**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

1. 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](#_Toc474929055)

[HOOFDSTUK 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN 6](#_Toc474929056)

[HOOFDSTUK 3 ARBEIDSOVEREENKOMST 7](#_Toc474929057)

[HOOFDSTUK 4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN 8](#_Toc474929058)

[HOOFDSTUK 5 SALARIS EN ANDERE FINANCIËLE BEPALINGEN 9](#_Toc474929059)

[HOOFDSTUK 6 VAKANTIE 11](#_Toc474929060)

[HOOFDSTUK 7 VERLOF 12](#_Toc474929061)

[HOOFDSTUK 8 ZIEKTE 13](#_Toc474929062)

[HOOFDSTUK 9 VAKBONDSFACILITEITEN 15](#_Toc474929063)

[Bijlage 1 Salaristabel 17](#_Toc474929064)

[Bijlage 2 Uitzendregeling 19](#_Toc474929065)

[Hoofdstuk I 19](#_Toc474929066)

[Hoofdstuk II 30](#_Toc474929067)

[Hoofdstuk III 34](#_Toc474929068)

[Bijlage 3 Protocolafspraken 47](#_Toc474929069)

# 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.

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 2017, heeft een werkingsduur van één jaar en eindigt van rechtswege op 31 december 2017, 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 promotie-onderzoek 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 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 38 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 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.

5.2.4 De periodieke verhoging, waarop in de nieuwe salarisschaal, als bedoeld in artikel 5.2.3, aanspraak bestaat, wordt toegekend op het tijdstip waarop in de oude salarisschaal aanspraak zou bestaan op een periodieke verhoging.

5.2.5 Wanneer in de oude salarisschaal reeds het maximum van de salarisschaal wordt genoten, wordt de eerstvolgende periodieke verhoging pas 12 maanden na het tijdstip van promotie toegekend.

**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 uur06.00 en 18.00 uur18.00 en 20.00 uur20.00 en 00.00 uur | 100%100%100%100% | 100%25%25%50% | 50%25%25%50% | 50%50%75%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 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 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 werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen om maximaal een week per kalenderjaar verlof met behoud van salaris op te nemen om vrijwilligerswerk voor non-profitorganisaties, werkzaam in het sociaal-maatschappelijke veld, te verrichten. 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.

**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 AWVN, een bedrag per werknemer beschikbaar, bestemd voor scholing en ondersteuning van vakverenigingsactiviteiten.

**BIJLAGEN**

**1. Salaristabel**

**2. Uitzendregeling**

**3. Protocolafspraken**

# Bijlage 1 Salaristabel

Inclusief 2,48% verhoging per 1 januari 2017

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NR** | **salaris** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** |
|   | **1-1-2017** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 1 | 1644 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2 | 1679 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | 1717 | 0 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4 | 1755 | 1 | 0 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5 | 1790 |   | 1 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6 | 1823 | 2 |   | 0 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7 | 1862 |   | 2 |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 8 | 1905 | 3 |   | 1 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9 | 1953 |   | 3 |   | 0 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 10 | 2013 | 4 |   | 2 | 1 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 11 | 2088 | 5 | 4 |   |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 12 | 2154 | 6 | 5 | 3 | 2 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 13 | 2220 | 7 | 6 | 4 |   | 0 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 14 | 2288 | 8 | 7 | 5 | 3 | 1 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 15 | 2353 | 9 | 8 | 6 | 4 |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16 | 2416 | --- | 9 | 7 | 5 | 2 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 17 | 2479 | --- | 10 | 8 | 6 |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 18 | 2542 | --- | --- | 9 | 7 | 3 | 0 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 19 | 2604 | --- | --- | 10 | 8 | 4 |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 20 | 2670 | --- | --- | --- | 9 | 5 | 1 | --- | 0 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 21 | 2730 | --- | --- | --- | 10 | 6 |   | --- |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 22 | 2797 | --- | --- | --- | --- | 7 | 2 | 0 | 1 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 23 | 2862 | --- | --- | --- | --- | 8 |   |   |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 24 | 2933 | --- | --- | --- | --- | 9 | 3 | 1 | 2 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 25 | 3013 | --- | --- | --- | --- | 10 | 4 |   |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 26 | 3085 | --- | --- | --- | --- | --- | 5 | 2 | 3 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 27 | 3145 | --- | --- | --- | --- | --- | 6 |   |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 28 | 3216 | --- | --- | --- | --- | --- | 7 | 3 | 4 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 29 | 3286 | --- | --- | --- | --- | --- | 8 |   |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 30 | 3352 | --- | --- | --- | --- | --- | 9 | 4 | 5 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 31 | 3412 | --- | --- | --- | --- | --- | 10 |   |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 32 | 3470 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 5 | 6 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 34 | 3596 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 6 | 7 | 0 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 36 | 3733 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 7 | 8 | 1 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 38 | 3861 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 8 | 9 | 2 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 40 | 3974 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 10 | 3 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 42 | 4098 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 11 | 4 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 44 | 4231 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 12 | 5 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 46 | 4367 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 6 | 0 | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 48 | 4497 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 7 | 1 | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 50 | 4623 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 8 | 2 | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 52 | 4750 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 9 | 3 | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 54 | 4873 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 10 | 4 | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 55 | 4937 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 11 |   | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 56 | 5001 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 5 | 0 | --- | --- | --- | --- | --- |
| 58 | 5128 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 6 | 1 | --- | --- | --- | --- | --- |
| 60 | 5251 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 7 | 2 | 0 | --- | --- | --- | --- |
| 62 | 5379 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 8 | 3 | 1 | --- | --- | --- | --- |
| 64 | 5540 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 9 | 4 | 2 | --- | --- | --- | --- |
| 65 | 5617 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 10 |   |   | --- | --- | --- | --- |
| 66 | 5696 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 5 | 3 | 0 | --- | --- | --- |
| 68 | 5856 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 6 | 4 | 1 | --- | --- | --- |
| 70 | 6016 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 7 | 5 | 2 | --- | --- | --- |
| 71 | 6094 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 8 |   |   | --- | --- | --- |
| 72 | 6172 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 6 | 3 | 0 | --- | --- |
| 74 | 6344 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 7 | 4 | 1 | --- | --- |
| 76 | 6515 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 8 | 5 | 2 | --- | --- |
| 78 | 6696 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 9 | 6 | 3 | 0 | --- |
| 80 | 6902 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 7 | 4 | 1 | --- |
| 82 | 7127 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 8 | 5 | 2 | --- |
| 84 | 7355 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 9 | 6 | 3 | 0 |
| 86 | 7587 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 7 | 4 | 1 |
| 88 | 7827 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 8 | 5 | 2 |
| 90 | 8083 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 9 | 6 | 3 |
| 92 | 8337 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 7 | 4 |
| 94 | 8604 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 8 | 5 |
| 96 | 9088 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 9 | 6 |
| 98 | 9164 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 7 |
| 100 | 9455 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 8 |
| 102 | 9758 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 9 |

# Bijlage 2 Uitzendregeling

Regeling van bepalingen betreffende het verrichten van werkzaamheden in het kader van ontwikkelingssamenwerking.

**Algemeen**Daar waarin de uitzendregeling gesproken wordt van "ontwikkelingsland" wordt dit woord vervangen door "gastland".

## Hoofdstuk I

**Artikel 1 Algemene Bepalingen en definities**

De in deze regeling opgenomen aanvullende arbeidsvoorwaarden, verbandhoudende met een opdracht aan de werknemer om werkzaamheden te gaan verrichten buiten het woonland, zijn een nadere specificatie van de bepalingen in de Collectieve Arbeidsovereenkomst, voor zover het arbeidsvoorwaarden betreft die hetzelfde onderwerp regelen.

