

Collectieve arbeidsovereenkomst Cito

1 januari 2018 tot en met 31 december 2019

cito.nl



Collectieve arbeidsovereenkomst Cito

1 januari 2018 tot en met 31 december 2019

afgesloten tussen:

Stichting Cito Instituut voor Toetsontwikkeling, Cito B.V. en CES B.V.
te Arnhem, hierna te noemen: “Cito” of “werkgever”

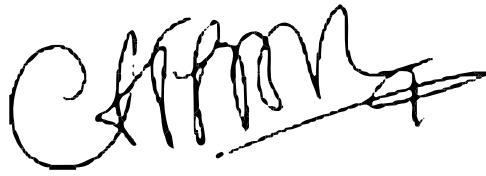
en

AOb - Utrecht

CNV Onderwijs - Utrecht

FvOv - Zeist, hierna te noemen: “de werknemersorganisaties”

Afgesloten op 9 januari 2018 tussen
Stichting Cito Instituut voor Toetsontwikkeling, Cito B.V. en CES B.V. te Arnhem




en

AOb- Utrecht



CNV Onderwijs-Utrecht



FvOv-Zeist



Inhoud

Preambule Arbeidsvoorwaarden als voedingsbodem voor experimenteren, leren, creativiteit en vernieuwing	5
1 Algemeen	8
1.1 Definities	8
1.2 Reikwijdte	9
1.3 Looptijd en wijziging cao	9
Deel A	10
2 Arbeidsrelatie	10
2.1 Arbeidsovereenkomst	10
2.2 Afwijking van artikel 7: 668a BW	10
2.3 Opzeggen en einde dienstverband	10
2.4 Disciplinaire maatregelen en schorsing	11
2.5 Verplichtingen werkgever en medewerker	11
3 Arbeidsduur en verlof	13
3.1 Arbeidsduur	13
3.2 Vakantie	13
3.3 Buitengewoon verlof	13
4 Inzetbaarheid	17
4.1 Personeelsevaluatie	18
4.2 Professionele ontwikkeling	18
4.3 Individueel werknemersbudget	18
4.4 Gezondheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid	21
5 Beloning	24
5.1 Functiegroepen en salarisschalen	24
5.2 Inschaling	24
5.3 Jaarlijkse verhoging	24
5.4 Functieschaalverhoging	25
5.5 Functieschaalverlaging	25
5.6 Tijdelijke waarneming hogere functie	25
5.7 Demotie	25
5.8 Vakantietoeslag	26
5.9 Jaarlijkse uitkering	26
5.10 Pensioen	26
5.11 Vakbondscontributie	26
5.12 3e WW (Wga) jaar	26
5.13 Specifieke uitkeringen	26

Deel B	28
6 Specifieke arbeidsvoorwaarden voor constructeurs	28
6.1 Algemeen	28
6.2 De arbeidsovereenkomst	28
6.3 Tijd	29
6.4 Inzetbaarheid	29
6.5 Beloning	30
Bijlage 1 Reorganisatie	31
Bijlage 2 Salarisschalen	32

Preambule | Arbeidsvoorwaarden als voedingsbodem voor experimenteren, leren, creativiteit en vernieuwing

De cao-Cito 2018-2019 is tot stand gekomen in overleg tussen Stichting Cito Instituut voor Toetsontwikkeling, Cito B.V. en CES B.V., verder te noemen Cito, vertegenwoordigd door mevrouw A.F.S. Blok en de hieronder genoemde werknemersorganisaties:

- Algemene Onderwijsbond (AOB), vertegenwoordigd door de heer B.C.P.M. Hoogenboom
- CNV Onderwijs, vertegenwoordigd door de heer C. J. Duinmaijer
- Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv), vertegenwoordigd door de heer J. Veenstra.

Overall waar in deze cao wordt gesproken over ‘hij’ of ‘zijn’ dient tevens gelezen te worden ‘zij’ respectievelijk ‘haar’.

Deze cao bevat een artikelsgewijze uitwerking en twee bijlagen. Samen vormen zij de collectieve arbeidsovereenkomst.

Cao-partijen hebben zich voorgenomen te streven naar een arbeidsvoorwaardenbeleid waarin duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, het in een snel veranderende omgeving aan het werk kunnen blijven, centraal zal staan. Naast aandacht voor duurzame inzetbaarheid en verschillen in voorkomende arbeidsrelaties zal meer in het bijzonder de nadruk komen te liggen op het vergroten van individuele keuzemogelijkheden in het pakket arbeidsvoorwaarden voor elke medewerker, differentiatie in beloning en soorten contracten, resultaatgericht werken en vergroten van de flexibiliteit in werktijden.

Er zijn ontwikkelingen in het onderwijs en in de maatschappij in brede zin, die invloed op de positie van Cito zullen hebben. Zoals de veranderende opinie ten aanzien van toetsen, de meer en meer decentrale zeggenschap voor schoolbesturen en de “opkomst” van de zelf-organiserende burgers. De besluitvorming van de politiek zal onder invloed van deze ontwikkelingen, veranderlijker zijn. Ondanks dat we als Stichting Cito een RWT zijn, een rechtspersoon met wettelijke taken, zien we nu al dat subsidiestromen en de hoogte daarvan niet zeker zijn. Daarnaast ontstaan in de markt concurrerende organisaties op het gebied van toetsontwikkeling. Organisaties die kosteneffectiever producten kunnen leveren aan klanten. Wil Cito een blijvende partner van de overheid zijn, als organisatie zich blijven onderscheiden in de markt én van betekenis kunnen zijn en blijven voor het onderwijs en bedrijven, dan kan zij vandaag de dag niet stilstaan. Meer dan ooit is Cito zich hiervan bewust en zij is dan ook gestart met een transitieproces. Een traject waarbij op mens-, proces- en systeemniveau gekeken wordt hoe Cito kan anticiperen op de toekomst en zich effectiever en efficiënter kan aanpassen aan de steeds veranderende eisen, wensen en behoeften van onze klanten en opdrachtgevers. Het sociaal beleid is in de visie van Cito een geïntegreerd onderdeel van het ondernemingsbeleid, waardoor ook dit terrein aan verandering onderhevig is.

Dit betekent veel voor onze medewerkers. Er is continu verandering. Veel beweging. Dat is anders dan medewerkers van Cito gewend zijn. Veel zaken die vanzelfsprekend en vaststaand

waren, blijken dynamisch te zijn. Dat brengt onzekerheid met zich mee, maar biedt tegelijkertijd ook nieuwe mogelijkheden en kansen.

Cito wil op het gebied van sociaal beleid en arbeidsvoorwaarden, juist in deze tijd van verandering en beweging, zowel voldoende zekerheid en perspectief bieden aan de zittende medewerkers, als ook tegelijkertijd een aantrekkelijke werkgever zijn voor nieuwe, te werven medewerkers.

Cito gelooft dat om verandering en vernieuwing te faciliteren verregaande regelgeving en bureaucratiesering belemmerend werkt omdat hiermee de menselijke maat uit het oog verloren wordt. Te veel regels en procedures leggen het accent op “Wat mag ik” terwijl we naar een arbeidsklimaat willen dat “Wat kan ik, wat wil ik en wat draag ik bij” stimuleert. Dit kan natuurlijk niet zonder voldoende veiligheid en houvast te bieden en daarom streeft Cito naar arbeidsvoorwaarden die goed doordacht, transparant, activerend en stimulerend geformuleerd zijn en tegelijkertijd voldoende duidelijkheid bieden.

Kortom Cito wil daar waar het kan, arbeidsvoorwaarden afspreken die zich kenmerken als **richtlijnen** waarbinnen men verantwoord kan ondernemen, maar die wel verankerd zijn in duidelijke voor de medewerker zoveel mogelijk afdwingbare kaders. De richtlijnen geven een duidelijke richting aan maar laten tevens voldoende ruimte voor ondernemerschap en levensfasen van medewerkers. En laten de ruimte voor medewerkers en leidinggevendenden om arbeidsvoorwaarden op maat, met oog voor het individu nader in te vullen. Vanuit **een gezamenlijke verantwoordelijkheid**. Dit alles passend binnen goed werkgeverschap en goed werknemerschap, waarbij de eigen regie van de medewerker richtinggevend is.

Kortom, de **individuele behoeftes** van medewerkers staan steeds nadrukkelijker centraal bij de keuzes rondom sociaal beleid en arbeidsvoorwaardenvormen. Jongere generaties hebben andere drijfveren als het gaat om werk dan oudere generaties. Dit betekent dat Cito steeds zoekt naar faciliteiten die generiek zijn. Naar faciliteiten die aan de ene kant passen bij de maatschappelijke ontwikkelingen en organisatieontwikkelingsfase en aan de andere kant voldoende ruimte bieden voor het individu om zelf invulling te geven aan het benutten van de faciliteiten. Met het heft in eigen hand. Passend bij de eigen situatie. Uiteindelijk weet de medewerker zelf goed wat voor hem de beste keuzes zijn.

