

Collectieve arbeidsovereenkomst

1 februari 2014 tot en met 31 juli 2016



werken aan perspectief



werken aan perspectief

Inhoud

Preambule en ondertekening	06
Artikel 1 Inleiding en algemene bepalingen	08
Artikel 1:1 Begripsbepalingen	08
Artikel 1:2 Toepassing en werkingssfeer	09
Artikel 1:3 Overgangsregeling	09
Artikel 1:4 Uitbetaling brutobedragen	09
Artikel 1:5 Aanvang, duur, wijziging en beëindiging cao	10
Artikel 2 Verplichtingen medewerker en werkgever	11
Artikel 2:1 Algemene verplichtingen	11
Artikel 2:2 Algemene verplichtingen van de medewerker	11
Artikel 2:3 Algemene verplichtingen van de werkgever	12
Artikel 2:4 Schorsing	12
Artikel 2:5 Verstrekking cao	12
Artikel 3 In- en uitdiensttreding	13
Artikel 3:1 Aanvang dienstverband	13
Artikel 3:2 Duur dienstverband	13
Artikel 3:3 Wijziging dienstverband	14
Artikel 3:4 Einde dienstverband wegens bereiken AOW-leeftijd	15
Artikel 3:5 Einde dienstverband	15
Artikel 3:6 Tijdstip einde dienstverband	15
Artikel 3:7 Opzegtermijn voor de medewerker	16
Artikel 3:8 Opzegtermijn voor de werkgever	16
Artikel 3:9 Opzegging dienstverband voor bepaalde tijd	16
Artikel 3:10 Aanzegplicht einde tijdelijk dienstverband	17
Artikel 3:11 Ontslagcommissie	17
Artikel 4 Arbeidstijden	18
Artikel 4:1 Gemiddelde arbeidstijd	18
Artikel 4:2 Vaststelling arbeidstijd	18
Artikel 4:3 Ploegendienstregeling	19
Artikel 4:4 Aanpassing arbeidstijd voor onbepaalde tijd	19
Artikel 4:5 Jaarlijkse aanpassing arbeidstijd	19
Artikel 4:6 Arbeidspatronen	20

Artikel 5 Salariëring	21	Artikel 8 Kostenvergoedingen	48
Artikel 5:1 Salariëring	21	Artikel 8:1 Reiskosten	48
Artikel 5:2 Tijdstip en wijze van uitkering salaris	21	Artikel 8:2 Ziektekosten	53
Artikel 5:3 Algemene salarisaanpassingen, eenmalige uitkeringen en eenmalige verlaging van de pensioenpremie	21	Artikel 8:3 Verhuiskosten	53
Artikel 5:4 Salarisschalen	22	Artikel 8:4 Studieregeling	53
Artikel 5:5 Aanvangssalaris aspirant-(verzekerings)arts	26	Artikel 8:5 Kosten geneeskundig onderzoek	55
Artikel 5:6 Periodieke verhogingen	27	Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid	56
Artikel 5:7 Aanloophonorering en salaris bij promotie	32	Artikel 9:1 Arbeidsongeschiktheid	56
Artikel 5:8 Gratificatie bij extra prestaties	33	Artikel 9:2 Salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid	56
Artikel 5:9 Afwijkende doorloop door salarisschalen	33	Artikel 9:3 Re-integratieverplichtingen	58
Artikel 5:10 Vakantietoeslag	34	Artikel 9:4 Einde dienstverband	58
Artikel 5:11 Eindejaarsuitkering	34	Artikel 9:5 Collectieve excedent arbeidsongeschiktheidsverzekering	58
Artikel 5:12 Compensatie bij vervanging hogere functie	34	Artikel 9:6 Individuele WGA-hiaatverzekering	59
Artikel 5:13 Functieprofiel en -indeling	35	Artikel 9:7 Individuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering	59
Artikel 5:14 Jubileumgratificaties	36	Artikel 9:8 Verrekening andere uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid	59
Artikel 5:15 Jubileumgratificatie en ontslaguitkering bij pensioen	36	Artikel 9:9 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid	59
Artikel 5:16 Uitkering bij overlijden	36	Artikel 10 Pensioen	61
Artikel 5:17 Bovenschaligheid	37	Artikel 10:1 Pensioenregeling	61
Artikel 5:18 Bovenschaligheid en bevroezing	37	Artikel 10:2 Werkgevers- en medewerkersbijdrage in de pensioenregeling	63
Artikel 5:19 Samenloop afbouwregelingen sociaal plan	38	Artikel 11 HRM-beleid	65
Artikel 6 Vergoedingen overwerk, ploegendienst en wachtdienst	39	Artikel 11:1 HRM-beleid	65
Artikel 6:1 Overwerk	39	Artikel 11:2 Algemene uitgangspunten	65
Artikel 6:2 Vergoeding overwerk	39	Artikel 11:2a Duurzame inzetbaarheid	67
Artikel 6:3 Vergoeding ploegendienst	40	Artikel 11:3 Regeling bij vrijwillig vertrek	69
Artikel 6:4 Wachtdienst	41	Artikel 11:4 Suppletie op uitkering bij ontslag wegens boventalligheid	70
Artikel 7 Vakantie en verlof	42	Artikel 11:5 Outplacement bij onvrijwillig vertrek	71
Artikel 7:1 Vakantie	42	Artikel 11:6 Periodiek overleg met de vakorganisaties	71
Artikel 7:2 Opbouw vakantierechten	42	Artikel 11:7 Arbo- en verzuimbeleid	72
Artikel 7:3 Recht op vakantie-uren	43	Artikel 11:8 Regeling telewerken	73
Artikel 7:4 Opnemen van vakantie	43	Artikel 12 (vervallen)	73
Artikel 7:5 Verval en verjaring vakantie-aanspraken	44	Artikel 13 Klachten en geschillen	74
Artikel 7:6 Verlofregeling algemeen	45	Artikel 13:1 Individuele klachtenregeling	74
Artikel 7:7 Bijzonder verlof	45	Artikel 13:2 Geschillen over de cao	75
Artikel 7:8 Verlofdagen niet-christelijke feestdagen	46	Artikel 13:3 Klachten en geschillen functiewaardering	76
Artikel 7:9 Ouderschapsverlof	46		
Artikel 7:10 Sabbatical leave	46		

Artikel 14 Vakbondsfaciliteiten	77
Artikel 14:1 Algemene bepalingen	77
Artikel 14:2 Faciliteiten	77
Artikel 14:3 Bescherming van vertegenwoordigers van vakorganisaties	79
Artikel 14:4 Verlof	79
Artikel 15 Keuzeplan arbeidsvoorwaarden	81
Artikel 15:1 Keuzemogelijkheden	81
Artikel 15:2 Bronnen	81
Artikel 15:3 Doelen	81
Artikel 15:4 Keuzemoment	83
Artikel 15:5 Werkingssfeer	83
Artikel 15:6 Uurwaarde	83
Artikel 15:7 Uitdiensttreding	83
Artikel 15:8 (vervallen)	83
Artikel 15:9 Fiscale regelgeving	84
Artikel 15:10 Keuzeplan en maandsalaris	84
Bijlage I Algemeen	85
Artikel 1 Tijdelijke regeling arbeidstijd oudere medewerkers	85
Artikel 2 Vakantie	86
Bijlage II Pensioen	87
Artikel 1 Overgangsregeling pensioen en aanvullende VUT-garantie	87
Artikel 2 Overangsrecht pensioen	89
Artikel 3 Overgangsregeling pensioen en aanvullende FPU-garantie voor ex-Uszo-medewerkers	90
Artikel 4 Overangsrecht pensioen voor ex-Uszo-medewerkers	91
Artikel 5 Overangsrecht pensioen en aanvullende OBU-garantie voor ex-BVG-medewerkers	91
Artikel 6 Voorbehoud in kader wet- en regelgeving	93
Artikel 7 Ex-ABP-ers	93
Artikel 8 Pensioenovergang ex-CWI-medewerkers	93
Bijlage III UWV-vorming	94
Artikel 1 Aansluitende dienstjaren	94
Artikel 2 Salarisperspectiefgarantie ex-Uszo-medewerker bij overgang naar UWV per 1 januari 2002	96
Artikel 3 (vervallen)	96
Artikel 4 Overgangsregeling voor ex-Uszo-medewerker ingeval van arbeidsongeschiktheid	96
Artikel 5 (vervallen)	96
Artikel 6 Ex-GMD oud recht	97

Bijlage IV Overgang CWI naar UWV	98
Artikel 1 Toepassing en werkingssfeer	98
Artikel 2 Aansluitende dienstjaren bij overgang naar UWV	98
Artikel 3 (vervallen)	98
Artikel 4 Seniorenregelingen	99
Artikel 5 Salarisconsequenties lagere functie	100
Artikel 6 (vervallen)	101
Artikel 7 (vervallen)	101
Artikel 8 Jubileumgratificatie	101
Artikel 9 (vervallen)	101
Artikel 10 (vervallen)	101
Artikel 11 (vervallen)	101
Artikel 12 Pensioenovergang	101
Artikel 13 (vervallen)	102
Artikel 14 (vervallen)	102
Artikel 15 (vervallen)	102
Bijlage V Kwaliteitsparagraaf professionals	103
Bijlage VI Agenda voor het overleg over een nieuw pensioencontract	104

Preambule en ondertekening

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), gevestigd te Amsterdam, als partij aan de ene zijde en

Abvakabo FNV, gevestigd te Zoetermeer;
De Unie, gevestigd te Culemborg;
CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp;
NOVAG, gevestigd te Wageningen;

als partijen aan de andere zijde zijn, ieder afzonderlijk en gezamenlijk, de navolgende cao aangegaan.

UWV staat ook de komende jaren voor grote veranderingen. In dat kader zijn cao-partijen erin geslaagd voor meerdere jaren afspraken met elkaar te maken. Deze bieden de medewerkers duidelijkheid en perspectief over hun werk, hun inkomen en de ontwikkeling van hun arbeidsvoorwaarden.

Cao-partijen zijn er zich van bewust dat tijdens de looptijd van deze cao veranderingen in wet- en regelgeving voortdurend de aandacht zullen blijven vragen. Het gaat dan met name over de wetgeving rond pensioen en over de Wet Werk en Zekerheid. Waar deze veranderingen gevolgen hebben voor een goede toepassing van deze cao zullen cao-partijen in goed overleg waar nodig afspraken maken over een tussentijdse aanpassing van deze cao.

Cao-partijen hebben ook afspraken gemaakt over het versterken van de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Daarnaast gaan cao-partijen een onderzoek doen naar de mogelijkheden voor professionals werkzaam binnen UWV hun loopbaan- en arbeidsmarktperspectief te versterken.

Cao-partijen, tevens partij bij de totstandkoming van cao's van de rechtsvoorgangers van UWV, sluiten de onderstaande cao af voor UWV, en komen overeen dat deze cao, inclusief de daarin opgenomen overgangsbepalingen, van toepassing is op alle UWV medewerkers. Oude arbeidsvoorwaarden zijn daarmee komen te vervallen.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao.

De huidige cao heeft, voor zover deze minder aanspraken geeft, voorrang op voorgaande cao's.

Aldus getekend te Amsterdam, 2 maart 2015

Namens UWV:

mr. drs. B.J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur UWV

Namens vakorganisaties:

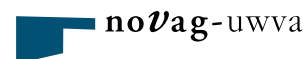


Abvakabo FNV
J. de Vlieger
Bestuurder



CNV Dienstbond
D. Swagerman,
Voorzitter

G.F. van Linden
Coördinator arbeidsvoorwaarden



NOVAG
W.J.L. van Pelt
voorzitter

mr. P. de Leede
Belangenbehartiger



De Unie
R. Castelein
Voorzitter

dra. H. Pethke
Belangenbehartiger

Contactpersonen:

Abvakabo FNV
De heer J. de Vlieger
079-3536758,
jdevlieger@abvakabo.nl

CNV Dienstenbond
Mevrouw D. Ritsma
023-5651052.
d.ritsma@cnvdibo.nl

NOVAG
De heer P. de Leede
035-6023995
pdl@swconsult.nl

De Unie
Mevrouw H. Pethke,
0345-851056,
pth-h@unie.nl

Artikel 1 Inleiding en algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsbepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

- werkgever: partij aan de ene zijde;
- vakorganisaties: partijen aan de andere zijde;
- medewerker: iedere persoon die op arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de werkgever, en met wie de werkgever blijkens een daartoe strekkende bepaling in de arbeidsovereenkomst – of anderszins schriftelijk – de toepassing van deze cao uitdrukkelijk is overeengekomen;
- maandsalaris: het voor de medewerker op maandbasis geldende schaalbedrag behorende bij de salarisschaal volgens welke hij wordt gesalarieerd;
- jaarsalaris: het maandsalaris maal 12;
- uursalaris: het maandsalaris gedeeld door 165 bij een brutoarbeidsduur van gemiddeld 38 uur;
- maximum van de salarisschaal: het bedrag dat hoort bij het hoogste functiejaar binnen een functiegroep;
- brutoarbeidsduur: de brutoarbeidsduur op jaarbasis bedraagt gemiddeld 38 uur per week maal het aantal weken per jaar;
- UWV: uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- feestdagen: nieuwjaarsdag, goede vrijdag, tweede paasdag, koningsdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag;
- schriftelijk: geschreven tekst op papier of als elektronische opgave; in het laatste geval zodanig dat de inhoud van het bericht kan worden opgeslagen voor latere raadpleging; het bepaalde in de artikelen 3:7 t/m 3:10 en bijlage II artikel 2 lid 4 kan alleen op papier.

Artikel 1:2 Toepassing en werkingssfeer

1. Met inachtneming van het bepaalde in de overige leden van dit artikel gelden de arbeidsvoorwaarden opgenomen in deze overeenkomst met inbegrip van de bijlagen voor iedere medewerker, behalve voor vakantiewerkers. Het is de werkgever geoorloofd in voor de medewerker gunstige zin af te wijken.
2. De medewerker hoger ingedeeld dan functiegroep 9, valt niet onder de bepalingen omtrent overwerkvergoeding. De medewerker hoger ingedeeld dan functiegroep 11, valt niet onder de bepalingen omtrent de salariering. De werkgever en de vakorganisaties plegen hieromtrent voor zover nodig afzonderlijk overleg.
3. De medewerker die een buitendienstfunctie bekleedt, valt niet onder de bepalingen omtrent overwerkvergoeding.
4. De medewerker met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minder uren dan is vermeld in artikel 4:1 valt naar rato van zijn arbeidstijd onder de bepalingen van deze cao, tenzij in de desbetreffende bepaling hiervan wordt afgeweken.
5. De medewerker met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, valt niet onder de bepalingen omtrent reorganisatie, verhuiskosten, suppletie en vertrekpremie.
6. Voor aspirant-(verzekerings)artsen gelden, in afwijking van artikel 5:4, aanvangssalarissen zoals bepaald in artikel 5:5.

Artikel 1:3 Overgangsregeling

Door werkgever en medewerker uitdrukkelijk als gunstige afwijking van de cao schriftelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd, tenzij in overleg met vakorganisaties anders is vastgesteld.

Artikel 1:4 Uitbetaling brutobedragen

Alle in deze cao genoemde bedragen, vergoedingen en salarissen zijn bruto, tenzij expliciet staat vermeld dat ze netto zijn. Bedragen worden slechts netto uitgekeerd voorzover de fiscale regelgeving zich hier niet tegen verzet.

Artikel 1:5 Aanvang, duur, wijziging en beëindiging cao

1. Deze cao is aangegaan voor de periode van 1 februari 2014 tot en met 31 juli 2016, voor zover in de afzonderlijke artikelen niet anders is bepaald, en eindigt van rechtswege door het verstrijken van de tijd waarvoor zij is aangegaan, tenzij lid 2 aan de orde is.
2. Wanneer een der partijen tijdig de wens te kennen heeft gegeven, wijzigingen en/of aanvullingen te willen aanbrengen in een of meer bepalingen van de cao, en tussen de partijen omtrent de gewenste wijzigingen op de laatste dag van de in lid 1 genoemde looptijd nog geen overeenstemming is bereikt, zal deze cao geacht worden ongewijzigd te worden voortgezet tot het tijdstip waarop overeenstemming is verkregen. Alsdan wordt vastgesteld per welke datum de wijzigingen en/of aanvullingen dienen in te gaan.
3. De bijlagen van deze cao worden geacht een geïntegreerd onderdeel van deze cao uit te maken.
4. Wanneer een der partijen op grond van een belangrijke tussentijdse ontwikkeling op sociaal-economisch gebied daartoe aanleiding aanwezig acht, zal overleg tussen partijen plaatsvinden omtrent een tussentijdse wijziging van de cao. Mocht dit overleg niet tot overeenstemming leiden, dan is de partij die het initiatief tot het overleg nam, bevoegd deze cao met inachtneming van een opzegtermijn van één maand per het einde van een kalendermaand te beëindigen.

Artikel 2 Verplichtingen medewerker en werkgever

Artikel 2:1 Algemene verplichtingen

De werkgever en de medewerker dragen gezamenlijk zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming in het algemeen en op de plaats van de arbeid in het bijzonder.

Artikel 2:2 Algemene verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker zal de werkzaamheden waarvoor hij wordt gesteld, goed, zorgvuldig en accuraat verrichten. Onder werkzaamheden wordt in dit verband ook verstaan het optreden tegenover derden.
2. De medewerker zal zich houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen. Deze zullen op voldoende duidelijke wijze bekendgemaakt worden.
3. Indien de werkgever dit voor een goede voortgang van het werk noodzakelijk acht, is de medewerker gehouden tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden te verrichten, mits deze werkzaamheden gezien zijn persoon en omstandigheden in redelijkheid van hem kunnen worden geleverd.
4. Wanneer de medewerker meent dat de hem tijdelijk opgedragen werkzaamheden gezien zijn persoon en omstandigheden in redelijkheid niet van hem kunnen worden geleverd, dan geeft hij, onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden te verrichten, daarvan kennis aan de werkgever.
5. Indien de medewerker voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wenst te verrichten, dient aan de volgende voorwaarden voldaan te worden:
 - de medewerker dient vooraf schriftelijk toestemming aan de werkgever te vragen;
 - de werkgever verleent toestemming indien naar zijn oordeel die voorgenomen nevenwerkzaamheden een goede uitoefening van de functie bij de werkgever niet belemmeren, deze nevenwerkzaamheden niet onverenigbaar zijn met de belangen van de werkgever en de integriteit in het handelen van werkgever en medewerker niet in het geding komt;
 - de werkgever dient schriftelijk toestemming te verlenen;
 - in geval van reëel te verwachten boventalligheid geeft de werkgever aan, op welke wijze de gewenste mobiliteit van de medewerker in relatie tot het verzoek is meegenomen;

Artikel 3 In- en uitdiensttreding

Artikel 3:1 Aanvang dienstverband

1. De medewerker ontvangt bij de aanvang van zijn dienstverband een schriftelijke bevestiging van de met hem gesloten arbeidsovereenkomst.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt, ongeacht de duur van de overeenkomst, een proeftijd van twee maanden opgenomen. Vanaf 1 januari 2015 wordt in een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter geen proeftijd opgenomen.
3. In de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de bepalingen in deze cao en wordt voorts vastgelegd:
 - de datum van aanvang van het dienstverband;
 - de duur van het dienstverband (bepaalde of onbepaalde tijd);
 - de functie die de medewerker gaat uitoefenen, de functiegroep waarin de medewerker wordt ingedeeld, het aantal toegekende functiejaren en zijn salaris;
 - andere arbeidsvoorwaarden, voor zover deze niet in de cao zijn geregeld;
 - de proeftijd.

Artikel 3:2 Duur dienstverband

De navolgende tekst geldt tot 1 juli 2015, waarbij tijdelijke contracten aangegaan voor 1 juli 2015 onder het stelsel van de tekst tot 1 juli 2015, conform wettelijk overgangsrecht nog van rechtswege aflopen.

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij met de medewerker een bepaalde tijd is overeengekomen.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan in totaal driemaal worden verlengd. Bij een vierde verlenging zal de arbeidsovereenkomst vanaf dat tijdstip geacht worden te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Voorafgaande arbeidsovereenkomsten bij andere werkgevers dan (rechtsvoorgangers van) UWV tellen niet mee in de keten van verlengingen en tellen tevens niet mee voor de duur van de 48 maanden als bedoeld in artikel 3:5 lid 5, zoals dat artikellid luidde in de cao (met de looptijd 1 augustus 2011 tot en met 31 januari 2014).
3. a. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, mag deze als regel de 48 maanden niet overschrijden.

- indien de werkgever het verzoek van de medewerker afwijst, dient hij die afwijzing schriftelijk te motiveren;
 - de werkgever kan verleende toestemming schriftelijk gemotiveerd intrekken bij wijzigingen in aard en omvang van de nevenwerkzaamheden zelf, of bij wijziging van de omstandigheden die mede tot de gegeven toestemming hebben geleid.
6. De medewerker is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alle zaken waarover hem geheimhouding is opgelegd, of waarvan hij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen.

Artikel 2:3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Voor zover een psychologisch of psychotechnisch onderzoek plaatsvindt, zal de medewerker desgewenst als eerste over het resultaat van het onderzoek worden geïnformeerd. Tenzij de medewerker daartegen bezwaar maakt, zal de werkgever hierna van het resultaat van het onderzoek kennisnemen. De werkgever is verplicht het rapport na een jaar te vernietigen.
2. De beleidslijn voor het tewerkstellen van uitzendkrachten wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. Een dergelijke tewerkstelling mag niet in strijd zijn met een evenwichtige personeelsopbouw.
3. De werkgever zal zich in zijn handelen gebonden achten aan de professionele statuten voor verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen werkzaam bij UWV. Deze professionele statuten worden geacht deel uit te maken van deze cao.

Artikel 2:4 Schorsing

1. Bij herhaaldelijk of in ernstige mate niet nakomen van de algemene verplichtingen als vermeld in artikel 2:2, kan de werkgever de betrokken medewerker schorsen met, voor iedere werkdag dat de schorsing duurt, inhouding van 1/5 deel van het dagsalaris. Deze schorsing mag niet langer duren dan tien werkdagen.
2. De werkgever kan schorsing met inhouding van 1/5 deel van het dagsalaris toepassen ingeval het vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp. Van deze beslissing staat beroep open middels de individuele klachtenregeling van artikel 13:1. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid onjuist, dan zal alsnog het ingehouden dagsalaris over de periode van schorsing worden uitbetaald.

Artikel 2:5 Verstrekking cao

1. De werkgever stelt een exemplaar van deze cao aan de medewerker beschikbaar.
2. Cao-partijen zullen de tekst van de cao niet aan derden voor commercieel gebruik ter beschikking stellen.

De vakorganisaties worden per geval in kennis gesteld van:

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die worden aangegaan voor een periode langer dan 48 maanden;
 - functies die langer dan 48 maanden achtereen vervuld worden door middel van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, met verschillende medewerkers aangegaan.
- b. Bij voortzetting na 48 maanden zal de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanaf dat tijdstip geacht worden te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, voor zover tussen werkgever en vakorganisaties niet anders is overeengekomen. Voor alle rechten voortvloeiend uit deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal de onderhavige arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden geacht te zijn ingegaan op de oorspronkelijke datum van indiensttreding.
- c. De vakorganisaties worden jaarlijks geïnformeerd over het aantal tijdelijke contracten, uitgesplitst naar looptijd.

De navolgende tekst geldt vanaf 1 juli 2015:

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij met de medewerker een bepaalde tijd is overeengekomen.
2. Vanaf de dag dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Vanaf de dag dat meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Lid 2 is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
4. Voorafgaande arbeidsovereenkomsten bij andere werkgevers dan UWV tellen niet mee in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en tellen tevens niet mee voor de duur van de 24 maanden als bedoeld in lid 2.
5. UWV en vakorganisaties evalueren halfjaarlijks de toepassing van dit artikel.

Artikel 3:3 Wijziging dienstverband

Indien de arbeidsovereenkomst wijzigt, zal de medewerker een nieuwe schriftelijke bevestiging ontvangen.

Artikel 3:4 Einde dienstverband wegens bereiken AOW-leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 3:5 Einde dienstverband

Het dienstverband neemt voorts een einde door:

1. opzegging door de medewerker of door de werkgever;
2. opzegging door de werkgever bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de medewerker, in verband met het verstrijken van de termijn genoemd in artikel 9:4 lid 2;
3. volledige deelneming aan een pensioenregeling eerder dan de 65-jarige leeftijd met ingang van de eerste dag van de maand, waarin aan de regeling wordt deelgenomen;
4. het overlijden van de medewerker;
5. het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, zonder dat voorafgaande opzegging vereist is, omdat deze van rechtswege eindigt.
6. ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
7. onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden door de werkgever of door de medewerker;
8. beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd.

Artikel 3:6 Tijdstip einde dienstverband

Het dienstverband wordt geacht een einde te nemen:

1. bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door de medewerker of door de werkgever: nadat de laatste dag van de opzegtermijn is bereikt;
2. bij opzegging als bedoeld in artikel 3:5 lid 2: nadat de laatste dag van de opzegtermijn is bereikt;
3. bij volledige deelneming aan een pensioenregeling eerder dan de 65-jarige leeftijd: met ingang van de eerste dag van de maand;
4. bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
5. bij overlijden: met ingang van de dag na overlijden;
6. bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: nadat de laatste dag van de bepaalde tijd is bereikt;
7. bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst om gewichtige redenen: met ingang van de dag die de rechter heeft bepaald;
8. bij een dringende reden: op de dag waarop de medewerker of de werkgever met redenen omkleed te kennen geeft de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen wegens een dringende reden;
9. bij een arbeidsovereenkomst met een proeftijd: op de dag binnen de proeftijd waarop de medewerker of de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt.

Artikel 3:7 Opzegtermijn voor de medewerker

De opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de medewerker zal schriftelijk geschieden met inachtneming van de volgende opzegtermijnen:

1. ten aanzien van een medewerker in een functie ingedeeld in functiegroep 1, 2, 3, 4 of 5: één kalendermaand;
2. ten aanzien van een medewerker in een functie ingedeeld in functiegroep 6: twee kalendermaanden;
3. ten aanzien van een medewerker in een functie ingedeeld in functiegroep 7 of hoger: drie kalendermaanden.

Artikel 3:8 Opzegtermijn voor de werkgever

De opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever zal schriftelijk geschieden met inachtneming van de volgende opzegtermijnen:

1. ten aanzien van een medewerker in een functie ingedeeld in functiegroep 1, 2, 3, 4 of 5:
bij een diensttijd van twee jaar of minder: twee kalendermaanden;
bij een diensttijd van meer dan twee jaar: drie kalendermaanden;
bij een diensttijd van meer dan 15 jaar: vier kalendermaanden;
2. ten aanzien van een medewerker in een functie ingedeeld in functiegroep 6 of hoger: vier kalendermaanden.