**Artikel 2**Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **De werkgever** | De Vereniging "Koninklijk Instituut voor de Tropen", alsmede de Stichting Deskundigen KIT; |
| **De voorzitter** | De Voorzitter van de Raad van Bestuur; |
| **De werknemer** | De werknemer die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever en die functioneel, dan wel in opdracht van de voorzitter, is aangewezen om werkzaam te zijn in een gastland; |
| **Een project** | Ieder vast omschreven geheel van werkzaamheden opgezet door de werkgever, een opdracht verworven van nationale of internationale overheden, een opdracht verworven van derden, of een project waarin de werkgever, niet zijnde opdrachtnemer, participeert of waaraan medewerking wordt verleend; |
| **De korte uitzending** | Een uitzending met een duur van ten hoogste zes maanden en waarvoor de voorwaarden zijn vastgelegd in hoofdstuk II; |
| **De lange uitzending** | Een uitzending met een aaneengesloten duur van langer dan zes maanden en waarvoor de voorwaarden zijn vastgelegd in hoofdstuk III; |
| **Woonland** | Het land waar de werknemer zijn vaste woonplaats heeft; |
| **Gastland** | Het land waar de werknemer de opgedragen werkzaamheden vervult; |
| **Standplaats** | De plaats in het gastland waar de werknemer zijn vaste verblijfplaats heeft; |
| **Partner** | Persoon met wie de werknemer gehuwd of ongehuwd duurzaam samenleeft;(Indien de omstandigheden van het gastland waar de werknemer naar wordt uitgezonden het toelaten dat onder partner tevens kan worden verstaan de persoon met wie de werknemer duurzaam samenleeft zoals omschreven in artikel 1 onder p van de KIT-CAO, kan deze tevens voor mede uitzending met de werknemer in aanmerking komen. Of de omstandigheden het mede uitzenden toelaten staat ter beoordeling van de voorzitter.) |
| **Kind** | Het minderjarig kind van de werknemer of zijn partner, voor wie één van de partners aanspraak heeft of zou hebben op de kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet; ofEen minderjarig kind van de werknemer of zijn partner, dat zelf aanspraak heeft of zou hebben op een basisbeurs ingevolge de Wet op de studiefinanciering.(Met minderjarige kinderen, worden gelijkgesteld meerderjarige kinderen, die de leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt, ten aanzien van wie de werknemer en zijn partner een onderhoudsplicht hebben zoals bedoeld in artikel 395a van het Burgerlijk Wetboek. Tevens worden invalide meerderjarige kinderen in deze regeling gelijkgesteld met minderjarige kinderen, indien de uit te zenden medewerker daarvoor de dagelijkse zorg is toegewezen.) |
| **Gezin** | De niet duurzaam gescheiden levende echtgeno(o)t(e) van de werknemer en/of hun minderjarige kinderen, die ofwel voldoen aan de voorwaarden voor de aanspraak door een van der ouders op de kinderbijslag ingevolge de Algemene kinderbijslagwet, of wel recht hebben op een basisbeurs in gevolge de Wet op de Studiefinanciering. |
| **Duur van de tewerk- stelling in het Gastland** | De periode waarin de werknemer, volgens de opdracht van de werkgever, de overeengekomen werkzaamheden verricht in het gastland verricht, met inbegrip van de dag van aankomst in, evenals de dag van vertrek uit het gastland. |
| **Netto salaris** | Het netto salaris dat resteert nadat het Nederlandse bruto salaris volgens de salarisadministratie van de werkgever op loonbelastingbasis is verminderd met de gebruikelijke inhoudingen voor belastingenheffing, pensioenpremies, sociale verzekeringspremies en eventuele andere inhoudingen. |
| **DSA** | Daily Subsistence Allowance vastgesteld en periodiek aangepast door de United Nations. |
| **Dienstreis** | Een, door of namens de werkgever, gegeven opdracht tot het maken van een reis buiten Nederland wegens werkzaamheden, die niet tot de normale taakuitoefening op de standplaats behoren en die in opdracht van de projectleiding of de werkgever is gemaakt. |

 |

**Geneeskundig onderzoek bij uitzending**

**Artikel 3**

1. Een werknemer kan worden uitgezonden om elders in een gastland werkzaam te zijn, indien door, of namens de werkgever daartoe een opdracht is verstrekt.
2. Een opdracht wordt niet verstrekt, of wordt ingetrokken indien uit een advies van de bedrijfsgeneeskundige blijkt, dat uitzending wordt ontraden, op medische en/of sociale gronden.
3. De werknemer is verplicht mede te werken aan een geneeskundig onderzoek om de medische geschiktheid voor uitzending te laten vaststellen, dan wel aan een geneeskundig onderzoek bij de beëindiging van de uitzending.

Indien nodig moet ook het gezin dat mede wordt uitgezonden, meewerken aan een geneeskundig onderzoek. De kosten verbonden aan het geneeskundig onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

**Duur van de uitzending**

**Artikel 4**

Voor de toepassing van de regeling is de duur van de tewerkstelling in het gastland het tijdvak gelegen tussen de dag van aankomst van de werknemer aldaar en de dag van beëindiging van zijn werkzaamheden aldaar, met dien verstande dat de dag van aankomst voor de berekening van de duur van de tewerkstelling wordt meegeteld.

**Voorbereidingskosten**

**Artikel 5**

1. De werknemer die wordt uitgezonden, worden vergoed, de noodzakelijke voorbereidingskosten verband houdende met de uitzending, zoals inentingen, keuring- en visumkosten, kosten van pasfoto's , alsmede de in verband hiermee noodzakelijke kosten van openbaar vervoer.
2. Het vorenstaande is eveneens van toepassing voor de partner en de kinderen wanneer deze de werknemer gedurende de uitzending op kosten van de werkgever vergezellen, dan wel later volgen.

**Arbeidsduur in het gastland
Artikel 6**

1. De arbeidsduur en de werktijden van de werknemer zijn overeenkomstig de voor het gastland naar normaal gebruik te achten aantal arbeidsdagen per week en aantal arbeidsuren per dag.
2. 2. De werktijden worden geacht qua omvang en duur in totaliteit overeen te komen met de arbeidsduur in Nederland.
3. Het bepaalde in hoofdstuk 7 artikel 11 en 12 van de KIT-CAO is voor de duur van de uitzending niet van toepassing.

**Salaris tijdens uitzending**

**Artikel 7**

1. Gedurende de uitzending blijft de werknemer het hem toegekende salaris verbonden aan zijn functie behouden met de daaraan verbonden salarisschaal.
2. Voor de werknemer, uitsluitend in dienst genomen om gedurende bepaalde tijd werkzaam te zijn ten behoeve van een project, wordt overeenkomstig de regeling voor de vast aan de werkgever verbonden werknemers, het salaris vastgesteld.
3. Gedurende de uitzending wordt de werknemer zijn netto salaris gegarandeerd, met inachtneming van alle inhoudingen van pensioen- en sociale werknemerspremies, alsmede de loonheffing, zoals die van toepassing zijn als ware hij een ingezetene van Nederland.

**Betaling in euro's**

**Artikel 8**

Het salaris, de vakantie-uitkering en eventuele toelagen op het salaris worden in euro's in Nederland betaalbaar gesteld, op een door de werknemer aan te geven wijze.

**Veiligheid**

**Artikel 9**

De werkgever draagt ervoor zorg dat de veiligheid van de werknemer en de gezinsleden die hem krachtens deze regeling hebben kunnen volgen en hem ook zijn gevolgd, zoveel als in zijn vermogen ligt, wordt gewaarborgd.

**Gedragingen
Artikel 10**De uitgezonden werknemer en zijn mede uitgezonden gezinsleden dienen de lokale wet- en regelgeving te respecteren en zich tijdens het verblijf in het gastland te onthouden van meningsuitingen van politieke of religieuze strekking en van deelneming aan enige politieke activiteit.
Zij zullen zich voorts onthouden van enig optreden waardoor de verstandhouding tussen Nederland, de werkgever en het gastland, alsmede nationale en internationale instellingen waarmede contacten worden onderhouden, kunnen worden geschaad en alles in het werk stellen die verstandhouding, waar mogelijk, te bevorderen.