Dit laatste raakt het thema **inzetbaarheid**. Cito vindt het belangrijk dat zij als werkgever niet alleen het werken aan inzetbaarheid tijdens het dienstverband bij Cito stimuleert, maar ook haar medewerkers stimuleert te werken aan een blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Weten wie je bent, wat je wilt en wat je kan en weten dat je wat te bieden hebt op de arbeidsmarkt geeft zelfvertrouwen. Maakt je weerbaar. Medewerkers worden daarom in staat gesteld om de kennis en kunde die nodig is voor de uitvoering van het huidige werk op peil te houden. Eveneens worden zij in staat gesteld om te zorgen voor een blijvende brede inzetbaarheid. Hiervoor stelt Cito budgetten beschikbaar. Met dit budget kan de medewerker zelf, onder eigen regie, passend bij de individuele competenties en ambities, op maat, werken aan zijn eigen inzetbaarheid. Op deze manier wordt de positie van de medewerkers minder kwetsbaar wanneer er in de organisatie werkzaamheden vervallen of veranderen. En worden bovenal latente talenten zichtbaar.

Inzetbaarheid bestaat niet alleen uit het op peil houden van vakkennis of het werken aan toekomstige inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De medewerker moet ook in staat blijven om gezond en in een prettige werkomgeving te werken en te leven. In welke levensfase dan ook.

We spreken met deze cao op alle niveaus de kracht aan die onze medewerkers in zich hebben. De kracht om zelf invulling te geven aan de arbeidsvoorwaarden. Door een cao met meer stimulerende richtlijnen in plaats van beperkende regels vast te stellen. Een cao die voor onze medewerkers meer beïnvloedingsmogelijkheden biedt, meer mogelijkheden biedt voor flexibiliteit en meer mogelijkheden biedt om **eigen regie** en verantwoordelijkheid te nemen. Zodat er voor iedereen een stabiele basis is om te willen werken aan een blijvend succesvol Cito!

1 Algemeen

1.1 Definities

AOW-leeftijd	De AOW-leeftijd is de datum waarop de AOW voor de betrokken medewerker volgens de Algemene Ouderdomswet standaard tot uitkering komt.
Diensttijd	De periode die is doorgebracht als medewerker bij een werkgever in de zin van de Cito cao.
IWB	Individueel Werknemersbudget
Jaarsalaris	Twaalf maal het bruto maandsalaris.
Medewerker	Diegene die op basis van een Nederlandse arbeidsovereenkomst in dienst is van een werkgever in de zin van de Cito cao.
Overwerk	Arbeid in opdracht van de werkgever, verricht buiten de voor de medewerker vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden.
Partner	Zijn echtgenoot, de geregistreerde partner of de partner (niet zijnde een persoon met wie een familierechtelijke band bestaat), met wie de medewerker duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.
Reorganisatie	Het geheel of gedeeltelijk opheffen van de instelling, fusie of splitsing van de instelling of herinrichting van de organisatie leidend tot functiewijziging of arbeidsvoorwaardelijke gevolgen waaronder gedwongen ontslag.
Salaris	Het voor de medewerker vast overgekomen bruto salaris per maand binnen de salarisschaal.
Uurloon	Maandsalaris gedeeld door 156.
Werkgever	Elke afzonderlijke onderneming waarop de cao van toepassing is: Cito BV, Stichting Cito en CES BV. Elk van de ondernemingen is een zelfstandig werkgever.

1.2 Reikwijdte

- 1 Deze cao is van toepassing op medewerkers in dienst van Cito, met uitzondering van de Raad van Bestuur.
- 2 Voor medewerkers in dienst van Cito in de functie van constructeur geldt uitsluitend Deel B, Hoofdstuk 6. Volgens Hoofdstuk 6 zijn de bepalingen in deel A, behoudens de artikelen 2.1, 2.3, 2.4, 2.5.1., 2.5.2 en 4.4 niet van toepassing.
- 3 Voor uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten ten behoeve van Cito geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning, toelagen en onkostenvergoedingen vanaf de eerste dag overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de medewerkers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van Cito.
- 4 Het is de werkgever slechts toegestaan in positieve zin af te wijken van bepalingen van deze cao. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze cao slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met vorenbedoelde wettelijke bepalingen.
- 5 Met de inwerkingtreding van deze cao komen de rechten die hun oorsprong vinden in voorgaande cao's en daarvan afgeleide bedrijfsregelingen te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit de bepalingen die zijn overeengekomen in deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao.
- 6 Indien toepassing van deze cao voor de medewerker leidt tot een onbedoelde onbillijkheid, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze cao niet in werking zou zijn getreden, zal de werkgever het door deze onbillijkheid voor de medewerker ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

1.3 Looptijd en wijziging cao

- 1 De cao treedt in werking op 1 januari 2018 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2019. Uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd kunnen cao partijen per aangetekende brief aangeven of beëindiging van deze overeenkomst gewenst is. Als dit niet gebeurt, wordt de looptijd telkens met een jaar verlengd.
- 2 Indien tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen optreden in de wettelijke voorschriften en/of subsidievoorwaarden die van invloed zijn op hetgeen partijen bij deze cao zijn overeengekomen zal tussentijds overleg worden gevoerd tussen de partijen bij deze cao.

Deel A

2 Arbeidsrelatie

2.1 Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere medewerker individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de cao en eventueel toekomstige wijzigingen daarop, van toepassing wordt verklaard. De individuele arbeidsovereenkomst bevat geen bepalingen in strijd met hetgeen is vastgelegd in de cao. Een arbeidsovereenkomst met een medewerker wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

2.2 Afwijking van artikel 7: 668a BW

- 1 Indien bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor projectgebonden activiteiten duidelijk is dat:
 - a de termijn van 24 maanden wordt overschreden,
 - b bij beëindiging van het project ook de financiering stopt en
 - c de uit te voeren taken niet gerekend kunnen worden tot de kerntaken van Cito kan in afwijking van de maximale duur van 24 maanden genoemd in artikel 7: 668a BW, éénmalig een arbeidsovereenkomst voor een periode van langer dan 24 maanden worden aangegaan.
- 2 In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW en in lid 1 kan Cito met degene, die in dienst wordt genomen om zich voor te bereiden op een proefschrift of proefontwerp, een tijdelijke arbeidsovereenkomst van ten hoogste vier jaar worden aangegaan. Voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding kan deze overeenkomst worden verlengd.

2.3 Opzeggen en einde dienstverband

- 1 Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de opzegtermijn voor de medewerker een maand.
- 2 Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever bij een arbeidsrelatie van:

a een jaar:	twee maanden
b tussen een jaar tot vijf jaar:	drie maanden
c vanaf vijf jaar:	vier maanden

De werkgever behoeft voor de opzegging vooraf toestemming van het UWV.
- 3 De beëindiging is slechts mogelijk tegen de eerste van de maand, tenzij zij geschiedt om een dringende reden. De beëindiging geschiedt door de werkgever gemotiveerd en bij aangetekend schrijven.
- 4 Aan de medewerker wordt per aangetekend schrijven meegedeeld binnen welke termijn en bij welke instantie hij tegen de beslissing in beroep kan gaan.

- 5 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW heeft de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van zes weken. Indien op grond van een wettelijke regeling de periode van zes weken wordt aangepast, geldt die aangepaste periode.

2.4 Disciplinaire maatregelen en schorsing

- 1 De werkgever kan de medewerker die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen, één van de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:
 - a schriftelijke berisping
 - b ontslag
 - c inhouding salaris voor ten hoogste 50% van het maandsalaris.
- 2 De werkgever kan de medewerker bij wijze van ordemaatregel met behoud van salaris schorsen in gevallen waarin het belang van Cito dit vordert. De duur van de schorsing is maximaal twee weken. De werkgever kan de schorsing verlengen tot in totaal drie maanden en in bijzondere gevallen tot in totaal zes maanden.
- 3 De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalft of handhaving niet langer noodzakelijk is.

