

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

KONINKLIJK INSTITUUT VOOR DE TROPEN

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn:

1. De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Koninklijk Instituut voor de Tropen, hierna te noemen "**KIT**", vertegenwoordigd door M. Schneiders, directeur,

en

2. Vakbond FNV, hierna te noemen "**FNV Overheid**", vertegenwoordigd door J. Boersma, bestuurder onderwijs & onderzoek.

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen waarvan de tekst luidt als hierna is opgenomen:

INHOUD

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN	3
HOOFDSTUK 2	ALGEMENE VERPLICHTINGEN	6
HOOFDSTUK 3	ARBEIDSOVEREENKOMST	7
HOOFDSTUK 4	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	8
HOOFDSTUK 5	SALARIS EN ANDERE FINANCIËLE BEPALINGEN	9
HOOFDSTUK 6	VAKANTIE	12
HOOFDSTUK 7	VERLOF	13
HOOFDSTUK 8	ZIEKTE	15
HOOFDSTUK 9	VAKBONDSFACILITEITEN	17
Bijlage 1	Salaristabel	19
Bijlage 2	De Buitenlandregeling	21
Bijlage 3	Protocolafspraken	24

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Definities

In deze cao, alsmede in de bijlagen, wordt verstaan onder:

- a. salaris: het bruto bedrag, dat met inachtneming van het bepaalde in hoofdstuk 5 van deze cao voor de werknemer is vastgesteld op basis van de voor de functie geldende salarisschaal, of het bedrag dat voor zijn functie is vastgesteld.
- c. maand: een kalendermaand.
- d. maandinkomen: het schaalsalaris, vermeerderd met alle toelagen ingevolge de cao, maar met uitzondering van de vakantietoelage en overwerkbeloning.
- e. maximumsalaris: het hoogste bedrag in de salarisschaal.
- f. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- g. overwerk: uren die op verzoek van de werkgever door de werknemer worden gewerkt die uitgaan boven de overeengekomen contractduur, voor zover deze de 40 uren per week te boven gaan.
- h. promovendus: de werknemer die in het kader van een promotieonderzoek in dienst treedt bij de werkgever voor de duur (bij een voltijd dienstverband) van maximaal 48 maanden.
- i. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld.
- j. salarisschaal: een zodanig in bijlage 1 van deze cao vermelde reeks van genummerde salarisschalen.
- k. werkgever: De vereniging "Koninklijk Instituut voor de Tropen" (KIT).
- l. werknemer: de mannelijke of vrouwelijke persoon met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan, met uitzondering van leden van de raad van bestuur en stagiairs.
- m. ADV (arbeidsduurverkorting): werknemers met een fulltime contract (40 uur per week) bouwen 2 uur per week ADV op. ADV dient in principe maandelijks ingepland en opgenomen te worden. Een eventueel saldo van ADV-uren vervalt aan het einde van het betreffende kalenderjaar.

Daar waar wordt gesproken over 'werknemer', 'hij' en 'zijn', wordt eveneens 'werkneemster', 'zij' en 'haar' bedoeld.

Artikel 1.2 Afkortingen

ABP:	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
ATW:	Arbeidstijdenwet
AWVN:	Algemene Werkgeversvereniging
BW:	Burgerlijk Wetboek
cao:	collectieve arbeidsovereenkomst
FNV:	Federatie Nederlandse Vakbeweging
IVA:	regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
KIT:	Koninklijk Instituut voor de Tropen

OR:	ondernemingsraad
UWV:	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAO:	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZO:	Wet arbeid en zorg
Wep:	Werkervaringsplaats
WGA:	regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
WIA:	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
ZW:	Ziektewet

Artikel 1.3 Reikwijdte en werkingsduur

Deze cao is van toepassing op alle werknemers. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2019, heeft een werkingsduur van twee jaar en eindigt van rechtswege op 31 december 2020, zonder dat vooraf opzegging noodzakelijk is.

Artikel 1.4 Pro rata

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de voltijd arbeidsduur zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing.

Artikel 1.5 Burgerlijk Wetboek

Tenzij in deze cao anders is bepaald zijn de bepalingen uit hoofdstuk 7 titel 10 BW, de WIA, de ATW en de WAZO van toepassing.

Artikel 1.6 Toepasselijk recht

Op deze cao is Nederlands recht van toepassing.

Artikel 1.7 Disciplinaire maatregelen

Indien hiertoe aanleiding bestaat kan de werkgever disciplinaire maatregelen treffen. De disciplinaire maatregelen kunnen, afhankelijk van de ernst van de situatie, bestaan uit het geven van een waarschuwing tot een ontslag op staande voet. Een disciplinaire maatregel zal niet worden opgelegd dan nadat de werknemer in staat is gesteld zijn zienswijze te geven.

