algemeen concludeert de onderzoeker dat de functies en functieniveaus niet afwijken van die in de matrix en dat de beide functiewaarderingssystemen tot eenzelfde indeling komen. Een juiste toepassing van de systemen leidt niet tot geconstateerde niveauverschillen.

Wel wordt in het onderzoek geconstateerd dat de toepassing bij FUWA-HBO hier en daar te wensen overlaat. Eurende de looptijd van de cao zal een delegatie namens caopartijen met de systeemhouders in gesprek gaan over de vraag hoe een juiste toepassing van de systemen het beste kan worden geborgd. Populair geformuleerd komt dit erop neer dat het werven van werknemers op masterniveau betekent het inzetten van werknemers op masterniveau, dat betekent inschalen op masterniveau, dus ook inschalen in minimaal loonschaal 11.

Facilitering medezeggenschap

Verhoging van de tijdfaciliteit met 0,05 (dat zijn 83 uur) voor de functies voorzitter en lid MR/GMR en voor voorzitter en lid faculteits- MR. Daarmee komt het minimum in de cao dichterbij de afspraken die binnen de hogescholen zelf worden gemaakt en sluit daarmee beter aan bij de werkelijkheid. Het brengt ook tot uitdrukking dat de groei van taken in de afgelopen tijd en de gewenste professionalisering ook onderkend wordt en tot uiting komt in de aanpassing van de tijdfaciliteit. De MR krijgt op basis van de tabel een totaalbudget aan tijd. Hoe de leden van de MR de tijd onderling verdelen is aan de leden van de MR.

Ontslagcommissie

Sociale partners hebben in 2016 voor de hbo-sector een ontslagcommissie ingesteld voor de behandeling van ontslagaanvragen wegens bedrijfseconomische redenen. De commissie is ingesteld voor een beperkte periode. In deze periode zullen sociale partners de ervaringen die worden opgedaan met de ontslagcommissie evalueren en vergelijken met de ervaringen met de ontslagprocedure bij het UWV in de andere publieke sectoren. De voor- en nadelen van beide routes en de kosten worden bij de evaluatie in ogenschouw genomen. Sociale partners streven ernaar om uiterlijk december 2020 een weloverwogen keuze

te maken of de ontslagcommissie na december 2020 al dan niet wordt gecontinueerd.

Participatiewet

De Participatiewet heeft tot doel mensen met een arbeidsbeperking kansen te bieden op regulier werk. Hogescholen voelen zich als werkgevers met een publieke taak maatschappelijk verantwoordelijk voor een zo inclusief mogelijke arbeidsorganisatie. Vakorganisaties en werkgevers nemen deze gezamenlijke verantwoordelijkheid serieus en zullen in de cao-hbo bepalingen opnemen die de doelstellingen van de Participatiewet bevorderen. Zij spreken af dat mensen met een arbeidsbeperking minimaal zullen worden beloond conform schaal 1 van de cao-hbo.²

Sociaal statuut

Sociale partners bevelen aan dat iedere hogeschool er zorg voor draagt een actueel sociaal statuut voor handen te hebben.

Dialog over professionele ruimte

Sociale partners blijven inzetten op voortzetting van de dialoog op hogescholen. Professionele ruimte vormt een onmisbare schakel in de ontwikkeling van een professionele cultuur en volwaardigheid in arbeidsrelaties.

Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hbo

Zestor zet zich in voor een inclusieve en goed functionerende arbeidsmarkt in het hbo. Met het fonds stimuleren cao-partijen de sector bij het invullen van goed werknemer- en werkgeverschap.

Het bestuur heeft de activiteiten van Zestor ondergebracht bij drie kerntaken:

1 Ondersteunen van het cao-proces

Het proactief verzamelen van relevante informatie en het verrichten en initiëren van onderzoek voor het cao-overleg en de sector (hogescholen).