2.5 Verplichtingen werkgever en medewerker

2.5.1 Goed werkgeverschap

- 1 De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever behoort te doen of na te laten.
- 2 Cito heeft als goed werkgever voortdurend oog voor de continue (arbeids)inzetbaarheid van haar medewerkers. Daartoe anticipeert zij op toekomstige (markt)ontwikkelingen. Het sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het ondernemingsbeleid van Cito. Het gevoerde beleid maakt onderdeel uit van overleg tussen Cito en de werknemersorganisaties en tussen Cito en de Ondernemingsraad.
- 3 Bij een reorganisatie zal overleg worden gevoerd met de bij deze cao betrokken werknemersorganisaties over een (doorlopend) sociaal plan. In bijlage 1 wordt een toelichting gegeven op het sociaal beleid in geval van een reorganisatie.

2.5.2 Goed werknemerschap

- 1 De medewerker is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed medewerker behoort te doen of na te laten.
- 2 De medewerker is verplicht andere passende werkzaamheden te verrichten indien onvoldoende werkzaamheden kunnen worden opgedragen die behoren bij zijn functie.
- 3 De rechten op het auteurs- of octrooirecht alsmede de baten voortvloeiend uit:
 - a het vervaardigen van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst in de zin van de Auteurswet;
 - b het uitvinden van een nieuw voortbrengsel of een nieuwe werkwijze in de zin van de Rijksoctrooiwet, komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen of uitvinden door de medewerker in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht.

- 4 De medewerker zal zijn betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden, die een raakvlak hebben met zijn functie, melden aan de werkgever. Als het risico bestaat dat hij zich door bepaalde nevenwerkzaamheden niet meer onafhankelijk in zijn functie kan opstellen, kan de werkgever de nevenwerkzaamheden verbieden. De medewerker is verplicht vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht door de medewerker gedurende werktijd dan wel vergoedingen voor het gunnen van werkzaamheden aan die derden af te dragen aan de werkgever, voor zover de werkgever hem niet van deze verplichting schriftelijk ontheffing heeft verleend.
- 5 De medewerker is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of uitdrukkelijk is opgelegd. Onverminderd wettelijke verplichtingen is de werkgever jegens derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de medewerker, tenzij de medewerker tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

2.5.3 Verhouding vakbond-werkgever

De werkgever stelt vergaderfaciliteiten, mogelijkheden tot publiceren van mededelingen etc. voor ledenraadpleging ter beschikking voor vakbondswerk.

Cito zendt het sociaal jaarverslag ter kennisneming aan de werknemersorganisaties.

2.5.4 Werkgeversbijdrage

Cito zal jaarlijks per 1 juli de werkgeversbijdrage (voor 2018 vastgesteld op € 20,31 per fte), conform de bepalingen in de werkgeversbijdrageregeling van de AWWN (met uitzondering van de bepalingen betreffende accountantsverklaringen) overmaken aan de AOb. De AOb draagt zorg voor de verdeling van de bijdrage onder de vakbonden die partij zijn bij deze cao. Voor de vaststelling van het over te maken bedrag wordt uitgegaan van het totale aantal fte's per 31 december van enig jaar. Daarbij worden zowel de georganiseerde als ongeorganiseerde medewerkers in aanmerking genomen.

3 Arbeidsduur en verlof

3.1 Arbeidsduur

- 1 De arbeidsduur voor medewerkers is gemiddeld 36 uren per week.
- 2 De dagen waarop niet gewerkt wordt zijn zondag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag, 5 mei en andere als zodanig door de overheid erkende officiële feestdagen.
- 3 De werkgever stelt met instemming van de Ondernemingsraad een regeling betreffende werktijden vast.
- 4 De werkgever stelt met instemming van de Ondernemingsraad een regeling betreffende collectieve bedrijfssluitingen vast.
- 5 De werkgever stelt met instemming van de Ondernemingsraad een regeling inzake overwerk dat door medewerker in de salarisschalen 1 t/m 10 wordt verricht vast.

3.2 Vakantie

- 1 De werkgever verleent aan medewerker in elk kalenderjaar vakantieverlof met behoud van salaris.
- 2 De duur van het vakantieverlof per kalenderjaar bedraagt bij een volledige betrekking 144 wettelijke vakantie-uren en 40 bovenwettelijke vakantie-uren.
- 3 De aanspraak op wettelijke vakantie-rechten vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de medewerker redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
- 4 Alle bovenwettelijke vakantie-uren worden toegevoegd aan het IWB, zichtbaar als aparte bron. Voor deze bron geldt dat zij aangewend kan worden voor de doelen van het IWB en te allen tijde voor 100% omgezet kunnen worden in extra inkomen. Uren worden aan het einde van het jaar omgezet tegen een uurwaarde die geldt op 31 december van het jaar van toekenning. De verjaringstermijn van vijf jaar is daarmee niet van toepassing op de bovenwettelijke vakantie-rechten. De medewerker blijft aanspraak maken op de eenmaal vastgestelde waarde van de bovenwettelijke vakantie-uren.
- 5 De werkgever verleent het vakantieverlof in beginsel gedurende de perioden waarom de betrokkene heeft verzocht. Deze perioden kunnen vallen buiten de vakanties van organisaties behorende tot het werkgebied van Cito.

3.3 Buitengewoon verlof

A Kort buitengewoon verlof (imperatief)

- 1 De werkgever verleent de medewerker kort buitengewoon verlof met behoud van salaris, behoudens het bepaalde in het derde lid, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met een of meer van de navolgende omstandigheden:
 - a de uitoefening van het kiesrecht, indien en voor zover deze niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - b het voldoen aan een wettelijke verplichting, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - c het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover die niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;

- d het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de betrokkene is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
 - e het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingesteld of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste veertien dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen; echter onder uitdrukkelijke voorwaarde dat de dienst het toelaat en er sprake is van een salariscompensatie;
 - f verhuizing in geval van verandering van de plaats van tewerkstelling; indien de medewerker een eigen huishouding heeft, voor twee, in bijzondere gevallen ten hoogste vier dagen en indien de medewerker geen eigen huishouding heeft, voor ten hoogste twee dagen;
 - g verhuizing anders dan in geval van verandering van de plaats van tewerkstelling indien de medewerker een eigen huishouding heeft, voor ten hoogste twee dagen per drie jaar;
 - h ondertrouw van de medewerker, voor een dag;
 - i burgerlijk of kerkelijk huwelijk van de medewerker, voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen;
 - j huwelijk van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor een dag of ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de medewerker;
 - k overlijden van de onder j bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, ten hoogste een dag; is de medewerker in de twee laatstgenoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
 - l het 25-, 40- en 50 jarig ambts- of huwelijksjubileum van de medewerker en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, voor een dag;
 - m kerkelijke bevestiging of eerste communie van de medewerker, zijn echtgenote en kinderen, stief-, schoon- of pleegkinderen daaronder begrepen, voor een dag;
 - n het voldoen aan een verzoek van een commissie van beroep om als getuige of deskundige te worden gehoord, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is; echter onder de nadrukkelijke voorwaarde dat de dienst het toelaat en er sprake is van een salariscompensatie.
- 2 Indien de in het eerste lid, onder d, genoemde omstandigheid zich voordoet en de medewerker een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen medewerker kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

B Kort buitengewoon verlof (facultatief)

- 1 In andere dan in artikel a. (kort buitengewoon verlof imperatief) bedoelde gevallen kan de werkgever de medewerker op diens verzoek bovendien kort buitengewoon verlof verlenen voor ten hoogste vier dagen per jaar, al dan niet met behoud van salaris.
- 2 Binnen de vier dagen die in lid 1 genoemd zijn, verleent de werkgever voor ten hoogste twee dagen verlof aan de medewerker die daartoe verzoekt ten behoeve van andere religieuze feestdagen zoals hierna genoemd.

Andere religieuze feestdagen:

Hindoe feestdagen	Divalifeest Holifeest	1 dag 1 dag
Joodse feestdagen	Joods nieuwjaar	2 dagen
	Grote verzoendag	1 dag
	Loofhuttenfeest	2 dagen
	Slotfeest	2 dagen
	Paasfeest	4 dagen
	Wekenfeest	2 dagen
Islamitische feestdagen	Suikerfeest	3 dagen
	Offerfeest	4 dagen

C Lang buitengewoon verlof (facultatief)

- 1 De werkgever kan aan een medewerker op diens verzoek (zowel vanuit een persoonlijk dan wel maatschappelijk belang) uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van salaris verlenen.
- 2 De werkgever kan aan het toekennen van lang buitengewoon verlof voorwaarden verbinden.
- 3 De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van het door de medewerker wegens pensioenbijdragenverhaal aan de werkgever verschuldigde ingevolge het ABP Pensioenreglement.
- 4 Het verlof gaat niet eerder in dan nadat de medewerker zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder het verlof wordt verleend.