Artikel 1.8 Pensioen

De werkgever is aangesloten bij de stichting Pensioenfonds ABP. Op grond daarvan geldt voor de werknemer het Pensioenreglement van de stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 1.9 Interpretatie en interpretatiecommissie

- 1.9.1 Partijen bij deze cao hebben een interpretatiecommissie ingesteld, die tot taak heeft een goede interpretatie van deze cao te bevorderen.
- 1.9.2 Indien wegens een door de werkgever genomen beslissing, ten aanzien van een werknemer, tussen de werkgever en de werknemer verschil van mening blijkt te bestaan over de interpretatie van enige bepaling in deze cao of de daarbij behorende regelingen kan zowel

de werkgever als de werknemer zich schriftelijk tot de interpretatiecommissie wenden met het verzoek om een nadere interpretatie van de betreffende bepaling.

- 1.9.3 De interpretatiecommissie bestaat uit vier leden en twee plaatsvervangende leden. Zowel door de werkgever als door de werknemersorganisatie die partij is bij deze cao worden twee leden en een plaatsvervangend lid benoemd.
- 1.9.4 Eén van de door de werkgever benoemde leden treedt op als secretaris. Op verzoek van de interpretatiecommissie stelt de werkgever administratieve hulp ter beschikking van de secretaris.
- 1.9.5 De interpretatiecommissie vergadert zo dikwijls als de leden dit noodzakelijk achten.
- 1.9.6 Indien in de interpretatiecommissie geen overeenstemming kan worden bereikt over een aan haar voorgelegde zaak, wordt de zaak om advies in het overleg tussen partijen bij deze cao gebracht.

HOOFDSTUK 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Artikel 2.1 Algemene verplichtingen werkgever

- 2.1.1 De werkgever verplicht zich als goed werkgever te gedragen, en de belangen van de werknemers als goed werkgever te behartigen.
- 2.1.2 De werkgever verplicht zich om mede ten behoeve van de werknemers een genoegzame aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten.
- 2.1.3 De werkgever is redelijkerwijs verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

Artikel 2.2 Algemene verplichtingen werknemer

- 2.2.1 De werknemer verplicht zich als goed werknemer te gedragen, en de belangen van het bedrijf van de werkgever als goed werknemer te behartigen, ook wanneer daartoe geen uitdrukkelijke opdracht wordt gegeven.
- 2.2.2 De werknemer zal zich houden aan alle voor hem geldende wettelijke verplichtingen, waaronder (niet limitatief) de bepalingen uit de ATW.
- 2.2.3 De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever ook buiten de overeengekomen werktijden overwerk te verrichten.
- 2.2.4 De werknemer zal – behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever – geen werkzaamheden tegen beloning voor derden verrichten of (als zelfstandige) nevenwerkzaamheden uitvoeren. De werkgever zal deze toestemming verlenen tenzij sprake is van onverenigbaarheid met zijn werkzaamheden voor de werkgever.
Indien de werknemer die zonder de schriftelijke toestemming als bedoeld in dit artikel (neven)werkzaamheden voor derden of als zelfstandige verricht en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt raakt verliest de aanspraak op het bovenwettelijk deel van zijn salaris, zoals geregeld in artikel 8.3 van deze cao.
- 2.2.5 De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever bekend wordt, en waarvan hij het vertrouwelijk karakter kent dan wel had dienen te begrijpen. Deze verplichting loopt door na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 2.2.8 Tenzij uitdrukkelijk anders schriftelijk overeengekomen, komen aan de werkgever de intellectuele eigendomsrechten die ontstaan tijdens of in samenhang met de uitoefening van zijn werkzaamheden.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 Aanvang

- 3.1.1 Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn de bepalingen van artikel 7:667 en volgende BW van toepassing, tenzij hiervan in dit hoofdstuk wordt afgeweken.
- 3.1.2 In afwijking van het bepaalde in artikel 3.1.1 en met gebruikmaking van de afwijkingsmogelijkheid ex art. 668a lid 5 BW wordt met een promovendus in beginsel een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van een jaar aangegaan. Bij gebleken geschiktheid wordt een arbeidsovereenkomst voor de resterende duur van het promotieonderzoek aangegaan, tot een maximum van 48 maanden bij een voltijd dienstverband. Deze afwijking houdt verband met de specifieke aard van de functie van promovendus.