2 Ondersteunen van de sector bij de invulling en ontwikkeling van de cao Deze activiteiten zijn gericht op het overdragen van kennis en ervaring binnen en aan de sector. Kennisnetwerken, bijeenkomsten, proefprojecten (pilots) en stimuleringsregelingen worden opgezet om ervaring met onderwerpen op te doen en om kennis over te dragen of te delen.

3 Faciliteren van hogescholen en gezamenlijk opereren

Door gezamenlijk handelen kunnen hogescholen en werknemers grotere voordelen behalen dan per individuele hogeschool het geval is. Het gaat hierbij om regelmatig terugkerende of permanente activiteiten.

Naast de direct aan de cao gekoppelde activiteiten, hebben de sociale partners vastgesteld dat het fonds, ten behoeve van de sector, ook een eigenstandige functie heeft in onderzoek naar recente en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Op de website van het fonds – www.zestor.nl – zijn de thema's te vinden, evenals de activiteiten, onderzoeken en producten die daarbij horen. De financiële bijdrage vanuit de hogescholen aan het fonds is in bijlage XIV vastgelegd.

Collectieve zorgverzekering

Iedere werknemer in het hoger beroepsonderwijs kan deelnemen aan de collectieve zorgverzekering hbo. Sociale partners in het hbo dragen er zorg voor dat ook gepensioneerden en arbeidsongeschikten in de sector van de collectieve zorgverzekering of een gelijkwaardige voorziening gebruik kunnen maken. Onderdeel van de afspraken over de collectieve zorgverzekering is dat elke hogeschool tevens zorgt draagt voor voorzieningen in het kader van de arbeid gerelateerde zorg, al dan niet in de vorm van een verzekering. De kosten van deze voorziening of verzekering bedragen ongeveer € 55 per werknemer per jaar.

Schematisch overzicht Cao HBO

| Onderwerp | CAO HBO 2020 |
|--------------------------|---|
| Jaartaak | <p>Artikel J-1: 1659 uur Artikel J-2: 36 uur, 38 uur of 40 uur. Minimaal 3 maanden voor het begin van het cursusjaar besluiten. Artikel J-3: dag is 8 uur, dagdeel 4 uur Artikel T-10: voor uuv 36 uur</p> |
| Arbeids- overeenkomst | <p>Artikel C-3: Conform het model als opgenomen in bijlage II schriftelijk aangegaan en gewijzigd. 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. Bij de arbeidsovereenkomst wordt, een omschrijving van de hoofdlijnen opgenomen van de door de werknemer te vervullen taken. Uitgangspunt is dat de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met de hogeschool, zonder dat er een strakke definitie van functie en standplaats geldt (flexibele inzet).</p> <p>Artikel D-2: Vast, tenzij Artikel D-1: Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan: – voor onbepaalde tijd; of – voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; of – voor bepaalde tijd.</p> <p>Tijdelijk uitzicht op vast: de duur is maximaal gelijk aan de duur van het inwerkprogramma van de werknemer. De werkgever formuleert in overleg met de PMR 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. Tenminste vier maanden voor de afloop van de duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomst geeft de werkgever aan of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet voor onbepaalde tijd. Indien als gevolg van ziekte van de werknemer de beoordeling niet heeft kunnen plaatsvinden, wordt de oorspronkelijk bepaalde tijd van de arbeidsovereenkomst in overleg tussen werkgever en werknemer verlengd met een periode van maximaal een half jaar om de werkgever de gelegenheid te geven alsnog het functioneren van de werknemer te kunnen beoordelen.</p> <p>Artikel D-4: Voor de werknemer in de functie van lector/associate lector in schaal 14 en hoger kan in de eerste arbeidsovereenkomst van de maximumduur uit artikel D-5 worden afgeweken.</p> <p>3 Voor de werknemer die werkzaam is als onderzoeker, of de werknemer die uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, kan, indien er sprake is van externe financiering, in de eerste arbeidsovereenkomst van de maximumduur van artikel D-5 worden afgeweken. De maximumduur van de arbeidsovereenkomst is gekoppeld aan de duur van de financiering.</p> <p>4 Voor de werknemer die uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van specifieke, met instemming van de PMR, aangewezen projecten, kan, indien additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, in de eerste arbeidsovereenkomst van de maximumduur van artikel D-5 worden afgeweken. De maximumduur van de arbeidsovereenkomst wordt gekoppeld aan de duur van het specifieke project.</p> |
| Afwijking ketenbeding | <p>Artikel D-5 a. Vier jaar voor onderwijsgevend personeel met onderwijsgevende taken in het kunstonderwijs indien de werknemer tevens uitvoerend beroepsbeoefenaar is en de omvang van zijn betrekking bij de werkgever kleiner of gelijk is aan een betrekkingsomvang van 0,4 fte³; binnen deze periode is het mogelijk zes arbeidsovereenkomsten af te sluiten; b voor de duur van een promotie-onderzoek; van het aantal arbeidsovereenkomsten kan niet worden afgeweken. Het maximum blijft drie</p> |