**Evacuatie
Artikel 11**Indien de werknemer in het gastland buiten zijn toedoen in een situatie komt te verkeren waarin de veiligheid van hemzelf en zijn gezin zodanig in gevaar wordt gebracht dat een langer verblijf aldaar naar het oordeel van de werkgever niet verantwoord is, worden maatregelen tot evacuatie van de werknemer en de aldaar met hem verblijvende gezinsleden genomen, welke noodzakelijk worden geacht. De noodzakelijk te maken buitengewone kosten komen in principe voor rekening van de werkgever.

**Aansprakelijkheid werkgever**

**Artikel 12**

1. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan derden jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade het gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid.
2. De werkgever vrijwaart de werknemer tegen elke eis tot schadevergoeding van elke natuurlijke of rechtspersoon, als gevolg van de rechtmatige uitoefening van zijn werkzaamheden in het gastland en ingediend in dat gastland.
3. Het vorenstaande is niet van toepassing op het privé motorvoertuig van de werknemer dat hij in het gastland gebruikt. Hij is verplicht zich voor het gebruik van zijn privé-motorvoertuig naar de aldaar geldende maatstaven genoegzaam tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid te verzekeren en verzekerd te houden.
4. Zolang een zulke verzekering niet bestaat is het hem niet toegestaan dat motorvoertuig voor de dienst te gebruiken.
5. De werkgever bepaalt welke verzekering als genoegzaam kan gelden.
6. Het niet nakomen van de in lid 3 gestelde verplichting heeft mede tot gevolg dat de werknemer in geval van schade, toegebracht met een privé-motorvoertuig, geen beroep kan doen op de vrijwaring door de werkgever als bedoeld in lid 2.

**Rapportageplicht bij uitzending
Artikel 13**De uitgezonden werknemer is gehouden om aan de werkgever op gezette tijden rapport uit te brengen van zijn werkzaamheden, overeenkomstig de door de werkgever vastgestelde richtlijnen.

**Dienstreizen**

**Artikel 14**

1. De werknemer heeft aanspraak op vergoeding van reis- en verblijfkosten voor dienstreizen, voor zover in de vergoeding van die kosten niet is of wordt voorzien door de autoriteiten van het gastland of op een andere wijze.
2. Indien ten behoeve van het project in het gastland geen dienstauto ter beschikking staat, of de reis niet per dienstauto kan worden uitgevoerd, worden de reiskosten vergoed op basis van de goedkoopste wijze van openbaar vervoer, mits de veiligheid van de werknemer daarmee niet in het geding is.
Indien de reis per vliegtuig moet worden gemaakt, worden de reiskosten op basis van vliegpassage vergoed, met inachtneming van alle mogelijke reducties.
3. De verblijfkosten die de werknemer voor de voor het project gemaakte dienstreizen heeft moeten maken worden vergoed op basis van de naar redelijkheid gemaakte werkelijke kosten tot een maximum van onderstaande percentages

Indien de tijdsduur van de dienstreis meer dan 9 uur bedraagt is de vergoeding als volgt:

1. 20% van de verblijfkostenvergoeding indien het een dienstreis betreft zonder overnachting;
2. 50% van de verblijfkostenvergoeding indien een overnachting heeft plaatsgevonden;
3. 100% van de verblijfkostenvergoeding indien een overnachting heeft plaatsgevonden waarvoor van hotel accommodatie gebruik diende te worden gemaakt;
4. voor woon- werkverkeer worden geen vergoedingen verstrekt;
5. voor dienstreizen met een of meer overnachtingen wordt de vergoeding bepaald op basis van een aantal overnachtingen vermenigvuldigd met de van toepassing zijnde percentages;
6. voor dienstreizen met een of meer overnachtingen wordt voor de laatste dag een vergoeding toegekend als onder a. van dit lid, mits de dienstreis die dag na 16.00 uur eindigt.

Voor de berekening van de verblijfkostenvergoeding gelden de bedragen in lokale valuta tot een maximum van 80% van de "Schedule of Daily Subsistence Allowance" (DSA) van de Verenigde Naties (UN). Mochten de strikt noodzakelijke kosten hoger zijn dan de toegekende vergoeding dan kan de werkgever aan de werknemer een vergoeding op basis van werkelijk gemaakte kosten toekennen, alle kosten moeten dan wel aangetoond worden.

1. Indien de uitgezonden medewerker een dienstreis in Nederland maakt, is de "Regeling Dienstvervoer" van toepassing.

**Overige rechten en plichten
Artikel 15**Het is de werknemer niet toegestaan in het gastland enige nevenbetrekking te vervullen of te aanvaarden of tegen betaling nevenwerkzaamheden te verrichten, dan wel aldaar nering of handel te drijven of middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen, tenzij de werkgever daartoe schriftelijk toestemming heeft verleend.

**Artikel 16**Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer geen geschriften publiceren of mededelingen verstrekken omtrent het project of de instelling waaraan hij is verbonden, omtrent het internationale werk in het algemeen en omtrent enig ander onderwerp behorende tot zijn verantwoordelijkheid, indien hij redelijkerwijs geacht kan worden te weten dat daardoor de belangen van het project, die van de instelling waaraan hij is verbonden of die van het internationale werk in het algemeen kunnen worden geschaad.

**Artikel 17**

1. De werknemer die wordt uitgezonden, wordt schriftelijk in kennis gesteld van het doel van de uitzending en van de daarmee verbandhoudende werkzaamheden welke hem worden opgedragen, alsmede over de daaraan verbonden specifieke arbeidsvoorwaarden.

2. Tevens wordt hij in staat gesteld in voldoende mate kennis te nemen van de aard van het land waar hij naar wordt uitgezonden alsmede van de omstandigheden waaronder hij komt te werken en te leven. De hieraan verbonden kosten van vorming en opleiding komen voor rekening van de werkgever.

(Artikel 18 is gereserveerd)

**Reis- en ongevallenverzekering
Artikel 19**

1. Voor de werknemer die wordt uitgezonden, wordt een reis- en ongevallenverzekering afgesloten, waarbij de navolgende verzekerde bedragen, afhankelijk van het feit, of er sprake is van een "korte", dan wel van een "lange" uitzending, in aanmerking worden genomen:

a. 100.000,-- euro bij overlijden ten gevolge van een ongeval; voor kinderen tot 16 jaar 5.000,-- euro;

b. 150.000,-- euro maximum bij blijvende invaliditeit, ten gevolge van een ongeval, ook voor kinderen;

c. geneeskundige behandeling, tengevolge van een ongeval en/of ziekte, tegen kostprijs (alleen bij een korte uitzending) ;

d. 7.000,-- euro maximum vergoeding voor extra reis- en verblijfkosten ten gevolge van een ongeval en/of ziekte met dien verstande dat de kosten voor hotelverblijf maximaal

75,-- euro per dag, per persoon worden vergoed, tot een maximum van 15 dagen;

e. een SOS paspoort voor repatriëring voor de werknemer en zijn mede uitgezonden gezinsleden;

f. 5.000,-- euro maximum reisbagage (inclusief computer- apparatuur)

750,-- euro geld en cheques (alleen bij een korte uitzending);

250,-- euro communicatiekosten voor alle verzekerden tezamen (alleen bij een lange uitzending);

1.250,-- euro overige kosten voor alle verzekerden tezamen (alleen bij een lange uitzending);

2. Bij een lange uitzending ingevolge hoofdstuk III, wordt voor de werknemer, de partner en een kind, indien deze hem bij de uitzending vergezellen dan wel volgen, een verzekering als bedoeld in lid 1 afgesloten, met uitzondering van de onder c vermelde kosten van geneeskundige behandeling en de verzekerde waarde van geld en cheques als vermeld onder f.

3. Voor de voor rekening van de werkgever mede uitgezonden minderjarige kinderen, dan wel minderjarige kinderen die de werknemer later zijn gevolgd en voor zover bepaald met in achtneming van de gestelde leeftijd tot 16 jaar, wordt uitsluitend volstaan met de verzekering van de onder a, b, d en e genoemde verzekerde bedragen c.q. faciliteit.