Artikel 3:9 Opzegging dienstverband voor bepaalde tijd

1. Tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door de medewerker of de werkgever vindt, ongeacht de periode waarvoor deze arbeidsovereenkomst is aangegaan, niet plaats in de eerste twaalf maanden van die arbeidsovereenkomst.
2. Het in lid 1 bepaalde is ook van toepassing op een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
3. Tussentijdse opzegging door de medewerker of de werkgever van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die voor langer dan twaalf maanden is aangegaan, geschiedt schriftelijk met inachtneming van een termijn van één maand. De opzegging kan evenwel niet, overeenkomstig het in lid 1 en 2 bepaalde, plaatsvinden in de eerste twaalf maanden van het dienstverband.

Artikel 3:10 Aanzepplicht einde tijdelijk dienstverband

De werkgever informeert de medewerker schriftelijk - uiterlijk een maand voordat zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer eindigt - over het al dan niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer.

Het voorgaande is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst die niet op een vaste datum eindigt, bijvoorbeeld als deze is aangegaan voor de duur van een project of wegens vervanging bij ziekte.

Deze bepaling gaat in per 1 januari 2015.

Artikel 3:11 Ontslagcommissie

Ten aanzien van een eventuele opzegging conform artikel 3:5 gelden de volgende bepalingen:

1. de werkgever maakt, alvorens tot opzegging over te gaan, het voornemen daartoe schriftelijk aan de medewerker kenbaar en legt het voornemen ter toetsing voor aan de Ontslagcommissie UWV.
2. de Ontslagcommissie UWV richt zich bij haar werkzaamheden naar de (nadere) regels inzake hoor en wederhoor, de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens, redelijke termijnen voor reacties van werkgever en medewerker en een redelijke beslistermijn, die ook aan UWV als uitvoeringsinstituut van de ontslagbepalingen in het Burgerlijk Wetboek worden gesteld.
3. na daartoe verkregen toestemming¹ kan de werkgever de arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn.

¹Per 1 juli 2015 geeft de Ontslagcommissie bij een opzegging op grond van artikel 3:5 lid 2 een gemotiveerd advies in plaats van toestemming en vindt opzegging plaats na toestemming van UWV als uitvoeringsinstituut.

Artikel 4 Arbeidstijden

Artikel 4:1 Gemiddelde arbeidstijd

1. De arbeidstijd van een medewerker bedraagt 38 uur per week, gemiddeld over een kalenderjaar gerekend.
2. Voor de medewerker in de buitendienst geldt daarnaast maximaal één uur per werkdag extra, gemiddeld over een kalenderjaar gerekend, voor de noodzakelijke reistijd en de tijd verbonden aan de thuis te verrichten administratie.
De reistijd van de woonplaats naar de standplaats (het woon-werkverkeer) wordt hierbij niet in aanmerking genomen. Ingeval de vakorganisaties verklaren van mening te zijn dat genoemde arbeidstijd wordt overschreden, wordt tussen partijen overleg gepleegd over een oplossing.

Artikel 4:2 Vaststelling arbeidstijd

1. In afwijking van de Arbeidstijdenwet van 1 april 2007 geldt de volgende regeling arbeidstijden. De maximaal gebruikelijke arbeidstijden zijn 9 uur per werkdag, 45 uur per week en 520 uur per 13 weken.
2. De aanvangs-, rust- en beëindigingstijden worden door de werkgever vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
3. De gebruikelijke werkdagen zijn maandag tot en met vrijdag. De gebruikelijke arbeidstijd ligt tussen 07.00 en 21.00 uur. De werkgever draagt er zorg voor, dat de werkzaamheden zo weinig mogelijk buiten de gebruikelijke werkdagen en arbeidstijd worden verricht. De medewerker kan niet verplicht worden op zondag te werken.
4. Met inachtneming van lid 3 krijgt de medewerker, werkzaam in de buitendienst, compensatie in vrije tijd, indien hij is aangewezen op een zaterdag of op een zon- of feestdag te werken, tenzij hij werkzaam is in ploegdienst of in verschovenurendienst. De compensatie bedraagt voor ieder uur arbeid op zaterdag tot 13.00 uur 1,25 uur, tussen 13.00 en 17.00 uur 1,5 uur en na 17.00 uur of op een zon- of feestdag 2 uur vrije tijd. De werkgever stelt vooraf in overleg met de medewerker vast, wanneer de vrije tijd wordt genoten. Indien de werkgever meent dat een dergelijke compensatie binnen drie maanden niet mogelijk is, pleegt hij overleg met de medewerker over de wijze waarop niet-gecompenseerde uren worden vergoed.

Artikel 4:3 Ploegdienstregeling

De werkgever stelt het aantal ploegdiensten, de arbeidstijd per ploeg en in zijn algemeenheid de regeling voor verschoven uren vast in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 4:4 Aanpassing arbeidstijd voor onbepaalde tijd

1. De medewerker kan een verzoek doen tot structurele vermindering of vermeerdering van zijn arbeidstijd volgens de regels van de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Aanpassing van de arbeidstijd leidt tot evenredige aanpassing van de arbeidsvoorwaarden.
2. Een verzoek van de medewerker tot vermeerdering kan maximaal het aantal uren als bedoeld in artikel 4:1 lid 1 betreffen. Een verzoek tot vermeerdering kan niet worden gedaan, indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van krimp of boventalligheid binnen (een deel van) de onderneming.
3. De werkgever kan de medewerker verzoeken structureel maximaal 40 uur per week werkzaam te zijn. Deze vermeerdering leidt tot een evenredige aanpassing van het jaarsalaris.

Artikel 4:5 Jaarlijkse aanpassing arbeidstijd

1. De medewerker met een arbeidstijd van 36 tot en met 38 uur kan in de periode september-oktober desgewenst aangeven gedurende het aansluitende kalenderjaar 1 tot maximaal 2 uur per week meer te werken of 1 tot maximaal 4 uur per week minder te werken. In het jaar daarop is het oorspronkelijk aantal arbeidsuren weer van toepassing.
2. Voor de medewerker met een arbeidstijd van minder dan gemiddeld 36 uur geldt lid 1 naar rato van zijn arbeidstijd in relatie tot de 36 uur.
3. Een verzoek tot vermindering of vermeerdering van de arbeidstijd op grond van dit artikel wordt toegestaan, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Een verzoek tot vermeerdering kan niet worden gedaan, indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van krimp of boventalligheid binnen (een deel van) de onderneming.
4. Aanpassing van de arbeidstijd leidt tot evenredige aanpassing van de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 4:6 Arbeidspatronen

1. Elk kalenderjaar wordt per medewerker de nettoarbeidsduur vastgesteld. De nettoarbeidsduur is het aantal uren dat de medewerker in dat kalenderjaar moet werken. De nettoarbeidsduur wordt vastgesteld door de brutoarbeidsduur van dat kalenderjaar te verminderen met de vakantie-uren en de feestdagen voor zover deze op een werkdag vallen.
2. In de periode september-oktober vindt overleg plaats tussen werkgever en medewerker en zo nodig tussen medewerkers onderling, over de arbeidspatronen voor het aansluitende kalenderjaar. Na dat overleg beslist de werkgever en stelt de arbeidspatronen vast op basis van de beschikbare nettoarbeidstijd.
3. Bij een gemiddelde 36-urige werkweek is voor binnendienstmedewerkers een vierdaagse werkweek van 4 keer 9 uur mogelijk.
4. Bij het vaststellen van de arbeidspatronen wordt rekening gehouden met de wensen van de medewerker, tenzij de bedrijfsvoering of arbeidsomstandigheden dat verhinderen. Dit ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 5 Salariëring

Artikel 5:1 Salariëring

De medewerker ontvangt:

- een vast salaris;
- jaarlijks een vakantietoeslag;
- jaarlijks een eindejaarsuitkering.

Artikel 5:2 Tijdstip en wijze van uitkering salaris

1. Betaalbaarstelling van het salaris vindt op een zodanig tijdstip plaats, dat de medewerker aan het eind van iedere maand hierover kan beschikken.
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt de laatste uitkering van het salaris aan het einde van het dienstverband, behoudens bij onmiddellijk ingaand ontslag. In dat geval geschiedt de uitbetaling zo spoedig mogelijk na de beëindiging van het dienstverband.

Artikel 5:3 Algemene salarisaanpassingen, eenmalige uitkeringen en eenmalige verlaging van de pensioenpremie

1. Per 1 november 2014 worden de salarissen verhoogd met 1%.
Per gelijke datum vervalt de levensloopbijdrage.
Per 1 januari 2015 worden de salarissen verhoogd met 1,5%.
Per 1 januari 2016 worden de salarissen verhoogd met 1%.
De bedragen staan vermeld in artikel 5:4.
2. Per 1 oktober 2014 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering van 1% van het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
Per 1 juni 2015 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering van 1% van het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
Per 1 juli 2016 ontvangt de medewerker een eenmalige uitkering van 1% van het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
3. De eenmalige uitkering genoemd in lid 2 wordt berekend op basis van het in de maand van toekenning geldende maandsalaris. De uitkering vormt geen grondslag voor pensioen. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de uitkering berekend op basis van het in de maand van toekenning geldende percentage van de salarisdoorbetaling. Voor de medewerker die gebruik maakt van de regelingen genoemd in Bijlage I artikel 1 of Bijlage IV artikel 4, geldt dat de uitkering wordt berekend op basis van het in de maand van toekenning geldende percentage van de salarisbetaling.
4. Per 1 november 2014 ontvangt de medewerker een eenmalige verlaging van zijn bijdrage in de pensioenpremie. Deze verlaging komt voor rekening van de werkgever. De verlaging bedraagt 1,4% van de pensioengrondslag

op jaarbasis. De verlaging wordt berekend op basis van de in de maand november 2014 voor de medewerker geldende pensioengrondslag.

Artikel 5:4 Salarisschalen

Per 1 januari 2014 zijn, met inachtneming van het bepaalde in artikel 5:5, de volgende salarisschalen van kracht.

Functie-jaren	Functiegroep								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	813,48	978,63	1.288,20	1.481,93	1.584,92	2.044,02	2.486,30	2.906,17	3.297,51
2	943,35	1.113,00	1.425,93	1.626,36	1.739,45	2.148,73	2.592,11	3.010,31	3.408,36
3	1.071,55	1.245,11	1.564,77	1.769,13	1.893,40	2.251,16	2.694,00	3.113,89	3.516,97
4	1.198,64	1.380,03	1.699,13	1.915,22	2.046,81	2.355,86	2.790,29	3.215,79	3.626,14
5	1.329,64	1.512,15	1.839,12	2.016,01	2.126,89	2.458,27	2.894,42	3.321,03	3.736,99
6	1.455,61	1.643,72	1.943,80	2.096,08	2.215,88	2.563,00	2.997,45	3.423,49	3.846,71
7	1.581,56	1.777,50	2.027,78	2.180,06	2.309,93	2.666,56	3.098,78	3.524,27	3.953,10
8	1.710,90	1.892,28	2.108,39	2.263,47	2.404,56	2.770,70	3.204,01	3.628,39	4.062,83
9	1.813,93	1.962,84	2.191,82	2.345,77	2.498,61	2.875,39	3.307,03	3.734,21	4.170,32
10	1.866,53	2.040,11	2.275,79	2.429,18	2.591,54	2.977,28	3.411,74	3.836,66	4.277,25
11	1.935,40	2.116,24	2.357,54	2.510,92	2.686,72	3.083,08	3.514,72	3.936,86	4.384,74
12			2.442,08	2.606,10	2.797,58	3.197,85	3.618,89	4.029,80	4.492,23

Functie-jaren	Functiegroep							
	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3.726,92	4.200,55	4.580,69	5.176,95	5.843,16	6.576,56	7.907,89	9.139,55
2	3.838,34	4.315,34	4.745,30	5.340,95	6.050,30	6.767,48	8.066,06	9.322,34
3	3.947,49	4.430,67	4.908,75	5.508,93	6.256,89	6.956,14	8.227,39	9.508,77
4	4.057,80	4.544,87	5.071,14	5.674,66	6.462,35	7.145,36	8.391,92	9.698,97
5	4.168,65	4.658,50	5.236,84	5.842,05	6.670,60	7.336,83	8.559,75	9.892,95
6	4.277,25	4.773,83	5.400,32	6.008,30	6.875,52	7.527,75	8.730,95	10.060,40
7	4.386,42	4.888,61	5.563,23	6.173,47	7.082,09	7.716,99	8.907,77	
8	4.497,29	5.004,49	5.726,13	6.339,18	7.289,25	7.907,89	9.083,69	
9	4.605,88	5.119,83	5.890,76	6.507,14			9.139,55	
10	4.714,49	5.234,03	6.054,77	6.672,85				
11	4.824,20	5.347,69						
12	4.935,64	5.463,01						

Per 1 november 2014 zijn, met inachtneming van het bepaalde in artikel 5:5, de volgende salarisschalen van kracht.

Functie-jaren	Functiegroep								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	821,61	988,42	1.301,08	1.496,75	1.600,77	2.064,46	2.511,16	2.935,23	3.330,49
2	952,78	1.124,13	1.440,19	1.642,62	1.756,84	2.170,22	2.618,03	3.040,41	3.442,44
3	1.082,27	1.257,56	1.580,42	1.786,82	1.912,33	2.273,67	2.720,94	3.145,03	3.552,14
4	1.210,63	1.393,83	1.716,12	1.934,37	2.067,28	2.379,42	2.818,19	3.247,95	3.662,40
5	1.342,94	1.527,27	1.857,51	2.036,17	2.148,16	2.482,85	2.923,36	3.354,24	3.774,36
6	1.470,17	1.660,16	1.963,24	2.117,04	2.238,04	2.588,63	3.027,42	3.457,72	3.885,18
7	1.597,38	1.795,28	2.048,06	2.201,86	2.333,03	2.693,23	3.129,77	3.559,51	3.992,63
8	1.728,01	1.911,20	2.129,47	2.286,10	2.428,61	2.798,41	3.236,05	3.664,67	4.103,46
9	1.832,07	1.982,47	2.213,74	2.369,23	2.523,60	2.904,14	3.340,10	3.771,55	4.212,02
10	1.885,20	2.060,51	2.298,55	2.453,47	2.617,46	3.007,05	3.445,86	3.875,03	4.320,02
11	1.954,75	2.137,40	2.381,12	2.536,03	2.713,59	3.113,91	3.549,87	3.976,23	4.428,59
12			2.466,50	2.632,16	2.825,56	3.229,83	3.655,08	4.070,10	4.537,15

Functie-jaren	Functiegroep							
	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3.764,19	4.242,56	4.626,50	5.228,72	5.901,59	6.642,33	7.986,97	9.230,95
2	3.876,72	4.358,49	4.792,75	5.394,36	6.110,80	6.835,15	8.146,72	9.415,56
3	3.986,96	4.474,98	4.957,84	5.564,02	6.319,46	7.025,70	8.309,66	9.603,86
4	4.098,38	4.590,32	5.121,85	5.731,41	6.526,97	7.216,81	8.475,84	9.795,96
5	4.210,34	4.705,09	5.289,21	5.900,47	6.737,31	7.410,20	8.645,35	9.991,88
6	4.320,02	4.821,57	5.454,32	6.068,38	6.944,28	7.603,03	8.818,26	10.161,00
7	4.430,28	4.937,50	5.618,86	6.235,20	7.152,91	7.794,16	8.996,85	
8	4.542,26	5.054,53	5.783,39	6.402,57	7.362,14	7.986,97	9.174,53	
9	4.651,94	5.171,03	5.949,67	6.572,21			9.230,95	
10	4.761,63	5.286,37	6.115,32	6.739,58				
11	4.872,44	5.401,17						
12	4.985,00	5.517,64						

Per 1 januari 2015 zijn, met inachtneming van het bepaalde in artikel 5:5, de volgende salarisschalen van kracht.

Functie-jaren	Functiegroep								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	833,93	1.003,25	1.320,60	1.519,20	1.624,78	2.095,43	2.548,83	2.979,26	3.380,45
2	967,07	1.140,99	1.461,79	1.667,26	1.783,19	2.202,77	2.657,30	3.086,02	3.494,08
3	1.098,50	1.276,42	1.604,13	1.813,62	1.941,01	2.307,78	2.761,75	3.192,21	3.605,42
4	1.228,79	1.414,74	1.741,86	1.963,39	2.098,29	2.415,11	2.860,46	3.296,67	3.717,34
5	1.363,08	1.550,18	1.885,37	2.066,71	2.180,38	2.520,09	2.967,21	3.404,55	3.830,98
6	1.492,22	1.685,06	1.992,69	2.148,80	2.271,61	2.627,46	3.072,83	3.509,59	3.943,46
7	1.621,34	1.822,21	2.078,78	2.234,89	2.368,03	2.733,63	3.176,72	3.612,90	4.052,52
8	1.753,93	1.939,87	2.161,41	2.320,39	2.465,04	2.840,39	3.284,59	3.719,64	4.165,01
9	1.859,55	2.012,21	2.246,95	2.404,77	2.561,45	2.947,70	3.390,20	3.828,12	4.275,20
10	1.913,48	2.091,42	2.333,03	2.490,27	2.656,72	3.052,16	3.497,55	3.933,16	4.384,82
11	1.984,07	2.169,46	2.416,84	2.574,07	2.754,29	3.160,62	3.603,12	4.035,87	4.495,02
12			2.503,50	2.671,64	2.867,94	3.278,28	3.709,91	4.131,15	4.605,21

Functie-jaren	Functiegroep							
	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3.820,65	4.306,20	4.695,90	5.307,15	5.990,11	6.741,96	8.106,77	9.369,41
2	3.934,87	4.423,87	4.864,64	5.475,28	6.202,46	6.937,68	8.268,92	9.556,79
3	4.046,76	4.542,10	5.032,21	5.647,48	6.414,25	7.131,09	8.434,30	9.747,92
4	4.159,86	4.659,17	5.198,68	5.817,38	6.624,87	7.325,06	8.602,98	9.942,90
5	4.273,50	4.775,67	5.368,55	5.988,98	6.838,37	7.521,35	8.775,03	10.141,76
6	4.384,82	4.893,89	5.536,13	6.159,41	7.048,44	7.717,08	8.950,53	10.313,42
7	4.496,73	5.011,56	5.703,14	6.328,73	7.260,20	7.911,07	9.131,80	
8	4.610,39	5.130,35	5.870,14	6.498,61	7.472,57	8.106,77	9.312,15	
9	4.721,72	5.248,60	6.038,92	6.670,79			9.369,41	
10	4.833,05	5.365,67	6.207,05	6.840,67				
11	4.945,53	5.482,19						
12	5.059,78	5.600,40						

Per 1 januari 2016 zijn, met inachtneming van het bepaalde in artikel 5:5, de volgende salarisschalen van kracht.

Functie-jaren	Functiegroep								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	842,27	1.013,28	1.333,81	1.534,39	1.641,03	2.116,38	2.574,32	3.009,05	3.414,25
2	976,74	1.152,40	1.476,41	1.683,93	1.801,02	2.224,80	2.683,87	3.116,88	3.529,02
3	1.109,49	1.289,18	1.620,17	1.831,76	1.960,42	2.330,86	2.789,37	3.224,13	3.641,47
4	1.241,08	1.428,89	1.759,28	1.983,02	2.119,27	2.439,26	2.889,06	3.329,64	3.754,51
5	1.376,71	1.565,68	1.904,22	2.087,38	2.202,18	2.545,29	2.996,88	3.438,60	3.869,29
6	1.507,14	1.701,91	2.012,62	2.170,29	2.294,33	2.653,73	3.103,56	3.544,69	3.982,89
7	1.637,55	1.840,43	2.099,57	2.257,24	2.391,71	2.760,97	3.208,49	3.649,03	4.093,05
8	1.771,47	1.959,27	2.183,02	2.343,59	2.489,69	2.868,79	3.317,44	3.756,84	4.206,66
9	1.878,15	2.032,33	2.269,42	2.428,82	2.587,06	2.977,18	3.424,10	3.866,40	4.317,95
10	1.932,61	2.112,33	2.356,36	2.515,17	2.683,29	3.082,68	3.532,53	3.972,49	4.428,67
11	2.003,91	2.191,15	2.441,01	2.599,81	2.781,83	3.192,23	3.639,15	4.076,23	4.539,97
12			2.528,54	2.698,36	2.896,62	3.311,06	3.747,01	4.172,46	4.651,26

Functie-jaren	Functiegroep							
	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3.858,86	4.349,26	4.742,86	5.360,22	6.050,01	6.809,38	8.187,84	9.463,10
2	3.974,22	4.468,11	4.913,29	5.530,03	6.264,48	7.007,06	8.351,61	9.652,36
3	4.087,23	4.587,52	5.082,53	5.703,95	6.478,39	7.202,40	8.518,64	9.845,40
4	4.201,46	4.705,76	5.250,67	5.875,55	6.691,12	7.398,31	8.689,01	10.042,33
5	4.316,24	4.823,43	5.422,24	6.048,87	6.906,75	7.596,56	8.862,78	10.243,18
6	4.428,67	4.942,83	5.591,49	6.221,00	7.118,92	7.794,25	9.040,04	10.416,55
7	4.541,70	5.061,68	5.760,17	6.392,02	7.332,80	7.990,18	9.223,12	
8	4.656,49	5.181,65	5.928,84	6.563,60	7.547,30	8.187,84	9.405,27	
9	4.768,94	5.301,09	6.099,31	6.737,50			9.463,10	
10	4.881,38	5.419,33	6.269,12	6.909,08				
11	4.994,99	5.537,01						
12	5.110,38	5.656,40						

Artikel 5:5 Aanvangssalaris aspirant-(verzekerings)arts

Voor aspirant-(verzekerings)artsen die de opleiding tot verzekeringsarts nog niet hebben afgerond, gelden aanvangssalarissen zoals in onderstaande aspirant-va-schaal vastgelegd.

Per 1 januari 2014 is de volgende aspirant-va-schaal van kracht:

Functie jaren	Aspirant-va-schaal
1	€ 3.172,11
2	€ 3.562,31
3	€ 3.946,38
4	€ 4.200,55 (is gelijk aan functiegroep 11 met 1 functiejaar)
5	€ 4.315,34 (is gelijk aan functiegroep 11 met 2 functie jaren)

Per 1 november 2014 is de volgende aspirant-va-schaal van kracht:

Functie jaren	Aspirant-va-schaal
1	€ 3.203,83
2	€ 3.597,93
3	€ 3.985,84
4	€ 4.242,56 (is gelijk aan functiegroep 11 met 1 functiejaar)
5	€ 4.358,49 (is gelijk aan functiegroep 11 met 2 functie jaren)

Per 1 januari 2015 is de volgende aspirant-va-schaal van kracht:

Functie jaren	Aspirant-va-schaal
1	€ 3.251,89
2	€ 3.651,90
3	€ 4.045,63
4	€ 4.306,20 (is gelijk aan functiegroep 11 met 1 functiejaar)
5	€ 4.423,87 (is gelijk aan functiegroep 11 met 2 functie jaren)

Per 1 januari 2016 is de volgende aspirant-va-schaal van kracht:

Functie jaren	Aspirant-va-schaal
1	€ 3.284,41
2	€ 3.688,42
3	€ 4.086,09
4	€ 4.349,26 (is gelijk aan functiegroep 11 met 1 functiejaar)
5	€ 4.468,11 (is gelijk aan functiegroep 11 met 2 functie jaren)

Artikel 5:6 Periodieke verhogingen

1. Belonen en beoordelen horen bij elkaar. Een beoordelingsgesprek legt daarvoor een belangrijke basis. Leidinggevende en medewerker zijn daarvoor gezamenlijk verantwoordelijk. De leidinggevende neemt het initiatief. Doet hij dat niet, dan zal de medewerker de leidinggevende daarop aanspreken.
2. Op basis van het beoordelingsgesprek komt de leidinggevende tot een oordeel. Hij motiveert dat oordeel en legt dat schriftelijk vast. Is de beoordeling van het functioneren 'voldoende', 'ruim voldoende', 'goed' of 'uitstekend', dan kent de leidinggevende de medewerker een periodiek toe. Toekenning vindt plaats per 1 januari van enig kalenderjaar tot het maximum van de voor de functie geldende salarisschaal is bereikt. De medewerker ontvangt geen periodiek als indiensttreding heeft plaatsgevonden op of na 1 oktober.
3. Is de beoordeling van het functioneren 'matig' of 'onvoldoende', dan kent de leidinggevende deze periodiek niet toe. Bij 'matig' functioneren stelt de leidinggevende in overleg met de medewerker een begeleidingstraject op. Er volgt een driemaandelijks functioneringsgesprek. Als er weer sprake is van 'voldoende' functioneren, wordt op dat moment een periodiek toegekend (geen terugwerkende kracht). Bij 'onvoldoende' functioneren stelt de leidinggevende in overleg met de medewerker een verbeterplan op dat evenals het begeleidingstraject op korte termijn moet leiden tot verbeterd functioneren. Bij 'voldoende' en 'ruim voldoende' functioneren worden individuele ontwikkelingsafspraken vastgelegd, die leiden tot duurzaam goed functioneren.
4. Bij de beoordeling 'uitstekend' functioneren kan de leidinggevende besluiten om:
 - a. een extra periodiek toe te kennen, voor zover het maximum van de voor de functie geldende salarisschaal nog niet is bereikt;
 - b. voor de duur van een jaar een uitlooperperiodiek A toe te kennen indien het maximum van de voor de functie geldende salarisschaal reeds is bereikt;
 - c. voor de duur van een jaar een uitlooperperiodiek B toe te kennen indien de uitlooperperiodiek A reeds is bereikt.Na afloop van het jaar als bedoeld onder b en c is het maximum van de salarisschaal respectievelijk uitlooperperiodiek A (voor een jaar) weer van toepassing, tenzij de leidinggevende na een nieuwe beoordeling besluit de periodiek A of B weer toe te kennen voor het jaar daaropvolgend.
5. Indien een uitlooperperiodiek A of B vijf jaar achtereenvolgend wordt toegekend, geldt deze met ingang van 1 januari volgend op dit vijfde jaar als een vast onderdeel van het salaris. Voor overige toekenningen is een nieuwe beoordeling en een nieuw besluit conform lid 4 nodig.

6. Leden 4 en 5 gelden niet indien en voorzover de medewerker een bovenschallig salaris heeft zoals bedoeld in artikel 5:17. Artikel 5:18 lid 1 blijft van toepassing.
7. Dit artikel is, in afwijking van het bepaalde in artikel 1:2 lid 2, van toepassing op alle medewerkers.