Artikel 3.2 Inhoud

- 3.2.1 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en ondertekend door beide partijen. In de arbeidsovereenkomst wordt deze cao van toepassing verklaard.
- 3.2.2 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst wordt in beginsel een proeftijd overeengekomen overeenkomst het bepaalde in artikel 7:652 BW. Bij een contractduur van een half jaar of korter is geen proeftijd toegestaan.
- 3.2.3 De arbeidsovereenkomst vermeldt in elk geval:
- de namen en overige (relevante) gegevens van partijen;
 - de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst;
 - de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - de duur van de proeftijd;
 - de functie die de werknemer gaat vervullen;
 - de arbeidsduur per week;
 - het aantal vakantie-uren;
 - de toepasselijkheid van de cao.

Artikel 3.3 Einde

- 3.3.1 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 3.3.2 De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt:
- drie maanden indien sprake is van een leidinggevende functie en indeling in salarisschaal 12 of hoger;
 - twee maanden in alle andere gevallen.
- De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt vier maanden.
- 3.3.3 Zowel de werkgever als de werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 4.1 Arbeidsduur per week

De voltijd arbeidsduur per week bedraagt 40 uren.

Artikel 4.2 Werktijden

De werkzaamheden worden doorgaans verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 19.00 uur.

Artikel 4.3 Bijzondere dagen

De werknemer heeft op de volgende dagen verlof met behoud van salaris voor zover deze niet vallen op een zaterdag of zondag, tenzij de bedrijfsvoering zich hiertegen verzet:

- a. 1 januari
- b. Goede Vrijdag
- c. tweede paasdag
- d. Koningsdag
- e. Bevrijdingsdag
- f. Hemelvaartsdag
- g. tweede pinksterdag
- h. eerste kerstdag
- i. tweede kerstdag

HOOFDSTUK 5 SALARIS EN ANDERE FINANCIËLE BEPALINGEN

Artikel 5.1 Salaristabel

Het salaris wordt vastgesteld volgens de salaristabel (bijlage 1 bij deze cao).

Artikel 5.2 Salarisschaal

- 5.2.1 De salarisschaal waarin de werknemer wordt ingedeeld wordt bepaald op basis van de voor de functie geldende salarisschaal welke is vastgesteld volgens het van kracht zijnde functiewaarderingssysteem.
- 5.2.2 In afwijking van het bepaalde in artikel 5.2.1 is het salaris voor de promovendus vastgesteld op het bedrag horende bij schaal 7, periodieknummers 1, 5, 7 of 9. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst wordt aan de promovendus het salaris toegekend als vermeld achter schaal 7, periodieknummer 1. Het salaris van de promovendus wordt jaarlijks verhoogd tot de naast hogere periodiek, zoals bepaald in de vorige volzin. Nadat de salaristrede 7-9 is bereikt wordt het salaris niet verder periodiek verhoogd.
- 5.2.3 a. De werknemer kan in de maand juli in aanmerking komen voor een individuele loonsverhoging. De werknemer heeft recht op een individuele verhoging tot het eindloon van zijn salarisschaal is bereikt. De verhoging vindt plaats conform de salaristreden zoals opgenomen in bijlage 1.
Na indiensttreding kan de werknemer voor de eerste keer in aanmerking komen voor een loonsverhoging in de maand juli van het daaropvolgende jaar.
- b. Er is geen sprake van een automatische verhoging. Deze periodieke, individuele loonsverhoging is afhankelijk van het beoordelingsgesprek dat de werknemer heeft met zijn leidinggevende.
- c. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd met één periodiek als hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult.
- d. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag als hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed of uitstekend vervult.
- e. Als de werknemer zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren vervult, blijft de salarisverhoging achterwege. In geval van verschil van mening over de toekenning van een verhoging kan gemotiveerd bezwaar worden gemaakt bij HR. Als er geen oplossing wordt gevonden beslist in voorkomende gevallen de algemeen directeur.
- 5.2.4 Wanneer de werknemer, op basis van het verrichten van de daaraan verbonden werkzaamheden, in aanmerking komt voor een hogere salarisschaal, heeft hij aanspraak op een salarisverhoging tot het naast hogere salarisbedrag van de salarisschaal van de hogere salarisschaal waarin hij wordt ingedeeld.
- 5.2.5 De periodieke verhoging, waarop in de nieuwe salarisschaal, als bedoeld in artikel 5.2.4, aanspraak bestaat, wordt toegekend op het tijdstip waarop in de oude salarisschaal aanspraak zou bestaan op een periodieke verhoging.

Artikel 5.3 Vakantie-uitkering

- 5.3.1 De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% over zijn salaris, conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
- 5.3.2 De vakantie-uitkering wordt maandelijks tegelijk met het salaris uitbetaald, en wordt berekend over het dan geldende salaris en eventuele toelagen.