4. Voor familieleden in de 1e en 2e graad die, vanwege de leeftijd van 75 jaar of ouder, dan wel vanwege reeds bestaande ziekten of gebreken, niet vallen binnen de termen van het te verzekeren bedrag als bedoeld in lid 1 onder d. of waarvoor vergoeding van extra reis- en verblijfkosten op uitsluitinggronden door de verzekeringsmaatschappij wordt afgewezen, worden de reiskosten ingeval van overlijden van de hier bedoelde familieleden door de werkgever vergoed.

5. Vergoeding van reiskosten bij ernstige ziekte van een van deze familieleden, waarbij overkomst van de werknemer en eventueel zijn gezinsleden dringend gewenst is, vindt plaats indien onder normale omstandigheden de verzekeringsmaatschappij ook tot vergoeding van deze extra reis- en verblijfkosten zou zijn overgegaan.

6. In principe vindt vergoeding in elk geval plaats, indien een medische verklaring van de behandelend arts wordt overgelegd, waaruit duidelijk blijkt dat de overkomst van de werknemer en zijn eventuele gezinsleden dringend gewenst was.

7. Indien er gerede twijfels bestaat over de dringende noodzaak voor de overkomst dan kan de werkgever een onafhankelijk medisch advies inwinnen.

**Slotbepalingen**

**Artikel 20**

1. De werknemer is gehouden de kosten die op grond van de bepalingen van deze regeling voor zijn tewerkstelling in het gastland door de werkgever zijn besteed en niet meer ongedaan kunnen worden gemaakt terug te betalen indien hij:

a. anders dan wegens redenen buiten zijn schuld of toedoen, zijn bestemming niet volgt of de reis naar het gastland moedwillig afbreekt, dan wel zijn werkzaamheden aldaar niet aanvaardt;

b. binnen zes maanden na zijn aankomst in het gastland de arbeidsovereenkomst verbreekt, anders dan op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, dan wel binnen die termijn wegens een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:679 van dat boek, wordt ontslagen;

c. binnen zes maanden na zijn aankomst in het gastland de arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigt, dan wel door toedoen van zijn of zijn gezinsleden aanleiding geeft tot opzegging door de werkgever, tenzij de omstandigheden, die hem tot opzegging hebben doen besluiten, van zodanige aard zijn dat van hem redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. De terugbetaling dient te geschieden naar evenredigheid van het aantal volle maanden van de duur van de uitzending – te rekenen van de datum van vertrek naar het gastland – gedurende welke de werknemer geen dienst aldaar zal hebben gedaan.

3. De werkgever is bevoegd, indien daar gegronde redenen voor aanwezig zijn te besluiten het krachtens dit artikel terug te vorderen bedrag te verminderen dan wel in zijn geheel kwijt te schelden.

**Artikel 21**Indien de werknemer op enigerlei wijze van enige instantie betrokken bij het project waarvoor hij is of wordt uitgezonden een tegemoetkoming ontvangt voor kosten als omschreven in deze regeling of soortgelijke kosten, worden deze in mindering gebracht op de vergoeding. Indien de vergoeding reeds in zijn geheel is betaalbaar gesteld dan dient de werknemer de ontvangen vergoeding in de kas van de werkgever te storten.

**Artikel 22**De vergoedingen die in het kader van deze regeling worden uitbetaald in Euro's en worden als bruto vergoedingen beschouwd voor zover deze op grond van de belastingwetgeving aan de loonheffing zijn onderworpen.
De uit dit reglement voortvloeiende aanspraken gaan verloren, indien deze niet binnen de termijn van één jaar na het eindigen van de uitzending zijn geldend gemaakt.

**Artikel 23**In de gevallen waarin niet of niet voldoende in dit reglement is voorzien beslist de werkgever naar redelijkheid en, waar mogelijk, in overeenstemming met de strekking van de bepalingen van dit reglement.

**Artikel 24**De werknemer die zich niet met een door de werkgever ingevolge artikel 23 genomen beslissing kan verenigen kan hiertegen bezwaar aantekenen bij de Interpretatiecommissie (regeling I CAO).
Het door de interpretatiecommissie naar aanleiding van het ingestelde beroep uitgebrachte advies is bindend voor de werkgever.

**Artikel 25**Met de inwerkingtreding van deze regeling vervallen alle voorgaande regelingen op het gebied van zowel korte als lange uitzendingen in het kader van ontwikkelingssamenwerking onder welke benaming dan ook gegeven.
Voor korte en lange uitzendingen die voor de inwerkingtreding van deze regeling zijn aangevangen blijven de bepalingen volgens de oude regeling geldend.

**Artikel 26.**Deze regeling kan worden aangehaald als "uitzendregeling 2006" en treedt in werking op 1 januari 2007.

(De artikelen 27 tot 30 zijn gereserveerd)

Bijgewerkt september 2007

## Hoofdstuk II

**Uitzendingen tot ten hoogste 6 maanden
Artikel 30**

1. Onder werknemer wordt in het kader van dit hoofdstuk verstaan, de werknemer die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever en die functioneel, dan wel in opdracht van de voorzitter, is aangewezen om werkzaam te zijn ten behoeve van een project in een gastland en aldaar verblijft voor een periode van ten hoogste zes maanden.

2. Tot de periode van ten hoogste zes maanden wordt tevens gerekend de tijd die de werknemer doorbrengt buiten het woonland en het gastland ter vervulling van werkzaamheden rechtstreeks verband houdende met het project.

3. Dienstreizen zijn van de hierin opgenomen bepalingen uitgezonderd.

**Overtochtkosten
Artikel 31**

1. De werknemer worden de overtochtkosten, bij aanvang en einde van de uitzending, woonland - gastland, of een daarmee gelijkgestelde plaats v.v. vergoed op basis van een vliegpassage economy-class, of een daarmee vergelijkbare klasse met inachtneming van de daarvoor geldende tariefreducties.

**Overbagage bij vliegreizen
Artikel 32**

1. De kosten van bagage van de werknemer bij vliegreizen bij aanvang en einde van de uitzending worden vergoed tot een maixmum van 30 kilo.

2. De in lid 1 vermelde vergoeding van kosten van bagage zijn niet van toepassing voor de echtgenote en kinderen die de werknemer vergezellen of volgen.

3. Tevens wordt voor de werknemer een reis- en ongevallenverzekering afgesloten overeenkomstig het bepaalde in artikel 19 en geldend voor de componenten bij een korte uitzending.

**Uitrustingskostenvergoeding
Artikel 33**

1. De werknemer die korte uitzendingen maakt, heeft éénmaal per kalenderjaar aanspraak op het één vijfde gedeelte van de tegemoetkoming in de uitrustingskosten als bedoeld in [**bijlage I.**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_bijl_i.asp)

2. In afwijking van het in het eerste lid bepaalde geldt, dat in geval van een eerste aanschaf de tegemoetkoming het 3/5 deel bedraagt van het bedrag aan uitrustingskosten als bedoeld in bijlage I.

3. Onder uitrustingskosten wordt verstaan de persoonlijke kleding en schoeisel die noodzakelijk zijn voor verblijf in het werkland en dienen te worden aangeschaft in verband met andere dan in Nederland bestaande klimatologische omstandigheden.

**Verblijfskostenvergoeding
Artikel 34**

1. De werknemer die in het kader van dit hoofdstuk wordt uitgezonden heeft voor ieder etmaal dat hij in het gastland verblijft, aanspraak op een verblijfskostenvergoeding.

2. Deze vergoeding wordt afgeleid van de etmaalvergoeding zoals deze wordt vastgesteld voor de Verenigde Naties (United Nations) en bekend is gesteld in de "Schedule of Daily Subsistance Allowance Rates" (DSA).

De vergoeding heeft als uitgangspunt de volgende samenstelling:

a. de kosten van een betaalde overnachting worden ten hoogste vergoed tot het percentage van de hotelkamerhuur (roomrate) als aangegeven in de "Schedule of DSA rates".

b. de vergoeding voor de verdere verblijfkosten bedraagt maximaal 80% van de DSA minus het "roomrate"-percentage zoals vermeld in de laatste kolom van de "Schedule of DSA rates". Hogere kosten kunnen alleen worden vergoed na overleg van bewijsstukken en dienen strikt noodzakelijk te zijn.

