

Akkoord CAO NUFFIC 2005

Looptijd
1 januari 2005 t/m 30 april 2006

De stichting NUFFIC, Nederlandse organisatie voor internationale samenwerking in het hoger onderwijs en onderzoek, als werkgever enerzijds en ABVAKABO FNV, AC/FBZ, en CNV Publieke Zaak, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 1 september 2005 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nuffic.

1. Convenant

Het tussen partijen op 25 mei 2000 gesloten convenant wordt verlengd van 1 mei 2005 tot 1 mei 2010. Conform de afspraken in het convenant volgt de CAO de ontwikkelingen van de CAO Nederlandse Universiteiten voor wat betreft inkomensontwikkeling, sociale zekerheid en pensioenen. De desbetreffende afspraken zijn in de punten 2 t/m 6 weergegeven.

2. Looptijd en Beloning

De looptijd van de CAO Nuffic is van 1 januari 2005 tot en met 30 april 2006. Ter compensatie van de gestegen ziektekostenverzekeringspremies en pensioenpremie wordt per 1 juli 2005 een eenmalige uitkering van €100 netto naar evenredigheid van de aanstellingsomvang overeengekomen en een loonsverhoging van 0,55% per 1 september 2005.

3. VUT Prepensioen en Levensloop (VPL) en Ziektekostenverzekering

Vóór 1 december 2005 wordt een afspraak gemaakt over de overgang van het huidige systeem van ziektekostencompensatie. Daarbij worden betrokken de huidige compensatiegelden en de daarvoor ter beschikking gestelde toekomstige compensatiemiddelen voor vergoeding van de kosten van werknemers. De ZNU-vergoeding wordt in 2005 bevroren op het niveau van 2004.

Zodra er overeenstemming is in de Pensioenkamer van de Raad voor Overheidspersoneel (ROP) over VPL wordt een afspraak gemaakt voor de CAO Nuffic in het verlengde van genoemde overeenstemming. Bij die afspraken worden in het kader van een nader vast te stellen levensloopregeling ook de leeftijdsdagen betrokken die op dat moment gebruikelijk zijn bij Nuffic.

4. Loondoorbetaling bij ziekte en Arbeidsongeschiktheid

- *Loondoorbetaling bij ziekte*

Eerste en tweede ziektejaar:

De loondoorbetaling bij ziekte bedraagt gedurende de eerste 6 maanden 100%, daarna gedurende 18 maanden 80%. Het wettelijke minimumloon geldt (pro rata) als de bodem van de loondoorbetaling. De 80% van het loon moet minimaal gelijk zijn aan het minimumloon.

De regeling geldt voor werknemers die ziek zijn geworden op of na 1 januari 2004. De effectuering van de vermindering van de loondoorbetaling gaat in op 1 november 2005.

Derde ziektejaar:

Als de Nuffic volgens de bevoegde instantie tekort is geschoten in haar reïntegratieverplichting en de werknemer daardoor geen recht kan laten gelden op een uitkering krachtens WAO/WIA, geldt gedurende het derde ziektejaar de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever zoals gedurende het tweede ziektejaar.

Therapeutische arbeid op advies van de arbo-arts:

Bij het verrichten van therapeutische arbeid wordt 100% van het loon doorbetaald voor de uren waarop gewerkt wordt.

Dienstongevallen:

Als de werknemer door of ten gevolge van de dienst geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden, is de werkgever verplicht een aanvulling op de uitkering te verstrekken tot 100% van het loon, tenzij de arbeidsongeschiktheid in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

- *Verplichting werkgever bij arbeidsongeschiktheid*

Bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35% blijft het dienstverband met de werknemer in stand en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag.

Bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35 en 80% spant de werkgever zich in om de resterende arbeidscapaciteit van de werknemer volledig te benutten, eventueel door herplaatsing binnen de eigen instelling of bij een andere werkgever.

De werkgever schakelt hierbij interne of externe expertise in die gespecialiseerd is in reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Aan degenen die recht hebben op een uitkering krachtens de WGA wordt ook gedurende het derde ziektejaar een reïntegratietraject aangeboden.

Over ontslagbescherming en inkomenspositie voor degenen met rechten op een WGA-uitkering zal gesproken worden nadat duidelijkheid is verkregen over de toekomstige wettelijke en bovenwettelijke regelingen op het gebied van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Uitgangspunt hierbij is dat het inkomen van deze gedeeltelijk arbeidsongeschikten in het derde jaar van ziekte niet minder is dan 70% van het laatstgenoten salaris.

5. Werkgelegenheid

- *Reïntegratie bij dreigende werkloosheid*

Partijen bevestigen dat bij verlies aan arbeidsplaatsen het beleid zich zal richten op het tegengaan van gedwongen werkloosheid door het instellen van faciliteiten gericht op herplaatsing in de eigen of andere arbeidsorganisaties. Gezien de huidige economische situatie en de daarmee gepaard gaande reorganisaties en het verlies aan arbeidsplaatsen dat hiermee is gemoeid, willen partijen de inspanningsverplichting van werkgever om de werknemer in de eigen organisatie te herplaatsen, versterken. Om dit te bewerkstelligen wordt in het sociaal plan in ieder geval geregeld dat voor iedere werknemer die met ontslag wordt bedreigd in overleg tussen werkgever en werknemer een persoonlijk traject (herplaatsingsplan) wordt opgesteld waar de noodzakelijke outplacement-, begeleidings- en scholingsfaciliteiten onderdeel van uitmaken. Het plan moet adequaat zijn voor de herplaatsing of reïntegratie van betrokkene. De kosten van dit traject komen voor rekening van de werkgever. De uitvoering van het traject is afdwingbaar.