D Lang buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)

- 1 De medewerker die
 - a het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
 - b de functie van lid van Gedeputeerde Staten van de provincie of
 - c de functie van substituut-ombudsman aanvaardt, geniet van rechtswege lang buitengewoon verlof zonder behoud van salaris.
- 2 De werkgever verleent de medewerker, die de functie van wethouder aanvaardt op zijn verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever wordt geschaad, kan de werkgever het verlof weigeren, dan wel een beëindiging van de arbeidsovereenkomst verlangen; een en ander niet dan nadat de medewerker is gehoord.
- 3 Tijdens het verlof bedoeld onder 1a en 1b heeft de medewerker zo nodig aanspraak op een non-activiteitswedde op grond van het daaromtrent bepaalde in de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement ten aanzien van de leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

E Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)

- 1 De werkgever verleent de medewerker desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid of de Sectorcommissie van Onderwijs en Wetenschappen vertegenwoordigde centrale van verenigingen van ambtenaren of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan hij lid is.

- 2 Het buitengewoon verlof, bedoeld in het voorgaande lid wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover een in het voorgaande lid genoemde centrale of vereniging de werkgever daartoe schadeloos stelt. Het verlof wordt eerst verleend, nadat schriftelijk overeenstemming is bereikt over de hoogte van de schadeloosstelling.
- 3 De schadeloosstelling komt overeen met het tarief dat de Stichting GO en vakbonds-faciliteiten met de centrales overeenkomt voor het HBO.
- 4 Ten behoeve van incidentele werkzaamheden c.q. het nakomen van democratische verplichtingen aan de vereniging door het bijwonen van vergaderingen voor de in lid 1 van dit artikel genoemde organisaties wordt kort buitengewoon verlof verleend.
- 5 Voor het op uitnodiging van een Centrale of vereniging als bedoeld onder lid 1, als cursist deelnemen aan een cursus wordt kort buitengewoon verlof verleend.

F Afloop lang buitengewoon verlof

- 1 De medewerker die na afloop van een hem verleend lang buitengewoon verlof zijn werkzaamheden niet op de afgesproken datum hervat, wordt voor de toepassing van deze cao geacht te zijn ontslagen.
- 2 Indien de medewerker na afloop van een aan hem verleend lang buitengewoon verlof (facultatief en imperatief), als bedoeld in C en D, als gevolg van beperking van de formatie-omvang van de instelling zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet kan hervatten, vormt zulks na een gedegen herplaatsingsonderzoek een grond voor ontslag.
- 3 Het eerste lid is niet van toepassing indien de medewerker binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat er sprake was van een overmachtssituatie, in welk geval het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop bedoelde redenen hebben opgehouden te bestaan.

G Wet Arbeid en Zorg

Aanvullend op de wettelijke verlofvormen in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) zijn er de volgende afspraken gemaakt:

- 1 In geval van adoptie van een buitenlands kind wordt, indien verlof noodzakelijk is om de medewerker in staat te stellen in het betreffende land het nodige te verrichten, eenmaal per geval van adoptie, verlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot ten hoogste zes weken;
- 2 Gedurende ouderschapsverlof van de medewerker draagt de werkgever, indien van toepassing, het werkgevers- en werknemersaandeel van de pensioenpremie af aan het ABP.

4 Inzetbaarheid

Cito stimuleert haar medewerkers om de (arbeids)inzetbaarheid te behouden en te bevorderen. Hiermee wordt een wederzijds belang van continuïteit gediend:

- continuïteit van de organisatie: om ook op langere termijn de missie van Cito te kunnen realiseren moeten medewerkers in staat zijn om bij te blijven dragen aan het realiseren van de missie en doelstellingen van Cito;
- continuïteit van de medewerker: weerbaar te zijn op de arbeidsmarkt wanneer de omstandigheden bij Cito veranderen.

Structureel stelt Cito faciliteiten beschikbaar ter bevordering van de persoonlijke ontwikkeling, deskundigheid en mobiliteit van medewerkers. Daarnaast dragen de faciliteiten bij aan het kunnen realiseren van een gezonde balans tussen werk en privé.

Van de medewerkers wordt met het oog op het kunnen blijven bijdragen aan het realiseren van de missie van Cito én de eigen duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt eigen verantwoordelijkheid verwacht in het gebruik van de geboden faciliteiten en de keuzes die gemaakt worden gedurende de loopbaan. Deze eigen verantwoordelijkheid gaat verder dan werken aan de eigen inzetbaarheid. Cito wil, als kennisinstituut, ook graag het “van elkaar leren” stimuleren. Cito heeft medewerkers met bijzondere kennis en ervaringen. We willen deze medewerkers stimuleren om deze kennis en ervaring te delen.

Duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van de individuele medewerker is onderwerp van gesprek in de jaarlijkse ontwikkelings- en evaluatiegesprekken. In specifieke situaties kunnen op individuele basis afspraken gemaakt worden om werk en privé met elkaar te kunnen (blijven) combineren.

Omdat behoeftes, ambities en wensen van individuele medewerkers verschillen en gedurende de loopbaan en afhankelijk van de levensfase kunnen veranderen, stelt Cito alle medewerkers jaarlijks een individueel medewerkersbudget (IWB) ter beschikking. De medewerker kan het IWB naar eigen inzichten inzetten voor faciliteiten die Cito aanbiedt ter behoud en bevordering van de eigen duurzame inzetbaarheid. Dit kan zijn verlof, geld, opleidingskosten of voorzieningen die mogelijk zijn binnen de fiscale wetgeving. Het IWB en het aanbod van faciliteiten is opgenomen in een systeem, waarin de medewerker zelf zijn arbeidsvoorwaardelijke keuzes kan vastleggen.

Cito stimuleert nadrukkelijk dat het IWB ingezet wordt ten behoeve van de eigen inzetbaarheid en weerbaarheid op de arbeidsmarkt.

Het IWB kan onder meer ingezet worden voor coaching, loopbaanoriëntatie, loopbaanontwikkeling, vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Afhankelijk van het oordeel van de belastingdienst kan de medewerker de kosten voor deze faciliteiten fiscaal aantrekkelijk bekostigen. Wanneer de opleiding fiscaal aantrekkelijk bekostigd kan worden, moet de studie via de werkgever gefactureerd worden. Wanneer medewerkers het IWB inzetten voor opleidingskosten, coaching, persoonlijke ontwikkeling of loopbaanontwikkeling geldt geen terugbetalingsregeling.

4.1 Personeelsevaluatie

De werkgever stelt met instemming van de Ondernemingsraad een regeling personeels-evaluatie vast, onderdelen daarin zijn ontwikkeling, evaluatie, planning en beoordeling van de medewerker.

Cito stelt een bedrag van max € 450,- (exclusief btw) per medewerker beschikbaar om één keer per vijf jaar een loopbaancheck-up te laten doen.

Tweejaarlijks voert Cito een medewerkersonderzoek uit onder alle medewerkers.

4.2 Professionele ontwikkeling

De werkgever stelt met instemming van de Ondernemingsraad een studieregeling vast, waarin in ieder geval de beschikbare middelen in tijd en geld en het tot stand komen en jaarlijks actualiseren van persoonlijke ontwikkelingsplannen van medewerkers geregeld worden.

Op collectief niveau biedt Cito onder meer:

- een centraal introductieprogramma voor nieuwe medewerkers;
- een centraal opleidingsprogramma, waaraan alle medewerkers kunnen deelnemen gedeeltelijk facultatief en gedeeltelijk verplicht;
- faciliteiten om deskundigheidsbevordering gericht op een brede expertise en inzetbaarheid van medewerkers op instituuts-, team- en individueel niveau te stimuleren.

4.3 Individueel werknemersbudget

Iedere medewerker binnen Cito heeft de beschikking over een individueel werknemersbudget (IWB). Hiermee kan hij arbeidsvoorwaardelijke keuzes maken die passen bij zijn persoonlijke omstandigheden en wensen (zie 4.3.2).

4.3.1 Jaarlijkse toekenning

- 1 De medewerker ontvangt een IWB van 136 uur per kalenderjaar.
- 2 Bij indienst- en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar wordt het IWB naar rato toegekend over het aantal maanden dienstverband.

- 3 Bij overlijden wordt het in dat jaar naar rato opgebouwde IWB uitbetaald. Bij uitdienst-treding wordt het IWB ook uitbetaald, tenzij de medewerker kiest voor een ander bestedings-doel conform de bestedingsregels.
- 4 Naar rato teveel opgenomen IWB kan bij de eindafrekening worden teruggevorderd.
- 5 Voor de medewerker met een deeltijdbetrekking wordt het IWB naar rato toegekend.