3. Geen recht op vergoeding van overnachtingkosten bestaat indien de werknemer bij zijn declaratie geen bewijsstukken overlegt van de gemaakte kosten voor de overnachting in een hotel, pension of guesthouse.

4. De werknemer die geen gebruik maakt van een hotel, pension of guesthouse heeft uitsluitend aanspraak op een verblijfsvergoeding van 80% van de geldende DSA minus het "roomrate"-percentage zoals vermeld in de laatste kolom van de "Schedule of DSA Rates".

5. Indien voor het gestelde "roomrate"-percentage geen overnachtingvoorziening kan worden verkregen worden, na verkregen toestemming door of namens de werkgever, de werknemer de noodzakelijk gemaakte kosten van overnachting vergoed.

6. De DSA-vergoeding wordt niet gegeven voor opgenomen vakantie, voor, tijdens of aansluitend op de tewerkstelling in het gastland.

**Reiskosten in het gastland
Artikel 35**

1. De werknemer die is uitgezonden en die ten behoeve van de door hem aldaar te verrichten werkzaamheden zich moet verplaatsen heeft aanspraak op een vergoeding van reiskosten.

2. Geen aanspraak op de in lid 1 genoemde kosten bestaat indien door de autoriteiten van het gastland in deze kosten wordt voorzien of indien ten behoeve van het project of van de uit te voeren werkzaamheden een dienstauto ter beschikking wordt gesteld.

3. De in lid 1 bedoelde reiskosten worden vergoed op basis van de, in redelijkheid tot de plaatselijke situatie goedkoopste wijze van (openbaar-) vervoer.

4. Bij vliegreizen worden de reiskosten vergoed op basis van vliegpassage, met inachtneming van alle mogelijke reducties.

5. Kosten van reizen, waarbij uitsluitend gebruik is gemaakt van lokaal vervoer op de standplaats komen niet voor vergoeding in aanmerking.

**Recuperatieverlof en compensatie overwerk
Korte Uitzendingen
Artikel 36**

1. Bij een korte uitzending langer dan 15 aaneengesloten kalenderdagen heeft de werknemer recht op recuperatieverlof van maximaal een werkdag (8 uren).

2. De recuperatiedag dient aansluitend op terugkeer uit het buitenland te worden opgenomen.

3. Indien de aanwezigheid van de werknemer aansluitend op de buitenlandse reis dringend gewenst is, kan de recuperatiedag na overleg met de leidinggevende op een later tijdstip worden opgenomen. De recuperatiedag dient in dat geval binnen 5 werkdagen na terugkeer van de reis te zijn opgenomen. De werknemer kan niet worden verplicht tot het uitstellen van opname van de recuperatiedag.

4. Recuperatiedagen die niet in de hiervoor genoemde periode worden opgenomen, komen te vervallen.

5. Een werknemer die in deeltijd werkt en die tijdens de uitzendperiode meer uren werkzaam is dan vastgelegd in de arbeidsovereenkomst krijgt deze meeruren in geld gecompenseerd: de bij het KIT geldende werkweek van 38 uur + 2 uur compensatieverlof (tot totaal 40 uur) wordt hierbij niet overschreden. Slechts indien geen stuwmeer aan verlofuren bestaat kan een in dit lid bedoelde werknemer ervoor kiezen de compensatie van de meeruren in verlof te laten plaatsvinden .

6. Een werknemer heeft geen recht op een overwerkvergoeding conform artikel 4 van hoofdstuk 6 van de CAO indien tijdens een korte uitzending meer dan 40 uur per week gewerkt wordt.

7. Indien een werknemer na terugkomst van een buitenlandse reis extra tijd nodig heeft voor herstel vanwege bijzondere omstandigheden, kan hij hierover in overleg treden met zijn leidinggevende.

8. Een medewerker op missie die op een Nederlandse nationale feestdag werkt, krijgt deze feestdag tot maximaal 8 uur gecompenseerd mits de gewerkte uren geschreven worden op het project van de betrokken missie.

9. Met ingang van 1 januari 2010 staat recuperatieverlof ook als zodanig benoemd in de verlofmodule van DBS, en kan de medewerker daar gebruik van maken.

De artikelen 37 tot 49 zijn gereserveerd

Bijgewerkt CAO december 2010

## Hoofdstuk III

**Uitzendingen voor langer dan zes maanden**

**Inhoud**

[**Bagage**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#bagage)**,** [**uitrustingskosten**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#uitrustingskosten)**,** [**verhuiskostenvergoeding**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#verhuiskosten)**,** [**geen terugkeer/vestiging elders**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#geenterugkeer)**,** [**huisvestingskosten**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#huisvestingskosten)**,** [**kosten levensonderhoud**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#levensonderhoud)**,** [**herinrichtingskosten**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#herinrichtingskosten)**,** [**aanspraak op vakantie**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#aanspraakvakantie)**,** [**vakantie & gezinsherenigingsreizen**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#gezinshereniging)**,** [**ziekte- ongeval - overlijden**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#ziekte)**,** [**schoolkostenvergoeding**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#schoolkosten)

**Artikel 50**

Onder werknemer wordt in het kader van dit hoofdstuk verstaan, de werknemer die functioneel, dan wel na een daartoe verkregen opdracht werkzaam is ten behoeve van een project in een gastland en aldaar verblijft voor een periode van langer dan zes maanden.

**Artikel 51**

Indien de echtgenote en de kinderen van de werknemer hem vergezellen of volgen en voor de duur van tenminste zes achtereenvolgende maanden met hem op de standplaats verblijven komen zij in aanmerking voor nadere in dit hoofdstuk aangegeven faciliteiten.

**Artikel 52**

1. De werknemer en zijn gezinsleden die hem vergezellen of volgen worden de werkelijk gemaakte passagekosten Nederland, of het land van herkomst - gastland v.v. vergoed op basis van een vliegpassage economy/toeristenklasse via rechtstreekse route met inachtneming van de daarvoor geldende tariefreducties + luchthavenbelasting.

2. Indien de werknemer tijdens zijn tewerkstelling in het gastland in het huwelijk treedt mag zijn gezin hem overeenkomstig het bepaalde in lid 1 bij zijn terugkeer op kosten van het Instituut vergezellen of volgen.

**Bagage** [](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Artikel 53**

1. De werknemer worden bij zijn tewerkstelling in en bij zijn terugkeer uit het gastland de kosten van overbagage vergoed tot een maximum aantal kg berekend over het verschil tussen 40 kg en het vrij van kosten te vervoeren aantal kg toegestaan door de luchtvaartmaatschappij.

2. De in lid 1 vermelde vergoeding van kosten van overbagage zijn niet van toepassing voor de echtgenote en kinderen die de werknemer vergezellen of volgen.

3. De kosten van verzekeringspremie voor reisbagage en persoonlijke goederen worden vergoed tot een maximaal verzekerde waarde van 4.538,-- euro

**Uitrustingskosten** [****](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Artikel 54**

1. De werknemer heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de uitrustingskosten als aangegeven in [**bijlage I.**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_bijl_i.asp)

2. Indien zijn echtgenote en kinderen hem voor de duur van ten minste zes achtereenvolgende maanden vergezellen of volgen hebben zij eveneens aanspraak op een tegemoetkoming in de uitrustingskosten als aangegeven in bijlage I.

3. Bij een volgende uitzending bestaat andermaal aanspraak op een tegemoetkoming in de uitrustingskosten indien sedert de vorige toekenning een tijdvak van ten minste vijf jaren is verstreken.

4. De tegemoetkoming in de uitrustingskosten wordt in Nederland en in Euro´s betaalbaar gesteld.

**Verhuiskostenvergoeding** [****](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Artikel 55**

1. Met inachtneming van het bepaalde in de volgende leden heeft de werknemer aanspraak op vergoeding van verhuiskosten in verband met de tewerkstelling in het gastland.

De verzending van de verhuisboedel geschiedt in overleg met de werknemer onder goedkeuring en aanwijzing van de voorzitter.