Artikel 5.4 Overwerkvergoeding

- 5.4.1 De werknemer die overwerk verricht heeft aanspraak op een vergoeding, behoudens in de in artikel 5.4.2 opgesomde gevallen.
- 5.4.2 Geen aanspraak op een overwerkvergoeding bestaat, indien:
 - a. het overwerk verricht wordt in aansluiting op de normale werktijd van de werknemer en niet meer dan een half uur bedraagt;
 - b. de werknemer een salaris heeft gelijk aan of hoger dan het maximum van salarisschaal 11;
 - c. de werknemer met de leiding van een afdeling/unit is belast;
 - d. bij het vaststellen van het salaris met het verrichten van overwerk reeds rekening is gehouden.
- 5.4.3 De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
 - a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren, en
 - b. een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt.
- 5.4.4 De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend.
- 5.4.5 Wanneer organisatorische redenen zich verzetten tegen het toekennen van verlof, dan wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.
- 5.4.6 Indien de werkperiode één dag omvat, bedraagt het in artikel 5.4.3 sub b vermelde percentage:
 - a. het percentage, vermeld in de onderstaande tabel, behoudens het bepaalde in artikel 5.4.6 sub b en c:

Overwerk verricht tussen:	Op zondag	Op maandag	Op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	Op zaterdag
00.00 en 06.00 uur	100%	100%	50%	50%
06.00 en 18.00 uur	100%	25%	25%	50%
18.00 en 20.00 uur	100%	25%	25%	75%
20.00 en 00.00 uur	100%	50%	50%	75%

- b. 50%, indien gedurende langer dan twee uur overwerk is verricht, voor zover het overwerk betreft, dat na de eerste twee uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 7.30 en 20.30 uur, behoudens het gestelde onder c;

- c. 100%, indien het overwerk is verricht op een van de bijzondere dagen als genoemd in hoofdstuk 6 met uitzondering van de Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag.

Artikel 5.5 Uitkering bij overlijden

Aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer wordt een overlijdensuitkering toegekend conform artikel 7:674 BW.

Artikel 5.6 Toelagen

De werkgever kan in voorkomende gevallen een toelage aan de werknemer toekennen. De werkgever maakt afspraken met de OR over de invulling hiervan.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE

Artikel 6.1 Toepasselijke wettelijke bepalingen

De bepalingen van boek 7, titel 10, afdeling 3 BW zijn van toepassing, tenzij hiervan in dit hoofdstuk wordt afgeweken.

Artikel 6.2 Aanspraak (boven)wettelijke vakantie-uren

6.2.1 De werknemer heeft bij een voltijd dienstverband per kalenderjaar aanspraak op 152 wettelijke vakantie-uren en 45,6 bovenwettelijke vakantie-uren.

6.2.2 De werknemer die een deel van een kalenderjaar in dienst is heeft aanspraak op een evenredig deel van het aantal vakantie-uren waarop hij in een kalenderjaar aanspraak kan maken.

Artikel 6.3 Minimum opname

De werknemer is bij een voltijd dienstverband verplicht per kalenderjaar ten minste 114 vakantie-uren op te nemen, waarvan tenminste 76 uren aaneengesloten.

HOOFDSTUK 7 VERLOF

Artikel 7.1 Toepasselijke wettelijke bepalingen

De werknemer heeft recht op verlof in gevolge de WAZO. De bepalingen uit de WAZO zijn van toepassing, tenzij hiervan in dit hoofdstuk wordt afgeweken.

Artikel 7.2 Ouderschapsverlof

De werkgever zal aan de werknemer in geval van een voltijd dienstverband over de eerste 13 dagen van het opgenomen ouderschapsverlof het minimum loon betalen. Bij een deeltijd dienstverband zal betaling van het minimum loon naar rato plaatsvinden.

Artikel 7.3 Extra verlof

7.3.1 In aanvulling op het verlof conform de WAZO heeft de werknemer per kalenderjaar recht op 15,2 uren extra verlof (fulltime) met behoud van loon, in te zetten voor privéomstandigheden. Dit verlof vervalt aan het eind van het kalenderjaar indien dit niet is opgenomen.

7.3.2 Naast dit extra verlof heeft de werknemer recht op 15,2 uren extra verlof (fulltime) in het kader van duurzame inzetbaarheid. Dit verlof dient te worden ingezet voor een educatief doel. Het verlof vervalt 5 jaar na het kalenderjaar waarin het is opgebouwd.

Artikel 7.4 Sabbatical leave

7.4.1 De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan sparen voor een sabbatical leave, dat wil zeggen verlof voor langere duur.

7.4.2 De werknemer spaart vier jaar lang tot maximaal 48 dagen van zijn bovenwettelijke (vakantie)uren voor het sabbatical leave.