Per 1 januari 2014 zijn de volgende uitlooperperiodieken van kracht:

Functiegroep	Uitlooperperiodiek A	Uitlooperperiodiek B
1	€ 2.009,87	€ 2.091,59
2	€ 2.201,33	€ 2.289,22
3	€ 2.539,49	€ 2.641,94
4	€ 2.710,80	€ 2.819,96
5	€ 2.908,43	€ 3.026,56
6	€ 3.324,39	€ 3.457,63
7	€ 3.763,85	€ 3.914,48
8	€ 4.189,37	€ 4.353,96
9	€ 4.669,70	€ 4.853,90
10	€ 5.130,46	€ 5.331,45
11	€ 5.677,44	€ 5.903,06
12	€ 6.278,73	€ 6.505,47
13	€ 6.921,43	€ 7.167,20
14	€ 7.561,35	€ 7.832,30
15	€ 8.200,67	€ 8.495,17
16	€ 9.478,25	€ 9.818,64
17	--	--

Per 1 november 2014 zijn de volgende uitlooperperiodieken van kracht:

Functiegroep	Uitlooperperiodiek A	Uitlooperperiodiek B
1	€ 2.029,97	€ 2.112,51
2	€ 2.223,34	€ 2.312,11
3	€ 2.564,88	€ 2.668,36
4	€ 2.737,91	€ 2.848,16
5	€ 2.937,51	€ 3.056,83
6	€ 3.357,63	€ 3.492,21
7	€ 3.801,49	€ 3.953,62
8	€ 4.231,26	€ 4.397,50
9	€ 4.716,40	€ 4.902,44
10	€ 5.181,76	€ 5.384,76
11	€ 5.734,21	€ 5.962,09
12	€ 6.341,52	€ 6.570,52
13	€ 6.990,64	€ 7.238,87
14	€ 7.636,96	€ 7.910,62
15	€ 8.282,68	€ 8.580,12
16	€ 9.573,03	€ 9.916,83
17	--	--

Per 1 januari 2015 zijn de volgende uitlooperperiodieken van kracht:

Functiegroep	Uitlooperperiodiek A	Uitlooperperiodiek B
1	€ 2.060,42	€ 2.144,20
2	€ 2.256,69	€ 2.346,79
3	€ 2.603,35	€ 2.708,39
4	€ 2.778,98	€ 2.890,88
5	€ 2.981,57	€ 3.102,68
6	€ 3.407,99	€ 3.544,59
7	€ 3.858,51	€ 4.012,92
8	€ 4.294,73	€ 4.463,46
9	€ 4.787,15	€ 4.975,98
10	€ 5.259,49	€ 5.465,53
11	€ 5.820,22	€ 6.051,52
12	€ 6.436,64	€ 6.669,08
13	€ 7.095,50	€ 7.347,45
14	€ 7.751,51	€ 8.029,28
15	€ 8.406,92	€ 8.708,82
16	€ 9.716,63	€ 10.065,58
17	--	--

Per 1 januari 2016 zijn de volgende uitlooperperiodieken van kracht:

Functiegroep	Uitlooperperiodiek A	Uitlooperperiodiek B
1	€ 2.081,02	€ 2.165,64
2	€ 2.279,26	€ 2.370,26
3	€ 2.629,38	€ 2.735,47
4	€ 2.806,77	€ 2.919,79
5	€ 3.011,39	€ 3.133,71
6	€ 3.442,07	€ 3.580,04
7	€ 3.897,10	€ 4.053,05
8	€ 4.337,68	€ 4.508,09
9	€ 4.835,02	€ 5.025,74
10	€ 5.312,08	€ 5.520,19
11	€ 5.878,42	€ 6.112,04
12	€ 6.501,01	€ 6.735,77
13	€ 7.166,46	€ 7.420,92
14	€ 7.829,03	€ 8.109,57
15	€ 8.490,99	€ 8.795,91
16	€ 9.813,80	€ 10.166,24
17	--	--

Artikel 5:7 Aanloophonorering en salaris bij promotie

1. Aanloophonorering

De indeling van de medewerker in een functiegroep geldt bij een volledige uitoefening van de functie (functievolswassenheid). Indien een aantal kernelementen van de functie nog niet wordt uitgeoefend – een aanloop of leersituatie – kan aanstelling in een lagere functiegroep plaatsvinden. In dit geval maken manager en medewerker afspraken over een inwerk- of opleidingstraject om het juiste niveau te kunnen bereiken. Bij het behalen van deze afspraken en bij het bereiken van het afgesproken niveau van uitoefening van de functie vindt inschaling plaats op basis van de promotiesystematiek als vermeld in lid 2. Tot en met schaal 6 krijgt de medewerker maximaal een halfjaar de tijd om functievolswassenheid te bereiken en blijft de medewerker maximaal een halfjaar in de aanloopschaal. Vanaf schaal 7 geldt voor het bereiken van functievolswassenheid en de inschaling in de aanloopschaal maximaal een jaar. Bij het niet bereiken van functievolswassenheid op het afgesproken tijdstip worden hierover nadere afspraken gemaakt tussen manager en medewerker en kan het management besluiten tot verlenging van de inschaling in de aanloopschaal.

2. Promotie

Met inachtneming van het in lid 3 bepaalde wordt bij promotie van een medewerker diens maandsalaris verhoogd volgens onderstaand schema.

Van functie-groep	Naar functie-groep	1 januari 2014	1 november 2014	1 januari 2015	1 januari 2016
1	2	€ 59,35	€ 59,94	€ 60,84	€ 61,45
2	3	€ 73,34	€ 74,07	€ 75,18	€ 75,93
3	4	€ 88,46	€ 89,34	€ 90,68	€ 91,59
4	5	€ 97,95	€ 98,93	€ 100,41	€ 101,41
5	6	€ 113,64	€ 114,78	€ 116,50	€ 117,67
6	7	€ 133,79	€ 135,13	€ 137,16	€ 138,53
7	8	€ 151,71	€ 153,23	€ 155,53	€ 157,09
8	9	€ 173,55	€ 175,29	€ 177,92	€ 179,70
9	10	€ 194,25	€ 196,19	€ 199,13	€ 201,12
10	11	€ 194,25	€ 196,19	€ 199,13	€ 201,12
11	12	€ 198,78	€ 200,77	€ 203,78	€ 205,82
12	13	€ 244,12	€ 246,56	€ 250,26	€ 252,76
13	14	€ 269,28	€ 271,97	€ 276,05	€ 278,81
14	15	€ 293,91	€ 296,85	€ 301,30	€ 304,31
15	16	€ 312,30	€ 315,42	€ 320,15	€ 323,35
16	17	€ 336,94	€ 340,31	€ 345,41	€ 348,86

3. Wanneer de datum van promotie samenvalt met de datum waarop een periodieke verhoging als bedoeld in artikel 5:6 wordt toegekend, wordt aan de betrokken medewerker deze periodieke verhoging in de oude schaal toegekend. Vervolgens wordt, uitgaande van het aldus verkregen salaris, de promotie geëffectueerd.
4. Bij promotie wordt, zo nodig rekening houdend met het in lid 3 bepaalde, het aantal functie jaren in de nieuwe functiegroep bepaald door het salaris, verhoogd met het promotiebedrag, in te passen bij hetzelfde of naast hogere bedrag in de nieuwe functiegroep.
5. Een hogere functie mag maximaal zes maanden op proef worden uitgeoefend, mits bij het slagen in deze functie de promotie wordt geëffectueerd op het moment waarop de proefperiode een aanvang nam. In de duur van proefperiode is niet begrepen de daaraan voorafgaande opleidingstijd. Bij tijdelijke vervanging als bedoeld in artikel 5:12, is het bovenstaande niet van toepassing.

Artikel 5:8 Gratificatie bij extra prestaties

Naast het salaris kan aan de goed functionerende medewerker, die naar het oordeel van werkgever extra prestaties heeft geleverd, een gratificatie worden verstrekt van maximaal € 3.500,-. Bij het bepalen van de gratificatie worden onder meer de volgende criteria in acht genomen:

- de verhouding van de geleverde inspanning ten opzichte van het reguliere werk (duur, tijdsbeslag en zwaarte);
- de complexiteit van de geleverde extra prestatie (aard en niveau van het extra werk);
- de mate van impact van het resultaat van dit werk op de organisatie.

In voorkomende gevallen kan deze gratificatie ook aan een groep medewerkers worden toegekend. Een gratificatie kan gedurende het hele jaar worden gegeven.

Artikel 5:9 Afwijkende doorloop door salarisschalen

Onder handhaving van de geldende minima en maxima van de salarisschalen zoals die zijn vastgelegd in artikel 5:4 van deze cao en de hoogte van de uitlooperperiodieken zoals die zijn vastgelegd in artikel 5:6 van deze cao, kan afgeweken worden van het gestelde in artikel 5:6 met betrekking tot toekenning van periodieken. Daarvoor in de plaats kunnen in overleg met de vakorganisaties afwijkende voorwaarden worden geformuleerd met betrekking tot de doorloop door de salarisschalen en de voorwaarden voor koppeling van beoordeling en beloning.

Artikel 5:10 Vakantietoelage

1. Het jaar waarover de vakantietoelage wordt berekend, loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De jaarlijkse vakantietoelage is gelijk aan 8% van het voor de medewerker geldende jaarsalaris van het desbetreffende jaar. In de maand mei ontvangt de medewerker een voorlopige vakantietoelage gelijk aan 8% van het op 1 mei voor hem geldende jaarsalaris.
3. In de maand december van ieder jaar of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar, wordt de vakantietoelage definitief vastgesteld. Op grond van wijzigingen die zich in het desbetreffende jaar hebben voorgedaan, vindt zo nodig nabetaling van nog verschuldigde of terugvordering van te veel uitbetaalde vakantietoelage plaats.
4. Bij overlijden van de medewerker ontvangen de erven een bedrag ter hoogte van de vakantietoelage, indien en voor zover ten tijde van het overlijden hierop aanspraak bestond.
5. Indien de medewerker na 1 januari in dienst treedt, wordt de vakantietoelage naar evenredigheid berekend. Bij indiensttreding na 1 mei wordt de vakantietoelage in december van dat jaar uitgekeerd zoals geregeld in lid 3.

Artikel 5:11 Eindejaarsuitkering

1. De medewerker heeft recht op een eindejaarsuitkering. Het jaar waarover de eindejaarsuitkering wordt berekend loopt van 1 januari tot en met 31 december. De eindejaarsuitkering wordt uitbetaald in december en bedraagt 8,33 % van het jaarsalaris van de medewerker in het desbetreffende jaar.
2. Bij overlijden van de medewerker ontvangen de erven een bedrag ter hoogte van de eindejaarsuitkering, indien en voor zover ten tijde van het overlijden hierop aanspraak bestond.
3. Indien de medewerker na 1 januari in dienst treedt of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar, wordt de eindejaarsuitkering naar evenredigheid verminderd.

Artikel 5:12 Compensatie bij vervanging hogere functie

De medewerker die als plaatsvervanger, anders dan wegens vakantie, tijdelijk en in ieder geval langer dan 22 achtereenvolgende werkdagen een functie vervult die in een hogere functiegroep dan de zijne is ingedeeld, ontvangt een passende compensatie, tenzij met de plaatsvervanging reeds nadrukkelijk rekening is gehouden in zijn functiebeschrijving.

Artikel 5:13 Functieprofiel en -indeling

Functie-indeling in de functiegroepen 1 tot en met 11 vindt plaats met behulp van de Functieniveaumatrix of, voor leidinggevende functies, aan de hand van het Instrument Leidinggeven. Partijen hebben hiervoor de volgende procedure afgesproken.

1. Het verantwoordelijk management stelt een functieprofiel op.
Dit functieprofiel is afgeleid van de doelstellingen van de betreffende werkeenheid en opgesteld volgens de regels van het functiehuis UWV.
2. Het functieprofiel geeft inzicht in de volgende aspecten:
 - functienaam;
 - doel van de functie;
 - plaats van de functie in de organisatie;
 - kernactiviteiten en resultaten;
 - kaders en speel-/regelruimte;
 - benodigde kennis, vaardigheden en competenties;
 - contextinformatie en kleurbeeld.
3. Het verantwoordelijk management maakt een voorstel voor de indeling van de functie door deze te vergelijken met de functies van de Functieniveaumatrix en de niveaubepalende indicatoren en motiveert dit.
Voor leidinggevende functies vindt de indeling plaats aan de hand van de stappen in het Instrument Leidinggeven. Een functiewaarderingsdeskundige toetst deze indeling (en de passendheid in het functiehuis). Indien de functiewaarderingsdeskundige tot een afwijkend indelingsadvies komt, beslist de Raad van Bestuur over de uiteindelijke indeling. Het management informeert de in deze functie werkzame medewerker(s) schriftelijk over functieprofiel en functie-indeling en maakt afspraken over de evaluatie van het functieprofiel.
4. Binnen zes maanden nadat functieprofiel, functie-indeling en motivering zijn vastgesteld of binnen drie maanden na de start van de functie wordt het functieprofiel geëvalueerd. Daartoe bespreekt het verantwoordelijk management het functieprofiel met de in deze functie werkzame medewerker(s). In goed overleg wordt bezien of het profiel op hoofdzaken volledig is. Indien de functie wordt uitgeoefend door een groep medewerkers, zullen in goed overleg tussen het verantwoordelijk management en functiehouders representanten worden aangewezen uit en door de groep. Een functiewaarderingsdeskundige of HRM-manager kan ter ondersteuning worden ingeschakeld. Management én representanten zijn verantwoordelijk voor terugkoppeling naar de overige functiehouders.
5. Het management legt de bevindingen uit de evaluatie van het functieprofiel uiterlijk binnen twee weken na de afronding van de evaluatie vast en deelt dat schriftelijk mee aan de in deze functie werkzame medewerker(s).

6. Ingeval de evaluatie niet leidt tot een verandering van het functieprofiel, geldt het functieprofiel zoals vastgesteld in lid 1. Indien de evaluatie leidt tot een verandering van het functieprofiel, wordt het uiteindelijke functieprofiel na toetsing van de functie-indeling plus motivering schriftelijk verstrekt aan de in deze functie werkzame medewerker(s).
7. Bij meningsverschillen over het functieprofiel wordt met het naasthogere management gesproken, op basis van het individueel klachtrecht dat in de cao is geregeld, conform de regeling die is vastgelegd in artikel 13:1 van deze cao.
8. Het verantwoordelijk management informeert de medewerker uiterlijk binnen twee weken nadat de klachtenprocedure, als bedoeld in artikel 13.1 is afgerond, schriftelijk over het functieprofiel én de functie-indeling, en geeft een toelichting.
9. Indien de medewerker het niet eens is met de definitieve indeling, kan de medewerker bezwaar aantekenen bij de Geschillencommissie Functiewaardering (zie artikel 13:3).

Artikel 5:14 Jubileumgratificaties

Na 25 jaar aaneengesloten dienstverband ontvangt de medewerker een jubileumgratificatie van één maandsalaris en na 40 jaar aaneengesloten dienstverband een jubileumgratificatie van twee maandsalarissen. De hoogte van de jubileumgratificatie wordt bepaald naar rato van de omvang van het dienstverband op de jubileumdatum.

Artikel 5:15 Jubileumgratificatie en ontslaguitkering bij pensioen

1. De medewerker ontvangt bij einde dienstverband en aansluitende pensionering bij aanvang van het pensioen een jubileumgratificatie naar rato van het dienstverband, mits hij vóór de leeftijd van 65 jaar een dienstjubileum had kunnen vieren.
2. Bij einde dienstverband en aansluitende pensionering ontvangt de medewerker een ontslaguitkering ter hoogte van een kwart van het maandsalaris, mits de medewerker direct voorafgaand ten minste tien jaar onafgebroken in dienst is geweest.

Artikel 5:16 Uitkering bij overlijden

1. Bij het overlijden van de medewerker wordt aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering gelijk aan drie maandsalarissen verstrekt.
2. Voor het begrip nagelaten betrekkingen wordt de definitie gevolgd van artikel 7:674 lid 3 BW.
3. Op de overlijdensuitkering mogen uitkeringen als bedoeld in artikel 7:674 lid 4 BW in mindering worden gebracht.

Artikel 5:17 Bovenschalligheid

Dit artikel en artikel 5:18 zijn, in afwijking van het bepaalde in artikel 1:2 lid 2, van toepassing op alle medewerkers. Medewerkers ontvangen het salaris dat hoort bij de functie die zij uitoefenen, of het salaris dat hoort bij de aanloop-honorering genoemd in artikel 5:7. Een salaris dat meer bedraagt dan het maximum van de salarisschaal die hoort bij de uitgeoefende functie is bovenschallig. Dit met uitzondering van de toekenning van een uitlooperperiodiek A of B in de schaal die hoort bij de uitgeoefende functie. Medewerkers kunnen geen aanspraak maken op een salaris dat bovenschallig is of wordt. Dit met uitzondering van situaties waarin de sociaal planregeling van artikel 8 van toepassing is. Voor reeds bestaande bovenschalligheid geldt de in artikel 5:18 opgenomen regeling.

Artikel 5:18 Bovenschalligheid en bevrozing

1. Medewerkers van wie de functie in enige functiegroep is ingedeeld en van wie het totale vaste salaris, inclusief toeslagen en dergelijke, hoger ligt dan het maximum van die salarisschaal, maar niet hoger dan het maximum van de salarisschaal voor functies in de naasthogere functiegroep, ontvangen geen enkele verhoging behalve de algemene salarisaanpassingen als bedoeld in artikel 5:3. De eventuele toekenning van een uitlooperperiodiek als bedoeld in artikel 5:6 is wel mogelijk maar eventuele bovenschalligheid wordt daarop in mindering gebracht.
2. Medewerkers van wie de functie in enige functiegroep is ingedeeld en van wie het totale vaste salaris, inclusief toeslagen en dergelijke, hoger ligt dan het maximum van de salarisschaal voor functies in de naasthogere functiegroep, ontvangen geen enkele verhoging, daaronder begrepen de algemene salarisaanpassingen als bedoeld in artikel 5:3 en een eventuele uitlooperperiodiek als bedoeld in artikel 5:6. Indien en voor zover op enig moment het salaris van een medewerker tengevolge van de in de vorige zin bedoelde regeling, lager komt te liggen dan het maximum van de naasthogere schaal, geldt dat maximum en is vanaf dat moment lid 1 van toepassing.
3. De onder lid 2 bedoelde uitsluiting van algemene salarisaanpassingen geldt met ingang van 1 mei 2010.
4. De onder lid 2 bedoelde uitsluiting van algemene salarisverhogingen geldt niet voor medewerkers van 57 jaar of ouder, vanaf de eerste dag van de maand waarin zij die leeftijd bereiken.

5. Dit artikel en artikel 5:17 gelden voor zover nodig in afwijking van eerdere afspraken die met medewerkers zijn overeengekomen. Echter een reeds lopende regeling blijft van toepassing indien en voorzover die erin voorziet dat het salaris wordt teruggebracht naar het maximum van de salarisschaal die behoort bij de uitgeoefende functie. Tevens geldt dat ingeval een medewerker werkt of komt te werken in een lager ingedeelde functie hij direct het bij deze lagere indeling behorende salaris ontvangt. Dit met uitzondering van situaties waarin de sociaal planregeling van artikel 8 van toepassing is.
6. Bij de toepassing van dit artikel geldt salarisgroep 2 als naasthogere salarisschaal voor medewerkers die een functie uitoefenen die is ingedeeld in functiegroep 1; salarisgroep 3 geldt als naasthogere schaal voor medewerkers die een functie uitoefenen die is ingedeeld in functiegroep 2, en zo verder. Voor een medewerker die een functie uitoefent die in schaal 11 is ingedeeld, is derhalve salarisschaal 12 de naasthogere schaal, en zo verder.

Artikel 5:19 Samenloop afbouwregelingen sociaal plan

Ingeval het salaris van een medewerker die valt onder de regelingen van artikel 8 onder e en f van het sociaal plan (looptijd t/m 31 december 2016) na toepassing van die regelingen meer bedraagt dan het maximum van de schaal die hoort bij zijn functie, is op dat (resterende) verschil artikel 5:18 van de cao van toepassing.

Artikel 6 Vergoedingen overwerk, ploegendienst en wachtdienst

Artikel 6:1 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan de tijd gedurende welke de medewerker in opdracht van de werkgever:
 - op maandag tot en met vrijdag langer heeft gewerkt dan contractueel met hem is overeengekomen;
 - op een zaterdag, een zondag of een feestdag heeft gewerkt, tenzij dit tot zijn functie behoort.
2. Niet als overwerk wordt beschouwd: werk verricht in aansluiting op de gebruikelijke arbeidstijd van de betreffende medewerker, indien dit werk per dag niet langer dan een halfuur heeft geduurd en voor zover het betrekking heeft op het noodzakelijke afmaken van het dagelijks werk. Als evenwel op deze manier in opdracht van de werkgever per week in totaal twee uur of meer boven de contractueel overeengekomen arbeidstijd wordt gewerkt, worden ook deze eerste overschrijdingen van de arbeidstijd als overwerk beschouwd en zullen deze voor de berekening van de overwerkvergoeding worden meegerekend.

Artikel 6:2 Vergoeding overwerk

1. De medewerker ingedeeld in een der functiegroepen 1 tot en met 8 ontvangt voor elk uur overwerk:
 - a. op maandag tot en met vrijdag:
 - voor zover in een week 40 uur of minder is gewerkt: 116,33 % van zijn uursalaris;
 - voor zover in een week meer dan 40 uur is gewerkt:
 - voor de uren die binnen de bedrijfstijden liggen: 125 % van zijn uursalaris;
 - voor de uren die buiten de bedrijfstijden liggen: 150 % van zijn uursalaris.
 - b. op zaterdag:
 - tot 13.00 uur voor alle uren: 125 % van zijn uursalaris;
 - van 13.00 uur tot 17.00 uur voor alle uren: 150 % van zijn uursalaris;
 - na 17.00 uur voor alle uren: 200 % van zijn uursalaris.
 - c. op zondag of een feestdag voor alle uren: 200 % van zijn uursalaris.

2. De medewerker ingedeeld in functiegroep 9 komt voor een vergoeding als onder lid 1 gespecificeerd in aanmerking, indien en voor zover het aantal overuren per kalendermaand berekend meer dan vijf bedraagt.
3. Uitkering van de toeslag voor overwerk vindt zoveel mogelijk plaats in de maand volgend op die waarin het overwerk werd verricht.
4. Voor overwerk wordt per uur ten minste het volgende betaald:
 - per 1 januari 2014 ten minste € 7,68 per uur;
 - per 1 november 2014 ten minste € 7,76 per uur;
 - per 1 januari 2015 ten minste € 7,88 per uur;
 - per 1 januari 2016 ten minste € 7,96 per uur.
5. Met inachtneming van hetgeen in de vorige leden van dit artikel is bepaald en onder analoge toepassing van de in lid 1 genoemde toeslagpercentages kunnen uren, gedurende welke overwerk is verricht, door de betrokken medewerker in de vorm van vrije tijd worden gecompenseerd tot een maximum van 38 uur per jaar inclusief de in lid 1 genoemde toeslagen. De opname van voornoemde compensatie in vrije tijd wordt niet toegestaan, indien deze op zichzelf zou leiden tot nieuw overwerk dan wel de opname van vakantie door andere medewerkers zou belemmeren. Indien opname binnen één jaar niet mogelijk is, wordt alsnog tot uitbetaling overgegaan.
6. Voor het verrichten van overwerk mag niet in aanmerking komen de medewerker die jonger is dan 18 jaar. Voorts zal bij voorkeur van het verrichten van overwerk worden vrijgesteld de medewerker die aantoont dat hij op de avond van het overwerk een studie moet volgen. De medewerker die 55 jaar en ouder is, kan niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
7. Overwerken dient in beginsel uitzondering te zijn en gedurende een te overziene periode plaats te vinden. Het toewijzen en spreiden van overwerken over de verschillende medewerkers is de verantwoordelijkheid van het betrokken management. In het werkoverleg zal het overwerk, in het kader van het voorkomen van te grote werkdruk, onderwerp van gesprek met de medewerkers zijn. Dit werkoverleg kan zowel op initiatief van het management als op initiatief van de medewerkers gehouden worden.

Artikel 6:3 Vergoeding ploegendienst

Bij aanpassing van bestaande toeslagen voor ploegendiensten of invoering van nieuwe toeslagen voor ploegendiensten zal de werkgever dit in overleg met de vakorganisaties doen.

Artikel 6:4 Wachtdienst

1. Teneinde de noodzakelijke continuïteit van bepaalde activiteiten voldoende te kunnen waarborgen, dan wel bij calamiteiten de noodzakelijke hulp te kunnen bieden, kan een medewerker door de werkgever worden aangewezen om zich buiten de voor hem geldende arbeidstijden bereikbaar en beschikbaar te houden voor het eventueel verrichten van werkzaamheden of het geven van adviezen.
2. De periode waarin men bereikbaar en beschikbaar is, zal in overleg met de betrokkene worden vastgesteld. Met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden.
3. Er is slechts sprake van wachtdienst indien de medewerker in opdracht van de werkgever buiten de voor hem geldende arbeidstijden daadwerkelijk bereikbaar en beschikbaar is.
4. Onder 'bereikbaar en beschikbaar' wordt mede verstaan bereikbaar via (mobiele) telefoon of semafoon, waarbij de medewerker als dat nodig is binnen een afgesproken termijn op het werk moet kunnen verschijnen.
5. De medewerker die wachtdienst heeft, dient zich zodanig ter beschikking te houden, dat hij ook in staat is de vereiste werkzaamheden te verrichten of adviezen te geven dan wel op het werk te verschijnen als dat nodig is.
6. Bij ontstentenis is de medewerker verplicht de werkgever zo snel mogelijk hiervan in kennis te stellen.
7. De medewerker ingedeeld in een der functiegroepen 1 tot en met 8 ontvangt voor elk uur dat hij wachtdienst heeft:
 - a. op maandag tot en met vrijdag: 5 % van zijn uursalaris;
 - b. op zaterdag: 10 % van zijn uursalaris;
 - c. op zon- en feestdagen: 10 % van zijn uursalaris.
8. De medewerker ingedeeld in functiegroep 9 of hoger komt niet voor wachtdienstvergoeding in aanmerking.
9. Als een medewerker die wachtdienst heeft daadwerkelijk wordt opgeroepen, heeft hij recht op de op dat moment geldende overwerkvergoeding voor de gewerkte uren en de reistijd. Daarna is eventueel de wachtdienstvergoeding zoals genoemd in lid 7 weer van kracht, tot het einde van de afgesproken periode.
10. Indien een medewerker die wachtdienst heeft daadwerkelijk wordt opgeroepen, met als gevolg dat hij naar kantoor dient te reizen, komt hij in aanmerking voor reiskostenvergoeding tegen de vastgestelde kilometervergoeding of de gemaakte kosten per openbaar vervoer.

Artikel 7 Vakantie en verlof

Artikel 7:1 Vakantie

De medewerker heeft jaarlijks recht op een aantal vrije uren met behoud van salaris. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Artikel 7:2 Opbouw vakantierechten

1. De medewerker die op 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft in dat jaar recht op vakantie met behoud van salaris op grond van onderstaand schema.