4.3.2 Besteding

- 1 De medewerker kan het IWB inzetten voor de volgende doelen:
 - a verlof
 - b individueel opleiding en ontwikkeling (opleidingen in de persoonlijke sfeer, loopbaan-ontwikkeling etc.)
 - c kopen van voorzieningen binnen fiscale regelgeving
 - d extra inkomen (tot 85% van het opgebouwde IWB).
- 2 Jaarlijks wordt 15% van het IWB geormerkt als opleidingsbudget. De geldelijke waarde van dit budget moet besteed worden aan opleiding. Indien dit budget niet besteed wordt, vervalt het.
- 3 Wanneer medewerker langer dan een half jaar ziek is geweest in het lopende kalenderjaar mag medewerker het geormerkte deel voor het eind van het jaar inzetten voor andere doelen.
- 4 Voor medewerkers van 60 jaar en ouder (peildatum 1 januari van enig jaar) wordt het IWB niet geormerkt.
- 5 Bij toepassing van lid 1 wijzigt de grondslag voor de berekening van vergoedingen, tegemoetkomingen en vakantietoeslag niet, met dien verstande dat de vergoeding voor scholingsdoeleinden voor medewerkers tot en met salarisschaal 8 niet gekoppeld wordt aan hun werkelijke salarisschaal, maar aan de salarisschaal die hoort bij max. schaal 8.
- 6 Jaarlijks vóór 1 november worden afspraken gemaakt over de inzet van het IWB voor het daarop volgende jaar. In beginsel wordt het IWB jaarlijks besteed.
- 7 De medewerker kan het IWB budget één keer per maand laten uitbetalen. De medewerker kan, met inachtneming van lid 2, het geld aanwenden naar eigen inzicht. Fiscaal onbelaste doelen kunnen gedurende het gehele jaar via de flex benefits vergoed worden. In overleg tussen medewerker en leidinggevende kunnen afspraken over de mogelijkheid tot sparen (maximaal drie jaar) van het IWB voor concreet geformuleerde doelen zoals een sabbatical van x periode op x moment of studiekosten/studieverlof, voor een concrete opleiding worden gemaakt. Voorwaarde is wel dat er over dit sparen afspraken met de fiscus kunnen worden gemaakt.
- 8 Wanneer medewerker 20% (in geld) of meer van het gehele IWB inzet voor een training of opleiding wordt er extra studieverlof beschikbaar gesteld conform onderstaand schema.

Percentage IWB ingezet voor kosten opleiding/training	Extra studiedagen op kosten van Cito
20%	0,5 studiedag
30%	1 studiedag
40%	2 studiedagen
50%	3 studiedagen
60%	4 studiedagen
70%	5 studiedagen
80%	6 studiedagen
90%	7 studiedagen
100%	8 studiedagen

- 9 Wanneer de medewerker een gratificatie heeft ontvangen van de werkgever mag de medewerker besluiten om deze gratificatie fiscaal gunstig te besteden aan een opleiding.
- 10 De medewerker heeft de vrije beschikking over het niet-geoordeelde IWB en kan dit budget naar eigen goeddunken inzetten. Het opnemen van verlof vindt altijd plaats in overleg met de werkgever. Slechts in uitzonderlijke situaties, indien zwaarwegende bedrijfseconomische of organisatorische belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, zij het voor niet meer dan de helft van het IWB.
- 11 De leidinggevende dient dit zwaarwegende belang binnen 14 dagen schriftelijk aan medewerker kenbaar te maken.
- 12 De medewerker kan zich tot het hoofd van de afdeling HRM wenden met het verzoek tussen hem en leidinggevende te bemiddelen, als hij het niet eens is met de in het vorige lid bedoelde kennisgeving.
- 13 Indien niet tot overeenstemming kan worden gekomen kan de medewerker zich wenden tot de externe bezwarencommissie. Deze commissie brengt een zwaarwegend advies uit aan de werkgever.

4.3.3 Uurwaarde en peildatum

- 1 Bij de omzetting van IWB-tijd in geld wordt de waarde van een uur bepaald op het salaris gedeeld door 156 (bij fulltime).
 - a Onder salaris wordt in dit verband verstaan het schaalsalaris per maand bij een volledig dienstverband op de peildatum.
 - b Als ondergrens geldt het maximum van schaal 8 van de vigerende cao Cito voor de aanwending van (een gedeelte van) het IWB voor bestedingen ten behoeve van opleidingen.
- 2 De peildatum voor de berekening van de uurwaarde wordt vastgesteld op 1 januari van elk jaar. Dit is niet van toepassing op de bovenwettelijke vakantiedagen. Uiterlijk 1 maart van het volgende jaar vindt uitbetaling in geld plaats van het resterende IWB over het afgelopen kalenderjaar tenzij de medewerker het resterende deel ten behoeve van een sabbatical of studiekosten/studieverlof wil sparen. De bovenwettelijke vakantie uren worden niet betrokken in deze verrekening.

4.3.4 Gespaard IWB

- 1 Gespaard IWB kan worden aangewend voor een sabbatical of studiekosten/studieverlof.
- 2 De waarde van het gespaarde IWB vervalt bij uitdiensttreding of overlijden. Het gespaarde IWB kan voorafgaand aan de uitdiensttreding aangewend worden voor het doel waarvoor gespaard is.
- 3 Bij ontslag ten gevolge van een reorganisatie zal de werkgever zich maximaal inspannen dat de medewerker het gespaarde IWB kan aanwenden voor de doelen waarvoor het is gespaard.

4.3.5 Opbouw

- 1 De opbouw van IWB bij voortdurende gehele of gedeeltelijke ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet over een periode van maximaal 12 maanden.
- 2 Voor de toepassing van lid 1 worden perioden, waarin de medewerker in verband met ziekte/arbeidsongeschiktheid volledig verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
- 3 Bij samenloop van vooraf vastgestelde IWB doelbestedingen (waaronder verlof) en ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt de aanspraak op het vastgesteld verlof opgeschort tenzij zwaarwegende redenen zich hiertegen verzetten.

- 4 Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid, tenzij de medewerker in staat is geweest dit verlof op te nemen. Indien een medewerker op verzoek van de leidinggevende extra werkzaamheden moet verrichten en hierdoor de afgesproken IWB verlofperiode niet heeft kunnen opnemen mogen de gewerkte uren als overwerkuren worden gedeclareerd.

4.3.6 BAPO-regeling en 60-plus regeling

Voor medewerkers van 56 jaar of ouder kent Cito een BAPO-regeling. Medewerkers die hiervan gebruik willen maken dienen minimaal vijf jaar aangesloten in dienst te zijn bij Cito. Medewerkers (die 56 jaar of ouder zijn) en die deelnemen aan de BAPO regeling betalen, ongeacht in welke salarisschaal zij zitten, een eigen bijdrage van 80% over opgenomen BAPO-uren.

De medewerker die op 1 januari 2015 de leeftijd van 60 jaar had bereikt en op dat moment in dienst was van Cito, heeft recht op vermindering van 81 uur op jaarbasis bij fulltime dienstverband.

4.4 Gezondheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid

4.4.1 Cito maakt in het kader van zijn gezondheidsbeleid afspraken over:

- 1 Begeleiding bij verzuim en re-integratie door een gecertificeerde arbodienstverlener.
- 2 Aanpassingen van de werkplek in geval van mogelijke arbeidsbeperkingen.

4.4.2 Werkingssfeer

- 1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de medewerker die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW. Voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
- 2 Onder arbeidsongeschiktheid wordt niet verstaan zwangerschap en bevalling.

4.4.3 Salarisdoorbetaling

- 1 De medewerker die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van het BW gedurende een termijn van maximaal 104 weken recht op 70% van het salaris.
- 2 Het salaris van de medewerker op grond van lid 1 wordt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100%. De daaropvolgende 52 weken ontvangt de medewerker 70% van het salaris, maar ten minste het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
- 3 Over de uren waarin de medewerker volgens re-integratieplan, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt hij 100% van het vastgestelde salaris. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.
- 4 Het vastgestelde salaris van medewerker wordt aangepast aan de algemene salarisverhogingen die gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden afgesproken.
- 5 Het salaris wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat de medewerker ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende regeling of een daarmee gelijk te stellen regeling.

4.4.4 Arbeidsongeschiktheid door derden

Wanneer de werkgever verhaalsrechten tegenover derden kan doen gelden, zal – indien de medewerker dit wenst – de werkgever eventuele verhaalsrechten die de medewerker kan doen gelden tegelijk met zijn eigen vordering geldend maken.