Artikel 7.5 Vrijwilligerswerk

7.5.1 De werknemer kan, na toestemming van werkgever maximaal een week per twee kalenderjaren verlof *met* behoud van salaris opnemen om vrijwilligerswerk voor non-profitorganisaties, werkzaam in het sociaal-maatschappelijke veld, te verrichten. Werkgever geeft toestemming indien het vrijwilligerswerk betreft met betrekking tot aan KIT gelieerde activiteiten. De werknemer zal ruim van tevoren met zijn leidinggevende in overleg treden over het soort werk en de gewenste data.

7.5.2 Het verlof tot het verrichten van vrijwilligerswerk wordt niet toegekend indien het verlofsaldo van de werknemer 350 uur of meer bedraagt.

7.5.3 De werknemer kan ook *zonder* behoud van salaris vrijwilligerswerk verrichten voor non-profitorganisaties, werkzaam in het sociaal-maatschappelijke veld. De werknemer zal ruim tevoren met zijn leidinggevende in overleg treden over het soort werk, de duur en de gewenste data.

Artikel 7.6 Recuperatieverlof

In geval van een missie/korte uitzending naar het buitenland kan de werknemer in overleg recuperatieverlof van maximaal 2 dagen opnemen. De werkgever maakt met de OR afspraken over de invulling hiervan.

Artikel 7.7 Medisch onderzoek

Een bezoek aan een medisch specialist vindt in beginsel plaats in de vrije tijd van de werknemer. Indien dit onmogelijk is zal de werknemer hiervoor, na overleg met de werkgever, vrij krijgen zonder dat hiervoor (vakantie-)verlofuren gebruikt hoeven worden.

HOOFDSTUK 8 ZIEKTE

Artikel 8.1 Toepasselijke wettelijke bepalingen

In geval van ziekte zijn de bepalingen uit het BW, de ZW en de WIA van toepassing, tenzij hiervan in dit hoofdstuk wordt afgeweken.

Artikel 8.2 Verzuimprocedure

De werkgever kan regels opstellen met betrekking tot de manier waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim en de daarbij in acht te nemen procedures (verzuimprocedure KIT).

Artikel 8.3 Salaris tijdens ziekte

8.3.1 De werknemer heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een tijdvak van 104 weken een wettelijk recht op doorbetaling van 70% zijn maandinkomen (artikel 7:629 BW).

8.3.2 Tijdens deze periode van 104 weken wordt de wettelijke loondoorbetaling als volgt aangevuld:

- In de periode van week 1 tot en met 26 tot 100% van het maandinkomen;
- In de periode van week 27 tot en met 52 tot 90% van het maandinkomen;
- In de periode van week 53 tot en met 78 tot 80% van het maandinkomen;
- In de periode van week 79 tot en met 104 tot 70% van het maandinkomen.

8.3.3 In afwijking van het bepaalde in artikel 8.3.2 heeft de werknemer bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht op doorbetaling van 100% van zijn inkomen:

- a) Indien sprake is van werkhervatting of van passende arbeid, voor wat betreft het gewerkte deel.
- b) Indien de ziekte, waardoor hij ongeschikt is zijn werkzaamheden te verrichten, is veroorzaakt tijdens en in het kader van de uitoefening van de werkzaamheden.

Artikel 8.4 Deskundigenoordeel

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen een Deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. De kosten, verbonden aan het onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 8.5 WIA-keuring

8.5.1 De werknemer die in het kader van de WIA-keuring door het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht, zal niet vanwege deze arbeidsongeschiktheid ontslagen worden. De werkgever zal waar mogelijk voor deze werknemer passend werk creëren.

8.5.2 Indien de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschiktheid is als gevolg van deze gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid andere werkzaamheden gaat verrichten zal de beloning voor deze andere werkzaamheden niet lager zijn dan 70% van het salaris dat verdiend zou zijn als er geen arbeidsongeschiktheid zou zijn geweest.

Artikel 8.6 Vervallen aanspraken

Een aanspraak, gedaan op grond van dit hoofdstuk, kan geheel of gedeeltelijk vervallen:

- a. als zich omstandigheden voordoen die krachtens artikel 7:629 BW stopzetting van loondoorbetaling zouden kunnen rechtvaardigen;
- b. als de werknemer zich niet houdt aan de regels van de KIT verzuimprocedure of andere wettelijke verplichtingen;
- c. als de werknemer niet voldoet aan redelijke instructies van de werkgever of de arbodienst met betrekking tot de uitvoering van de bepalingen van dit hoofdstuk en de toepasselijke wetgeving;
- d. als de werknemer niet onmiddellijk, op verzoek of uit eigen beweging, alle feiten of omstandigheden meedeelt, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht op, of de hoogte van een aan hem toegekende uitkering.