Bij een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week	
Functiegroep 1 t/m 9	152 uren wettelijk + 48 uren bovenwettelijk
Functiegroep 10 en hoger	152 uren wettelijk + 64 uren bovenwettelijk

2. De medewerker die in de loop van een kalenderjaar in dienst komt of uit dienst gaat, heeft over dat jaar per volle maand dienstverband recht op 1/12 deel van de vakantie-uren van lid 1. Indien een onvolledige maand resteert bestaat tevens recht op het aantal vakantie-uren naar rato van het aantal kalenderdagen in dienst in die maand.
3. De medewerker heeft in het jaar van indiensttreding recht op een aantal vrije uren zonder behoud van salaris. Dit aantal komt overeen met het aantal niet-opgenomen vakantie-uren bij de vorige werkgever voor zover dit blijkt uit een verklaring als bedoeld in artikel 7:641 BW.
4. Jaarlijks kan de werkgever maximaal drie collectieve vrije dagen aanwijzen. Indien 5 mei in een lustrumjaar op een werkdag valt, wordt deze dag als een van de maximaal drie aan te wijzen collectief verplichte vrije dagen aangemerkt. De aanwijzing kan van toepassing zijn op de hele organisatie, dan wel een onderdeel daarvan. Een aangewezen verplichte vrije dag komt ten laste van de in lid 1 genoemde wettelijke vakantie-uren. Ingeval van aanwijzing van een collectief verplichte vrije dag geschiedt de keuze van de datum in overleg met de ondernemingsraad.
5. De medewerker heeft het recht de bovenwettelijke vakantie-uren in te brengen in het kader van het Keuzeplan Arbeidsvoorwaarden.

Artikel 7:3 Recht op vakantie-uren

1. De medewerker heeft aanspraak op de vakantie-uren over de tijd waarover hij recht heeft gehad op loondoorbetaling.
2. In afwijking van lid 1 blijft op grond van de in artikel 7:635 BW genoemde gevallen recht op de vakantie-uren bestaan, zoals onder meer:
 - tijdens het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - tijdens het wettelijk adoptieverlof.

Artikel 7:4 Opnemen van vakantie

1. De vakantie wordt in een aaneengesloten periode van ten hoogste vier weken en van eenmaal ten minste twee weken genoten.
2. De medewerker heeft aanspraak op ten minste drie weken aaneengesloten vakantie, indien de medewerker recht heeft op alle in artikel 7:2 vermelde vakantie-uren.
3. De werkgever stelt jaarlijks in overleg met de medewerker tijdig de vakantieperiode voor dat jaar vast. De werkgever stelt de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de medewerker, tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten. De werkgever stimuleert dat jaarlijks de in dat jaar toegekende wettelijke vakantie-uren worden opgenomen. Bij uitzondering kunnen deze wettelijke vakantie-uren met instemming van de werkgever tot maximaal zes maanden na verstrijken van het jaar waarin de uren zijn toegekend, worden opgenomen. Arbeidsongeschiktheid staat het opnemen van vakantie-uren niet in de weg, tenzij op de medewerker geen enkele re-integratieverplichting rust.
4. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, in overleg met de medewerker het tijdstip van een reeds vastgestelde vakantie wijzigen. De schade die de medewerker ten gevolge van deze wijziging ondervindt, dient de werkgever in redelijkheid te vergoeden.
5. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens een vastgestelde vakantie houdt de medewerker recht op zijn gemiste vakantie-uren, mits hij zijn arbeidsongeschiktheid direct bij de werkgever meldt en zich aan de voorschriften terzake houdt. In dat geval behoudt de medewerker recht op de wettelijke vakantie-uren binnen de vervaltermijn. Voor in dit geval niet genoten bovenwettelijke vakantie-uren kan een eventuele verjaring, indien deze uren niet meer tijdig opgenomen kunnen worden, op verzoek van de medewerker worden gestuit.
6. Het recht op vakantie kan niet worden vervangen door een uitkering in geld, behoudens bij het einde van het dienstverband als de medewerker er om verzoekt of in het kader van het Keuzeplan Arbeidsvoorwaarden. Een te weinig genoten vakantie-uur wordt uitbetaald, waarbij de waarde van een uur is bepaald op 116,33% van het uursalaris. Ingeval van einde dienstverband ontvangt de medewerker van deze verrekening een verklaring.

7. Indien bij het einde van het dienstverband blijkt dat de medewerker in het jaar waarin het dienstverband eindigt, meer vakantie heeft genoten dan waarop hij krachtens artikel 7:2 recht heeft, wordt ieder te veel genoten vakantie-uur door de werkgever verrekend. De waarde van een vakantie-uur is bepaald op 116,33% van het uursalaris.
8. Bij overlijden van de medewerker ontvangen de erven voor ieder vakantie-uur waarop ten tijde van het overlijden nog aanspraak bestond, een uitkering van 116,33% van het uursalaris.

Artikel 7:5 Verval en verjaring vakantie-aanspraken

1. De aanspraak op niet genoten wettelijke vakantie-uren vervalt na zes maanden na het jaar waarin deze uren zijn toegekend. De vorige zin is niet van toepassing als door ernstige ziekte - dusdanig ernstig dat de medewerker geen re-integratie verplichting heeft - of bijzondere omstandigheden, te beoordelen door de werkgever, de medewerker de wettelijke vakantie-uren redelijkerwijs niet binnen de vervaltermijn kon opnemen. In dat geval verjaart de aanspraak op niet genoten wettelijke vakantie-uren vijf jaar na het jaar waarin deze uren zijn toegekend. De aanspraak op niet genoten bovenwettelijke vakantie-uren verjaart na vijf jaar na het jaar waarin deze uren zijn toegekend. Dat geldt ook voor de wettelijke vakantie-uren die vóór 2012 zijn opgebouwd.
2. Voor de vorderingen terzake van:
 - a. schade ontstaan ten gevolge van het niet verlenen van een vastgestelde vakantie, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die vakantie had moeten ingaan;
 - b. schade ontstaan ten gevolge van het wijzigen van een vastgestelde vakantie, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die wijziging de medewerker bekend is geworden;
 - c. de uitkering, als bedoeld in artikel 7:4 lid 6 te rekenen vanaf het einde dienstverband; gelden de verjaringstermijnen van Boek 3 BW.
3. De medewerker kan de werkgever toestemming vragen wettelijke vakantie-uren niet op te hoeven nemen binnen de vervaltermijn, maar te bestemmen voor een langere periode aaneengesloten vakantie op een vooraf vast te leggen later tijdstip. Dit latere tijdstip moet liggen binnen de verjaringstermijn. De toestemming moet tijdig worden gevraagd bij het vaststellen door de werkgever van de vakantieperiode conform artikel 7:4 lid 3. De werkgever geeft geen toestemming als honorering van het verzoek naar zijn oordeel leidt tot onvoldoende recuperatie voor de medewerker doordat deze onvoldoende vakantie geniet in het jaar van toekenning van de betreffende vakantie-uren. Na verkregen schriftelijke toestemming is voor deze uit te stellen vakantie-uren de eerste zin van lid 1 van dit artikel niet van toepassing. Evenmin is in dat geval lid 1 van artikel 7:4 van toepassing.

Artikel 7:6 Verlofregeling algemeen

1. Voor de volgende soorten verlof gelden de wettelijke regelingen van de Wet Arbeid en Zorg en artikel 7:643 BW:
 - zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof;
 - calamiteiten- en ander kort verzuimverlof;
 - kraamverlof;
 - kortdurend zorgverlof;
 - verlof in verband met overlijden;
 - ouderschapsverlof;
 - langdurend zorgverlof;
 - verlof in verband met het, als lid, bijwonen van vergaderingen van publiekrechtelijke colleges.
2. Voor adoptieverlof geldt dat de medewerker de eerste twee dagen van het verlof recht heeft op volledige loondoorbetaling door de werkgever. Voor de overige dagen geldt de regeling van de Wet Arbeid en Zorg.
3. Voor langdurend zorgverlof geldt dat de doelgroep is uitgebreid met mantelzorgers.
4. Voor zover de wet niet voorziet in doorbetaling van loon, kan de medewerker ter compensatie zijn eventuele tegoed uit de levensloopregeling benutten.

Artikel 7:7 Bijzonder verlof

In de volgende situaties wordt bijzonder verlof gegeven.

1. Ondertrouw en huwelijk:
 - bij ondertrouw van de medewerker: één dag;
 - bij huwelijk van de medewerker: twee achtereenvolgende dagen;
 - bij het 25- en 40-jarig huwelijk van de medewerker: één dag;
 - bij huwelijk van een der ouders, pleegouders, schoonouders en van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen: één dag;
 - bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van grootouders, ouders, pleegouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kinderen of pleegkinderen: één dag.
2. Verhuizing en jubilea:
 - bij viering van het 25- en 40-jarige dienstverband van de medewerker: één dag;
 - voor verhuizing en jubilea, anders dan het 25- en 40-jarige dienstverband van de medewerker, slechts in overleg met de werkgever.

3. Bijwonen van publiekrechtelijke colleges:
Voor zover de dienst het toelaat, wordt voor het bijwonen van vergaderingen of zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer met toestemming van de werkgever zitting heeft, verlof gegeven, met dien verstande dat wat het behoud van salaris betreft overleg met de werkgever dient plaats te vinden.
4. Ter voorbereiding op pensionering:
De medewerker heeft in de drie jaren voorafgaand aan het bereiken van de pensioenleeftijd recht op verlof met behoud van salaris voor het bijwonen van cursus(sen) ter voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursus(sen) tot een maximum van tien dagen.
5. Overige:
In andere bijzondere omstandigheden, doch slechts in overleg met de werkgever.

Artikel 7:8 Verlofdagen niet-christelijke feestdagen

De medewerker die behoort tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap, kan op voor hem geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.

Artikel 7:9 Ouderschapsverlof

Wanneer een medewerker gebruik maakt van de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof, geldt voortzetting van de verzekering van het nabestaandenpensioen conform de geldende pensioenregeling.

Artikel 7:10 Sabbatical leave

1. De medewerker heeft na een aaneengesloten dienstverband van ten minste 5 jaar recht op sabbatical leave. Dit verlof is onbetaald. De medewerker kan ter compensatie het in de levensloopregeling gespaarde geld inzetten. De opname van het sabbatical leave vindt standaard plaats gedurende een aaneengesloten periode van minimaal 160 uren en maximaal 1800 uren. De medewerker kan een verzoek doen om hiervan af te wijken en het sabbatical leave in verschillende periodes te verdelen. De werkgever beslist, in overleg met de medewerker, of dit mogelijk is. Als een medewerker een volgende sabbatical leave wil nemen, kan hij dat alleen doen nadat hij na afloop van zijn vorige sabbatical leave (na de laatste periode) weer een aaneengesloten dienstverband van ten minste 5 jaar heeft doorlopen. De medewerker is vrij in de besteding van zijn verlof.

2. Het voornemen een sabbatical leave op te nemen dient ten minste 12 maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever kenbaar gemaakt te worden. In overleg tussen werkgever en medewerker kan worden afgeweken van deze bepaling.
3. De medewerker heeft na afloop van een sabbatical leave recht op terugkeer in een gelijkwaardige functie.
4. Het is de medewerker niet toegestaan tijdens een sabbatical leave voor derden werkzaamheden tegen vergoeding te verrichten, tenzij hierover met de werkgever voorafgaand aan het sabbatical leave schriftelijk afspraken zijn gemaakt.

Artikel 8 Kostenvergoedingen

Artikel 8:1 Reiskosten

1. Bij openbaar vervoer

- a. Medewerkers die 3, 4 of 5 dagen per week met openbaar vervoer reizen, al dan niet in combinatie met eigen vervoer naar bus-, tram-, metro- of treinhalte, komen in aanmerking voor een vergoeding van de kosten van een 2e klas NS-abonnement en/of reizen op rekening met de NS-businesscard voor het gebruikelijke OV-woonwerktraject. Medewerkers die 1 of 2 dagen per week met openbaar vervoer reizen, al dan niet in combinatie met eigen vervoer naar bus-, tram-, metro- of treinhalte, komen in aanmerking voor een vergoeding van de kosten van reizen op rekening met NS-businesscard op het gebruikelijke OV-woon/werktraject.
- b. De reiskostenvergoeding wordt gebaseerd op de tarieven geldend volgens de zakelijke contracten met de vervoersbedrijven, die de werkgever heeft afgesloten. Indien de werkgever geen zakelijke contracten heeft afgesloten wordt de vergoeding gebaseerd op de normaal geldende tarieven van het openbaar vervoer.
- c. De medewerker die zijn NS-businesscard gebruikt voor zijn woon-werkverkeer krijgt zijn volledige reiskosten woon-werkverkeer openbaar vervoer vergoed. Voor de medewerkers die hun woon-werkverkeer met openbaar vervoer afleggen, maar hiervoor niet de NS-businesscard gebruiken, is de reiskostenvergoeding gemaximeerd. Het maximum bedraagt per 1 januari 2014 € 203,25 per maand.

2. Bij gebruik van de fiets

- a. Medewerkers die de volledige reisafstand tussen de woon- of verblijfplaats en de standplaats per fiets afleggen ontvangen per maand een reiskostenvergoeding volgens de reiskostentabel 'fiets'.
- b. Medewerkers die gebruik maken van openbaar vervoer en de afstand naar de dichtstbijzijnde opstaphalte openbaar vervoer aan één of beide kanten van het openbaar vervoertraject per fiets afleggen, ontvangen in aanvulling op de OV-vergoeding een reiskostenvergoeding volgens de reiskostentabel 'fiets'.
- c. Bij een reisafstand van minder dan 1 kilometer bestaat er geen recht op de fietsvergoeding.
- d. De reisafstand tussen woon- of verblijfplaats of opstaphalte openbaar vervoer enerzijds en de standplaats anderzijds wordt bepaald op basis van de postcodes.

- e. Voor de vaststelling van de reisafstand wordt de ANWB-fietsrouteplanner gehanteerd. Vanaf een reisafstand van 1 kilometer geldt als afrondingsregel: gelijk of meer dan 0,5 kilometer afronden naar boven, minder dan 0,5 kilometer afronden naar beneden.
 - f. Voorwaarde voor de fietsvergoeding is dat de medewerker schriftelijk verklaart dat de volledige afstand tussen woon- of verblijfplaats en standplaats dan wel de afstand van- en naar de opstaphalte(s) openbaar vervoer op alle reisdagen met de fiets wordt afgelegd.
 - g. Maakt de medewerker bij slecht weer (maximaal 10 keer per jaar) of in de wintermaanden (december t/m februari) gebruik van het openbaar vervoer, dan houdt de medewerker de fietsvergoeding en betaalt de medewerker daarmee zelf het openbaar vervoer.
 - h. De bedragen in de reiskostentabel zijn voor de fiets gebaseerd op een vergoeding van gemiddeld € 0,10 per kilometer tot een maximum van 20 kilometer.
- ### 3. Bij ander vervoer
- a. Medewerkers die de reisafstand tussen de woon- of verblijfplaats en de standplaats afleggen door gebruik te maken van ander vervoer, ontvangen een tegemoetkoming in de reiskosten volgens de reiskostentabel 'ander vervoer'.
 - b. Bij een reisafstand van minder dan 10 kilometer bestaat er geen recht op de vergoeding voor ander vervoer.
 - c. Ander vervoer is bijvoorbeeld de auto, motor of bromfiets dan wel een (regio)taxi of een snelbus/interliner.
 - d. De reisafstand tussen woon- of verblijfplaats en de standplaats wordt bepaald op basis van de postcodes.
 - e. Voor de vaststelling van de reisafstand wordt de ANWB-routeplanner gehanteerd. Vanaf een reisafstand van 10 kilometer geldt als afrondingsregel: gelijk of meer dan 0,5 kilometer afronden naar boven, minder dan 0,5 kilometer afronden naar beneden.
 - f. De bedragen in de reiskostentabel zijn voor ander vervoer gebaseerd op de NS-tarieven van het zakelijk contract, waarbij een franchise wordt toegepast. De franchise bedraagt per 1 januari 2014 € 25,95, per 1 januari 2015 € 26,50.
De vergoedingen en de franchise worden jaarlijks per 1 januari aangepast aan de stijging van de NS-tarieven en de ontwikkeling van de korting in het kader van het zakelijk contract.
 - g. De bedragen in de reiskostentabel zullen nooit meer bedragen dan het fiscaal vastgestelde bedrag.

4. Algemene bepalingen

- Indien een medewerker op zodanige afstand van het werk gaat wonen dat er naar het oordeel van de werkgever van een onaanvaardbaar lange reistijd sprake is, kan de werkgever besluiten geen reiskostenvergoeding toe te kennen.
- Bij afwezigheid gedurende een tijdvak langer dan een maand in verband met arbeidsongeschiktheid dan wel zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt per de eerste van de daaropvolgende kalendermaand de reiskostenvergoeding geblokkeerd. De duur van de blokkade is gelijk aan het aantal volle maanden dat de arbeidsongeschiktheid heeft geduurd.
- Bij in- en uitdiensttreding op een andere datum dan de eerste van een maand wordt over die maand de vergoeding naar evenredigheid van het aantal salarisdagen vastgesteld.
- Bij afwisselend gebruik door het jaar heen van ander vervoer en openbaar vervoer, wordt de vergoeding gebaseerd op de reiskosten-tabel 'ander vervoer'.

- Bij een werkpatroon met een verschillend aantal werkdagen per week of per maand wordt een gemiddelde vergoeding conform de reiskostentabel vastgesteld.
- De vergoeding aan de medewerker kan jaarlijks per 1 januari worden aangepast, tenzij sprake is van een tussentijdse wijziging van standplaats, woon- of verblijfplaats.
- Wijzigingen van de reiskosten kunnen maandelijks worden verwerkt en hebben met ingang van de maand van wijziging hun invloed op de reiskostenvergoeding, doch werken niet verder terug dan 1 januari van het lopende jaar.
- Medewerkers die uit anderen hoofde een vervoersvergoeding ontvangen en medewerkers die de beschikking hebben gekregen over een dienstauto, hebben geen recht op reiskostenvergoeding.
- Artikel 1:2 lid 4 is niet van toepassing.

Reiskostenvergoeding per 1 januari 2014

Per 1 januari 2014 geldt de volgende reiskostentabel voor woon-werkverkeer.

Vergoeding per maand	Aantal reisdagen per week							
	4 of meer		3		2		1	
	fiets	anders	fiets	anders	fiets	anders	fiets	anders
1 tot en met 4	€ 10,70	--	€ 8,05	--	€ 5,35	--	--	--
5 tot en met 9	€ 24,95	--	€ 18,70	--	€ 12,50	--	€ 6,25	--
10 tot en met 14	€ 42,80	€ 39,40	€ 32,10	€ 29,55	€ 21,40	€ 19,70	€ 10,70	€ 9,85
15 tot en met 19	€ 60,65	€ 60,05	€ 45,50	€ 45,05	€ 30,35	€ 30,05	€ 15,15	€ 15,00
20 tot en met 24	--	€ 80,60	--	€ 60,45	--	€ 40,30	--	€ 20,15
25 tot en met 29	--	€ 101,55	--	€ 76,15	--	€ 50,80	--	€ 25,40
30 tot en met 34	--	€ 121,85	--	€ 91,40	--	€ 60,95	--	€ 30,45
35 tot en met 39	--	€ 143,10	--	€ 107,35	--	€ 71,55	--	€ 35,80
40 tot en met 44	--	€ 162,55	--	€ 121,90	--	€ 81,30	--	€ 40,65
45 en meer	--	€ 177,30	--	€ 133,00	--	€ 88,65	--	€ 44,35

De vergoeding bij ander vervoer is de gemiddelde vergoeding OV minus een franchise van € 25,95.
De vergoeding en franchise worden jaarlijks geïndexeerd op basis van de gemiddelde prijsstijging van de NS.

Berekening maandelijks fietsvergoeding: gemiddelde enkele reisafstand per categorie x 2 (heen- en terugreis) x 214 werkdagen per jaar x € 0,10 : 12 maanden (bij 3 dagen 75%, bij 2 dagen 50% en bij 1 reisdag per week 25% van dat bedrag).

Reiskostenvergoeding per 1 januari 2015

Per 1 januari 2015 geldt de volgende reiskostentabel voor woon-werkverkeer.

Vergoeding per maand	Aantal reisdagen per week							
	4 of meer		3		2		1	
	fiets	anders	fiets	anders	fiets	anders	fiets	anders
1 tot en met 4	€ 10,70	--	€ 8,05	--	€ 5,35	--	--	--
5 tot en met 9	€ 24,95	--	€ 18,70	--	€ 12,50	--	€ 6,25	--
10 tot en met 14	€ 42,80	€ 40,20	€ 32,10	€ 30,15	€ 21,40	€ 20,10	€ 10,70	€ 10,05
15 tot en met 19	€ 60,65	€ 61,30	€ 45,50	€ 46,00	€ 30,35	€ 30,65	€ 15,15	€ 15,35
20 tot en met 24	--	€ 82,25	--	€ 61,70	--	€ 41,15	--	€ 20,55
25 tot en met 29	--	€ 103,62	--	€ 77,75	--	€ 51,85	--	€ 25,90
30 tot en met 34	--	€ 124,35	--	€ 93,25	--	€ 62,20	--	€ 31,10
35 tot en met 39	--	€ 146,05	--	€ 109,55	--	€ 73,05	--	€ 36,50
40 tot en met 44	--	€ 165,90	--	€ 124,45	--	€ 82,95	--	€ 41,50
45 en meer	--	€ 180,95	--	€ 135,70	--	€ 90,50	--	€ 45,25

De vergoeding bij ander vervoer is de gemiddelde vergoeding OV minus een franchise van € 26,50.
De vergoeding en franchise worden jaarlijks geïndexeerd op basis van de gemiddelde prijsstijging van de NS.

Berekening maandelijks fietsvergoeding: gemiddelde enkele reisafstand per categorie x 2 (heen- en terugreis) x 214 werkdagen per jaar x € 0,10 : 12 maanden (bij 3 dagen 75%, bij 2 dagen 50% en bij 1 reisdag per week 25% van dat bedrag).

5. Bij dienstreizen

Als het voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is om een dienstreis te maken dan komen de extra kosten die de medewerker daarvoor maakt voor vergoeding in aanmerking. De vergoeding vindt uitsluitend plaats op basis van openbaar vervoer tweede klasse.

Als openbaar vervoer niet doelmatig is, is een kilometervergoeding voor de eigen auto mogelijk.

Dienstreizen met openbaar vervoer

Als de medewerker voor het maken van een dienstreis gebruik maakt van het openbaar vervoer, dan vindt vergoeding plaats op basis van 2de klas openbaar vervoer. Beschikt de medewerker over een NS-Business Card met een abonnement en de medewerker kan met dit abonnement een deel van het traject van de dienstreis afleggen, dan worden alleen de extra reiskosten openbaar vervoer vergoed.

Dienstreizen met de eigen auto

Kosten voor een dienstreis met eigen auto kan de medewerker alleen declareren als openbaar vervoer niet doelmatig is en de medewerker daarvoor toestemming heeft van zijn leidinggevende. Openbaar vervoer is niet doelmatig als de bestemming bijvoorbeeld niet bereikbaar is met openbaar vervoer, of als ten opzichte van de auto het openbaar vervoer onevenredig veel reistijd met zich meebrengt. Voor reizen met eigen auto geldt een vergoeding van € 0,28 per kilometer, waarvan € 0,19 onbelast en € 0,09 belast wordt uitbetaald.

Dienstreis met auto en woon-werkverkeer met auto

Alleen extra kosten komen voor vergoeding in aanmerking. Op een dag dat de medewerker een dienstreis met de eigen auto maakt, mag de medewerker voor alle gereden kilometers die dag € 0,28 per kilometer rekenen. Om tot de dienstreisvergoeding te komen, moet hij vervolgens de dagvergoeding woon-werkverkeer ander vervoer daarop in mindering brengen. Deze bepaling gaat in op 1 januari 2015.

Dienstreis met auto en woon-werkverkeer met openbaar vervoer of fiets
Heeft de medewerker voor het woon/werkverkeer een OV-abonnement en maakt de medewerker de dienstreis met de eigen auto, dan ontvangt de medewerker een vergoeding voor alle gereden kilometers. Dit is ook het geval als de medewerker de woon-werkkilometers altijd met de fiets aflegt.

Artikel 8:2 Ziektekosten

UWV zal zich inspannen om met een verzekeraar een arrangement met korting overeen te komen, waarvoor de medewerker kan opteren. UWV draagt zorg voor een collectieve verzekering als personeelsvoorziening waaraan alle medewerkers, hun partners en kinderen kunnen deelnemen. Deelname staat op overeenkomstige wijze ook open voor medewerkers met VUT-uitkering, een uitkering uit een ouderenregeling en voor gepensioneerden.

Artikel 8:3 Verhuiskosten

Het aanwijzen van een andere standplaats kan slechts na goed overleg met de medewerker geschieden. Indien door het aanwijzen van een andere standplaats verhuizing noodzakelijk is, heeft de medewerker aanspraak op vergoeding van de transportkosten van zijn gezin en zijn meubilair tot de werkelijke kosten. Voorts heeft de betrokken medewerker aanspraak op een bedrag gelijk aan 11% van zijn laatstgenoten jaarsalaris met een minimum van € 3.635,- als gedeeltelijke vergoeding van installatiekosten. Verder wordt een vergoeding als tegemoetkoming in de aansluitkosten verstrekt van ten hoogste € 455,-. Het totaal van de vergoedingen mag niet meer bedragen dan € 5.445,-. Indien meer leden van een gezin, woonachtig op eenzelfde woonadres, van standplaats veranderen waardoor verhuizing noodzakelijk is en deze gezinsleden naar eenzelfde woonadres verhuizen, worden de hiervoor vermelde vergoedingen slechts eenmaal uitgekeerd aan een van de betrokken medewerkers.

Artikel 8:4 Studieregeling

UWV wil medewerkers stimuleren om kennis en kunde actueel te houden en zich te blijven ontwikkelen. Het volgen van opleidingen/studies kan daar een bijdrage aan leveren.

1. Aanspraak op en de hoogte van de studiekostenvergoeding
 - a. De medewerker die een opleiding volgt, kan onder de in deze regeling vermelde voorwaarden aanspraak maken op een studiekostenvergoeding:
 - indien de opleiding een bijdrage levert aan het vergroten van de inzetbaarheid van de medewerker binnen of buiten UWV bedraagt de vergoeding 50% van de studiekosten;
 - indien de opleiding tevens bijdraagt aan een verkleining van de afstand tot de arbeidsmarkt bedraagt de vergoeding 75% van de studiekosten;
 - indien de opleiding bovendien bijdraagt aan het vergroten van de mobiliteit binnen of buiten UWV met het oog op veranderingen in een huidige of toekomstige functie bedraagt de vergoeding 100% van de studiekosten. Het management past de criteria toe, bespreekt de toepassing van genoemde criteria met de medewerker en neemt daarna, gemotiveerd, een definitief besluit.