| | |
|---|---|
| | c. twee jaar voor gevallen niet vallend onder sub a en sub b; binnen deze periode is het mogelijk drie arbeidsovereenkomsten overeen te komen. |
| Voortgezette dienstbetrekking | artikel D-5: Indien door opeenvolgende arbeidsovereenkomsten een voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd is ontstaan, als bedoeld in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek, is voor de beëindiging daarvan geen opzegging vereist. 4 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. |
| Tijdelijke uitbreiding | Artikel D-6 |
| Deeltijd / herbenoemingsverplichting | Artikel D-7 Werknemers met een deeltijdbetrekking krijgen in geval van een vacature bij voldoende geschiktheid bij voorrang het recht hun betrekkingssomvang uit te breiden. Werktijden schriftelijk vastleggen. In het kader van dit artikel is er geen sprake van een vacature indien de formatieruimte opgevuld kan worden door een werknemer die met ontslag bedreigd wordt of door een ex-werknemer die gebruik maakt van de Bovenwettelijke werkloosheidsregeling hbo. |
| Maximale werktijden en rustdagen | Artikel G-3 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 koffe- 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 De werknemer heeft aanspraak op tenminste twee aaneengesloten rustdagen per week. G-5: werktijden kunstenaars Artikel G-6 1 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. |
| Openingstijden en werktijdenregeling | Artikel G-1 1 De werknemer verricht zijn werkzaamheden gedurende de uren waarop de hogeschool geopend is, te weten: a op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 22.30 uur; b op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur. 2 Indien zulks noodzakelijkerwijs uit de aard van de werkzaamheden voortvloeit kan van de openingstijden als bedoeld in het vorige lid worden afgeweken. Artikel G-2 De werkgever komt in overeenstemming met de PMR een werktijdenregeling overeen. |
| AOW gerechtigde leeftijd | Artikel D-5: Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens AOW=gerechtigde leeftijd geldt een termijn van één maand. |
| Zorgverlof en bijzonder Verlof Vakbondsverlof | Artikelen J-9 t/m J-15 |