4.4.5 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

De werkgever kan het recht op aanvulling als bedoeld in artikel 4.4.3 lid 2 en lid 3 geheel of gedeeltelijk laten vervallen indien:

- blijkt dat de medewerker de verplichtingen ingevolge artikel 4.4.8 (verzuimbeleid) niet is nagekomen;
- de medewerker de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA, Wet REA of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit aan de werkgever te wijten is.

4.4.6 Re-integratie

- 1 Met het oog op een duurzame re-integratie in de eigen of een passende functie geeft de bedrijfsarts aan, gebaseerd op de criteria van de UWV, welke werkzaamheden de medewerker kan verrichten. De werkgever geeft, na advies van de bedrijfsarts en na overleg met de medewerker, invulling aan het precieze karakter van de te verrichten arbeid.
- 2 De werkgever is verplicht de medewerker passend werk aan te bieden voor het aantal uren dat de medewerker arbeidsgeschikt is. Indien hiervoor geen mogelijkheden zijn binnen de instelling spant de werkgever zich in om passende werkzaamheden buiten de instelling te realiseren.
- 3 De re-integratieactiviteiten worden na twee jaar voortgezet als de medewerker beschikt over voldoende restcapaciteit en zich actief opstelt in het re-integratietraject.
- 4 Om te komen tot optimale re-integratie kan de medewerker in overleg met de werkgever een beroep doen op alle bestaande re-integratie-instrumenten zoals opleidings- of stage-mogelijkheden, binnen het bedrijf. Hieraan verbonden kosten komen ten laste van de werkgever.
- 5 De medewerker is verplicht mee te werken aan de aangeboden re-integratieactiviteiten en een passende functie te aanvaarden. Hij kan daartoe ook zelf initiatieven nemen en aan de werkgever voorleggen.
- 6 De medewerker heeft een voorrangspositie bij intern te vervullen vacatures.

4.4.7 Wet WIA

- 1 Als de werkgever volgens de bevoegde instantie tekort is geschoten in de re-integratieverplichting en de medewerker daardoor geen recht heeft op een uitkering krachtens WAO/WIA wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. De werkgever betaalt in dat geval 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
- 2 De werkgever heeft de plicht zich maximaal in te spannen om de gedeeltelijke arbeidsgeschikte medewerker (WGA) na de loongerelateerde fase zoveel mogelijk zijn restverdiencapaciteit te laten benutten.
- 3 Voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. Het uitgangspunt bij de door de werkgever aangeboden passende dan wel aangepaste functie zal zijn dat deze functie wordt beloofd op ten minste 70% van de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid. De werkgever zal het inkomensverlies in geval van ontslag en/of herbenoeming in een

aangepaste functie compenseren gedurende vijf jaar, waarbij in het eerste jaar 90% van het inkomensverlies wordt gecompenseerd en vervolgens in het tweede jaar 85%; het derde jaar 75%, het vierde jaar 70% en het vijfde jaar 65%. Onder inkomensverlies wordt verstaan het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het totaal van loon, WGA-vervolguitkering, arbeidsongeschiktheidspensioen, eventuele andere uitkeringen en een toeslag op grond van de Toeslagenwet.

- 4 De medewerker die minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit bij zijn werkgever met arbeid verdient en een WGA-vervolguitkering op grond van de WIA ontvangt, heeft recht op een aanvulling op zijn loon, indien zijn inkomen lager is dan het sociaal minimum dat op hem van toepassing is. Deze aanvulling strekt ertoe te voorkomen dat de medewerker voor de voorziening in zijn levensonderhoud een beroep moet doen op de Wet Werk en Bijstand. Onder het in de eerste zin bedoelde inkomen wordt verstaan het totaal van loon, WGA-vervolguitkering, arbeidsongeschiktheidspensioen, eventuele andere uitkeringen en een toeslag op grond van de Toeslagenwet. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen zijn inkomen en het sociaal minimum, maar niet meer dan het verschil tussen zijn inkomen en het loon dat hij bij deze werkgever verdiende voor aanvang van zijn WGA-uitkering.

4.4.8 Verzuimbeleid

- 1 De werkgever voert een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim.
- 2 De werkgever stelt, in overleg met de Ondernemingsraad, een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste wordt bepaald:
 - wanneer de medewerker zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever ziek moet melden;
 - aan welke voorschriften de medewerker zich bij ziekte/arbeitsongeschiktheid moet houden;
 - mogelijke controle- en begeleidingsactiviteiten die de werkgever kan uitvoeren.

4.4.9 Gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheidsverzekering Loyalis

De werkgever sluit voor iedere medewerker een Collectieve Arbeidsongeschiktheidsverzekering met Loyalis af. Deze verzekering biedt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid inkomenszekerheid tot ongeveer 70% van het huidige inkomen.

Tevens wordt medewerkers de gelegenheid geboden om zelf via Loyalis een verzekering af te sluiten die dekking biedt bij volledige arbeidsongeschiktheid.

5 Beloning

Tijdens de looptijd van deze cao worden de salarissen en salarisschalen per 1 januari 2018 met 0,5% en per 1 januari 2019 met 1% verhoogd.

5.1 Functiegroepen en salarisschalen

De werkgever maakt gebruik van een door cao partijen erkend functiewaarderingssysteem voor de beschrijving en waardering van functies. Gedurende de looptijd van de cao gelden de salarisschalen 1 t/m 19 zoals opgenomen in de bijlage 2 van de cao.

5.2 Inschaling

De medewerker ontvangt ten minste het minimum maandsalaris van de schaal waarin de functie is geplaatst.

Een hogere inschaling bij indiensttreding is mogelijk op basis van werkervaring en verworven competenties.

5.3 Jaarlijkse verhoging

Het maandsalaris van de medewerker wordt jaarlijks per 1 augustus aangepast. De aanpassing is gekoppeld aan de beoordeling van de medewerker. Deze afspraken zijn van toepassing op het huidige (geldend op 1-1-2018) beoordelingssysteem.

Beoordeling	
5	Medewerkers die beoordeeld worden met een score 5 ontvangen 2 periodieken. Dit gaat in bij beoordelingen over het jaar 2016. Wanneer zij aan het eind van hun salarisschaal zitten, ontvangen zij € 500,- voor een opleidings- of trainingsdoel.
4	Medewerkers die beoordeeld worden met een eindscore 4 ontvangen één periodiek salarisverhoging. Dit gaat in bij beoordelingen over het jaar 2016. Indien zij het tweede opvolgende jaar een eindscore 4 behalen, ontvangen zij twee periodieken. Wanneer zij in dit laatste geval aan het eind van hun salarisschaal zitten ontvangen zij € 500,- voor een opleidings- of trainingsdoel.
3 (op de norm)	1 periodiek
2	Geen periodiek
1	Geen periodiek

- Een verhoging wordt toegekend indien en voor zover het maximum van de salarisschaal nog niet is bereikt.
- Elke medewerker krijgt jaarlijks een beoordeling.
- Indien de medewerker niet is beoordeeld dan volgt een verhoging als ware er beoordeeld “op de norm”.
- Indien de medewerker niet is beoordeeld omdat de medewerker zes maanden of meer van het betreffende beoordelingsjaar niet gewerkt heeft, dan wordt geen verhoging toegepast. Deze maatregel geldt niet voor afwezigheid wegens ziekte.
- Indien de medewerker op of na 1 februari van enig jaar in dienst is getreden, zal de eerstvolgende verhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 augustus.

5.4 Functieschaalverhoging

- De medewerker die door bedrijfsomstandigheden, promotie of functieherwaardering wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de verandering heeft plaatsgevonden.
- In genoemde situaties bedraagt de verhoging van het maandsalaris tenminste één periodiek, tenzij het maximum in de nieuwe schaal wordt overschreden. In dat geval zal de verhoging beperkt worden tot het maximum van de nieuwe schaal is bereikt.
- In geval van promotie op of na 1 februari van enig jaar zal de eerstvolgende verhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 augustus.

5.5 Functieschaalverlaging

- De medewerker die door bedrijfsomstandigheden, niet door eigen toedoen of functieherwaardering wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die van herplaatsing. Indien het huidige salaris hoger is dan het nieuwe maximum wordt een persoonlijke toeslag toegekend, welke wordt afgebouwd met de algemene verhogingen van het maximum schaalsalaris.
- De medewerker die op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die van herplaatsing. De werkgever stelt het nieuwe salaris vast, dat niet meer zal bedragen dan het maximum van de nieuwe schaal.

5.6 Tijdelijke waarneming hogere functie

Bij tijdelijke (volledige) waarneming van een hoger ingedeelde functie blijft de medewerker ingedeeld in schaal van de eigen functie. Indien de waarneming ten minste zes weken duurt ontvangt de medewerker een waarnemingstoeslag. Deze toeslag bestaat uit ten minste één periodiek van het schaalsalaris van de waar te nemen functie, over hele waarnemingsperiode.