- b. Voor vergoeding komen ten hoogste in aanmerking de kosten die in redelijkheid moeten worden gemaakt om de opleiding te kunnen volgen. Indien meerdere opleidingsmogelijkheden beschikbaar zijn, wordt een vergelijking van kwaliteit en kosten van deze mogelijkheden gemaakt. De werkgever bepaalt na overleg met de medewerker welke opleiding gevolgd c.q. vergoed kan worden. In principe wordt niet meer dan één studie tegelijkertijd vergoed.
- c. De volgende kosten komen voor vergoeding in aanmerking:
- de kosten verbonden aan de inschrijving volgens het tarief dat behoort bij een normale studieduur: het cursusgeld;
 - het examen- en tentamengeld;
 - de kosten van verplicht voor een studie aan te schaffen studiemateriaal, zoals studieboeken en syllabi. Personal computers, atlanten, romans, woordenboeken, encyclopedieën enzovoorts worden niet als studiemateriaal aangemerkt;
 - de extra reiskosten die in verband met een studie moeten worden gemaakt en wel de kosten van de goedkoopste wijze van redelijk openbaar vervoer naar de cursusplaats.
- d. Aan de medewerker die bij indiensttreding c.q. uitdiensttreding een opleiding volgt, kan slechts een vergoeding worden verleend voor de kosten die betrekking hebben op het gedeelte van de studie dat tijdens het dienstverband wordt/is gevolgd.
- e. De medewerker met een gemiddelde arbeidsduur per week van 19 uur of meer wordt voor de toepassing van dit lid als voltijd medewerker beschouwd.
- f. De medewerker met een gemiddelde arbeidsduur van minder dan 19 uur per week ontvangt 50% van de vergoedingen zoals omschreven in dit lid.
- g. De werkgever kan de helft van de vergoeding terugvorderen tot een maximum van € 1.150,-, indien de medewerker de studie of het lopende studiejaar of -onderdeel staakt, niet succesvol beëindigt of uit dienst treedt. Indien en voor zover de medewerker kosten maakt voor het volgen van een herhalingscursus, zal terugvordering van studiekosten vergoeding niet plaatsvinden. De kosten van de herhalingscursus komen in dat geval niet voor vergoeding in aanmerking.

2. Studieverlofregeling

Uitgaande van een 38-urige werkweek worden per kalenderjaar 152 studieuren ter beschikking gesteld. Werkgever en medewerker leveren een gelijke investering in de benodigde studietijd. 76 uur komt dus voor rekening van de werkgever, 76 uur voor rekening van de medewerker. De medewerker kan het benodigde studieverlof financieren met het keuzeplan door middel van artikel 15:3 lid 2 of 3 en/of zijn eventuele tegoed uit de levensloopregeling.

3. Studie-overeenkomst

- a. Als de totale vergoeding voor cursus-, reis-, boeken- en verblijfkosten voor een bepaalde studie (die al dan niet in opdracht van de werkgever gevolgd wordt) € 2.300,- of meer bedraagt, wordt met de medewerker een studie-overeenkomst gesloten. In de overeenkomst wordt bepaald dat als de medewerker het bedrijf binnen 2 jaar na beëindiging van de studie verlaat, een deel van de aan de medewerker betaalde vergoeding door de medewerker wordt terugbetaald.
- b. De omvang van het terug te betalen bedrag is afhankelijk van het moment van opzegging. Wanneer opzegging plaatsvindt:
- tijdens de opleiding:
 - vordert de werkgever van het bedrag tot en met € 2.300,- de helft terug;
 - betaalt de medewerker de vergoeding boven € 2.300,- in zijn geheel terug;
 - binnen 1 jaar na beëindiging van de opleiding: 2/3 deel van de betaalde vergoeding boven het bedrag van € 2.300,-;
 - binnen 2 jaar na beëindiging van de opleiding: 1/3 deel van de betaalde vergoeding boven het bedrag van € 2.300,-.
- c. De werkgever kan met de medewerker een terugbetalingsregeling treffen als het voor de medewerker bezwaarlijk is om het bedrag in een keer terug te betalen.
- d. In de in sub a. van dit lid bedoelde studie-overeenkomst wordt eveneens opgenomen dat (een gedeelte van) de studiekostenvergoeding moet worden terugbetaald conform sub b. van dit lid als de medewerker de studie voortijdig of niet succesvol beëindigt.

Artikel 8:5 Kosten geneeskundig onderzoek

De medewerker van 45 jaar of ouder kan zich voor rekening van de werkgever eenmaal per 3 jaar binnen grenzen van redelijkheid preventief medisch laten onderzoeken door een arts of bij een instelling naar eigen keuze. Het keuringsrapport zal zonder toestemming van de medewerker niet aan de werkgever ter hand worden gesteld.

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 9:1 Arbeidsongeschiktheid

De medewerker die arbeidsongeschikt is, moet dit op de eerste verzuimdag vóór 9.00 uur 's morgens aan de werkgever mededelen of laten mededelen, of indien overmacht dit onmogelijk maakt zo spoedig mogelijk na 9.00 uur.

Artikel 9:2 Salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. De medewerker die de bedongen arbeid niet verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd is, heeft recht op de volgende salarisdoorbetaling:
 - a. gedurende een periode van 52 weken 100% van zijn salaris;
 - b. in aansluiting op sub a gedurende een periode van 52 weken 70% van zijn salaris;
 - c. in aansluiting op sub b, indien dit het geval is, gedurende de periode van verlengde loondoorbetalingsverplichting zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 11 BW 70% van zijn salaris.

Conform artikel 7:629 lid 10 BW worden perioden waarin de medewerker ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. De maximering tot 70% van het salaris geldt alleen over het arbeidsongeschikte gedeelte.

2. In afwijking van de in lid 1 sub b en c bedoelde maximering tot 70% heeft de medewerker over de uren waarin hij scholing ondergaat, recht op 100% van het salaris. Het moet hierbij gaan om scholing in het kader van re-integratie naar werk. Nut en noodzaak van de scholing worden in overleg tussen de werkgever en bedrijfsarts vastgesteld. De werkgever dient van tevoren toestemming voor deze scholing te hebben verleend.
3. In afwijking van de in lid 1 sub b bedoelde maximering tot 70% heeft de medewerker recht op 100% van het salaris voor de tijd waarover hij in de in lid 1 sub b bedoelde periode een uitkering op grond van de IVA ontvangt.
4. In de in lid 1 sub b en c bedoelde periode heeft de medewerker recht op een toeslag van 5% over zijn verdiencapaciteit voor de tijd waarin voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:
 - a. de verdiencapaciteit van de medewerker is minimaal 50% van zijn salaris;
 - b. én de medewerker benut deze verdiencapaciteit volledig.De toeslag wordt niet uitbetaald voor zover daarmee 100% van het salaris wordt overstegen.

5. Er bestaat geen recht op de in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling indien zich situaties voordoen zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 3 BW.
6. Voor de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in lid 1 zal het oordeel van de door de werkgever aangewezen bedrijfsarts gevolgd worden.
7. De medewerker is verplicht ter vaststelling van de arbeidsongeschiktheid en het daaraan verbonden recht op de in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling, mee te werken aan geneeskundig onderzoek door de door de werkgever aangewezen bedrijfsarts, deze alle door hem gevraagde inlichtingen te verstrekken en de aanwijzingen van deze op te volgen. Indien de medewerker hierbij in gebreke blijft, vervalt dit recht op salarisdoorbetaling.
8. De medewerker is verplicht zich tijdens de arbeidsongeschiktheid te houden aan de door de werkgever vastgestelde begeleidings- en controlevoorschriften tijdens ziekte.

Bij overtreding van deze voorschriften is de werkgever bevoegd om per ziektegeval maximaal de eerste twee dagen salaris van de medewerker in te houden alsmede vervolgens een zodanig percentage van het salaris dat 70% van het salaris resteert, of het voor de medewerker geldende wettelijke minimumloon indien dat hoger is.
9. De medewerker die aansluitend aan de in lid 1 bedoelde periode niet in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WGA omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt voor de tijd waarin hij zijn verdiencapaciteit volledig benut:
 - a. gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdiencapaciteit tot 80% van zijn salaris;
 - b. in aansluiting op sub a gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdiencapaciteit tot 75% van zijn salaris;
 - c. in aansluiting op sub b gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdiencapaciteit tot 70% van zijn salaris;voor zolang de arbeidsongeschiktheid gedurende bovenstaande perioden onafgebroken minder dan 35% blijft.

Met salaris wordt hier het salaris bedoeld behorende bij het dienstverband alvorens dit is omgezet in een parttime dienstverband zoals bedoeld in artikel 9:4 lid 2.
10. Bij de vaststelling van de hoogte van de bedragen in dit artikel wordt rekening gehouden met de aan de medewerker toekomende periodieke verhogingen en algemene salarisverhogingen.
11. Het recht op de in dit artikel bedoelde bedragen vervalt bij het einde van het dienstverband.
12. De medewerker verleent zijn medewerking aan door de werkgever ingezette verhaalprocedures jegens derden. Indien de medewerker zonder deugdelijke grond deze medewerking niet verleent, vervalt zijn recht op de in dit artikel bedoelde bedragen.

Artikel 9:3 Re-integratieverplichtingen

1. De re-integratieverplichtingen van de werkgever zijn conform artikel 7:658a BW.
2. De re-integratieverplichtingen van de medewerker zijn conform artikel 7:660a BW.

Artikel 9:4 Einde dienstverband

1. De werkgever is, rekening houdend met de capaciteit van de medewerker en met de inpasbaarheid in de organisatie, gehouden al het mogelijke te doen om het dienstverband met de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker voort te zetten op een wijze die zo goed mogelijk aansluit bij de mate van arbeidsgeschiktheid van de medewerker.
2. Na afloop van de in artikel 9:2 lid 1 bedoelde salarisdoorbetalingsperiode wordt, indien voortzetting van het dienstverband zoals bedoeld in lid 1 aan de orde is, het dienstverband aangepast aan de mate van arbeidsgeschiktheid van de medewerker. Voor dit aangepaste dienstverband geldt, indien wederom sprake is van arbeidsongeschiktheid, een nieuwe salarisdoorbetalingsperiode conform artikel 9:2 lid 1. Indien na afloop van de in artikel 9:2 lid 1 bedoelde salarisdoorbetalingsperiode voortzetting van het dienstverband niet aan de orde is, wordt het dienstverband beëindigd.
3. Indien het dienstverband met de medewerker conform lid 2 wordt aangepast, wordt aan de medewerker een uitkering ineens verstrekt ter grootte van 80% van het verschil in maandsalaris voor en na de aanpassing van het dienstverband. Indien het dienstverband met de medewerker conform lid 2 wordt beëindigd, wordt aan de medewerker een uitkering ineens verstrekt ter grootte van 80% van het maandsalaris. Het in dit lid bepaalde geldt uitsluitend voor medewerkers van wie de arbeidsgeschiktheid is ingegaan op of na 1 januari 1988.
4. Indien de medewerker zonder deugdelijke grond weigert te voldoen aan de verplichtingen bedoeld in artikel 9:3 lid 2, is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing.

Artikel 9:5 Collectieve excedent arbeidsongeschiktheidsverzekering

Voor de medewerker met een jaarsalaris dat inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering boven het maximumdagloon voor de sociale verzekeringswetten ligt, geldt een regeling voor een aanvulling op de wettelijke uitkeringen op grond van de WIA of WAO. De bepalingen van deze regeling worden door overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties vastgesteld respectievelijk gewijzigd. Dit wordt de collectieve excedent arbeidsongeschiktheidsverzekering genoemd. Voor de medewerker geldt een premie van 1,67% van het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering minus het maximumdagloon (stand 1 februari 2014). De medewerker met een salaris onder het

maximumdagloon betaalt geen premie. De werkgever betaalt een premie van 1,33 % over dezelfde grondslag (stand 1 februari 2014). De premie wordt jaarlijks in dezelfde verhouding vastgesteld (5/9 deel medewerker en 4/9 deel werkgever).

Artikel 9:6 Individuele WGA-hiaatverzekering

UWV draagt zorg voor een verzekering waarbij de medewerker de mogelijkheid krijgt individueel en vrijwillig een WGA-hiaatverzekering af te sluiten. De kosten van deze aanvullende verzekering komen volledig voor rekening van de medewerker.

Artikel 9:7 Individuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

Voor de medewerker geldt de mogelijkheid individueel en vrijwillig een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. De bepalingen van deze individuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering worden door overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties vastgelegd respectievelijk gewijzigd. De kosten van deze aanvullende verzekering komen volledig voor rekening van de medewerker. De premie bedraagt 0,3 % van het jaarsalaris inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering (stand 1 februari 2014).

Artikel 9:8 Verrekening andere uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid

1. Het bedrag bedoeld in artikel 9:2 wordt verminderd met bedragen zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 5 BW.
2. Door eigen schuld of toedoen niet verkregen of prijsgegeven uitkeringen of inkomsten worden voor de toepassing van het in dit artikel bepaalde als wel genoten beschouwd.

Artikel 9:9 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

1. Voor de medewerker die arbeidsongeschikt is geworden en recht heeft op een salaris doorbetaling als bedoeld in artikel 9:2, geldt tijdens deze periode van salarisdoorbetaling een pensioenopbouw van 100% van het opbouw percentage dat geldt voor de arbeidsgeschikte medewerker.
2. Voor de medewerker die op of na 1 januari 2005 arbeidsongeschikt wordt of voor de medewerker van wie de mate van arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2005 toeneemt, geldt aansluitend aan de in lid 1 genoemde termijn zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, conform de bepalingen van de pensioenregeling van het pensioenfonds UWV, voor het arbeidsongeschikte gedeelte of voor de toename hierin, een pensioenopbouw van 70% van het opbouwpercentage dat geldt voor de arbeidsgeschikte medewerker.

3. Voor de medewerker die vóór 1 januari 2005 geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden, geldt zolang deze mate van arbeidsongeschiktheid ononderbroken voortduurt, conform de bepalingen van de pensioenregeling van het pensioenfonds UWV, voor het arbeidsongeschikte deel een pensioenopbouw van 100% van het opbouwpercentage dat geldt voor de arbeidsgeschikte medewerker.
4. Het in lid 1 genoemde opbouwpercentage van 100% is van toepassing voor zover pensioen- en/of fiscale wetgeving zich hier niet tegen verzetten.

Artikel 10 Pensioen

Artikel 10:1 Pensioenregeling

1. Met ingang van 1 januari 2006 geldt voor de medewerker een nieuwe pensioenregeling die in overleg tussen werkgever en vakorganisaties tot stand komt respectievelijk wordt gewijzigd. De werkgever draagt er zorg voor dat deze regeling wordt vastgelegd in het pensioenreglement van het eigen ondernemingspensioenfonds.
2. De nieuwe pensioenregeling voorziet met ingang van 1 januari 2014 in een ouderdomspensioen vanaf 67 jaar met mogelijkheid van vervroeging, een partnerpensioen en een wezenpensioen. Met ingang van 1 januari 2008 voorziet de pensioenregeling op basis van vrijwilligheid in de mogelijkheid van deeltijdpensioen vanaf 60 jaar.
3. Vanaf 65-jarige leeftijd geldt een opgebouwd partnerpensioen ter hoogte van 35% van het opgebouwde ouderdomspensioen. Bij overlijden tijdens dienstverband of prepensioen geldt een risiconabestaandenspensioen van 70% van het te bereiken ouderdomspensioen.
4. De pensioenuitkering gaat in op de eerste dag van de maand waarin de medewerker de 65-jarige leeftijd bereikt. De pensioenopbouw eindigt eveneens op de eerste dag van de maand waarin de medewerker de 65-jarige leeftijd bereikt.
5. De pensioenregeling biedt de medewerker de mogelijkheid het pensioen eerder, maar niet eerder dan op de 55-jarige leeftijd te laten ingaan. Dan vindt herberekening van het pensioen plaats op basis van actuariële grondslagen. Het pensioen gaat niet later in dan op de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
6. Het ouderdomspensioen wordt jaarlijks opgebouwd over het in dat jaar geldende jaarsalaris inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en overige vaste toeslagen zoals vastgelegd in het pensioenreglement verminderd met een franchise. Het maximum waarover wordt opgebouwd bedraagt met ingang van 1 januari 2015 € 100.000,- bij een voltijdsdienstverband. Voor de indexatie van dit bedrag worden de fiscale regels gevolgd. Bij een deeltijddienstverband geldt het bedrag van € 100.000,- voor de maximale opbouw naar rato. De opbouw bedraagt in 2011 en 2012 2,1% van deze grondslag per jaar. De franchise bedraagt bij ingang van de cao € 12.977,58 en wordt aangepast aan de algemene salarisaanpassingen in de cao per dezelfde datum als deze algemene salarisaanpassingen. De franchise bedraagt met ingang van 1 november 2014 € 13.107,36, per 1 januari 2015 €12.650,-, en per 1 januari 2016 € 12.776,50.

7. Met ingang van 1 januari 2013 stelt het bestuur van het pensioenfonds jaarlijks het opbouwpercentage vast met inachtneming van de maximale premie in artikel 10.2 lid 1. Het bestuur van het pensioenfonds stelt het opbouwpercentage vast afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Het opbouwpercentage bedraagt met ingang van 1 januari 2014 2,05% en met ingang van 1 januari 2015 1,875%. Is de financiële positie ontoereikend dan stelt het bestuur een lager opbouwpercentage vast en legt dit in de vorm van een bindend advies tijdig voor aan cao-partijen. Cao-partijen leggen dit opbouwpercentage vervolgens bij cao vast. De financiële positie van het fonds is ontoereikend dan wel toereikend als de dekkingsgraad van het fonds respectievelijk lager of hoger is dan het minimale vereiste eigen vermogen dat van toepassing is op grond van richtlijnen van De Nederlandsche Bank. Deze afspraak is tijdelijk en geldt totdat cao-partijen een nieuw pensioencontract zijn overeengekomen. Cao-partijen zullen het pensioenfonds verzoeken deze afspraken uit te voeren. Deze afspraken gelden onder voorbehoud van wet- en regelgeving, waar het bestuur van het pensioenfonds aan gebonden is. Omdat de financiële positie van het fonds in 2013 ontoereikend is, bedraagt op grond van het bepaalde in dit lid het opbouwpercentage in 2013 1,67%.
8. Het opgebouwde pensioen wordt tijdens het dienstverband jaarlijks aangepast. Deze indexatie is voorwaardelijk; er bestaat geen recht op. Het streven is het opgebouwde pensioen jaarlijks aan te passen aan de algemene loonontwikkeling in deze cao. Gezien de financiële positie van het pensioenfonds (stand 2014) is de verwachting dat de eerstkomende jaren indexatie van het opgebouwde pensioen niet zal plaatsvinden. Het indexatiepercentage wordt vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds. Na einde van het dienstverband wordt het opgebouwde pensioen aangepast overeenkomstig de jaarlijkse aanpassing van de ingegane pensioenen zoals bepaald in lid 9.
9. Het ingegane pensioen wordt jaarlijks aangepast. Deze indexatie is voorwaardelijk, er bestaat geen recht op. Het streven is het ingegane pensioen jaarlijks aan te passen aan de ontwikkeling van de prijzen volgens de 'consumentenprijsindex alle huishoudens afgeleid'. Gezien de financiële positie van het pensioenfonds (stand 2014) is de verwachting dat de eerstkomende jaren indexatie van de ingegane pensioenen niet zal plaatsvinden. Het indexatiepercentage wordt vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds.
10. De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid te kiezen voor aanvullende, individuele pensioenproducten. De premie voor deze aanvullende producten komt voor rekening van de medewerker.

11. Indien de medewerker na uitdiensttreding aansluitend werkzaam is als zelfstandige, dan bestaat de mogelijkheid tot vrijwillige voortzetting van de deelname aan het pensioenfonds UWV voor een periode van maximaal drie jaar. De premie voor deze vrijwillige voortzetting komt voor rekening van de medewerker.
12. Teneinde in overeenstemming met de 'Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid' te handelen, zijn cao-partijen op 13 oktober 2008 in goed overleg een oplossing overeengekomen. De oplossing houdt in dat voor medewerkers die tussen 63 en 65 jaar arbeid verrichten bij de werkgever, voortzetting van de pensioenopbouw aan de orde is. Dit geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2006. Tijdens deze periode geldt de reguliere werkgevers- en medewerkersbijdrage zoals vastgelegd in artikel 10.2. Omdat deze wijziging van de pensioenregeling op termijn leidt tot een structurele pensioenlastenstijging van 0,9% van de loonsom, zullen cao-partijen in het kader van een nieuw pensioencontract bepalen of deze wijziging van de pensioenregeling in samenhang met de kosten kan worden voortgezet dan wel voor een andere oplossing wordt gekozen.

Artikel 10:2 Werkgevers- en medewerkersbijdrage in de pensioenregeling

1. Werkgever en medewerkers dragen gezamenlijk bij aan de financiering van de pensioenregeling. De totale pensioenpremie bedraagt maximaal 20% van de brutoloon.
2. Vanaf 1 januari 2006 bedraagt het werkgeversdeel tweederde van de totale pensioenpremie en het medewerkersdeel eenderde van de totale pensioenpremie. Dit geldt niet voor de verhoging sinds 2011 met 0,9% van de totale pensioenpremie (verhoging van 19,1% naar 20%). Totdat cao-partijen een nieuw pensioencontract zijn overeengekomen komt deze verhoging volledig voor rekening van de werkgever. Derhalve ook het medewerkersdeel van 0,3%.
3. Het pensioenfonds stelt jaarlijks de premie vast. De totale pensioenpremie – werkgevers- en medewerkersbijdrage – bedraagt 20,0% van de loonsom (stand 1 januari 2014). Voor de medewerkersbijdrage geldt als premiegrondslag het vaste jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en overige vaste toeslagen, zoals vastgelegd in het pensioenreglement minus de franchise, zoals vastgelegd in artikel 10:1 lid 6.
4. Voor medewerkers die op of na 1 februari 2006 in dienst treden geldt met inachtneming van het bepaalde in lid 2, per 1 januari 2014 een medewerkersbijdrage van 8,91% van de premiegrondslag, en per 1 januari 2015 8,76%.
5. Voor de medewerkers die sinds 31 januari 2006 in dienst zijn, bedraagt de medewerkersbijdrage per 1 januari 2014 7,70%, per 1 januari 2015 8,25% en per 1 januari 2016 8,76%.

6. De bepalingen van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing voor deelnemers aan een aanvullende VUT-, FPU- of OBU-regeling en ouderenregeling.
7. De medewerker die gelet op art. 10:1 lid 6 (al dan niet pro rato) tot het daargenoemde maximum pensioen opbouwt, betaalt over het meerdere boven dat (pro rato) maximum geen premie. Het werkgeversdeel van de premie over dat meerdere wordt vanaf 1 januari 2015 bruto uitbetaald.

Artikel 11 HRM-beleid

Artikel 11:1 HRM-beleid

1. De werkgever voert een Human Resources Management-beleid (HRM-beleid) dat een geïntegreerd en gelijkwaardig onderdeel uitmaakt van het totale beleid van UWV.
2. De organisatie zal ook in de komende jaren blijven veranderen. De werkgever streeft er naar organisatorische veranderingen zonder gedwongen ontslagen te realiseren door voor zover mogelijk preventieve maatregelen te treffen. Waar mogelijk volgen medewerkers hun werk binnen of buiten de organisatie, worden interne plaatsingskansen benut en de mogelijkheden verruimd om met ondersteuning van het Loopbaan-centrum een passende baan te vinden op de externe arbeidsmarkt. Werkgever biedt in een zo vroeg mogelijk stadium helderheid over veranderingen in de organisatie en de gevolgen daarvan voor de medewerkers.
3. De veranderingen bij UWV betekenen een blijvende noodzaak voor alle medewerkers om veranderinggericht en veranderingsbereid te zijn. Om de doelstellingen van UWV te kunnen realiseren, is het van belang te anticiperen op veranderingen. De organisatie faciliteert de medewerker daarbij. De medewerker blijft zelf verantwoordelijk om keuzes te maken in het kader van de loopbaan zowel binnen als buiten UWV.
4. Voor alle medewerkers binnen UWV gelden drie bedrijfscompetenties, namelijk klantgerichtheid, samenwerken en resultaatgerichtheid. Alle functies binnen UWV worden voorzien van in totaal maximaal acht competenties.
5. Over het HRM-beleid en het toepassen van concrete maatregelen zal overleg met de ondernemingsraad worden gevoerd. Verder is in het overleg over werkgelegenheid met vakorganisaties het toepassen van de verschillende maatregelen onderwerp van gesprek.
6. Ten aanzien van de opvang van de personele gevolgen van inkrimping en reorganisatie vindt overleg met de vakorganisaties plaats. Bij ontslagen ten gevolge van krimp en reorganisatie zijn onderstaande regelingen 11:3 tot en met 11:5 van toepassing, voor zover een Sociaal Plan niet al in een regeling voorziet.

Artikel 11:2 Algemene uitgangspunten

1. UWV voert een HRM-beleid waarin employability centraal staat. Employability staat voor het verbeteren van de interne en externe arbeidsmarktpositie van de medewerker. Doel hierbij is om medewerkers zelf eigenaar te laten zijn van de eigen loopbaan. Dit kan gericht zijn op veranderingen binnen UWV of op een

loopbaan buiten UWV. Onderdeel van employability kan ook zijn een tijdelijke onderbreking van de loopbaan of de wijze waarop het einde ervan wordt ingevuld.

2. De HRM-cyclus met het bijbehorende competentiemodel biedt de mogelijkheid om afspraken te maken over de ontwikkeling en de gewenste loopbaanstappen van de medewerker. Deze afspraken worden vastgelegd in het investeringscontract en een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP-formulier).
3. Ter ondersteuning hiervan heeft iedere medewerker recht op een loopbaanscan, uitgevoerd door het Loopbaancentrum. Deze loopbaanscan heeft als doel de medewerker inzicht te geven in ambities, mogelijkheden en benodigde vervolgstappen. Voorbeelden van digitale loopbaanscans zijn het Employability Paspoort, de OntwikkelScan en de Expeditie van werk naar werk. Andere vormen van loopbaanscans zijn individuele of groepsgewijze trajecten. De uitkomsten van een loopbaanscan worden als input gebruikt voor het persoonlijk ontwikkelingsplan.
4. Opleidingen die leiden tot grotere inzetbaarheid en mobiliteit van de medewerker kunnen in redelijkheid worden gerealiseerd, mits de afspraken hierover zijn vastgelegd in een investeringscontract. In het investeringscontract wordt vastgelegd welke bijdrage de werkgever levert aan realisering en financiering van de opleiding en welke inspanningen van de medewerker worden verwacht. In dit kader geldt tevens de studieregeling van artikel 8:4 van de cao. UWV biedt ontwikkeltrajecten aan via HRM/Performance & Development.
5. Een voorbeeld van een ontwikkeltraject is EVC (Erkenning Verworven Competenties). UWV kent drie vormen van EVC: individueel, functiegericht en collectief. EVC-trajecten worden aangeboden via HRM/Performance & Development en de Loopbaancentra.
6. Van de medewerker wordt een actieve houding verwacht gericht op voortdurende ontwikkeling ongeacht de leeftijd. Hierover worden afspraken gemaakt tussen medewerker en leidinggevende. UWV stimuleert de medewerker om vanuit eigen verantwoordelijkheid zijn loopbaan vorm te geven en geeft instrumenten om de arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk te laten aansluiten op individuele wensen en keuzes. Het Loopbaancentrum ondersteunt daarbij.
7. UWV biedt de medewerker de mogelijkheid om op basis van betaalde detachering buiten UWV aan de slag te gaan. Als vereiste geldt dat het verzoek tot detachering in het verlengde ligt van investeringsafspraken of afspraken op basis van het employability-paspoort. Tevens dient de detachering bij te dragen aan de gewenste mobiliteit en een concreet uitzicht te bieden op een dienstverband bij een andere werkgever. De lengte van de detacheringperiode is gemaximeerd op 3 maanden,

tenzij de medewerker bij aanvang van de detachering langer dan 15 jaar in dienst is. In dat geval geldt een maximum van 6 maanden.