| | |
|--|--|
| Of publieke functie | |
| Betaald ouderschapsverlof / Onbetaald ouderschapsverlof | Hoofdstuk J |
| Ontslag en beëindiging | Hoofdstuk Q |
| Opzegtermijn | <p>Artikel D-5: Bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur langer dan één jaar wordt de mogelijkheid van tussentijdse opzegging opgenomen. De opzegtermijn voor werkgever en werknemer bedraagt twee maanden.</p> <p>Artikel Q-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.</p> <p>Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens AOW-gerechtigde leeftijd geldt een termijn van één maand.</p> <p>3 In afwijking van lid 2 geldt voor opzegging onder verwijzing naar lid 1c een opzegtermijn van één maand en gelden voor opzegging onder verwijzing naar lid 1b de wettelijke opzegtermijnen, tenzij er sprake is van een handicap of chronische ziekte. In dat geval geldt de opzegtermijn uit lid 2.</p> |
| Reiskosten | <p>Artikel I-4, eigen regeling</p> <p>Artikel I-5 en I-6 (verblijfkosten) en I-7 (uitzending buitenland)</p> |
| Bezoldiging/salaris | <p>Hoofdstuk H cao hbo</p> <p>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 of binnen de bij die schaal vastgelegde aanloopjaren en wordt per maand uitbetaald.</p> |
| Inschaling Periodiek | <p>Artikel H-2, afhankelijk beoordeling</p> <p>lid 3: 3 In geval naar het oordeel van de werkgever uitstekend is gefunctioneerd, dat wil zeggen boven het bij de functie passende normale niveau, of als onvoldoende is gefunctioneerd, dat wil zeggen regelmatig of voortdurend onder het bij de functie passende normale niveau, zal op initiatief van de leidinggevende een beoordelingsgesprek worden gehouden.</p> <p>De werknemer heeft het recht om een beoordelingsgesprek aan te vragen. De uitkomst van de beoordeling leidt bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> – een uitstekende beoordeling tot een salarisverhoging met twee maal het normpercentage; – een onvoldoende beoordeling tot geen salaris aanpassing; – een goede beoordeling tot eenmaal het normpercentage. |
| Aanloopjaren (bij nog niet voldoen aan functie-eisen) | <p>Artikel H-2</p> <p>lid 5: Het aantal aanloopjaren is aan een maximum gebonden en bedraagt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – voor de schalen 1 tot en met 5: geen aanloopjaren – voor de schalen 6 tot en met 8: maximaal een jaar – voor de schalen 9 tot en met 14: maximaal twee jaar – voor de schalen 15 tot en met 18: maximaal drie jaar |
| Student assistent | <p>Artikel H-11:</p> <p>3 De hoofdstukken F, M, N en O alsmede de artikelen H-3, H-4, H-5, H-6 en H-8 t/m H-10 zijn niet van toepassing op de student-assistent.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>4 Het aan de student-assistent toe te kennen salaris wordt bepaald door het cursusjaar De werkgever kan regels vaststellen voor de bepaling van het cursusjaar gelet op de eigen onderwijsprogrammering.</p> <p>5 Het salaris bij een voltijd arbeidsovereenkomst als studentassistent is opgenomen in bijlage III van deze cao.</p> |
| Vakantie-uitkering | 8% (artikel H-1) |
| Structurele eindejaarsuitkering | 8,30% jaarsalaris (artikel H-1) |
| Toelage bij maximaal en arbeidsmarkttoelagen | <p>Artikel H-4</p> <p>Blijvende toelage van ten hoogste 15% op grond van:</p> <p>a buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;</p> <p>b andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.</p> <p>Artikel H-6 arbeidsmarkttoelage, verantwoord in sociaal jaarverslag</p> |
| Overlijdensuitkering | Artikel T-5, drie maandsalarissen |
| Inkomenstoelage/collectieve zorgverzekering | <p>Artikel T-4 :1 De Vereniging Hogescholen sluit voor alle hogescholen een collectieve zorgverzekering. De werknemer kan van deze verzekering gebruik maken, waarbij voor de aanvullende verzekering een specifieke hbo premie geldt. De hogeschool die geen gebruik maakt van de collectieve zorgverzekering, zorgt voor een aanbod aan zijn werknemers bestaande uit een vergelijkbaar pakket tegen vergelijkbare condities.</p> <p>2 Onafhankelijk van deelname aan de collectieve zorgverzekering ontvangt de werknemer naar rato van zijn betrekkingsomvang jaarlijks bruto € 300. Dit bedrag is pensioengevend.</p> |
| Pensioenopbouw | Via ABP, artikel T-1 |
| Jubileumgratificatie | <p>Artikel H-5</p> <p>25-jaar, 50%, 40 of 50 jaar, 100%. Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal voor ABPpensioen geldige dienstjaren bepalend.</p> <p>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.</p> <p>De volgende jaren tellen niet mee voor de berekening van het ambtsjubileum:</p> <ul style="list-style-type: none"> – pensioenjaren die de werknemer heeft ingekocht; – pensioenjaren die extra zijn opgebouwd doordat de werknemer een betrekkingsomvang heeft die groter is dan 1 fte. <p>Jaren doorgebracht in de tropen welke door het pensioenfonds worden aangemerkt als dubbele pensioenjaren tellen voor de berekening van het ambtsjubileum slechts eenmaal mee.</p> |
| Overwerk (vergoeding), toelage onregelmatige dienst en garantietoelage onregelmatige dienst | <p>Artikel H-7</p> <p>Schalen 1 tot en met 10</p> <p>Artikel H-8</p> <p>Artikel H-9</p> |
| Waarnemen hogere functie | Artikel H-10 |