HOOFDSTUK 9 VAKBONDSFACILITEITEN

Artikel 9.1 Ter beschikking stellen

9.1.1 Ten behoeve van de contacten tussen de vakvereniging(en) en hun leden zal de werkgever aan de vakvereniging(en) waar mogelijk faciliteiten verlenen. Onder faciliteiten worden onder andere verstaan het toestaan van het plaatsen van aankondigingen voor bijeenkomsten, en het ter beschikking stellen (in de regel buiten werktijd) van ruimten voor vergaderingen.

Over de concrete invulling hiervan zullen partijen in het voorkomende geval overleg plegen.

9.1.2 Ten behoeve van het uitvoeren van de werkzaamheden als vakbondsconsulent(e) stelt de werkgever een redelijk aantal uren ter beschikking. Over de concrete invulling hiervan zullen de werkgever en de betrokken werknemer(s) overleg voeren.

Artikel 9.2 Benadeling

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat werknemers die een functie ten behoeve van de vakvereniging(en) vervullen niet op grond daarvan worden benadeeld of ontslagen.

Artikel 9.3 Bijdrage

De werkgever stelt jaarlijks, overeenkomstig de regeling van de AWWN, een bedrag per werknemer beschikbaar, bestemd voor scholing en ondersteuning van vakverenigingsactiviteiten.

BIJLAGEN

1. Salaristabel
2. De Buitenlandregeling
3. Protocolafspraken

Bijlage 1 Salaristabel

Salaristabel 2019

Inclusief 1,80% verhoging per 1 januari 2019

NR	salaris 1-1-2019	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	1,0180																			
1	1697	0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
2	1734		0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
3	1772	1		0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
4	1812		1	1	0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
5	1848	2			1	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
6	1882	3	2	2		0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
7	1922	4			2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
8	1967	5	3	3		1	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
9	2017	6	4		3		0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
10	2078	---	5	4		2	1	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
11	2155	---	6	5	4			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
12	2223	---	7	6	5	3	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
13	2292	---	---	7	6	4		0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
14	2362	---	---	8	7	5	3	1	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
15	2429	---	---	9	8	6	4		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
16	2494	---	---	---	9	7	5	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
17	2559	---	---	---	10	8	6		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
18	2624	---	---	---	---	9	7	3	0	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
19	2689	---	---	---	---	10	8	4		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
20	2757	---	---	---	---	---	9	5	1	---	0	---	---	---	---	---	---	---	---	---
21	2818	---	---	---	---	---	10	6		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
22	2887	---	---	---	---	---	---	7	2	0	1	---	---	---	---	---	---	---	---	---
23	2954	---	---	---	---	---	---	8		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
24	3028	---	---	---	---	---	---	9	3	1	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---
25	3110	---	---	---	---	---	---	10	4		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
26	3184	---	---	---	---	---	---	---	5	2	3	---	---	---	---	---	---	---	---	---
27	3246	---	---	---	---	---	---	---	6		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
28	3320	---	---	---	---	---	---	---	7	3	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---
29	3392	---	---	---	---	---	---	---	8		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
30	3460	---	---	---	---	---	---	---	9	4	5	---	---	---	---	---	---	---	---	---
31	3522	---	---	---	---	---	---	---	10		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
32	3582	---	---	---	---	---	---	---	---	5	6	---	---	---	---	---	---	---	---	---
34	3713	---	---	---	---	---	---	---	---	6	7	0	---	---	---	---	---	---	---	---
36	3854	---	---	---	---	---	---	---	---	7	8	1	---	---	---	---	---	---	---	---
38	3985	---	---	---	---	---	---	---	---	8	9	2	---	---	---	---	---	---	---	---
40	4103	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10	3	---	---	---	---	---	---	---	---
42	4231	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	11	4	---	---	---	---	---	---	---
44	4368	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	12	5	---	---	---	---	---	---	---

NR	salaris 1-1-2019	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
46	4509	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	6	0	---	---	---	---	---	---
48	4642	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	7	1	---	---	---	---	---	---
50	4772	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8	2	---	---	---	---	---	---
52	4904	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	9	3	---	---	---	---	---	---
54	5031	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10	4	---	---	---	---	---	---
55	5097	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	11		---	---	---	---	---	---
56	5163	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5	0	---	---	---	---	---
58	5294	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	6	1	---	---	---	---	---
60	5421	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	7	2	0	---	---	---	---
62	5553	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8	3	1	---	---	---	---
64	5719	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	9	4	2	---	---	---	---
65	5799	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10			---	---	---	---
66	5880	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5	3	0	---	---	---
68	6046	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	6	4	1	---	---	---
70	6211	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	7	5	2	---	---	---
71	6291	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8			---	---	---
72	6372	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	6	3	0	---	---
74	6549	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	7	4	1	---	---
76	6726	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8	5	2	---	---
78	6912	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	9	6	3	0	---
80	7125	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	7	4	1	---
82	7357	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8	5	2	---
84	7593	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	9	6	3	0
86	7832	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	7	4	1
88	8080	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8	5	2
90	8345	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	9	6	3
92	8607	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	7	4
94	8882	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8	5
96	9382	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	9	6
98	9460	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	7
100	9761	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8
102	10074	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	9