Artikel 11:2a Duurzame inzetbaarheid

UWV en vakbonden vinden het noodzakelijk om periodiek aandacht te schenken aan het werkvermogen van de individuele medewerker, zodat deze vitaal en met plezier kan blijven werken.

1. Werkvermogen

De gezondheid, een verantwoorde afstemming tussen werk en privé, goede arbeidsomstandigheden, een goede verhouding tussen belasting en belastbaarheid, afwisselend en verantwoordelijk zinvol werk op basis van zijn competenties bepalen het werkvermogen van de medewerker. Door voortdurende veranderingen in het werk en in de persoonlijke omgeving, is het belangrijk dat de medewerker geregeld stil staat bij de balans tussen werk en zijn persoon en bij de vraag of zijn kennis en vaardigheden voldoende toekomstbestendig zijn. Dat is primair de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf. De werkgever stimuleert dat op een positieve wijze en faciliteert de medewerker.

Op basis van de resultaten van de cao-studies naar duurzame inzetbaarheid gelden de volgende afspraken:

- de medewerker staat in beginsel elke drie tot vijf jaar stil bij het individuele werkvermogen, gelet op zowel de actuele situatie als op de gewenste ontwikkeling naar de toekomst;
- de werkgever stelt via intranet instrumenten (bv. werkscan) beschikbaar waarmee de medewerker inzicht krijgt in zijn actuele individuele situatie;
- de werkgever zorgt dat de medewerker deskundig en persoonlijk advies kan krijgen ter versterking van zijn huidig en toekomstig werkvermogen;
- de medewerker kan zijn bevindingen delen met zijn leidinggevende en in goed overleg met de manager afspraken schriftelijk vastleggen;
- managers en medewerkers krijgen training en opleiding aangeboden om te bevorderen dat de gesprekken professioneel en op basis van gelijkwaardigheid verlopen.

Alle afspraken over duurzame inzetbaarheid tussen medewerker en manager komen op vrijwillige basis tot stand. Jaarlijks, te beginnen over 2015, zal een evaluatie over de invulling van de afspraken plaatsvinden en worden besproken met de vakorganisaties.

Bij arbeidsongeschiktheid wordt volgens vaste protocollen alles in het werk gesteld om verantwoord zo snel mogelijk te komen tot re-integratie. Een pilot voor actief Werkhervattingsmanagement, ingezet met externe ondersteuning, leidt naar verwachting in 2015 tot integrale implementatie in de organisatie.

2. Specifiek voor enkele categorieën medewerkers :

a. Jongeren

UWV wil zich profileren als een leer- en ontwikkelorganisatie. Daarvoor is duurzaamheid in de arbeidsverhouding nodig. Te kortdurende contracten geven onvoldoende mogelijkheden voor een effectieve investering in de ontwikkeling van de medewerker. UWV streeft er naar om jongeren standaard een contract van meerdere jaren te bieden. Gelijktijdig faciliteert UWV hen maximaal bij de ontwikkeling naar een toekomstige loopbaan binnen of buiten UWV. UWV maakt daarbij geen onderscheid tussen jongeren in vaste of tijdelijke dienst. Zij kunnen hun kennis, ervaring en vaardigheden verbreden, daarmee hun arbeidsmarktpositie versterken en na afloop van het contract hun loopbaan binnen of buiten UWV kansrijker vervolgen.

b. 60+ medewerkers

Voorop staat dat UWV wil dat oudere medewerkers zo veel mogelijk vitaal en met plezier tot aan hun pensioen kunnen blijven doorwerken. Van belang is dat leidinggevende en medewerker samen de vinger aan de pols te houden: is er voldoende evenwicht tussen belasting en belastbaarheid. Periodiek het gesprek daarover voeren is essentieel. Daarbij gaat het niet alleen over het aantal uren werken. Zeker zo belangrijk is ook de intensiteit van de uit te voeren taken. Goede afspraken over de uitvoering van de taken en eventueel aanpassing van taken draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van deze medewerker. Het gaat om het inzetten van de medewerker op basis van zijn capaciteiten. Waar komt hij het best tot zijn recht en levert hij een effectieve bijdrage aan de doelstellingen van de organisatie. UWV zal faciliteren dat managers goed oog krijgen voor de mogelijkheden om voor oudere medewerkers de werkzaamheden aan te passen.

De blijvende inzetbaarheid van de medewerker kan ook door eventuele aanpassing van het aantal te werken uren. Deeltijd pensioen is daarbij een van de mogelijkheden. Belangrijk bij het afwegen hiervan zijn de mogelijke financiële consequenties. Zowel in de periode voor als na de AOW leeftijd. Het is soms lastig dat goed in beeld te krijgen. UWV helpt daarbij door een

instrument aan te bieden, waarmee de medewerker een goede onafhankelijke financiële planning kan maken. Daarnaast leidt UWV landelijk gespreid een aantal medewerkers specifiek op, zodat zij de oudere medewerker persoonlijk kunnen adviseren over de te maken keuze. Het instrument voor financiële planning kan ook voor de medewerker jonger dan 60 beschikbaar zijn, in geval van een loopbaanplanning waarbij een beweging buiten UWV en mogelijk nadelige gevolgen voor het inkomen aan de orde zijn.

c. Inclusiviteit

UWV wil een inclusieve arbeidsorganisatie zijn: een organisatie waar alle medewerkers naar vermogen een bijdrage kunnen leveren aan de organisatie-doelstellingen. De Raad van Bestuur heeft opdracht gegeven om 100 Wajongers te plaatsen op 'inclusieve' functies, die gecreëerd worden binnen de huidige taken van UWV. Streven is dit tot stand te brengen uiterlijk op het einde van de looptijd van deze cao.

3. SLIM

Een goed evenwicht tussen belasting en belastbaarheid bevordert de duurzame inzetbaarheid. Door het werken op andere locaties mogelijk te maken, dichterbij huis dan de standplaats, vermindert de belasting als gevolg van een kortere reistijd. Dit heeft ook een positief effect op de werk-privé balans. UWV heeft mogelijkheden om dit werken op andere locaties te verruimen. De medewerker kan daarover in gesprek gaan met zijn manager om te bezien welke mogelijkheden voor hem beschikbaar zijn.

Artikel 11:3 Regeling bij vrijwillig vertrek

Deze regeling is niet van toepassing gedurende de looptijd van het geldende sociaal plan UWV.

1. Indien herplaatsing van een medewerker in verband met reorganisatie niet mogelijk is, en de werkgever voornemens is het dienstverband te beëindigen, kan de onderstaande vertrekregeling worden aangeboden. Dit aanbod geldt tot de datum waarop het dienstverband door toedoen van de werkgever eindigt in verband met reorganisatie.
2. De medewerker die op grond van de vertrekregeling de organisatie vrijwillig verlaat, komt in aanmerking voor:
 - a. aanvulling op een eventueel lager inkomen. Deze periode duurt achttien maanden na het moment waarop de medewerker het dienstverband heeft beëindigd. Gedurende de eerste twaalf maanden van deze periode wordt het inkomen aangevuld tot 100% en gedurende de volgende zes maanden tot 90% van het laatstverdiende brutosalaris bij de oude werkgever, met een maximum van 25% bruto;

- b. een vertrekpremie ter hoogte van het brutosalaris over de resterende opzegtermijn voor de werkgever. Met resterende opzegtermijn wordt bedoeld de tijd die is gelegen tussen het daadwerkelijk vrijwillig vertrek en het einde van de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn met als maximum de in artikel 3:8 van toepassing zijnde termijn.
- 3. Onder salaris wordt verstaan het salaris ingevolge de functiegroep waarin de medewerker op de dag voorafgaande aan zijn ontslag was ingedeeld, inclusief eventuele voor hem geldende vaste toeslagen en het bedrag van de vakantietoeslag en van de eindejaarsuitkering, berekend volgens de bepalingen in hoofdstuk 5.
- 4. Indien de medewerker bij de nieuwe werkgever korter gaat werken, vindt de aanvulling onder lid 2 sub a naar rato plaats.

Artikel 11:4 Suppletie op uitkering bij ontslag wegens boventalligheid

Deze regeling is niet van toepassing gedurende de looptijd van het geldende sociaal plan UWV.

1. De boventallige medewerker met wie het dienstverband op verzoek van de werkgever is geëindigd vanwege reorganisatie, ontvangt met ingang van de WW-uitkering een periodieke aanvulling op de WW-uitkering. De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering. Deze duur wordt verdeeld in drie gelijke periodes. De hoogte van de aanvulling is gebaseerd op een ongekorte WW-uitkering, berekend op basis van de werkloosheidswetgeving, zoals deze geldt op de eerste dag van werkloosheid.
De hoogte van de aanvulling - tezamen met de WW-uitkering - bedraagt gedurende bovengenoemde drie gelijke perioden resp. 95%, 85% en 75% van het laatstverdiende brutomaandinkomen.
De aanvulling wordt slechts gegeven indien en voor zolang de medewerker een WW-uitkering ontvangt. Zodra de uitkering wordt aangepast aan een lager aantal uren werkloosheid, wordt ook de aanvulling naar rato van dat aantal uren aangepast. Voor medewerkers die woonachtig zijn in een grensland en deswege geen WW-uitkering zouden ontvangen, zal een zodanige voorziening getroffen worden dat zij een aanvulling kunnen ontvangen die berekend wordt alsof zij WW-uitkering zouden ontvangen.
2. De boventallige medewerker met wie het dienstverband op verzoek van de werkgever is geëindigd vanwege reorganisatie en die tijdens de duur van de WW-uitkering geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt en om die reden een gehele of gedeeltelijke WAO-, WIA- of Ziektewetuitkering ontvangt, behoudt een periodieke aanvulling op deze uitkering alsof de WW-uitkering zou zijn voortgezet. De hoogte van de aanvulling - tezamen met de in dit artikellid bedoelde uitkering en eventuele uitkeringen op grond van collectieve of individuele aanvullende verzekeringen - bedraagt

gedurende de onder lid 1 genoemde drie gelijke perioden resp. 95%, 85% en 75% van het laatstverdiende brutomaandinkomen.

3. De boventallige medewerker met wie het dienstverband op verzoek van de werkgever vanwege reorganisatie is geëindigd en die direct aansluitend een WAO-, WIA- of Ziektewet-uitkering ontvangt, die hij niet reeds naast zijn salaris genoot, ontvangt met ingang van die uitkering een periodieke aanvulling op deze uitkering. De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering, als deze aansluitend aan het dienstverband zou zijn toegekend. Deze duur wordt verdeeld in drie gelijke periodes. De hoogte van de aanvulling is gebaseerd op een ongekorte uitkering, berekend op basis van de van toepassing zijnde sociale verzekeringswetgeving, zoals deze geldt op de eerste dag van werkloosheid. De hoogte van de aanvulling - tezamen met de in dit artikellid bedoelde uitkering en eventuele uitkeringen op grond van collectieve of individuele aanvullende verzekeringen - bedraagt gedurende bovengenoemde drie gelijke perioden resp. 95%, 85% en 75% van het laatstverdiende brutomaandinkomen.
4. Tijdens de duur van de WW-periode vindt pensioenopbouw en premieafdracht plaats conform artikel 17a. van het sociaal plan.

Artikel 11:5 Outplacement bij onvrijwillig vertrek

Deze regeling is niet van toepassing gedurende de looptijd van het geldend sociaal plan UWV.

1. De medewerker met wie het dienstverband door de werkgever in verband met reorganisatie wordt beëindigd, komt, indien dit door werkgever en medewerker zinvol wordt geacht, in aanmerking voor externe bemiddeling naast de suppletie op de ww-uitkering als bedoeld in artikel 11:4.
2. De duur van de externe bemiddeling bedraagt zes maanden na de datum waarop de werkgever schriftelijk heeft bevestigd dat de medewerker voor externe bemiddeling in aanmerking komt. Indien aan het einde van deze periode uitzicht bestaat op een baan, kan deze periode met drie maanden worden verlengd.
3. De werkgever betaalt de kosten van een door de werkgever te selecteren outplacementbureau.
4. De werkgever stelt de medewerker tijdens de opzegtermijn in de gelegenheid zich zo veel mogelijk te richten op het zoeken naar een nieuwe baan.

Artikel 11:6 Periodiek overleg met de vakorganisaties

1. De werkgever nodigt de vakorganisaties ieder kwartaal uit voor een informatieve bijeenkomst, waarin de stand van zaken van UWV aan de orde komt en in het bijzonder de te verwachten gevolgen voor de werkgelegenheid.

- De agenda voor deze besprekingen wordt in goed overleg tussen partijen vastgesteld. Indien de vakorganisaties of de werkgever daartoe een verzoek doen, wordt een extra bijeenkomst van het periodiek overleg bijeengeroepen.
2. In het periodiek overleg komen de voortgang en de ontwikkeling rondom de besluitvorming met betrekking tot de reorganisatieplannen voor UWV aan de orde, zodanig dat kwantitatieve en kwalitatieve gevolgen voor het personeel tijdig onderkend en opgelost kunnen worden.
 3. De vakorganisaties worden ruimhartig geïnformeerd over de ontwikkelingen met betrekking tot UWV. De werkgever draagt zorg voor een goede informatievoorziening.

Artikel 11:7 Arbo- en verzuimbeleid

UWV voert een actief arbo- en verzuimbeleid dat is gericht op het verbeteren van de werkomstandigheden, het voorkomen van werkgerelateerde klachten en ziekteverzuim en het optimaal begeleiden van medewerkers bij de hervatting van hun werk. UWV en vakorganisaties hebben gezamenlijk een Arbo-catalogus vastgesteld. In het kader van het voorkomen en beperken van klachten, uitval of arbeidsongeschiktheid neemt UWV de volgende belangrijkste maatregelen:

1. medewerkers met (werkgerelateerde) gezondheidsklachten kunnen gebruik maken van het arbeidsomstandighedensprekuur bij de bedrijfsarts of een afspraak maken met een bedrijfsmaatschappelijk werker, een bedrijfsfysiotherapeut of een vertrouwenspersoon;
2. leidinggevenden kunnen voor hun teams groepsgewijze werkplekinstructies en preventieve trainingen aanvragen, waarbij medewerkers wordt geleerd hoe zij klachten kunnen voorkómen die door het werk worden veroorzaakt;
3. medewerkers die klachten hebben die samenhangen met de bureauwerkplek kunnen via hun leidinggevende advies vragen aan een werkplekconsulent; zo nodig gevolgd door een uitgebreid werkplekonderzoek door een bedrijfsfysiotherapeut;
4. medewerkers kunnen een korte opleiding volgen tot werkplekconsulent; de werkplekconsulent stelt op verzoek de werkplek van medewerkers in en adviseert over juiste werkhouding en -gedrag;
5. in iedere regio is een arbo-coördinator aangesteld met het doel medewerkers en management te ondersteunen en te adviseren bij de verdere invulling en uitvoering van het arbo- en verzuimbeleid;
6. er is een actief beleid ter voorkoming van discriminatie, agressie en geweld. Er zijn externe vertrouwenspersonen beschikbaar als medewerkers hun problemen op de werkvloer niet intern kunnen oplossen;

7. alle UWV-vestigingen hebben een actuele risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E), dan wel een actueel plan van aanpak;
8. UWV stelt trainingen beschikbaar voor leidinggevenden om hen in staat te stellen ziekteverzuim te voorkomen en de duur van het verzuim te beperken;
9. UWV zorgt voor een maximale inspanning bij verzuimbegeleiding en re-integratie van medewerkers. UWV stimuleert overleg tussen bedrijfsarts, re-integratiedeskundige en leidinggevende, bedoeld om de zieke medewerker optimaal te helpen bij re-integratie; de loopbaancentra ondersteunen en begeleiden werknemers bij re-integratie;
10. UWV stimuleert dat de onderwerpen 'werkomstandigheden' en 'ziekteruim' en 'mantelzorg' een vast onderdeel zijn van de individuele gesprekken in het kader van de HRM-cyclus en het werkoverleg; daardoor kunnen de juiste afspraken worden gemaakt over de praktische uitwerking van het arbo- en verzuimbeleid op afdelingsniveau;
11. UWV stimuleert deelname aan het preventief gezondheidsonderzoek voor de medewerkers van 45 jaar en ouder, zoals genoemd in artikel 8:5 van deze cao.

Artikel 11:8 Regeling telewerken

De werkgever heeft een beleid en regeling telewerken vastgesteld. Daarnaast kan thuiswerken in overleg met het management incidenteel in functionele of bijzondere gevallen worden toegestaan.

Artikel 12 (vervallen)

Artikel 13 Klachten en geschillen

Artikel 13:1 Individuele klachtenregeling

1. Individuele klacht

- a. De medewerker kan een klacht indienen over zijn persoonlijke arbeidssituatie, tenzij in een afzonderlijke regeling hierin reeds is voorzien. De medewerker maakt zijn klacht uiterlijk binnen één maand na het ontstaan ervan schriftelijk aan zijn direct leidinggevende kenbaar.
- b. Op deze klachtenregeling kan geen beroep worden gedaan bij klachten over algemeen verbindende voorschriften en publiekrechtelijke regelingen.

2. Procedure

- a. De medewerker bespreekt zijn klacht eerst met zijn direct leidinggevende. De medewerker kan zich bij het gesprek laten bijstaan door een begeleider naar keuze. De medewerker kan – gemotiveerd – bij zijn klacht aangeven dat een dergelijk gesprek in redelijkheid niet van hem verlangd kan worden.
- b. Indien de medewerker van mening is dat zijn klacht niet juist of onvoldoende is afgehandeld door zijn direct leidinggevende, zendt de medewerker zijn klacht schriftelijk en beargumenteerd aan de naasthogere leidinggevende van zijn direct leidinggevende. De klacht wordt uiterlijk binnen vijftien werkdagen na het gesprek zoals bedoeld onder lid 2.a verzonden. Deze leidinggevende bevestigt schriftelijk de ontvangst van de klacht. De medewerker kan zich bij de indiening en de behandeling van zijn klacht laten bijstaan door een begeleider naar keuze. De medewerker kan, als hij dat wil, zijn klacht mondeling toelichten. De klacht wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vijftien werkdagen, schriftelijk en gemotiveerd beantwoord. Deze termijn kan eenmaal met vijftien werkdagen worden verlengd.
- c. Indien de medewerker van mening is dat zijn klacht wederom niet juist of onvoldoende is behandeld, kan hij binnen vijftien werkdagen na ontvangst van het antwoord op zijn klacht zoals bedoeld in lid 2.b, zijn klacht schriftelijk indienen bij de hoogst leidinggevende binnen zijn divisie c.q. lijn- of stafdirectie. De medewerker geeft daarbij schriftelijk en gemotiveerd aan waarom het eerdere antwoord voor hem onvoldoende is. De ontvangstbevestiging geeft aan binnen welke termijn de klacht wordt beantwoord. Indien de hoogst leidinggevende binnen de divisie c.q. lijn- of stafdirectie dezelfde persoon is als de onder lid 2.a c.q. 2.b bedoelde persoon, dan is de klacht van de medewerker reeds op het hoogst mogelijke niveau behandeld.

3. Geen schorsende werking

Een klacht tegen een beslissing schort deze beslissing niet op.

4. Afhandeling klacht

- a. De afhandeling van de klacht is definitief:
 - zodra de termijn waarbinnen een klacht bij een naasthogere leidinggevende aanhangig kan worden gemaakt, onbenut is verstreken;
 - als de medewerker aangeeft de klacht als afgehandeld te beschouwen;
 - als de medewerker de klacht intrekt;
 - als de hoogst leidinggevende binnen de divisie c.q. de lijn- of stafdirectie de klacht heeft beantwoord.
- b. Indien de klacht gegrond is, geeft de behandelend leidinggevende aan op welke wijze aan de klacht tegemoet wordt gekomen. Een bestreden beslissing wordt met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt, tenzij de leiding gevende gemotiveerd aangeeft, dat ongedaan maken in redelijkheid niet kan worden gevergd.
- c. Indien een klacht tot nadere schriftelijke afspraken tussen medewerker en de werkgever leidt, worden alleen die afspraken voor een goede uitvoering opgenomen in het personeelsdossier, zolang die afspraken van toepassing zijn.

5. Slotbepalingen

- a. De werkgever zorgt ervoor dat de klager of degene die als begeleider is opgetreden, als gevolg hiervan niet wordt benadeeld in zijn positie als medewerker.
- b. Eenieder die betrokken is bij de behandeling van een klacht houdt daarvan de gegevens geheim waarvan hij begrijpt dat deze vertrouwelijk zijn.
- c. De medewerker kan met eenzelfde klacht slechts eenmaal de gehele klachtenprocedure, als bepaald in deze regeling, doorlopen.

Artikel 13:2 Geschillen over de cao

1. De uitleg van deze cao berust bij partijen bij deze cao.
2. Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat over de uitleg of toepassing van deze cao, zal de meest gerede partij de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, teneinde het geschil in der minne op te lossen.

Artikel 13:3 Klachten en geschillen functiewaardering

1. Indien een medewerker het, ook na een nadere toelichting van de leidinggevende, niet eens is met de (motivering van de) indeling van zijn functie, kan hij binnen een maand na ontvangst van de indeling schriftelijk en gemotiveerd een bezwaarschrift indienen bij de geschillencommissie Fuwa. Indien meerdere medewerkers bezwaren hebben tegen de indeling van dezelfde functie, kan een gezamenlijk bezwaarschrift worden ingediend.
2. De geschillencommissie Fuwa is paritair samengesteld uit een (of twee) vertegenwoordiger(s) van de werkgever en een (of twee) vertegenwoordiger(s) van de medezeggenschap. Deze kiezen uit hun midden een voorzitter. Een ambtelijk secretaris kan de commissie ondersteunen.
3. Na afronding van de procedure van hoor en wederhoor zal door de geschillencommissie Fuwa technisch advies aan de systeembeheerder van het USB (Universeel Systeem Berenschot) worden gevraagd. De klager die lid is van een vakorganisatie die partij is bij deze cao, kan de commissie verzoeken een Fuwa-deskundige van deze vakorganisatie te betrekken in de adviesprocedure van de systeembeheerder.
4. De systeembeheerder brengt een zwaarwegend advies uit aan de geschillencommissie Fuwa. Desgewenst kan de in het vorige lid bedoelde Fuwa-deskundige zijn bevindingen eveneens schriftelijk toelichten. Mede op basis daarvan bepaalt de commissie haar standpunt en brengt daarover advies uit aan de hoogst leidinggevende.
5. De hoogst leidinggevende beslist over de definitieve indeling. Een unaniem advies van de geschillencommissie Fuwa is voor de leiding bindend.

Artikel 14 Vakbondsfaciliteiten

Artikel 14:1 Algemene bepalingen

1. Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van vakorganisaties, partij bij deze cao, met medewerkers die lid zijn van een hier bedoelde vakorganisatie, worden afspraken gemaakt en procedure-regels overeengekomen, over de toekenning van faciliteiten door de werkgever, waarbij rekening wordt gehouden met structuur, omvang, regionale spreiding en bijzondere omstandigheden van de betrokken organisatie.
2. Indien een vakorganisatie ten behoeve van haar activiteiten binnen een organisatie een formele organisatievorm heeft gekozen, waaronder hier mede wordt verstaan een bedrijfsledengroep, zal zij de werkgever hiervan tijdig op de hoogte brengen en tevens de samenstelling van het bestuur van de bedrijfsledengroep schriftelijk bekendmaken. Deze handelwijze wordt eveneens gevolgd ingeval van wijziging van de samenstelling van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
3. Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisaties bij de werkgever, hebben betrekking op de communicatie en het overleg, enerzijds tussen de besturen van de bedrijfsledengroepen en de bedrijfsledengroepen werkzaam bij de werkgever, anderzijds tussen de leden van de vakorganisaties en de bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties.
4. De bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties hebben toegang tot de gebouwen van de werkgever binnen het kader van vooraf met de werkgever gemaakte afspraken.
5. Het contact tussen de werkgever of zijn vertegenwoordigers en de vakorganisaties zal blijven plaatsvinden via de bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties, tenzij anders overeengekomen.

Artikel 14:2 Faciliteiten

1. De toekenning van faciliteiten binnen UWV aan de vakorganisaties heeft betrekking op:
 - a. het ter beschikking stellen van publicatie-borden en een intranetpagina (voor zover dit technisch mogelijk is) voor:
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de betrokken organisatie of de bedrijfstak;
 - het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties;
 - het aankondigen van vergaderingen van de vakorganisaties;
 - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.

Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt van tevoren ter kennis van de werkgever gebracht. Publicaties, bestemd voor een regionale vestiging worden van tevoren ter kennis gebracht van degene die is belast met de leiding van de betrokken regionale vestiging.

- b. de terbeschikkingstelling van vergaderruimten binnen UWV ten behoeve van vergaderingen van de bedrijfsledengroepen van de vakorganisatie als bedoeld in artikel 14:1 lid 2 en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakorganisaties werkzaam bij UWV. Het gebruik van vergaderruimten geschiedt buiten arbeidstijd. De aanvraag van vergaderruimte geschiedt tijdig en schriftelijk door hetzij de bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties, hetzij de bestuurders van de bedrijfsledengroepen van de vakorganisaties bij:
 - de werkgever indien het een vergadering betreft ten kantore van de centrale vestiging van de werkgever;
 - degene die is belast met de leiding van een regionale vestiging indien het een vergadering ten kantore van de betrokken vestiging betreft.
- c. het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdiensten, fax en e-mail van UWV voor de verspreiding van aan vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakorganisaties geadresseerde stukken.
2. De uitoefening van de activiteiten van de vakorganisaties binnen UWV en de gebruikmaking van de onder lid 1 bedoelde faciliteiten mogen de goede gang van zaken binnen UWV niet verstoren.
3. In bijzondere omstandigheden, indien het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, kan het verlenen van de onder lid 1 bedoelde faciliteiten worden opgeschort. De werkgever zal hierover op korte termijn met de betrokken vakorganisatie(s) overleg plegen.
4. a. Ingeval van geschillen over de wijze van toepassing van het in dit hoofdstuk bepaalde, treedt de bezoldigd bestuurder van de vakorganisaties in overleg met degene die is belast met de leiding van een regionale vestiging indien en voor zover de geschillen betrekking hebben op deze vestiging.
- b. In alle andere gevallen en tevens wanneer de in het voorgaande lid a bedoelde geschillen niet tot een oplossing zijn gebracht, treedt de bezoldigd bestuurder van de vakorganisaties in overleg met de werkgever die zorgdraagt voor uniforme toepassing van dit hoofdstuk binnen UWV.
- c. Wanneer het onder sub a en b genoemde overleg niet tot een oplossing van de geschillen over de wijze van toepassing heeft geleid, kan ieder der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van de partijen, betrokken bij het afsluiten van deze cao en daarbij het verzoek doen om goede diensten te verlenen.