| | |
|--|---|
| BBWO (besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel Primair Onderwijs) | Artikel T-3, BWRHBO |
| BZA (Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel Primair Onderwijs) | ZAHBO en artikel T-2 |
| Pauze | Arbeidstijdenwet |
| Feestdagen | Artikel J-1, lid 4 De werkgever geeft de werknemer op zijn verzoek de gelegenheid vakantie op te nemen op feest- en gedenkdagen die horen bij zijn levensovertuiging |
| Functiebeschrijving | <p>Hoofdstuk F FUWA-HBO of de Hay-methodiek ingedeeld in één van de functiegroepen 1 tot en met 18. Deze functiegroepen zijn tevens salarisgroepen. bijlage IX Bezwarencommissie: bijlage V Artikel F-1: 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. Een uitzondering op het functieindelingssysteem wordt gemaakt voor werkzaamheden van studenten die te maken hebben met de introductie, voorlichting en werving van nieuwe medestudenten. Deze worden beloond op het minimum van schaal 1.</p> |
| Demotie | Artikel T-7, 10 jaar voor pensioenleeftijd |
| Vergoeding BHV | Artikel I-1 |
| Tegemoetkoming verhuiskosten en verhuisplicht | Artikel I-2 Artikel I-3 |
| Tegemoetkoming pensionkosten | Zie hoofdstuk I |
| Keuzemenu arbeidsvoorwaarden | Hoofdstuk L |
| Vakbondscontributie | Artikel I-8 en bijlage IV |
| Fiets-privéregeling | |
| Vakantieverlof | <p>Artikel J-4: 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 Artikel J-5: De door de werknemer op basis van artikel J-4 opgenomen verlofuren worden door de werkgever geregistreerd. Artikelen J-6 – J.8 vakantie opnemen, einde betrekking en vakantie en ziek</p> |
| Duurzame inzetbaarheid | Artikel M-1-a:De werknemer kan DI-uren aanwenden voor de volgende bestedingsdoelen: |