Bijlage 2 De Buitenlandregeling

Voor werknemers die voor bepaalde tijd woonachtig zijn in het buitenland is deze regeling van toepassing. Hierin is een generiek minimum aan arbeidsvoorwaarden en regelingen opgenomen. In specifieke situaties kan hier in het voordeel van de werknemer van worden afgeweken, bijvoorbeeld omdat de opdrachtgever bepaalde faciliteiten ten behoeve van de werknemer (financieel) mogelijk maakt.

Deze regeling bevat een beschrijving van het: migratierecht, sociaal zekerheidsrecht, arbeidsrecht en fiscaal recht.

1. Migratierecht

Afhankelijk van de duur dat men in het buitenland verblijft en het land waar men heen gaat kan een visum en/of verblijfs- of tewerkstellingsvergunning noodzakelijk zijn. Dit wordt geregeld in onderling overleg tussen het KIT en de werknemer die wordt uitgezonden. De kosten zijn voor rekening van het KIT.

Formeel zou men uit het bevolkingsregister moeten worden uitgeschreven wanneer men binnen een periode van 1 jaar minstens 8 maanden in het buitenland verblijft. Deze periode hoeft niet aaneengesloten te zijn. Omdat uitschrijving veel (administratieve) gevolgen kan hebben, onder andere op het gebied van de sociale verzekeringen, stemrecht, etc. moet worden bezien of deze periode daadwerkelijk wordt overschreden. Wanneer men binnen deze periode terugkeert, is uitschrijving niet aan de orde.

Het al dan niet uitschrijven uit het bevolkingsregister is de verantwoordelijkheid van de medewerker. Eventuele nadelige (fiscale) consequenties die voortvloeien uit deze keuze vallen onder de verantwoordelijkheid van de medewerker.

Eventuele vrijwillige verzekeringen naar aanleiding van uitschrijving zoals AOW komen voor rekening van de werknemer, zoals dat zonder uitschrijving ook het geval zou zijn.

2. Sociaal zekerheidsrecht

Het uitgangspunt dat het KIT hanteert is voortzetting van de Nederlandse sociale verzekeringswetten, zijnde de volks- en werknemersverzekeringen, inclusief de Wet langdurige Zorg en de Zorgverzekeringswet. Voortzetting kan door middel van een verklaring inzake toepasselijke wetgeving (een detacheringsbewijs) wanneer in een land wordt gewerkt waarmee een sociaal zekerheidsverdrag is afgesloten, dan wel door middel van het afsluiten van vrijwillige en particuliere verzekeringen wanneer in een land wordt gewerkt waarmee geen sociaal zekerheidsverdrag is afgesloten. Op deze wijze blijft de verzekeringsplicht/dekking van risico's en de premieplicht zo veel als mogelijk op dezelfde wijze geregeld als bij werken in Nederland.

KIT Verzekeringen

Behalve deze sociale verzekeringen wordt door KIT een reis- en ongevallenverzekering afgesloten waarvan de kosten voor werkgever zijn. Omdat de reisverzekering alleen dekking heeft bij reizen buiten het woonland en alleen voor spoedeisende hulp, biedt KIT een aanvullende ziektekostenverzekering voor werknemers die langdurig in het buitenland verblijven. Hiermee worden alle medische kosten vergoed, wereldwijd, repartiering en molest (oorlogsgeweld en

plundering, voor het medische deel). Er is geen eigen risico indien men wordt behandeld in het ziekenhuis, daar buiten geldt een eigen risico van €220.

Voor de aanvullende ziektekostenverzekering geldt:

- Aan- en afmelding vindt plaats door/via KIT
- De kosten van de verzekering worden gedragen door KIT. Werknemer betaalt alleen het eventueel eigen risico.
- Het meeverzekeren van partner en/of kinderen kan via KIT tegen gelijk (NGO) tarief: deze kosten komen voor rekening van werknemer en worden verrekend met het salaris.
- Voor afsluiting van de verzekering dient -tijdig- een vragenlijst te worden ingevuld door werknemer, voorzien van medische verklaring (door bedrijfsarts).
- Werknemer dient te allen tijde een eigen zorgverzekering in Nederland aan te houden met werelddekking.
- De werknemer is gehouden aan arts adviezen gelieerd aan deze verzekering en reisadviezen van BuZa.
- De verzekering (op kosten van KIT) wordt beëindigd in geval niet langer sprake is van een dienstverband tussen medewerker en KIT.