Tevens wordt de werknemer gedurende twee jaar na ontslag en na de periode van herplaatsingsinspanning, indien hij werkloos is op zijn verzoek geïnformeerd over de vacatures die zich voordoen. Bij sollicitaties zal hij als interne kandidaat worden beschouwd.

- *Jeugdwerkloosheid*

De Nuffic erkent haar maatschappelijke verantwoordelijkheid in het bestrijden van de jeugdwerkloosheid. De Nuffic zal in 2005/2006 voor jonge werklozen trachten te bewerkstelligen dat zij in stageplaatsen, leerplekken en tijdelijke aanstellingen voor de duur van minimaal 6 maanden en maximaal 1 jaar hun arbeidsmarktpositie

kunnen verbeteren en de daarbij benodigde scholing ontvangen, zolang op kosten van de Nuffic. Rapportage vindt plaats op de CAO-tafel.

6. Ontslagtermijn bij reorganisaties

Partijen zijn een vereenvoudiging van de bepalingen met betrekking tot reorganisaties overeengekomen. Er is duidelijkheid en eenduidigheid gecreëerd ten aanzien van het begrip reorganisatie en het moment waarop de ontslagbeschermingstermijn ingaat. Partijen komen overeen dat de ontslagbeschermingstermijn na een overgangperiode ingekort wordt van 20 maanden naar 12 maanden, waarna drie maanden opzegtermijn geldt.

De ontslagbeschermingstermijn gaat lopen vanaf het moment van versturen van de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging.

De wijziging van de ontslagbeschermingstermijn geldt voor reorganisaties waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging na ondertekening van dit akkoord wordt verzonden.

7. Overige punten

Loopbaanbeleid

In art 4.1 CAO Nuffic wordt in lid 1 toegevoegd: "Hierbij wordt gebruik gemaakt van de inzichten in competentie management, dat gedurende de looptijd van deze CAO in relatie tot UFO Nuffic zal worden geïntroduceerd."

Artikel 4.1 lid 5 eerste volzin CAO Nuffic wordt vervangen door de navolgende tekst: "Iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient eenmaal per vijf jaar een loopbaanadviesgesprek te hebben met een op dit terrein deskundige, zo mogelijk af te ronden met een advies over de loopbaanontwikkeling." Over de loopbaanschouw zal een nadere regeling met de OR worden overeengekomen.

In art 4.3 CAO Nuffic wordt de gang van zaken rond het houden van functioneringsgesprekken beschreven. Art. 4.3 "lid1 wordt aangevuld met: "Tijdens dit gesprek wordt structureel aandacht besteed aan werkbelasting." De werknemer heeft een afdwingbaar recht op een jaarlijks te houden functioneringsgesprek".

Vakbondscontributie

In het keuzemodel arbeidsvoorwaarden wordt vakbondscontributie als doel opgenomen (toevoeging onder artikel 6.5)

Vertrouwenspersoon

Bij de Nuffic is een vertrouwenspersoon aanwezig die ook aanspreekpunt is inzake gelijke behandeling. De functie zal worden ingevuld conform de aanbevelingen uit het in opdracht van de minister van SZW opgestelde rapport "Evaluatie van de Arboret inzake ongewenste omgangsvormen" d.d. 26 augustus 2004. De aanbevelingen worden ook verwerkt in de gedragscode (en klachtenregeling) zoals bedoeld in art 2.4.

Kinderopvang

In art 14.3 wordt een kaderregeling opgenomen voor de bijdrage van de werkgever aan de kosten van kinderopvang, onder vermelding dat de regeling gekoppeld is aan de huidige (ondermeer fiscale) wetgeving en bij wijziging hiervan kan worden herzien. De eerder met de OR overeengekomen uitvoeringsregeling is daarbij maatgevend.

Werkgeversbijdrage vakbondswerk

De in de CAO NU overeengekomen werkgeversbijdrage aan vakbondswerk geldt op gelijke wijze voor de bij de CAO-onderhandeling van de Nuffic betrokken werknemersorganisaties..

Geschillencommissie

Partijen verklaren de vigerende geschillenregeling uit de CAO NU van evenredige toepassing op de CAO Nuffic. Bijlage 5 wordt geschrapt.

Nuffic systeem van Functieordenen

Als in versie 2.0 van januari 2005 van het indelingsinstrument een beter passend UFO Nuffic-profiel is opgenomen voor een eerder ingedeelde functie, dan kan de functie opnieuw worden ingedeeld. Dit wordt aangemerkt als onderhoud van de functie-indeling. De nieuwe indeling geldt vanaf 1 januari 2005 inclusief eventuele salarisconsequenties die hieruit voortvloeien.

Overige afspraken zoals gemaakt bij de invoering van het UFO Nuffic-systeem zijn van toepassing.

Zorgverlof

In art 10.13, lid 1 onder i worden de twee laatste volzinnen geschrapt. De bezoldiging onder i wordt gesteld op 80% van het loon. In art 10.12 lid 3 wordt het percentage eveneens op 80% van het loon gebracht.

Vergoedingen

Partijen komen overeen om na te gaan wat de (fiscale) gevolgen zijn van een eventuele indexatie van de in de CAO Nuffic opgenomen reiskostenvergoedingen.

Rouwprotocol

Er komt een rouwprotocol in de vorm van een advies aan leidinggevenden.

Aldus overeengekomen te, datum

ABVAKABO FNV

L. Seriese

AC/FBZ

mevrouw mr J. Lubking

CNV Publieke Zaak

ing. M.A.H. van Gessel

Nuffic

drs. J.J. Rooyackers