| | |
|-------------------------------|--|
| | <p>– Het maken van afspraken die helpen om ook op de langere termijn het werk goed, gezond en met plezier te blijven doen, inclusief herstel van de werk privé balans voor een beperkte periode;</p> <p>– Het bijhouden en versterken van zijn employability in de zin van breed inzetbaar en aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt zowel intern als extern;</p> <p>– Het inzetten van uren voor het bijhouden van zijn vakbekwaamheid en professionele ontwikkeling.</p> <p>Artikel M-1-b</p> <p>1 Aanspraak op de regeling voor duurzame inzetbaarheid heeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger, die in de afgelopen vijf jaar drie jaar werkzaam is geweest in het hbo.</p> <p>2 De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst heeft jaarlijks een basisrecht van 45 DI-uren.</p> <p>3 Bij een deeltijdbetrekking is dit recht naar rato van de betrekkingsomvang.</p> <p>4 De werkgever zorgt ervoor dat dit basisrecht aan uren in de jaartaak wordt vrijgesteld</p> <p>Artikel M-1-c</p> <p>1 De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min tien jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en vijf aaneengesloten dienstjaren in het hbo, heeft jaarlijks recht op 45 extra DI-uren.</p> <p>2 Bij een deeltijdbetrekking is dit recht naar rato van de betrekkingsomvang</p> <p>Met ingang van 1 september 2020 eindigt de mogelijkheid om DI-uren te sparen.</p> <p>2 Opgebouwde spaartegoeden daterend van voor 1 september 2020 worden over een periode van 3 jaar zoveel mogelijk besteed aan DI-gerelateerde doelen.</p> <p>3 DI-uren zullen worden verwerkt in de jaartaak. De regie blijft bij de werknemer.</p> <p>4 Voor gespaarde DI-uren die na 3 jaar overblijven, zullen alternatieve aanwendingsmogelijkheden worden geboden volgens het keuzemenu arbeidsvoorwaarden. Daaronder wordt mede begrepen de mogelijkheid om extra pensioen te sparen in het kader van het nieuwe pensioenakkoord.</p> <p>Artikel M-1-f</p> <p>1 DI-uren kunnen niet worden omgezet in loon.</p> <p>2 Bij beëindiging van het dienstverband worden gespaarde DI-uren niet uitbetaald. Resterende DI-uren vervallen.</p> <p>3 Opbouw van DI- uren in geval van ziekte vindt plaats over minimaal 13 en maximaal 26 weken. In overleg met de PMR worden hierover afspraken gemaakt.</p> |
| Inwerken | Artikel M-1-e. Tijd vrij maken voor inwerken |
| Werktijdvermindering senioren | <p>Artikel M-2 en volgende.</p> <p>De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd min tien jaar bereikt met een arbeidsovereenkomst van 0,4 fte en hoger en vijf aaneengesloten dienstjaren in het hbo kan vanaf een door hemzelf te bepalen moment (tenzij het belang van de organisatie zich daartegen verzet) eenmalig kiezen voor de mogelijkheid om</p> <p>– de werktijd te verminderen met een vast percentage van maximaal 20% van de overeengekomen jaartaak in herkenbare dagdelen.</p> <p>– gedurende een periode van maximaal vijf jaar.</p> <p>Eigen bijdrage</p> |
| Sollicitatiecode | artikel C-1 cao hbo |
| Geneeskundige keuring | artikel C-2 in geval van gewetensbezwaren risico werknemer. Zie ook de ZAHBO |
| Uitzendarbeid | <p>Artikel D-8</p> <p>1 Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:</p> <p>– vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;</p> <p>– activiteiten van kennelijk kort tijdelijke aard.</p> <p>2 Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de systematiek van</p> |

| | |
|---|--|
| | taaktoedeling op dezelfde wijze behandeld als werknemers die onder deze cao vallen. |
| Plichtsverzuim/Functievervulling | Artikel E-1 Artikel E-3 Hoofdstuk P |
| Geheimhouding en nevenwerkzaamheden, auteursrechten etc | Artikel E-2 Artikel E-4 Artikel E-7 |
| Personeelsdossier | Artikel E-5 1 De werknemer heeft recht op inzage van zijn personeelsdossiers. |
| Verzekering | Artikel E-6, aansprakelijkheidsverzekering |
| Decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen | Hoofdstuk K De hogeschool besteedt 1,41% van het getotaliseerd jaarinkomen aan decentraal overleg over arbeidsvoorwaarden. |
| Gesprekkencyclus | Hoofdstuk N |
| Professionalisering | Hoofdstuk O De werkgever dient jaarlijks minimaal 6% van het getotaliseerde jaarinkomen te besteden aan professionalisering. Artikel O-3 1 Elke werknemer met een arbeidsovereenkomst vanaf 0,4 fte –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. Zie ook facilitering O-3 t/m O-6 |
| Reorganisatie | Hoofdstuk R |
| Bezwaar en beroep | Hoofdstuk S |
| Arbocatalogus hbo | Artikel T-6 |
| WGA premie | Artikel T-8 |
| Levensloop | Artikel T-9 |
| Seksuele intimidatie en agressie | Hoofdstuk U |
| Lokale faciliteiten en medezeggenschap | Hoofdstuk V |