De werknemer verstrekt tijdig de gegevens omtrent de gewenste wijze van verzending van de verhuisboedel waaronder de opgave van de verhuisondernemer.

De aanspraak op vergoeding van verhuiskosten voor de echtgenote en kinderen bestaat eveneens indien zij de werknemer vergezellen of volgen en voor de duur van ten minste zes achtereenvolgende maanden met hem op de standplaats verblijven.

2. Als verhuiskosten in de zin van het vorige lid worden beschouwd:

a. de kosten van het vervoer van de verhuisboedel, waarbij onder vervoer wordt verstaan het vervoer van huis tot huis, over land of over zee van Nederland of van het land waarin de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst metterwoon is gevestigd, naar de standplaats en terug, bij de beëindiging van de werkzaamheid in het gastland, tot een maximaal volume van:

* 10 m3 voor de werknemer,
* 2 m3 voor elk meereizend gezinslid,
* voor het transport Nederland - Gastland en

b. 11 m3 voor de werknemer, 2,5 m3 voor elk meereizend gezinslid voor het transport Gastland - Nederland.

c. de kosten van het verpakken en inladen bij de verzending en die van ontladen en uitpakken bij de aankomst van de verhuisboedel.

d. de kosten van verzekering tegen de gevaren van schade tengevolge van of in verband met het vervoer van de verhuisboedel en van de bagage als genoemd in artikel 53 tot een gezamenlijke verzekerde waarde van ten hoogste 27.226,-- euro.

e. belastingen, rechten en heffingen ter zake van de invoer van de verhuisboedel, voorzover de betaling daarvan onvermijdelijk is en de verplichting daartoe buiten toedoen van de werknemer is ontstaan.

f. indien de werknemer, in verband met zijn vertrek naar het gastland, een deel van zijn inboedel laat opslaan, heeft hij aanspraak op vergoeding van de aan die opslag verbonden noodzakelijke kosten, inclusief die van verzekering, echter met dien verstande, dat alsdan de gezamenlijke voor vergoeding in aanmerking komende hoeveelheid van het verzonden en het opgeslagen deel niet meer dan 30 m3 zal mogen omvatten en de gezamenlijke verzekerde waarde van deze beide delen en de in artikel 53 bedoelde bagage een bedrag van 27.226,-- euro niet te boven zal mogen gaan.

3. Met inachtneming van hetgeen in de vorige leden is bepaald ten aanzien van de kosten van vervoer van de verhuisboedel, wordt het maximaal beschikbare bedrag voor de verhuiskostenvergoeding vastgesteld met inbegrip van de kosten van de transportverzekering.

Binnen dit vastgestelde budget kan de werknemer voor zichzelf en zijn eventuele gezinsleden die hem vergezellen of volgen, gebruik maken van andere wijzen van transport van de verhuisboedel.

1. De werknemer die dit wenst kan in plaats van het onder a en b vermelde recht tot verzending van zijn verhuisboedel bij zowel de heen- als terugreis een afkoopsom worden toegekend. Indien voor rekening van het Instituut ter plaatse een basisinboedel wordt verstrekt, wordt deze in mindering gebracht op de afkoopsom.

De hoogte van de afkoopsom staat vermeld in [**bijlage I**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_bijl_i.asp).

5. Tot de verhuisboedel waarvan krachtens dit artikel de verhuiskosten worden vergoed en tot de bagage waarvan de kosten van vervoer als begeleide of onbegeleide bagage krachtens artikel 53 worden vergoed, mogen slechts behoren goederen strekkende tot het gebruik door de werknemer of door de leden van zijn gezin.

6. De kosten van vervoer en verzekering van huis en andere dieren komen niet voor vergoeding in aanmerking.

**Geen terugkeer; vestiging elders** [****](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Artikel 56**

Indien de werknemer, na zijn werkzaamheden in het gastland te hebben beëindigd, niet naar het land van herkomst terugkeert doch zich uiterlijk binnen één jaar na het eindigen van de arbeidsovereenkomst elders vestigt, kunnen de daartoe door hem werkelijk gemaakte kosten op de voet van het bepaalde in dit hoofdstuk worden vergoed tot een bedrag niet hoger dan dat hetwelk in rekening zou kunnen worden gebracht indien hij zou zijn teruggekeerd naar Nederland of naar het land waarin hij bij de indiensttreding metterwoon was gevestigd.

**Transporten privé-auto**

**Artikel 57**

Dit artikel komt te vervallen

**De huisvestingskosten** [****](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Artikel 58**

1. Indien van de zijde van de autoriteiten van het gastland is voorzien in vrije en, naar het oordeel van de voorzitter, passende huisvesting ten behoeve van de werknemer en zijn gezin, dan wel indien het Instituut voorzieningen heeft getroffen voor bedoelde huisvesting is de werknemer verplicht die huisvesting te aanvaarden en haar na de beëindiging van zijn werkzaamheid in het gastland wederom ter beschikking te stellen.

Onder passende huisvesting wordt verstaan een voor de werknemer en zijn gezin, indien deze met hem op de standplaats verblijft, toereikende woonruimte waarin in elk geval een badgelegenheid, een toilet en een aanrecht aanwezig is, alsmede een water- en elektriciteitsaansluiting dan wel een voorziening daarvoor.

1. In alle andere gevallen heeft de werknemer voor de huisvesting van zichzelf en zijn gezin voor de noodzakelijke duur van zijn werkzaamheden aanspraak op een huurvergoeding.

Deze vergoeding beloopt het bedrag van de werkelijk verschuldigde betaalde kale huur, doch niet meer dan het bedrag dat naar het oordeel van de voorzitter als redelijke huurprijs kan worden aangenomen de functie en de gezinsomstandigheden, alsmede de omstandigheden in het gastland daarbij in aanmerking genomen.

3. In de huurprijs begrepen voorzieningen voor gas, elektriciteit, water, huispersoneel en algemene bediening, alsmede kosten van instandhouding en van aanvullende voorzieningen zijn van vergoeding uitgesloten.

4. Indien een woning nog niet, of niet meer beschikbaar is kunnen de door de werknemer verschuldigde en betaalde kosten van hotelkamerhuur voor hemzelf en zijn gezin worden vergoed.

Het verblijf in een hotel behoeft de voorafgaande toestemming van de voorzitter.

1. Indien de werknemer, als gevolg van de oorzaak omschreven in het hier voorafgaande lid 4, noodzakelijkerwijs zelf en met zijn gezin in een hotel moet verblijven, heeft hij gedurende dat verblijf aanspraak op de navolgende aanvullende verblijfkostenvergoeding:

10% DSA voor de werknemer,\*

10% DSA voor de echtgeno(o)t(e)/levenspartner,\*

5% DSA voor elk kind,\*

\* van het voor de Verenigde Naties in de eerste kolom van de Schedule of DSA rates vastgestelde bedrag.

6. De in de leden 4 en 5 bedoelde vergoeding wordt ten hoogste gedurende een termijn van twee maanden toegekend en geldt in voorkomende gevallen voor zowel bij de aanvang van de uitzending als bij de beëindiging daarvan.

**Kosten van levensonderhoud** [****](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Artikel 59**

1. De werknemer heeft voor de duur van zijn uitzending aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten van levensonderhoud voor zover zij uitgaan boven de 30% van het door de werknemer genoten salaris.

Deze tegemoetkoming wordt afgeleid van de door het DirectoraatGeneraal voor Internationale Samenwerking vastgestelde livingformule [**(zie bijlage II)**](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_living_1-4-01.asp).

**NB** De bedragen in voornoemde bijlage II zijn van september 2001, waarna geen indexatie van de bedragen meer heeft plaatsgevonden. Totdat een nieuwe uitzendregeling voor lange uitzendingen wordt vastgesteld zullen voor nieuwe uitzendingen de toelagen gebaseerd worden op de conservative index voor "Goods & Service" en door PO&I worden opgevraagd bij een extern bureau. Indien dit bedrag lager is dan de livingsformule van DGIS dan zal het bedrag van DGIS toegespast worden.