Artikel 14:3 Bescherming van vertegenwoordigers van vakorganisaties

1. Vertegenwoordiger van een vakorganisatie is de binnen UWV werkzaam zijnde persoon die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van een vakorganisatie, partij bij deze cao, en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij de betrokken werkgever schriftelijk is aangemeld.
2. De werkgever draagt er zorg voor, dat de vertegenwoordigers van de vakorganisaties, als onder lid 1 bedoeld, uit hoofde van hun vakorganisatiewerk binnen UWV niet in hun positie als medewerker worden geschaad.

De wederzijdse rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de betreffende arbeidsovereenkomsten, zullen niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordigers van vakorganisaties.
3. Ingeval van vermeende schending van de onder lid 2 vermelde afspraak zal de betrokken vertegenwoordiger van de vakorganisatie het bestuur van deze vakorganisatie daarvan verwittigen. Indien overleg van de bezoldigde bestuurders van de betrokken vakorganisaties met de betrokken werkgever geen aanvaardbare oplossing biedt, zal de vakorganisatie de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan partijen betrokken bij het afsluiten van deze cao.

Artikel 14:4 Verlof

1. Een medewerker die zitting heeft in een besturend orgaan van een vakorganisatie die partij is bij de cao of afgevaardigde is van een afdeling, ontvangt betaald verlof voor het bijwonen van congressen en algemene, groeps- en bestuursvergaderingen van zijn vakorganisatie. Het verlof bedraagt ten hoogste tien dagen in een kalenderjaar en wordt alleen verstrekt voor zover de werkzaamheden het toelaten. Een medewerker dient het verlof tijdig aan te vragen.
2. Een medewerker ontvangt betaald verlof voor het volgen van door of namens een der vakorganisaties georganiseerde cursussen, studiedagen of vergaderingen. Het verlof bedraagt ten hoogste zes dagen per kalenderjaar, tenzij het deelnemen hieraan in strijd is met het belang van de werkgever. De werkgever verleent het verlof voor zover de werkzaamheden het toelaten en onder de voorwaarde dat het verlof tijdig is aangevraagd.
3. Het in lid 2 bepaalde geldt ook voor door de vakorganisaties georganiseerde cursussen, studiedagen of vergaderingen ten behoeve van het bedrijfsledengroepwerk.

4. Indien, in een uitzonderlijk geval, het vakbondsverlof bedoeld in lid 1 niet voldoende blijkt, kan de medewerker verzoeken het voor hem resterende aantal verlofdagen op basis van lid 2 eveneens toe te kennen voor de doeleinden genoemd in lid 1.
5. Elke vakorganisatie die partij is bij de cao, ontvangt jaarlijks gemiddeld 12 dagen die zij kan toewijzen aan haar kaderleden ten behoeve van andere dan de reeds genoemde vakbondsactiviteiten.
6. De gebruikmaking van de in dit artikel genoemde faciliteiten mag de goede gang van zaken binnen UWV niet verstoren.

Artikel 15 Keuzeplan arbeidsvoorwaarden

Artikel 15:1 Keuzemogelijkheden

De medewerker kan binnen de in deze cao gestelde grenzen een aantal keuzes maken met betrekking tot zijn arbeidsvoorwaarden. Uitsluitend de bronnen en doelen zoals vermeld in de artikelen 15:2 en 15:3 kunnen worden uitgeruild in de aangegeven omvang.

Artikel 15:2 Bronnen

1. *Arbeidsuren*

De extra arbeidsuren bij een tijdelijke uitbreiding van de arbeidstijd in het keuzejaar. Op grond van artikel 4:5 kan de arbeidstijd per week uitgebreid worden met maximaal 2 uur (104 uur op jaarbasis). De arbeidstijd per week mag niet hoger zijn dan veertig uur. Zie voor de overige voorwaarden artikel 4:5.

2. *Bovenwettelijke vakantie-uren*

De medewerker kan maximaal de boven-wettelijke vakantie-uren van het keuzejaar inzetten.

3. *Saldo bovenwettelijke vakantie-uren*

De medewerker kan het saldo aan bovenwettelijke vakantie-uren opgebouwd voorafgaand aan het keuzejaar inzetten.

4. *Salaris*

Het deel van het uit te keren salaris dat het wettelijk minimumloon te boven gaat.

5. *Vakantietoeslag*

Het bedrag van de vakantietoeslag dat in de eerstkomende maand mei zal worden uitgekeerd, waarop de medewerker aanspraak heeft op grond van artikel 5:10, voor zover dit bedrag de vakantietoeslag, gebaseerd op het wettelijk minimumloon, te boven gaat.

6. *Eindejaarsuitkering*

De eindejaarsuitkering waarop de medewerker aanspraak heeft op grond van artikel 5:11.

Artikel 15:3 Doelen

1. *Sparen voor de levensloopregeling*

Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet om te sparen voor de fiscale overgangsregeling levensloop, toegelicht in de Personeelswijzer.

2. Extra vakantie-uren

De bronnen 4 tot en met 6 kunnen worden ingezet om per jaar maximaal 60 uur als extra vakantie-uren te kopen.

3. Tijdelijke vermindering arbeidstijd

De bronnen 4 en 5 en bron 6 onder voorwaarden (zie Personeelswijzer) kunnen worden ingezet ten behoeve van een tijdelijke vermindering van de arbeidstijd in het keuzejaar. Op grond van artikel 4:5 kan de arbeidstijd per week verminderd worden met maximaal 4 uur (208 uur op jaarbasis). Zie voor de overige voorwaarden artikel 4:5.

4. Uitbetaling in geld

De bronnen 1 en 2 kunnen worden ingezet voor het verkrijgen van een extra uitbetaling in geld tegen de in artikel 15:6 genoemde uurwaarde. Uitbetaling vindt plaats na feitelijke en volledige realisatie van de bron.

5. Fiets ten behoeve van woon-werkverkeer

Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen, binnen via de Personeelswijzer aan te geven kaders, worden aangewend voor de (gedeeltelijke) financiering van de aanschaf van een fiets ten behoeve van woon-werkverkeer.

6. Studiekosten

Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor de financiering van de kosten van een studie in aanvulling op de tegemoetkoming van de werkgever, voor zover de werkgever de kosten niet volledig vergoedt.

7. Reiskosten woon-werkverkeer

Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet ter verhoging van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer tot het fiscaal maximum onder aftrek van de vergoeding voor woon-werkverkeer conform artikel 8:1.

8. Vakbondscontributie

Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen, binnen via de Personeelswijzer aan te geven kaders, worden ingezet voor tegemoetkoming in de kosten van het lidmaatschap van een vakorganisatie die deze cao ondertekend heeft.

9. Pensioen

Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor verbetering van het pensioen met inachtneming van het pensioenreglement UWV en de fiscale wetgeving.

10. Bedrijfsfitness

Alle in artikel 15:2 genoemde bronnen kunnen, binnen via de Personeelswijzer aan te geven kaders, worden uitgeguld voor een onbelaste vergoeding van de kosten van bedrijfsfitness.

Artikel 15:4 Keuzemoment

1. Op elk moment kan, voorzover op dat moment nog mogelijk, een verzoek tot het maken van een keuze worden ingediend. De keuzes worden in de Personeelswijzer toegelicht. Een keuze wordt in principe gehonoreerd, tenzij dat op grond van bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden gevergd.
2. Keuzes omtrent meer en minder werken en het (ver-)kopen van verlofuren, maakt de medewerker na overleg met collega's en in overleg met de werkgever.
3. Indien sprake is van krimp of boventalligheid in (een deel van) de onderneming, kan de werkgever het bepaalde in dit hoofdstuk inzake vermeerdering van de arbeidstijd (zie ook artikel 4:5) en/of het verkopen van vakantie-uren niet van toepassing verklaren.

Artikel 15:5 Werkingssfeer

1. Het keuzeplan is van toepassing op alle medewerkers in de zin van de cao met uitzondering van de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is. Deze medewerker kan wel een keuze maken, echter deze keuze wordt pas geëffectueerd op het moment van (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid.
2. Voor de medewerker met een contractuele arbeidsduur lager dan 36 uur gelden de aan de arbeidsduur gerelateerde faciliteiten in deze regeling naar rato van het aantal contractuele uren, tenzij hierover in deze regeling uitdrukkelijk een bepaling is opgenomen.
3. De medewerker die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA/WAO en minder uren werkt dan gemiddeld 36 uur per week, mag aan de (aan de arbeidsduur gerelateerde) faciliteiten in deze regeling deelnemen naar rato van het werkzame gedeelte.

Artikel 15:6 Uurwaarde

De waarde van een uur is voor deze regeling bepaald op 116,33% van het ursalaris.

Artikel 15:7 Uitdiensttreding

Indien de arbeidsovereenkomst met de medewerker om wat voor reden dan ook wordt beëindigd, vindt verrekening van eventueel nog verschuldigde bedragen in verband met deelname aan het keuzeplan plaats. Deze verrekening vindt plaats uit het nettosalaris van de medewerker.

Artikel 15:8 (vervallen)

Artikel 15:9 Fiscale regelgeving

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze regeling, vindt geen compensatie of brutering van vervallen netto voordeel voor de medewerker plaats. Werkgever behoudt zich het recht voor om, in overleg met de vakorganisaties, de regeling aan te passen als wijziging van fiscale regelgeving daar aanleiding toe geeft.

Artikel 15:10 Keuzeplan en maandsalaris

Indien en voor zover in het kader van het keuzeplan het maandsalaris is verlaagd, wordt ten behoeve van de berekening van de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de overige in de cao vermelde vergoedingen of cao-toeslagen, uitgegaan van het maandsalaris voor verlaging.

Bijlage I Algemeen

Artikel 1 Tijdelijke regeling arbeidstijd oudere medewerkers

Ter bevordering van blijvende arbeidsparticipatie krijgen oudere medewerkers, die op grond van hun leeftijd behoefte hebben om de balans tussen belasting en belastbaarheid beter in evenwicht met elkaar te brengen, de mogelijkheid hun arbeidsduur te verminderen.

1. Deze regeling is van toepassing op medewerkers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder waren.
2. De medewerker van 58 jaar of ouder met een arbeidstijd van 38 uur per week en een dienstverband van ten minste 5 jaar, kan zijn arbeidstijd met maximaal 6 uur verminderen. Deze vermindering is slechts mogelijk onder voorwaarde dat de medewerker 50% van de vermindering van arbeidsuren voor zijn rekening neemt. Dit kan door evenredige vermindering van het salaris (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering), door de inzet van levensloop, gespaard in het kader van het keuzeplan arbeidsvoorwaarden, of door een combinatie van beide.
3. Pensioen, vakantieduur en overige secundaire arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd op het niveau van de arbeidsduur vóór vermindering. De kosten daarvan zijn voor rekening van de werkgever.
4. De medewerker die ingevolge lid 2 zijn arbeidsduur vermindert, kan geen vakantie-uren verkopen of een beroep doen op regelingen die leiden tot meer werken.
5. In aanvulling hierop geldt dat ook de aanvullende VUT-, OBU- of FPU-garantie (zoals genoemd in Bijlage II) wordt gehandhaafd op het niveau van de arbeidsduur vóór vermindering.
6. Lopende afspraken op 31 december 2005 worden na die datum gerespecteerd.

Artikel 2 Vakantie

Per 1 januari 2006 vervallen voor medewerkers die op 31 december 2005 in dienst waren bij UWV en op die datum veertig jaar of ouder zijn, acht vakantie-uren die zij op basis van leeftijd kregen. Op basis van hun leeftijd op 31 december 2005 houden zij recht op vakantie met behoud van salaris op grond van onderstaand schema. Een verdere doorloop naar de volgende leeftijdscategorie vindt niet meer plaats.

	Functiegroep 1 t/m 9	Functiegroep 10 en hoger
45- t/m 49-jarige leeftijd	152 uren wettelijk en 56 uren bovenwettelijk	152 uren wettelijk en 64 uren bovenwettelijk
50- t/m 64-jarige leeftijd	152 uren wettelijk en 64 uren bovenwettelijk	152 uren wettelijk en 72 uren bovenwettelijk

Dit artikel is ook van toepassing op medewerkers die op of na 1 december 2008 in dienst waren bij CWI en aansluitend per 1 januari 2009 overgingen naar UWV.

Met uitzondering van het in dit artikel genoemde afwijkende totaal aantal vakantie-uren zijn de artikelen 7:1 tot en met 7:5 van deze cao onverkort van toepassing.

Bijlage II Pensioen

In afwijking van, respectievelijk in aanvulling op artikel 10:1 gelden de volgende artikelen:

Artikel 1 Overgangsregeling pensioen en aanvullende VUT-garantie

1. Voor medewerkers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder zijn, sinds 31 december 2000 in dienst zijn van (de rechtsvoorganger van) UWV en op dat tijdstip tevens deelnemer waren in de oude tot en met 31 december 2000 geldende pensioenregeling geldt in afwijking van artikel 10:1 onderstaande regeling.
2. Voor deze medewerkers geldt voortzetting van de pensioenregeling die sinds 1 januari 2005 geldt met een ouderdomspensioen op 65 jaar en een prepensioen tussen 62 en 65 jaar. Het prepensioen wordt jaarlijks opgebouwd over het in dat jaar geldende jaarsalaris inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en overige vaste toeslagen, zoals vastgelegd in het pensioenreglement. Het ouderdomspensioen wordt jaarlijks opgebouwd over dezelfde grondslag verminderd met een franchise. De franchise wordt aangepast aan de algemene salarisaanpassingen in deze cao per dezelfde datum als deze algemene salarisaanpassingen. De franchise bedraagt per 1 januari 2014 € 15.021,07, per 1 november 2014 € 15.171,28, per 1 januari 2015 € 15.398,85 en per 1 januari 2016 € 15.552,84.

Voor de berekening van de medewerkersbijdrage in de premie geldt de premiegrondslag in artikel 10:2 lid 3. Met ingang van 1 januari 2013 stelt het bestuur van het pensioenfonds jaarlijks het opbouwpercentage vast met inachtneming van de maximale premie in artikel 10.2 lid 1. Het bestuur van het pensioenfonds stelt het opbouwpercentage vast afhankelijk van de financiële positie van het fonds. Het opbouwpercentage bedraagt 1,55% indien de financiële positie van het fonds toereikend is. Is de financiële positie ontoereikend dan stelt het bestuur een lager opbouwpercentage vast en legt dit in de vorm van een bindend advies tijdig voor aan cao-partijen. Cao-partijen leggen dit opbouwpercentage vervolgens bij cao vast. De financiële positie van het fonds is ontoereikend dan wel toereikend als de dekkingsgraad van het fonds respectievelijk lager of hoger is dan het minimale vereiste eigen vermogen dat van toepassing is op grond van richtlijnen van De Nederlandsche Bank. Deze afspraak is tijdelijk en geldt totdat cao partijen een nieuw pensioencontract zijn overeengekomen. Cao-partijen zullen het pensioenfonds verzoeken deze afspraken uit te voeren. Deze afspraken gelden onder voorbehoud van wet- en regelgeving,

waar het bestuur van het pensioenfonds aan gebonden is. Omdat de financiële positie van het fonds in 2013 ontoereikend was, bedraagt op grond van het bepaalde in dit artikel het opbouwpercentage in 2013 1,43%.

3. Tevens geldt voor deze medewerkers bij deelname aan het prepensioen een aanvullende VUT-garantie tot 70% van het laatstverdiende jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Deze geldt uitsluitend bij pensionering vanuit actieve dienst. Tevens geldt dat deze medewerkers daaraan voorafgaand ten minste tien jaar in dienst zijn van de werkgever. Deze bepalingen zijn vastgelegd in het VUT-reglement van het VUT-fonds UWW.

Voor de richtleeftijd van uittreden geldt de volgende staffel:

Geboortejaar	Richtleeftijd
1944	62 jaar
1945	62 jaar
1946	62 jaar en 2 maanden
1947	62 jaar en 4 maanden
1948	62 jaar en 5 maanden
1949	62 jaar en 6 maanden

4. Deze medewerkers behouden recht op de aanvulling bij eerdere ingang van het prepensioen. De hoogte van de aanvulling wordt alsdan herberekend op basis van de langere prepensioenperiode. Het recht op een aanvulling vervalt bij ingang van het prepensioen voor de 60-jarige leeftijd.
5. Voor de medewerkers genoemd in lid 1 geldt, ingeval de oude tot 31 december 2000 geldende pensioenregeling een lagere franchise kende, een extra opbouw van het verschil met de hogere franchise in de pensioenregeling geldend vanaf 1 januari 2005. Voor de vaststelling van het verschil met de hogere franchise in de nieuwe regeling, geldt de laatst vastgestelde franchise in de oude regeling, tenzij het geldende wettelijk minimum hoger is. Dan geldt dit hogere bedrag. Vervolgens wordt dit bedrag jaarlijks verhoogd conform de algemene salarisaanpassingen in deze cao.
6. (vervallen)
7. Voor zover de medewerkers bedoeld in lid 1 tijdens de aanvullende VUT-garantie niet in aanmerking komen voor de wettelijk verplichte bijdrage in de Zorgverzekeringswet, ontvangen zij als vergoeding een bedrag ter hoogte van 2,2% inkomensafhankelijke premie van deze Zorgverzekeringswet.

8. Voor de medewerkers bedoeld in lid 1 die op 1 april 2009 of later hun richtleeftijd bereiken, geldt in geval zij besluiten op dat moment nog geen gebruik te maken van de aanvullende VUT-garantie een zogenaamde spaar-VUT van 75%.

Artikel 2 Overgangsrecht pensioen

1. Voor medewerkers die op 31 december 2005 jonger zijn dan 56 jaar, sinds 31 december 2000 in dienst zijn van (de rechtsvoorganger van) UWW en op dat tijdstip tevens deelnemer waren in de oude tot 31 december 2000 geldende pensioenregeling, geldt in aanvulling op de pensioenregeling in artikel 10.1 het volgende overgangsrecht pensioen.
2. Voor deze medewerkers geldt opbouw van een extra pensioenrecht. Dit stelt de medewerker in staat om - met inbegrip van het al opgebouwde prepensioen en het nog op te bouwen pensioen volgens de nieuwe pensioenregeling met vervroeging op de richtleeftijd 63 jaar - met pensioen te gaan tussen 63 en 65 jaar met 70% van het gemiddelde salaris. Bij eerdere uitdiensttreding anders dan wegens pensionering blijft het tot dan toe opgebouwde extra pensioenrecht behouden. Voor de vaststelling van het gemiddelde salaris is het feitelijk salaris per 31 december 2005 gehanteerd en een modelberekening op basis van een door de belastingdienst toegestane loopbaanstaffel.
3. Daarnaast of in plaats van het extra pensioenrecht conform lid 2 geldt voor deze medewerkers een extra pensioenopbouw op basis van een jaarlijks door het fonds ter beschikking te stellen premie. In combinatie met sparen door de medewerker zelf kan ongeveer een richtleeftijd volgens onderstaande staffel gerealiseerd worden:

Geboortejaar	Richtleeftijd in combinatie met 1% levensloopbijdrage
1950 t/m 1955	62 jaar en 6 maanden
1956 t/m 1961	62 jaar en 7 maanden
1962 t/m 1966	62 jaar en 8 maanden

4. Voor zover de voor toekenning van de overgangsrechten zoals genoemd in lid 2 en 3 benodigde fiscale ruimte zoals bekend bij het pensioenfonds UWV niet voldoende is, zal het pensioenfonds deze medewerker individueel en schriftelijk benaderen. Hij krijgt dan de gelegenheid in overeenstemming met de fiscale en pensioenregelgeving nadere gegevens aan te leveren inzake zijn arbeidsverleden en de daarbij opgebouwde pensioenrechten op grond waarvan het pensioenfonds UWV in staat is de fiscale ruimte bij te stellen. Op basis van de dan bekende fiscale ruimte kan het overgangsrecht voor betrokken medewerker dan worden vastgesteld.
5. Voor de medewerkers geboren na 1966 geldt het overgangsrecht pensioen in lid 3 niet. Zij kunnen met zelf sparen een richtleeftijd van 62 jaar en 8 maanden realiseren.
6. Voor de medewerkers genoemd in lid 1 is het bepaalde in artikel 1 lid 5 van overeenkomstige toepassing. Voor wat betreft het vaststellen van het verschil met de hogere franchise in de nieuwe pensioenregeling is de pensioenregeling geldend vanaf 1 januari 2006 van toepassing.
7. Het bestuur van het pensioenfonds stelt met ingang van 1 januari 2013 de opbouw van het overgangsrecht in dit artikel jaarlijks vast. In overeenstemming met artikel 10:1 lid 7 zal in geval de financiële positie van het fonds ontoereikend is de opbouw van het overgangsrecht op vergelijkbare wijze worden verlaagd. Dat betekent tevens dat de in lid 2 genoemde uitkomst van 70% van het gemiddelde salaris lager uitvalt.
8. Het in de overige leden van dit artikel bedoelde jaarlijks vast te stellen overgangsrecht c.q. extra pensioenrecht bedraagt met ingang van 1 januari 2014 86% van het oorspronkelijke overgangsrecht c.q. extra pensioenrecht, en met ingang van 1 januari 2015 78% van die rechten. Dit betekent tevens dat de in lid 2 genoemde uitkomst van 70% van het gemiddeld salaris lager uitvalt.
9. Vanaf 1 januari 2015 draagt de werkgever zorg voor de kosten van de extra rechten als bedoeld in dit artikel.

Artikel 3 Overgangsregeling pensioen en aanvullende FPU-garantie voor ex-Uszo-medewerkers

1. Voor ex-Uszo-medewerkers die op 31 december 2005 56 jaar of ouder zijn, per 1 januari 2002 zijn overgegaan naar de werkgever en voor wie de overgangsmaatregelen zoals vastgelegd in de FPU van toepassing zijn, geldt in afwijking van artikel 10:1 voortzetting van de pensioenregeling zoals genoemd in artikel 1 lid 2. Voorwaarde daarbij is wel dat zij tevens hebben meegewerkt aan de waardeoverdracht van de opgebouwde pensioenrechten ABP naar UWV.

2. Voor deze medewerkers blijven de overgangsmaatregelen zoals vastgelegd in de FPU gewaarborgd, met dien verstande dat voor de richtleeftijd dezelfde staffel geldt als in artikel 1 lid 3. Voor medewerkers die geboren zijn voor 1 april 1947 gelden in afwijking daarvan de volgende richtleeftijden:

Geboortjaar	Richtleeftijd
1946	60 jaar en 2 maanden
1947	60 jaar en 4 maanden
1948	60 jaar en 5 maanden

3. Voor zover tijdens de aanvullende FPU-garantie recht bestaat op gedeeltelijke pensioenopbouw, is artikel 10:2 inzake de medewerkersbijdrage van overeenkomstige toepassing. Voor deze medewerkers zijn artikel 1 lid 6, 7 en 8 eveneens van overeenkomstige toepassing.
4. Tevens blijven voor deze medewerkers de in bijlage K bij het pensioenreglement van het ABP (het voormalige hoofdstuk 18) opgenomen garanties, voor zover op de ex-Uszo-medewerkers en huidige (dat wil zeggen stand 31 maart 2002) partners van toepassing, gewaarborgd, mits zij aan de waardeoverdracht hebben meegewerkt. Het ABP draagt zorg voor de uitvoering van de hier genoemde garanties.

Artikel 4 Overgangsrecht pensioen voor ex-Uszo-medewerkers

1. Voor ex-Uszo-medewerkers die op 31 december 2005 jonger zijn dan 56 jaar, per 1 januari 2002 zijn overgegaan naar de werkgever en voor wie de overgangsmaatregelen zoals vastgelegd in de FPU van toepassing zijn, geldt in aanvulling op de pensioenregeling in artikel 10:1 het overgangsrecht pensioen zoals vastgelegd in artikel 2 op overeenkomstige wijze.
2. Voor deze medewerkers is artikel 3 lid 4 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5 Overgangsrecht pensioen en aanvullende OBU-garantie voor ex-BVG-medewerkers

1. Voor ex-BVG-medewerkers die per 1 januari 2002 zijn overgegaan naar de werkgever en sinds 31 december 2001 vallen onder de pensioenregeling van het PGGM, geldt met ingang van 1 januari 2006 de pensioenregeling in artikel 10:1 en 10:2 van deze cao.
2. In afwijking van lid 1 geldt voor deze ex-BVG-medewerkers, indien geboren tussen 1 januari 1946 en 1 januari 1949, met ingang van 1 januari 2006 de pensioenregeling zoals genoemd onder artikel 1 lid 2.

3. De op 31 december 2005 bij PGGM opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en flexpensioen worden door middel van collectieve waardeoverdracht omgezet in aanspraken op de op 1 januari 2006 van toepassing zijnde pensioenregeling van de werkgever.
4. De voorwaardelijke overgangsbepalingen terzake van de toekenning van extra aanspraken op flexpensioen als genoemd in artikel 33 sub b en artikel 33 sub c van het pensioenreglement PGGM, worden geëerbiedigd voor zover de deelnemers binnen de termijn genoemd in artikel 35 van dit reglement zoals dat op 31 december 2005 luidt, aan de voorwaarden voor het overgangsrecht kunnen voldoen.
5. Voor de in lid 2 genoemde medewerkers geboren tussen 1 januari 1946 en 1 januari 1949 geldt een aanvulling op het prepensioen tot het voor hen (volgens de voorwaarden van het PGGM-pensioenreglement) geldende niveau voor de OBU, indien zij op de richtleeftijd nog in dienst van de werkgever zijn. Ten aanzien van de richtleeftijd geldt de volgende staffel:

Geboortejaar	Richtleeftijd
1945	61 jaar
1946	61 jaar en 2 maanden
1947	61 jaar en 4 maanden

Zij die vóór 1 juli 2006 op 60 jaar met OBU kunnen, is de verlenging met 2 maanden niet van toepassing. Tevens geldt tijdens deze aanvullende OBU-garantie, dat de pensioenopbouw voortgezet wordt, waarbij artikel 10:2 voor wat betreft de medewerkersbijdrage pensioen van overeenkomstige toepassing is. In verband met de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op het prepensioen, zullen nadere regels voor de waardeoverdracht als bedoeld in lid 3 worden gesteld.

Artikel 6 Voorbehoud in kader wet- en regelgeving

De in Bijlage II artikel 1 tot en met 5 tussen cao-partijen gemaakte afspraken over overgangs- en garantieregelingen, gelden uitdrukkelijk onder voorbehoud van wet- en regelgeving. Mochten op grond van de relevante wet- en regelgeving een of meerdere onderdelen van deze afspraken niet of niet op de juiste wijze kunnen worden gerealiseerd, dan zal dat leiden tot nader overleg tussen cao-partijen. Een voorbehoud geldt ook indien de besturen van het pensioenfonds en het VUT-fonds UWV, op grond van hun eigen verantwoordelijkheid inzake de uitvoering van de pensioen- en VUT-regeling, van oordeel zijn, dat zij de bij cao gemaakte afspraken niet kunnen uitvoeren. Indien bij de uitvoering van bovengenoemde afspraken zich pensioentechnische vraagstukken voordoen die nader overleg gewenst maken, zal dit worden besproken in de technische werkgroep van pensioendeskundigen van cao-partijen.