5.7 Demotie

Medewerkers van 55 jaar en ouder die in overleg met de werkgever tot demotie overgaan, kunnen gebruik maken van de mogelijkheid die het ABP biedt om hun pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorende bij de oude functie. De pensioenpremie wordt op gebruikelijke wijze tussen werkgever en medewerker verdeeld.

5.8 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris en zal in de maand mei over het tot dan opgebouwde recht worden uitbetaald. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband zal een afrekening naar rato van de vakantietoeslag plaatsvinden tussen partijen.

5.9 Jaarlijkse uitkering

- 1 Jaarlijks, in december, keert de werkgever € 300,- bruto uit aan medewerkers die op 1-12 van het lopend jaar in dienst zijn.
- 2 De werkgever spant zich in, indien de fiscus dit toestaat, om deze uitkering fiscaal vriendelijk uit te keren.
- 3 Voor een medewerker in deeltijd werkzaam of werkzaam voor een deel van het lopend jaar vindt betaling naar rato plaats.

5.10 Pensioen

Overeengekomen is, dat gedurende de looptijd van deze cao het ABP-pensioenreglement, inclusief de ABP-status van toepassing zijn op de medewerkers.

5.11 Vakbondscontributie

De werkgever biedt medewerkers de mogelijkheid om hun vakbondscontributie te laten inhouden op het bruto loon.

5.12 3e WW (Wga) jaar

In het Sociaal Akkoord dat sociale partners en overheid in april 2013 hebben gesloten, is reparatie van het 3e WW-jaar naar aanleiding van versobering van de WW afgesproken. Cao-partijen hebben met deze cao die versobering, een verlaging van de duur van 38 naar 24 maanden ongedaan gemaakt, met een aanvullend arrangement van maximaal 14 maanden. Cito sluit zich aan bij de hiervoor afgesloten landelijke CAO (Stichting PAWW).

5.13 Specifieke uitkeringen

5.13.1 Overlijdensuitkering

- 1 De uitkering aan nabestaanden bij overlijden is gelijk aan drie bruto maandsalarissen.
- 2 Deze uitkering, wordt zo spoedig mogelijk, in ieder geval binnen een maand na het overlijden, door de werkgever uitgekeerd.
- 3 In aanmerking voor een uitkering komen in navolgende rangorde:
 - a de partner, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leeft;
 - b de minderjarige kinderen van de overledene;
 - c de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.

- 4 Indien de overledene geen nabestaande als bedoeld in het vorige lid nalaat, kan het bedrag, bedoeld in lid 1, door de werkgever geheel of gedeeltelijk worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, voor zover de nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

5.13.2 Jubileumgratificatie

De werkgever stelt in overeenstemming met de Ondernemingsraad een regeling jubileumgratificatie vast.

Deel B

6 Specifieke arbeidsvoorwaarden voor constructeurs

6.1 Algemeen

De gehele cao is niet van toepassing op de medewerkers in dienst van Cito in de functie van constructeur, met uitzondering van de artikelen 2.1, 2.3, 2.4, 2.5.1 en 2.5.2 en 4.4. Voor hen geldt het navolgende:

6.2 De arbeidsovereenkomst

Afwijking van artikel 7:668a BW voor constructeurs

- 1 Enkel voor de groep van constructeurs wordt afgeweken van de ketenbepaling (inzake omzetting arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar onbepaalde tijd) zoals geregeld in artikel 7:668a lid 1 BW. Op basis van de intrinsieke aard van de werkzaamheden die constructeurs dienen te verrichten, zijn cao-partijen van oordeel dat afwijking van de ketenregeling, zoals opgenomen in artikel 7:668a lid 1 BW is gerechtvaardigd. Gegeven het intensieve inwerktraject, maar tevens de gewenste tijdelijke duur van inzet, zou onder de huidige omstandigheden er na 2 jaar al een vaste aanstelling ontstaan, welke wegens bedrijfseconomische- en organisatorische redenen ongewenst is.

Constructiewerk kan uitsluitend worden uitgevoerd door personen (veelal docenten) die niet te lang zijn verwijderd van het onderwijsveld. Constructiewerk is namelijk een aparte tak van sport: enerzijds zitten er elementen in van het werk van een toetsdeskundige, zoals bijvoorbeeld het kunnen construeren van basisopgaven, anderzijds moet de persoon vanuit het eigen vak-, expertisegebied, kunnen meedenken in het creatieve proces.

Echter moet een constructeur – bij voorkeur – niet langer dan vier jaar (volledig) verwijderd zijn van het “onderwijsveld”, zodat hij kan bepalen of de moeilijkheidsgraad van de items overeenkomen met het examen-, toetsniveau voor de desbetreffende doelgroep. Voorts moet bepaald kunnen worden of de items en de gehanteerde context voldoende aansluiten bij de belevingswereld van de leerling etc. Dit laatste is erg belangrijk voor het draagvlak in het veld.

Ten slotte is ook vanwege de lange inwerkperiode (minimaal 1 jaar) de afwijking van de ketenregeling gerechtvaardigd.

- 2 In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW geldt het navolgende: vanaf de dag dat tussen dezelfde medewerker en werkgever zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 4 jaar, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

- 3 Voor zover Cito als opvolgend werkgever moet worden beschouwd in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW, tellen in afwijking van art. 7:668 a lid 1 BW alleen de voorafgaande arbeidsovereenkomsten mee in de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsovereenkomst met Cito. Zij worden ongeacht het aantal als één arbeidsovereenkomst beschouwd.

Einde arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege automatisch na afloop van de afgesproken periode. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds door de medewerker of door de werkgever beëindigd worden door schriftelijke opzegging. In dat geval geldt de wettelijke opzegtermijn met als minimum een maand en valt het einde van de arbeidsovereenkomst altijd samen met het einde van de kalendermaand.

Beëindiging bij ingang AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en medewerker eindigt van rechtswege, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, de 1ste van de maand volgend op de maand waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW heeft de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, recht op loon-doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van zes weken. Indien op grond van een koninklijk besluit de periode van zes weken wordt aangepast, geldt die aangepaste periode.

6.3 Tijd

- 1 De medewerker wordt in principe minimaal 120 en maximaal 280 uur per jaar voor constructiewerk ingezet. In overleg met de medewerker kunnen afwijkende min-max-normen per jaar worden vastgesteld. Voor eenmalig constructiewerk kan ook een afspraak op basis van een vast aantal uren worden gemaakt. Voor de medewerker die in de loop van een jaar in of uit dienst treedt, wordt de min-max-norm naar evenredigheid vastgesteld.
- 2 Het constructiewerk wordt door de werkgever in overleg met de medewerker bepaald op basis van in tijd gespecificeerde opdrachten die de medewerker gaat uitvoeren. In overleg worden afspraken gemaakt over het tijdstip van oplevering, waarbij rekening wordt gehouden met de wensen van de medewerker met betrekking tot zijn vakantie. De medewerker organiseert zelf de uitvoering van de opdracht met in acht name van de voorschriften uit de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen.
- 3 In de maanden juli en augustus worden normaliter geen afspraken gemaakt voor het uitvoeren van constructiewerk.

6.4 Inzetbaarheid

Jaarlijks vindt een evaluatief gesprek plaats tussen de medewerker en de begeleidende toetsdeskundige over het constructiewerk.

6.5 Beloning

- 1 De medewerker met een min-max jaarnorm ontvangt een vast maandsalaris, gebaseerd op het jaarlijks overeengekomen aantal minimumuren gedeeld door 12. Wordt in de loop van het jaar het minimum aantal afgesproken uren overschreden, dan wordt het meerdere op uurbasis uitbetaald. Bij eenmalig constructiewerk wordt een eenmalig salaris gegeven op basis van de afgesproken uren.
Het vaste uurloon wordt gebaseerd op het midden van de cao-schaal (schaalminimum + schaalmaximum)/2), exclusief bijzondere toeslagen en bijzondere uitkeringen.) van de onderwijsinstelling waarin de constructeur (voor het grootste deel van zijn werkzaamheden) is ingedeeld. Het vaste bruto uurloon is inclusief 8% vakantiegeld en 10,37% vakantie-rechten. Uitgangspunt voor de berekening van het vaste uurloon is: schaalsalaris x 12 maanden x 8% vakantiegeld, gedeeld door 1659 uren. Dit betekent voor docenten ingeschaald in de:
 - LA of LB-schaal: per 1-1-2018 25,13 euro bruto per uur; per 1-1-2019: 25,38 euro bruto per uur.
 - LC-schaal: per 1-1-2018 : 27,14 euro bruto per uur; per 1-1-2019: 27,41 euro bruto per uur.
 - LD-schaal: per 1-1-2018: 30,15 euro bruto per uur; per 1-1-2019:30,45 euro bruto per uur.