Voor de echtgeno(o)t(e)/levenspartner, die voor rekening van het Instituut mede is uitgezonden, wordt het bovenvermelde percentage met 5 verminderd.

Voor de tot het gezin behorende minderjarige kinderen, tot een maximum van twee kinderen, die voor rekening van het Instituut mede zijn uitgezonden, wordt het bovenvermelde percentage met 2,5 per kind verminderd.

1. Indien de gehuwde werknemer wegens bijzondere omstandigheden of om aanvaardbare redenen, ter beoordeling van de voorzitter, door geen van zijn gezinsleden is vergezeld of gevolgd, heeft deze aanspraak op een vergoeding van kosten van levensonderhoud zoals deze in bijlage II is vastgesteld.

**Herinrichtingskosten** [****](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Artikel 60**

De werknemer die tenminste twaalf maanden in een ontwikkelingsland werkzaam is geweest heeft, wegens beëindiging van zijn uitzending bij definitieve terugkeer aanspraak op een tegemoetkoming in de buitengewone kosten van inrichting, ter hoogte van het onder a vermelde bedrag in de bij dit reglement behorende Regeling C, bijlage 1.

Ten aanzien van de gezinsleden die gedurende ten minste twaalf maanden onafgebroken met hem in het gastland hebben verbleven bestaat een zelfde aanspraak ter hoogte van de bedragen vermeld onder b en c in de eerder genoemde bijlage, bij hun definitieve terugkeer, mits de daaraan verbonden reiskosten voor rekening van het Instituut zijn gekomen.

**Aanspraak op vakantie** [****](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Artikel 61**

1. De werknemer heeft voor ieder volle kalendermaand dat hij in een gastland verblijft aanspraak op 2 1/2 dag vakantie.

Het bepaalde in Hoofdstuk 8 artikel 9 ten aanzien van de vermeerdering van vakantie wegens leeftijd van de werknemer blijft onverminderd van toepassing.

2. Voor iedere volle kalendermaand dat hij in een gastland verblijft wordt de hem voor het betreffende kalenderjaar krachtens Hoofdstuk 8 artikel 1 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst toegekende vakantie evenredig verminderd.

3. Onverminderd het bepaalde in Hoofdstuk 8 artikel 11, wordt de werknemer geacht van de vakantie waarop hij over ieder vol jaar (12 aansluitende maanden) te werkstelling in het gastland aanspraak heeft, geacht ten minste 1/3 deel gedurende dat tijdvak te hebben genoten.

4. De verlening van vakantie is onderhevig aan de goedkeuring van de projectleiding.

**Vakantie en gezinsherenigingsreizen** [****](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Artikel 62**

1. De werknemer heeft éénmaal per volle twaalf maanden van zijn tewerkstelling in het gastland aanspraak op de vergoeding van reiskosten verbonden aan een vakantiereis naar Nederland, of naar het land waarin hij bij indiensttreding metterwoon was gevestigd en terug naar het gastland.

2. Het onder I bepaalde is op overeenkomstige wijze van toepassing op de werknemer die de vakantie elders wenst door te brengen, met dien verstande dat hem alsdan de werkelijk gemaakte reiskosten worden vergoed, tot ten hoogste het bedrag dat bij toepassing van het onder lid 1 bepaalde voor rekening van het Instituut zou zijn gekomen.

Als werkelijk gemaakte kosten kunnen mede worden aangemerkt de kosten van het gebruik van een eigen motorvoertuig tot ten hoogste het bedrag waarop volgens lid 1 aanspraak zou bestaan.

3. De in lid 1 bedoelde aanspraak bestaat op overeenkomstige wijze éénmaal per volle twaalf maanden van tewerkstelling in het gastland voor die leden van het gezin die de werknemer:

a. naar het gastland hebben vergezeld of hem te enigertijd daarheen zijn gevolgd en ten minste zes maanden onmiddellijk voorafgaande aan hun reis, onafgebroken aldaar hebben verbleven, mits zij na hun terugkeer voor een verdere duur van ten minste vijf maanden in het gastland zullen verblijven;

b. niet naar het gastland hebben vergezeld of hem te eniger tijd daarheen zijn gevolgd en met de reis in omgekeerde richting een tijdelijke hereniging met hem tot stand te brengen met dien verstande dat ten aanzien van zijn kinderen deze bepaling van kracht is voor zolang zij de meerderjarige leeftijd nog niet hebben bereikt.

4. Gezinsleden die ingevolge de bepalingen van deze regeling voor rekening van het Instituut zijn gerepatrieerd kunnen, te rekenen van het tijdstip van hun repatriëring, als gezinslid in de zin van lid 3 onder b worden beschouwd, indien de tewerkstelling van de werknemer in het gastland alsdan ten minste twaalf maanden zal voortduren.

5. De gehuwde werknemer, van wie het gezin hem niet vergezelt of te enigertijd volgt gedurende de periode van uitzending, heeft, met uitsluiting van het in lid 1 tot en met 4 bepaalde, elke periode van drie volle maanden van zijn tewerkstelling in het kader van dit hoofdstuk aanspraak op de vergoeding van reiskosten verbonden aan een vakantiereis naar het land waar zijn echtgenote en kinderen metterwoon zijn gevestigd en terug naar het gastland, mits zijn tewerkstelling aldaar na zijn terugkeer op de standplaats voor de duur van ten minste drie maanden wordt voortgezet.

6. De ongehuwde werknemer heeft voor elke zes volle maanden van zijn tewerkstelling in het kader van dit hoofdstuk aanspraak op de vergoeding van reiskosten verbonden aan een vakantiereis naar het land waar hij metterwoon gevestigd was en terug naar het gastland, mits zijn werkzaamheid aldaar na zijn terugkeer op de standplaats voor de duur van ten minste zes maanden wordt voortgezet.

De hier bedoelde werknemer heeft op overeenkomstige wijze aanspraak op de vergoeding van een vakantiereis indien hij deze elders wenst door te brengen.

De aanspraak op de vergoeding van reiskosten is evenwel beperkt tot de werkelijk gemaakte kosten tot ten hoogste het bedrag waarop aanspraak zou bestaan bij een vakantiereis naar het land waar hij metterwoon gevestigd was.

Als werkelijk gemaakte kosten kunnen mede worden aangemerkt de kosten van het gebruik van een eigen motorvoertuig tot ten hoogste het bedrag dat voor rekening van het Instituut zou zijn gekomen indien de vakantiereis naar het land waar hij metterwoon gevestigd was, was gemaakt.

7. De vergoeding van reiskosten in het kader van dit artikel zijn, ongeacht de reisduur van de vliegreis, beperkt tot de kosten van een heen- en terugreis per vliegtuig in de toeristenklasse via rechtstreekse route, met inachtneming van de daarvoor geldende tariefreducties.

8. De werknemer, zijn echtgenote en kinderen kunnen bij vakantiereizen waarvan de vergoeding van de kosten voor rekening van het Instituut worden genomen, geen aanspraak maken op vergoeding van overbagage.

**Ziekte, ongeval en overlijden** [****](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Artikel 63**

1. De werknemer is verplicht elk geval van ziekte of ongeval van hemzelf terstond ter kennis van de projectleiding te brengen indien de ziekte of het ongeval van zodanige aard is dat hij naar verwachting langer dan een week arbeidsongeschikt zal zijn.

2. Indien in een geval van ziekte of ongeval van de werknemer, na ter zake advies te hebben ontvangen van de bedrijfsgeneeskundige dienst niet langer verantwoord is neemt de voorzitter in overleg met de projectleiding al die maatregelen die noodzakelijk zijn voor een repatriëring van de werknemer en zijn echtgenote en/of kinderen.

De uit deze repatriëring voortkomende kosten worden voor rekening van het Instituut genomen, respectievelijk door het Instituut vergoed, met uitzondering van de kosten waarvan het risico is verzekerd.

3. Indien de aard van de ziekte of het ongeval in verband met acuut gevaar voor gezondheid en/of leven voorafgaand overleg over te nemen maatregelen in de weg staat worden onder verantwoordelijkheid van de projectleider of diens plaatsvervanger alle noodzakelijke maatregelen ter plaatse genomen.