Artikel 7 Ex-ABP-ers

Op medewerkers die op grond van wijzingen in de sociale verzekeringswetgeving van vóór 1967 zijn overgekomen van onder meer de Raden van Arbeid of de Sociale Verzekeringsbank naar een bedrijfsvereniging of de Vereniging GAK en sinds die tijd voor wat betreft het pensioen onder het ABP vallen (de zogenoemde ex-ABP-ers), zijn artikel 9:5 en 9:7, hoofdstuk 10 en Bijlage II artikel 1 tot en met 6 en 8 niet van toepassing.

Artikel 8 Pensioenovergang ex-CWI-medewerkers

De pensioenovergang voor medewerkers van CWI is geregeld in bijlage IV artikel 12.

Bijlage III UWV-vorming

Artikel 1 Aansluitende dienstjaren

Uitgangspunt is dat medewerkers die op 1 januari 2002 in het kader van de UWV-vorming overgekomen zijn van Cadans, Gak Nederland, Guo, Sfb, Lisv of Uszo naar UWV, de dienstjaren die zij op 31 december 2001 hadden bij hun werkgever meenemen naar UWV. Dit geldt niet voor de pensioenregeling, tenzij die regeling dit zelf nadrukkelijk bepaalt. Voor de dienstjarenbepaling per 31 december 2001 gelden voorts de volgende regelingen:

1. Cadans, Gak Nederland, Guo en Sfb

Voor medewerkers die op 31 december 2001 in dienst waren van de hiervoor genoemde uitvoeringsinstellingen en per 1 januari 2002 overgekomen zijn naar UWV geldt, dat dienstjaren direct aansluitend doorgebracht bij de verschillende werkgevers van de Gak Groep, de SFB Groep of Relan, die vervolgens direct aansluiten op dienstjaren doorgebracht bij een van de hiervoor genoemde uitvoeringsinstellingen én dienstjaren doorgebracht bij laatstbedoelde instellingen, voor de toepassing van deze cao worden beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand wordt daarbij als direct aansluitend aangemerkt.

Dienstjaren opgebouwd vóór 1 januari 1996 en doorgebracht bij een uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringen, worden eveneens voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV, ingeval deze dienstjaren direct aansluiten op de dienstjaren als bedoeld in het eerste onderdeel van dit artikellid.

Onder uitvoeringsorgaan wordt verstaan:

- een bedrijfsvereniging;
- een sociaal fonds waarbij een bedrijfsvereniging in administratie was;
- de vereniging Gemeenschappelijk Administratiekantoor;
- de Gemeenschappelijke Medische Dienst.

2. Lisv

Voor medewerkers die op 31 december 2001 in dienst waren van het Lisv en per 1 januari 2002 overgekomen zijn naar UWV, geldt dat dienstjaren doorgebracht bij de rechtsvoorgangers van het Lisv, die direct aansluiten op doorgebrachte dienstjaren bij het Lisv zelf én dienstjaren doorgebracht bij Lisv, voor de toepassing van deze cao worden beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand wordt daarbij als direct aansluitend aangemerkt.

Dienstjaren opgebouwd vóór 1 januari 1996 en doorgebracht bij een uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringen, worden eveneens voor de

toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV, ingeval deze dienstjaren direct aansluiten op de dienstjaren als bedoeld in het eerste onderdeel van dit artikellid.

Onder uitvoeringsorgaan wordt verstaan:

- een bedrijfsvereniging;
- een sociaal fonds waarbij een bedrijfsvereniging in administratie was;
- de vereniging Gemeenschappelijk Administratiekantoor;
- de Gemeenschappelijke Medische Dienst.

Dienstjaren doorgebracht bij de Sociale Verzekeringsraad alsmede dienstverbanden bij rechtsvoorgangers van de Sociale Verzekeringsraad, worden voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV, ingeval deze dienstjaren direct aansluiten op dienstjaren als bedoeld in het eerste onderdeel van dit artikellid. Een onderbreking van een maand wordt daarbij als direct aansluitend aangemerkt.

3. Uszo

Voor medewerkers die op 31 december 2001 in dienst waren van het Uszo en per 1 januari 2002 overgekomen zijn naar UWV, geldt dat dienstjaren direct aansluitend doorgebracht bij het ABP, de Stichting Pensioenfonds ABP, de Stichting Uszo, Uszo BV, Uszo Diensten BV, worden beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand wordt daarbij als direct aansluitend aangemerkt.

Dienstjaren opgebouwd vóór 1 januari 1996 en doorgebracht bij het ministerie van Binnenlandse Zaken/DUO, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen/UO en het ministerie van Defensie/DSZM worden voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV, mits deze dienstjaren direct aansluiten op de dienstjaren als bedoeld in het eerste onderdeel van dit artikellid.

4. Medewerkers krijgen er dienstjaren bij als zij vóór hun overgang van rechtswege naar UWV op 1 januari 2002:

- op of na 1 januari 1996 van een uitvoeringsinstelling direct aansluitend naar Uszo zijn gegaan;
- op of na 1 januari 1996 van Uszo direct aansluitend naar een uitvoeringsinstelling zijn gegaan;
- van een uitvoeringsinstelling (inclusief Uszo) direct aansluitend naar Lisv zijn gegaan;
- van Lisv direct aansluitend naar een uitvoeringsinstelling (inclusief Uszo) zijn gegaan.

De dienstjaren die deze medewerkers vóór de hier bedoelde overstap hadden bij de desbetreffende werkgever worden voor de toepassing van deze cao beschouwd als te zijn doorgebracht in dienst van UWV. Een onderbreking van een maand in het dienstverband wordt bij een dergelijke overstap als direct aansluitend aangemerkt. Onder uitvoeringsinstelling wordt in dit lid verstaan: Cadans, Gak Nederland, Guo, Sfb en Uszo.

Artikel 2 Salarisperspectiefgarantie ex-Uszo-medewerker bij overgang naar UWV per 1 januari 2002

1. De aan de ex-Uszo-medewerker in het kader van de salarisperspectiefgarantie toegekende persoonlijke toeslag blijft gehandhaafd op het niveau van 1 mei 2007; er vindt geen verdere doorgroei plaats. Deze persoonlijke toeslag wordt aangepast overeenkomstig de algemene salarisaanpassingen als bedoeld in artikel 5:3, met inachtneming van de artikelen 5:17 en 5:18.
2. Salarisverhogingen zoals toekomstige toekenning van een uitlooperperiodiek op basis van uitstekend functioneren, toekomstige promoties of bij toekomstige wijzigingen in de functiewaarderings- of salarisstructuur, worden verrekend met de in lid 1 bedoelde persoonlijke toeslag.
3. De voor de ex-Uszo-medewerker geldende jaarlijkse uitkering van € 113,44 in december zal nominaal gehandhaafd worden.

Artikel 3 (vervallen)

Artikel 4 Overgangsregeling voor ex-Uszo-medewerker ingeval van arbeidsongeschiktheid

De ex-Uszo-medewerker die in de periode van 1 april 2002 tot en met 31 december 2003 gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden en gebleven, ontvangt zolang sprake is van een dienstverband (dus ook bij aanpassing van het dienstverband na twee jaar wegens blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) in afwijking van artikel 9:2 lid 1 inzake de salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid een suppletie tot 100% van het salaris. Deze afwijkende bepaling geldt onder de voorwaarde dat betreffende medewerker vanaf 1 januari 2003 heeft gekozen voor deelname aan de individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 5 (vervallen)

Artikel 6 Ex-GMD oud recht

Met in achtneming van de inleiding inzake het oud recht van ex-GMD-medewerkers, zoals vastgelegd in artikel B14 van de cao 1 april 2004 tot en met 31 december 2005, geldt het volgende. Voor ex-GMD-medewerkers die per 1 juli 1992 door het GAK zijn overgenomen geldt in afwijking van de overige cao-bepalingen:

1. Va-salarisschalen

Deze schalen gelden uitsluitend voor verzekeringsartsen die vóór 1 januari 1988 bij de GMD in dienst zijn getreden.

Va-salarisschalen		Maximaal per 1 januari 2014
Schaal 22	Schaal 23	Schaal 24
€ 6.916,94	€ 7.535,04	€ 7.924,68

Va-salarisschalen		Maximaal per 1 november 2014
Schaal 22	Schaal 23	Schaal 24
€ 6.986,11	€ 7.610,39	€ 8.003,93

Va-salarisschalen		Maximaal per 1 januari 2015
Schaal 22	Schaal 23	Schaal 24
€ 7.090,90	€ 7.724,55	€ 8.123,99

Va-salarisschalen		Maximaal per 1 januari 2016
Schaal 22	Schaal 23	Schaal 24
€ 7.161,81	€ 7.801,80	€ 8.205,23

2. Vakantierechten

Medewerkers die op 30 juni 1992 in dienst van de GMD waren en waren ingedeeld in salarisschaal 9 (oude structuur), behouden de voor hen in gunstige zin afwijkende vakantieregeling zoals vastgelegd in de cao '91-'92 van de GMD. Per 1 januari 2006 moeten acht vakantie-uren worden ingeleverd (overeenkomstig Bijlage I artikel 2). Van het totaal aantal vakantie-uren is vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week het aantal wettelijke vakantie-uren. De overige uren zijn bovenwettelijke vakantie-uren. Met uitzondering van het in bovengenoemde vakantie-regeling afwijkende totaal aantal vakantie-uren zijn de artikelen 7:1 tot en met 7:5 van deze cao onverkort van toepassing.

3. Op ex-GMD medewerkers zijn de artikelen 5:17 en 5:18 van de cao onverkort van toepassing.

Bijlage IV Overgang CWI naar UWV

Artikel 1 Toepassing en werkingssfeer

1. De cao CWI (looptijd 1 december 2008 tot en met 30 april 2010) regelde de rechtspositie van de medewerkers van CWI die op of na 1 december 2008 in dienst waren van CWI en die vervolgens per 1 januari 2009 overkwamen naar UWV. Die cao is met de inwerkingtreding van de cao UWV (looptijd 1 mei 2010 t/m 31 juli 2011) vervallen. Op de hier bedoelde medewerkers CWI, thans medewerkers UWV, is de cao UWV van toepassing inclusief het in deze bijlage bepaalde.
2. De toepasselijkheid van de bepalingen van deze bijlage op medewerkers, die op of na 1 december 2008 in dienst waren van CWI, gaat voor de toepasselijkheid van de overige artikelen van deze cao.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 1:1 'begripsbepalingen' van deze cao wordt onder medewerker in deze cao tevens verstaan iedere medewerker die op of na 1 december 2008 bij CWI in dienst was en aansluitend naar UWV overging.
4. In geval voor 1 december 2008 met een werknemer individuele afspraken zijn gemaakt of regelingen zijn getroffen, die buiten de kaders van deze cao vallen, worden deze op noodzaak tot continuering van geval tot geval beoordeeld.
5. De arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de voormalige medewerkers CWI zijn geregeld in deze cao en zijn op onderdelen nader uitgewerkt in de personeelswijzer UWV. De regelingen CWI zijn per 1 januari 2009 vervallen, tenzij hiervan in deze bijlage uitdrukkelijk wordt afgeweken.

Artikel 2 Aansluitende dienstjaren bij overgang naar UWV

De medewerkers van CWI die per 1 januari 2009 zijn overgegaan naar UWV, hebben de dienstjaren die zij op 31 december 2008 hadden bij CWI meegenomen naar UWV.

Artikel 3 (vervallen)

Artikel 4 Seniorenregelingen

1. De (75%-)Seniorenregeling ex artikel 4.4 en bijlage H4-V, artikelen 1 tot en met 11 cao CWI (looptijd 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008) wordt met ingang van 1 januari 2009 bevroren. Dit betekent dat na 31 december 2008 geen instroom van nieuwe deelnemers meer mogelijk is. Voor de medewerkers die op 31 december 2008 reeds deelnemer zijn, vindt na die datum geen uitbreiding van het aantal minder te werken uren meer plaats.
2. Deelname aan de in lid 1 vermelde regeling eindigt wanneer de deelnemer de leeftijd van 62 jaar en 6 maanden bereikt.
3. Voor medewerkers geboren vóór 1 januari 1950 en die tevens recht hebben op de pensioen- en FPU-regeling van het ABP, eindigt deelname aan de in lid 1 vermelde regeling wanneer zij de leeftijd van 62 jaar en 3 maanden bereiken.
4. De (70%-)Seniorenregeling ex Bijlage H4-V, lid 12 en 14 cao CWI (looptijd 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008), blijft van toepassing. De leden 2 en 3 van dit artikel zijn daarbij eveneens van toepassing.
5. De (100%)Seniorenregeling ex artikel H4-V, lid 12 en 13 cao CWI (looptijd 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008), wordt met ingang van 1 januari 2011 gedeeltelijk bevroren en voortgezet voor deelnemers die zich voor 1 januari 2004 voor deze regeling hebben aangemeld en geen gebruik maken of hebben gemaakt van een andere seniorenregeling. De arbeidsduurverkortings kan ten hoogste nog doorgroeien tot het niveau van 1,5 uur per gewerkte dag bij 59 jaar is bereikt. Deelnemers behouden vervolgens dit maximum aantal seniorenuren tot de AOW-leeftijd. Deelnemers die vanwege hun leeftijd op 31 december 2010 reeds het niveau van 1,5 uur of meer hebben bereikt, behouden zonder verdere uitbreiding het aantal uren waar ze op 1 januari 2011 aanspraak op hebben tot ze de AOW-leeftijd hebben bereikt.
6. Bij gebruikmaking van de Seniorenregeling van artikel 4.4 van de cao CWI (looptijd 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008) wordt bij de vaststelling van de vakantie-aanspraken uitgegaan van de uren waarover wordt gewerkt; deze bepaling is niet van toepassing op artikel 13 van bijlage H4-V van de cao CWI (looptijd 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008).
7. Deelnemers aan een van bovengenoemde seniorenregelingen kunnen (ook na afloop) geen gebruik maken van de Tijdelijke regeling arbeidstijd oudere medewerkers van UWV (Bijlage I, artikel 1 van deze cao). Zij kunnen ook geen gebruik maken van regelingen die leiden tot meer werken. N.B. De volledige teksten van de seniorenregelingen zijn te vinden in de personeelswijzer

Artikel 5 Salarisconsequenties lagere functie

1. Per 1 januari 2009 is het salaris van de naar UWV overgekomen CWI medewerkers ingepast in de salarissystematiek van UWV. Dit is gebeurd conform de regels voor salarisinpassing zoals vermeld in artikel 5:1 cao CWI (looptijd 1 december 2008 tot en met 30 april 2010). Als met inachtneming van de regels voor salarisinpassing het salaris van de medewerker na plaatsing meer bedraagt dan het maximum van de functieschaal (exclusief uitlooperperiodieken) behorend bij de functie waarop hij bij UWV wordt geplaatst, wordt het salaris gedurende twee jaar na plaatsing gehandhaafd inclusief algemene cao-verhogingen en exclusief periodieken. Daarna wordt het salaris als volgt bevroren en/of afgebouwd:
 - a. indien het salaris niet meer is dan het maximum van de naasthogere functieschaal (exclusief uitlooperperiodieken), wordt het gehele maandinkomen bevroren tot dat het salaris gelijk is aan het maximum (exclusief uitlooperperiodieken) van de functieschaal die behoort bij de functie. Pas daarna worden weer de algemene cao-verhogingen op het salaris toegepast;
 - b. indien het salaris meer bedraagt dan het maximum (exclusief uitlooperperiodieken) van de naasthogere functieschaal, dan wordt het meerdere vastgesteld in de vorm van een (voor de pensioenopbouw meetellende) persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in vijf halfjaarlijkse stappen. Deze stappen worden eenmalig, bij de start van het afbouwtraject, vastgesteld en worden niet aangepast met de algemene cao-verhogingen. Nadat de afbouw voltooid is, wordt het gehele maandinkomen bevroren totdat het salaris gelijk is aan het maximum (exclusief uitlooperperiodieken) van de functieschaal die behoort bij de functie. Pas daarna worden weer de algemene cao-verhogingen op het salaris toegepast.
2. Per 1 januari 2009 is het salaris van de naar UWV overgekomen CWI medewerkers ingepast in de salarissystematiek van UWV. Dit is gebeurd conform de regels voor salarisinpassing zoals vermeld in artikel 5:1 cao CWI (looptijd 1 december 2008 tot en met 30 april 2010). Als met inachtneming van de regels voor salarisinpassing het salaris van de medewerker na plaatsing meer bedraagt dan het maximum van de functieschaal (exclusief uitlooperperiodieken) behorend bij de functie waarop hij bij UWV wordt geplaatst, en de medewerker op 31 december 2008 bij CWI bovenschallig (of zgn. bovenvakker) was, dan geldt in afwijking van lid 1 het volgende:
 - a. indien het salaris niet meer bedraagt dan het maximum van de naasthogere functieschaal, dan vindt geen verdere doorgroei in die naasthogere schaal plaats. De algemene cao-verhogingen worden wel toegekend;

- b. indien het salaris meer bedraagt dan het maximum van de naasthogere functieschaal, dan ontvangt de medewerker de algemene cao-verhogingen t/m 30 april 2010. Daarna wordt het salaris bevroren tot het maximum van de naasthogere functieschaal is bereikt. Vanaf dat moment worden de algemene cao-verhogingen weer toegekend.
3. Vanaf het bereiken van de leeftijd van 57 jaar vindt er geen bevroering of afbouw plaats en krijgt de medewerker de algemene cao-verhogingen.

Artikel 6 (vervallen)

Artikel 7 (vervallen)

Artikel 8 Jubileumgratificatie

Ter vaststelling van het aantal dienstjaren in het kader van de jubileum-uitkering blijft voor medewerkers zoals bedoeld in artikel 6.5.3 en 6.5.4 van de cao CWI (looptijd 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008) en die tevens op of na 1 december 2008 bij CWI in dienst waren, ook voor toekomstige jubileumgratificaties de aldaar bepaalde dienstitijd gelden.
N.B. De volledige tekst over dienstitijd is opgenomen in de personeelsswijzer.

Artikel 9 (vervallen)

Artikel 10 (vervallen)

Artikel 11 (vervallen)

Artikel 12 Pensioenovergang

1. Voor medewerkers van CWI geldt per 1 januari 2009 de pensioenregeling van UWV. Zij worden per 1 januari 2009 deelnemer bij het pensioenfonds UWV. Voor hen geldt de werkgevers- en werknemersbijdrage van de UWV-pensioenregeling voor nieuwe deelnemers. De reeds opgebouwde pensioenrechten blijven achter bij het ABP. Er vindt geen individuele of collectieve waardeoverdracht plaats.
2. Indien medewerkers van CWI recht hebben op voorwaardelijk pensioen wordt dit voor het bedrag zoals vermeld in het Uniform Pensioenoverzicht van het ABP gewaarborgd. Dit voorwaardelijke pensioen zal vervolgens met ingang van 1 januari 2009 onvoorwaardelijk worden gemaakt. Dat betekent dat het pensioen vanaf 1 januari 2009 tot 1 januari 2023 jaarlijks wordt toegekend en bij uitdiensttreding vóór 2023 behoudt men de tot dat moment opgebouwde pensioenrechten. Bij pensionering direct aansluitend aan het dienstverband bij UWV vóór 2023 worden ook de nog op te bouwen pensioenrechten tot 2023 toegekend.

3. (vervallen)
4. (vervallen)
5. In uitzondering op de leden 1 en 2 blijven werknemers geboren vóór 1 januari 1950, en die tevens recht hebben op de pensioen- en FPU-regeling van het ABP, in afwijking van lid 1 ook na 31 december 2008 deelnemer in de pensioenregeling van het ABP. Dit geldt ook voor de collectieve en individuele arbeidsongeschiktheidsregelingen van het ABP. De werkgevers- en werknemersbijdrage in pensioen-, FPU- en arbeidsongeschiktheidsregelingen blijft voor deze groep eveneens gebaseerd op de ABP-regeling.
6. Arbeidsongeschikte werknemers die per 1 januari 2009 geen dienstverband meer hebben, blijven eveneens deelnemer in de pensioenregelingen van het ABP. Geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschikte deelnemers (met een WAO- of WIA-uitkering) blijven voor hun arbeidsongeschiktheidsdeel deelnemer bij het ABP. Voor het arbeidsgeschikte deel worden ze deelnemer in het pensioenfonds UWV. Arbeidsongeschikte werknemers in het eerste en tweede ziektejaar gaan over naar het pensioenfonds UWV. Voor zover (een deel van) het opgebouwde pensioen achterblijft bij het ABP geldt het vermelde onder lid 5. Voor het deel dat mee overgaat naar UWV, is de pensioenregeling van UWV van toepassing en geldt het vermelde onder lid 1 en 2..
7. Het bestuur van het pensioenfonds stelt met ingang van 1 januari 2013 de opbouw van het onvoorwaardelijk pensioen zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel jaarlijks vast. In overeenstemming met artikel 10:1 lid 7 zal in geval de financiële positie van het fonds ontoereikend is de opbouw van het overgangsrecht op vergelijkbare wijze worden verlaagd. Dat betekent tevens dat de in lid 2 van dit artikel genoemde waarborg lager uitvalt.
8. Het in de overige leden van dit artikel bedoelde jaarlijks vast te stellen overgangsrecht c.q. extra pensioenrecht bedraagt met ingang van 1 januari 2014 86% van het oorspronkelijke overgangsrecht c.q. extra pensioenrecht, en met ingang van 1 januari 2015 78% van die rechten. Dit betekent tevens dat de in lid 2 van dit artikel genoemde waarborg lager uitvalt.

Artikel 13 (vervallen)

Artikel 14 (vervallen)

Artikel 15 (vervallen)

Bijlage V Kwaliteitsparagraaf professionals

Kwaliteitsparagraaf professionals

UWV en vakbonden spreken af gezamenlijk een studie te verrichten naar de mogelijkheden voor professionals werkzaam binnen UWV zich verder te ontwikkelen en hun loopbaan-, opleidings- en arbeidsmarktperspectief op de interne en externe arbeidsmarkt te versterken. Zij zullen ook bevorderen dat andere partijen bij deze studie betrokken kunnen worden zoals Jong UWV. Het gaat om professionals werkzaam in uitlopende vakgebieden zoals het juridisch vakgebied, de verzekeringsgeneeskunde, de arbeidsdeskundigen, sociale zekerheid, ICT en accountants. Doel is dat UWV een aantrekkelijke werkgever is en met name ook jonge professionals kan blijven binden en boeien. Mogelijkheden voor professionals om zich verder te ontwikkelen bevinden zich op een aantal domeinen, waarbinnen voor professionals diverse rollen en functies mogelijk kunnen zijn. Voorbeelden zijn de domeinen specialisatie (verdieping in de functie), opleiding en onderwijs (kennis en kunde overdragen), management, innovatie (strategie en beleid) en onderzoek en wetenschap. Voor verzekeringsartsen speelt de ontwikkeling van hun loopbaan-, opleidings- en arbeidsmarktperspectief op de interne en externe arbeidsmarkt in het bijzonder vanwege de omvangrijke en specifieke vervangingsvraag in de komende jaren. Onderdeel van de studie is ook na te gaan of de modernisering van het professioneel statuut voor verzekeringsartsen kan bijdragen aan de ontwikkeling van hun loopbaan- en arbeidsmarktperspectief. Streven is dat deze studie voor 1 juli 2015 resultaten oplevert en tussen cao-partijen wordt besproken. Dat overleg kan daar waar nodig tussentijds leiden tot nieuwe of aanvullende afspraken in de cao.

Bijlage VI Agenda voor het overleg over een nieuw pensioencontract

Cao-partijen realiseren zich dat zoals het er nu uit ziet op 1 januari 2015 forse veranderingen in het pensioenstelsel zullen volgen. Deze zullen zonder twijfel ook verdere gevolgen hebben voor de opbouw van het pensioen. Daarnaast beseffen cao-partijen dat het huidige pensioen bij UWV niet toekomstbestendig is. Cao-partijen vinden het belangrijk dat alle medewerkers vernemen welke veranderingen op hen afkomen, zodat zij zich daar voor zover dat mogelijk is ook zelf tijdig op kunnen voorbereiden. Daarom hebben cao-partijen een overlegagenda opgesteld. Nieuwe pensioenwetgeving zal deze agenda sterk gaan bepalen. Voor cao partijen zijn daarnaast uitgangspunten bij deze veranderingen dat zij leiden tot een zoveel mogelijk gelijke pensioenopbouw voor alle deelnemers. En dat de belangen van alle deelnemers, zowel jongere als oudere deelnemers, op evenwichtige wijze tot hun recht komen. Alhoewel nog niet alle elementen van de nieuwe wetgeving bekend zijn, zal de overlegagenda zeker de volgende vier onderwerpen bevatten:

- a) De aard en de inhoud van de pensioentoezegging en de mate van zekerheid die de pensioenregeling biedt. Het gaat dan met name om de zekerheid van de nominale toezegging (bedrag in euro's) en de ambitie om deze toezegging in euro's jaarlijks te indexeren met de lonen of de prijzen.
- b) Compleet en transparant maken van het pensioencontract. Dan gaat het met name om heldere regels bij het korten op dan wel het extra verhogen van de pensioenen in geval van financiële tegen- en meevallers in het pensioenfonds.
- c) We leven steeds langer. Dat maakt het pensioen duurder zonder dat duidelijke afspraken bestaan wie dat betaalt. Afspraken zullen gemaakt gaan worden hoe dit 'langleven risico' in de pensioentoezegging kan worden ingebouwd. Verdere verhoging van de pensioenleeftijd is op lange termijn niet uitgesloten.
- d) Een voorgestelde nieuwe beperking van de fiscale ruimte om pensioen op te bouwen per 1 januari 2015, zal naar verwachting tot een verdere versoering van de pensioenopbouw kunnen leiden.

In het kader van het toekomstbestendig maken en het betaalbaar houden van de pensioenregeling zullen partijen naar de gehele regeling kijken. Vanuit het streven naar een zoveel mogelijk gelijke opbouw voor alle deelnemers

zullen ook specifieke onderdelen van de pensioenregeling in heroverweging worden genomen, zoals de verdere opbouw van de extra pensioenopbouw (ook bekend als de VPL-rechten), het partnerpensioen en het pensioen bij arbeidsongeschiktheid. Ook de pensioenpremie en de verdeling van de premie tussen werkgever en medewerkers zal op de agenda staan. Deze overlegagenda is niet nieuw. Cao-partijen bouwen voort op de resultaten van een eerdere gezamenlijke studie naar een toekomstbestendige en betaalbare pensioenregeling. Nieuw is wel dat deze veranderingen nu snel op iedereen afkomen en het jaar 2014 een belangrijk overlegjaar wordt. Cao-partijen willen met deze veranderagenda een stevige basis leggen om gezamenlijk het overleg in 2014 tot een goed resultaat te brengen.