Voor constructeurs die (tijdelijk) niet meer werkzaam zijn in het onderwijs geldt als uitgangspunt de meest recente inschaling in het onderwijstype waar hij werkzaam was.

Voor de cg-leden die niet uit het onderwijsveld komen, maar langs andere wegen specifieke en relevante ervaring en deskundigheid hebben opgedaan, geldt het volgende:

- a Personen die niet beschikken over een academische graad worden ingeschaald in het basisuurloon van 25,13 euro per uur (per 1-1-2019 25,38 euro per uur);
- b Personen die wel beschikken over een academische graad en/of een eerste graad lesbevoegdheid worden ingeschaald in het LC- tarief van 27,14 per uur (per 1-1-2019 27,41 euro per uur).

In die gevallen waarbij een nieuwe constructeur een pas afgestudeerde is met nauwelijks relevante ervaring (bijv. afstudeerders die na afronding van hun studie bij Cito blijven als beginnend cg-lid) geldt als aanloopschaal het tarief van 25,13 euro per uur (per 1-1-2019 25,38 euro per uur).

In die gevallen waarbij het cg-lid wel beschikt over een een academische graad en/of eerste graad lesbevoegdheid, maar op school (de instelling) is ingeschaald in de LB- schaal, geldt toch het tarief van 27,14 euro per uur (per 1-1-2019 27,41 euro per uur).

In zeer specifieke gevallen zal HRM een inschalingsadvies uitbrengen.

- 2 Het uurloon wordt verhoogd met de algemene cao-verhogingen.
- 3 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van een jaar vindt een afrekening plaats naar rato van het daadwerkelijk verrichte constructiewerk.
- 4 Reiskosten- en overige onkostenvergoedingen zijn conform Citoreglement(en).

Bijlage 1 | Reorganisatie

Voor medewerkers die te maken krijgen met het vervallen van de eigen functie en boventallig zijn, door reorganisatie of inkrimping, zal Cito op een respectvolle manier maatregelen treffen om de nadelige gevolgen voor haar medewerkers te beperken. Cito streeft ernaar om maatregelen af te spreken die er voornamelijk op gericht zijn medewerkers te begeleiden naar ander werk.

Cito ziet het als goed werkgeverschap om die medewerkers van wie de functie vervalt waar mogelijk te herplaatsen op een passende functie binnen Cito. Daarnaast ziet Cito het als goed werkgeverschap om uitdrukkelijk en met voorrang de betrokken medewerkers de mogelijkheid te geven te solliciteren op nieuwe functies die ontstaan ten gevolge van de herinrichting van de eigen afdeling als ook op andere vacatures binnen Cito. Wanneer dit niet mogelijk is, wil Cito de medewerker na de boventalligheidsdatum, tijdens het nog lopende dienstverband, begeleiden met het zoeken naar een baan buiten Cito. De medewerker krijgt de tijd van de werkgever om een andere baan te zoeken. Om de kans van slagen zo groot mogelijk te laten zijn, is hierbij ook de eigen verantwoordelijkheid en inspanning van de medewerker van essentieel belang om nieuw werk te vinden.

Cito zal de betrokken medewerkers hiervoor een concreet pakket aan hulpmiddelen, begeleiding en financiële ondersteuning aanbieden, die beschreven zijn in een doorlopend sociaal plan. Zij kunnen hiervan gebruikmaken op hun weg van werk naar werk. Dit pakket aan maatregelen wordt met de werknemersorganisaties afgesproken. Cito streeft er daarbij naar om steeds afspraken te maken die gedurende een langere periode geldend zijn en die gelijkwaardig zijn aan eerdere afspraken ten behoeve van andere reorganisaties. Op deze manier wil Cito in tijden van onzekerheid zekerheid kunnen bieden ten aanzien van het pakket aan maatregelen die van kracht zijn wanneer er sprake is van een reorganisatie.

Bijlage 2 | Salarisschalen

Medewerkers die vóór 1 april 2001 in dienst van Cito waren en op 1 januari 2009 de leeftijd van 56 jaar hadden bereikt, blijven aanspraak maken op het BBWO (Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs), tenzij de medewerker daarvan vóór 1 juni 2008 heeft afgezien. In dat geval ontvangt de medewerker vanaf 1 april 2008 structureel 2% extra salaris en zijn de onderstaande, reguliere salarisschalen ook op hem van toepassing.

Salaristabel Cito per 01-01-2018

Niet BBWO	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018
schaal trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	€ 1.719	€ 1.750	€ 1.784	€ 1.818	€ 1.882	€ 2.000	€ 2.248	€ 2.547	€ 2.741	€ 2.621
1	€ 1.784	€ 1.818	€ 1.818	€ 1.849	€ 1.954	€ 2.056	€ 2.310	€ 2.671	€ 2.874	€ 2.741
2	€ 1.849	€ 1.882	€ 1.882	€ 1.919	€ 2.056	€ 2.187	€ 2.428	€ 2.791	€ 3.021	€ 2.874
3	€ 1.882	€ 1.954	€ 1.954	€ 2.000	€ 2.187	€ 2.310	€ 2.547	€ 2.925	€ 3.149	€ 3.021
4	€ 1.919	€ 2.000	€ 2.056	€ 2.121	€ 2.248	€ 2.369	€ 2.608	€ 3.000	€ 3.274	€ 3.149
5	€ 1.954	€ 2.056	€ 2.121	€ 2.187	€ 2.310	€ 2.428	€ 2.671	€ 3.072	€ 3.397	€ 3.274
6	€ 2.000	€ 2.121	€ 2.187	€ 2.248	€ 2.369	€ 2.486	€ 2.729	€ 3.133	€ 3.513	€ 3.397
7	--	€ 2.187	€ 2.248	€ 2.310	€ 2.428	€ 2.547	€ 2.791	€ 3.199	€ 3.648	€ 3.513
8	--	--	€ 2.310	€ 2.369	€ 2.486	€ 2.608	€ 2.858	€ 3.267	€ 3.764	€ 3.648
9	--	--	€ 2.369	€ 2.428	€ 2.547	€ 2.671	€ 2.925	€ 3.326	--	€ 3.764
10	--	--	--	€ 2.486	€ 2.608	€ 2.729	€ 3.000	€ 3.383	--	€ 3.883
11	--	--	--	--	--	--	--	--	--	€ 3.999
12	--	--	--	--	--	--	--	--	--	€ 4.130

Niet BBWO	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018	1-1-2018
schaal trede	11	12	13	14	15	16	17	18	19
0	€ 3.513	€ 4.266	€ 4.879	€ 5.119	€ 5.549	€ 6.012	€ 6.514	€ 7.154	€ 7.856
1	€ 3.648	€ 4.387	€ 5.001	€ 5.244	€ 5.706	€ 6.174	€ 6.722	€ 7.381	€ 8.106
2	€ 3.764	€ 4.511	€ 5.119	€ 5.396	€ 5.859	€ 6.343	€ 6.934	€ 7.616	€ 8.366
3	€ 3.883	€ 4.634	€ 5.244	€ 5.549	€ 6.012	€ 6.514	€ 7.154	€ 7.856	€ 8.630
4	€ 3.999	€ 4.751	€ 5.396	€ 5.706	€ 6.174	€ 6.722	€ 7.381	€ 8.106	€ 8.904
5	€ 4.130	€ 4.879	€ 5.549	€ 5.859	€ 6.343	€ 6.934	€ 7.616	€ 8.366	€ 9.190
6	€ 4.266	€ 5.001	€ 5.706	€ 6.012	€ 6.514	€ 7.154	€ 7.856	€ 8.630	€ 9.482
7	€ 4.387	€ 5.119	€ 5.859	€ 6.174	€ 6.722	€ 7.381	€ 8.106	€ 8.904	€ 9.782
8	€ 4.511	€ 5.244	€ 5.932	€ 6.343	€ 6.934	€ 7.616	€ 8.366	€ 9.190	€ 10.096
9	€ 4.634	€ 5.396	--	€ 6.514	€ 7.154	€ 7.856	€ 8.630	€ 9.482	€ 10.416
10	€ 4.751	€ 5.472	--	--	--	--	--	--	--
11	€ 4.815	--	--	--	--	--	--	--	--
12	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Cito

Amsterdamseweg 13
6814 CM Arnhem
Postbus 1034
6801 MG Arnhem
T (026) 352 11 11

Fotografie: Ron Steemers