KIT houdt zich het recht voor werknemer (vervroegd) terug te halen naar Nederland indien:

- De situatie ter plaatse (te) gevaarlijk is/wordt om de gezondheid, de veiligheid en/of welzijn van werknemer te waarborgen, op basis van reisadvies BuZa;
- werknemer langdurig ziek dreigt te worden c.q. is geworden en adequate behandeling dan wel re-integratie -in het kader van de Wet Poortwachter- ter plaatse niet kan worden geboden naar het oordeel van de bedrijfsarts.

Wanneer werknemer aan bovenstaande geen gehoor geeft, kan KIT besluiten aansprakelijkheid dan wel loondoorbetaling (bij ziekte) op te schorten.

3. Arbeidsrecht / arbeidsvoorwaarden

Bij een uitzending blijft de arbeidsplaats in Nederland behouden en keert de werknemer terug in zijn functie die hij vervulde voorafgaande aan de uitzending, tenzij nadrukkelijk en in onderling overleg anders is afgesproken.

De volgende kosten komen voor vergoeding in aanmerking:

- Reiskostenvergoeding heen- en terugreis van werknemer op basis van openbaar vervoer en bij vliegen wordt enkel economy class gevlogen;
- Gebruik van een KIT laptop met toebehoren voor communicatie en informatie;
- Vergoeding extra bagage kosten tot maximaal 40 kg;

De werknemer is verplicht gedurende de uitzending contact te onderhouden met zijn direct leidinggevende in Nederland c.q. de projectleider of het team verantwoordelijk voor de opdracht. Op regelmatige basis wordt informatie uitgewisseld en volgt rapportage aan de projectleider en head of unit (HoU).

Tijdens de uitzending blijft het Safety en Security Beleid voor reizende werknemers onverminderd van kracht, evenals het Verzuimbeleid, het Verlofbeleid en de geldende cao waar het pensioenreglement onderdeel van uitmaakt.

4. Fiscaal recht

Afhankelijk van de feiten en omstandigheden van de werknemer kan de fiscale woonplaats door de tijdelijke tewerkstelling in het buitenland wijzigen. De werknemer is verplicht om te voldoen aan de fiscale verplichtingen van het werkland, bijvoorbeeld het registreren bij de belastingdienst, in te schrijven in de openbare registers en / of het indienen van een aangifte inkomstebelasting in het werkland. Daarnaast is de werknemer verplicht om te voldoen aan de fiscale verplichtingen van het (voormalig) thuisland, bijvoorbeeld het uitschrijven uit de openbare registers, sturen van een adreswijziging naar de belastingdienst en / of het indienen van een aangifte inkomstebelasting in het thuisland.

Bijlage 3

Protocolafspraken

1. Duurzame inzetbaarheid

Partijen erkennen dat werkdruk in combinatie met duurzame inzetbaarheid van medewerkers aandacht behoeft. Partijen onderzoeken de mogelijkheden om via de cao kaders af te spreken om te komen tot een gezonde werk-privé balans en mogelijkheden om medewerkers inzetbaar te houden.

2. Uitzendregeling

Er is een nieuwe Uitzendregeling tot stand gekomen met een nieuwe naam: de Buitenlandregeling. De Buitenlandregeling wordt als bijlage 2 in de cao opgenomen en geldt per direct.

3. Tekstuele aanpassingen

Nieuw lid 3, artikel 5.2 Individuele loonsverhoging

- a. De werknemer kan in de maand juli in aanmerking komen voor een individuele loonsverhoging. De werknemer heeft recht op een individuele verhoging tot het eindloon van zijn salarisschaal is bereikt. De verhoging vindt plaats conform de salaristreden zoals opgenomen in bijlage 1.
Na indiensttreding kan de werknemer voor de eerste keer in aanmerking komen voor een loonsverhoging in de maand juli van het daaropvolgende jaar.
- b. Er is geen sprake van een automatische verhoging. Deze periodieke, individuele loonsverhoging is afhankelijk van het beoordelingsgesprek dat de werknemer heeft met zijn leidinggevende.
- c. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd met één periodiek als hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult.
- d. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag als hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed of uitstekend vervult.
- e. Als de werknemer zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren vervult, blijft de salarisverhoging achterwege. In geval van verschil van mening over de toekenning van een verhoging kan gemotiveerd bezwaar worden gemaakt bij HR. Als geen oplossing wordt gevonden beslist in voorkomende gevallen de algemeen directeur.

*Choice between paid (bruto), days off, education (netto)