**Schoolkostenvergoeding** [****](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Artikel 64**

1. De werknemer heeft voor elk minderjarig kind dat hem voor rekening van het Instituut naar het gastland heeft vergezeld of hem daarheen is gevolgd en gedurende zijn tewerkstelling aldaar met hem verblijft, aanspraak op een vergoeding van de door hem verschuldigde en betaalde kosten van het volgen van onderwijs van dat kind, mits het kind, voor welk een der ouders/partners aanspraak maakt, of zou kunnen maken op kinderbijslag krachtens de Algemene Kinderbijslagwet en dat de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt; of een minderjarig kind dat zelf aanspraak heeft of zou hebben op een basisbeurs ingevolge de Wet Studiefinanciering. De schoolkostenvergoeding is als volgt:

**I. De kosten**

1. **Onder (buitengewone) kosten van onderwijs worden verstaan:**

1.1 De kosten van het volgen van volledig dagonderwijs, lokaal of internationaal, waaronder begrepen kleuteronderwijs vanaf de 4-jarige leeftijd, met uitzondering van wetenschappelijk of hoger beroepsonderwijs.

1.2 Inschrijfgelden en andere kosten verbonden aan de toelating tot de onderwijsinstelling, examenkosten, kosten van voorgeschreven leermiddelen, met uitzondering van wetenschappelijk en hoger beroepsonderwijs.

1.3 De kosten van schriftelijke cursussen, inclusief verzendkosten, voor zover deze naar het oordeel van de werkgever de beste vervanging bieden voor of als noodzakelijke aanvulling kunnen gelden van het onderwijs bedoeld onder 1.1.

1.4 De kosten van extra aanvullende leer- en hulpmiddelen, naast het basis-pakket IVIO, voor zover deze gebruikelijk zijn binnen het Nederlandse onderwijs.

1.5 Gedurende het eerste jaar van tewerkstelling de kosten van bijlessen als gevolg van aanpassing aan het onder 1.1. genoemde onderwijs.

1.6 De kosten met betrekking tot het bijhouden van de Nederlandse Taal en Cultuur (zgn. NTC-onderwijs) voor kinderen in gastlanden die in een andere dan de Nederlandse taal les krijgen.

1.7 De kosten voor het onderwijs aan tenminste 3 kinderen in het gastland door een gediplomeerde leerkracht Nederlands basisonderwijs, voor zover deze vorm van onderwijs naar het oordeel van de werkgever de beste vervanging biedt voor het onderwijs bedoeld onder 1.1.

1.8 De kosten van schooltransport naar het onder 1.1 genoemde onderwijs, indien het kind op de standplaats verblijft.

1.9 De kosten die voor het volgen van het onder 1.1 genoemde onderwijs noodzakelijkerwijs verbonden zijn aan het verblijf in een internaat, een pension of aan kost en inwoning, indien het kind niet op de standplaats verblijft.

1.10 De noodzakelijke reiskosten van de plaats van het onderwijs als bedoeld in 1.1 naar de standplaats van de deskundige en terug in geval van officiële schoolvakanties, tot ten hoogste 3 maal per periode van 12 maanden, indien het kind meegezonden is doch niet op de standplaats verblijft.

1.11 Een verblijfvergoeding per etmaal, die kan worden toegekend tijdens officiële sluiting van het internaat (wegens vakantie), indien het kind niet mee uitgezonden is en niet op de standplaats verblijft. Deze verblijfsvergoeding is niet van toepassing gedurende de periode, waarin sprake is van een gezinsherenigingsreis als bedoeld in artikel 62. Vergoeding van reiskosten vindt plaats conform het gestelde in artikel 62 lid 3b.

2. **Onder kosten van onderwijs worden niet begrepen:**

2.1 Kosten verbonden aan een beroepsopleiding, geen volledig dagonderwijs inhoudende.

2.2 Kosten die niet direct verband houden met het dagelijks volgen van onderwijs en een privé karakter dragen, zulks ter beoordeling van de werkgever.

**II De aanspraak**

1. De aanspraak op vergoeding voor mee uitgezonden kinderen is als volgt samengesteld:

1.1 Voor mee uitgezonden kinderen, op de standplaats verblijvende, de kosten genoemd onder 1.1.1 tot en met 1.1.8.

1.2 Voor mee uitgezonden kinderen, niet op de standplaats verblijvende, de kosten genoemd onder 1.1.1. tot en met 1.1.6, 1.1.9 en 1.1.10.

2. De aanspraak op vergoeding voor niet mee uitgezonden kinderen is als volgt vastgesteld:

2.1 Voor niet mee uitgezonden kinderen, niet op de standplaats verblijvende, de kosten genoemd onder 1.1.1 tot en met 1.1.6, 1.1.9 en 1.1.11.

Dit geldt uitsluitend voor zover de kosten zijn ontstaan door of in direct verband staan met de tewerkstelling van de werknemer in het gastland (hetgeen vooraf schriftelijk dient te worden aangetoond en door de werkgever schriftelijk te worden erkend).

3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst kan aanspraak worden gemaakt op de vergoeding van de voor het einde van genoemde overeenkomst betaalde kosten tot ten hoogste die welke betrekking hebben op het lopende schooljaar.

4. Declaraties van kosten die conform de vastgestelde aanspraak voor vergoeding in aanmerking komen, dienen binnen drie maanden na datering van de (school)rekening te worden ingediend.

**III De vergoeding**

1. De kosten van extra aanvullende leer- en hulpmiddelen (1.1.4) worden vergoed tot een maximum van 454,-- euro per schooljaar, plus de noodzakelijke verzendkosten.

2. De kosten met betrekking tot het bijhouden van de Nederlandse Taal en Cultuur, het zgn. NTC-onderwijs (1.1.6) worden vergoed tot ten hoogste 613,-- euro per schooljaar. Voor de vergoeding van zulke cursussen of lessen gelden de volgende voorwaarden:

a. het dient een individueel gerichte cursus te betreffen (meestal IVIO); of

b. de cursussen of lessen moeten tenminste door 5 kinderen gevolgd worden en onder leiding van een bevoegde leerkracht staan, hetgeen dient te worden aangetoond.

3. Van de kosten voor het onderwijs aan tenminste 3 kinderen in het gastland door een gediplomeerde leerkracht Nederlands basisonderwijs (1.1.7) worden de kosten vergoed:

a. salariskosten gediplomeerde leerkracht (onder salariskosten worden verstaan: het bruto salaris van een vergelijkbare leerkracht Nederlands basisonderwijs inclusief de werkgeversbijdrage voor volks- en sociale verzekeringen);

b. heen- en terugreis;

c. IVIO-pakketten (of vergelijkbaar, echter met als maximum de kosten van een IVIO-pakket);

d. kosten van levensonderhoud op de standplaats ten behoeve van de leerkracht op basis van het bepaalde in artikel 59.

Al deze kosten moeten hoofdelijk per kind worden omgeslagen en het zo verkregen bedrag kan vervolgens per kind worden gedeclareerd.

4. De kosten van schooltransport (1.1.8) door middel van eigen motorvoertuig worden alleen vergoed als het gaat om het dagelijks vervoer van de plaats van het werkelijk verblijf naar de school, direct verband houdende met het volgen van het onder 1.1.1 genoemde onderwijs. De vergoeding geldt voor dat gedeelte van de afstand tussen de verblijfplaats en de school, waarmee 20 km wordt overschreden, echter slechts in die gevallen waar geen openbaar vervoer aanwezig is of voor zover hier wegens bijzondere omstandigheden geen gebruik van kan worden gemaakt, zulks ter beoordeling van de werkgever. De vergoeding per verreden km waarmee de 20 km wordt overschreden bedraagt 0,19 euro.

5. De kosten verbonden aan kost en inwoning anders dan bij verblijf in een internaat of pensioen (1.1.9) worden vergoed conform door de werkgever vast te stellen normbedragen.

6. Voor de noodzakelijke reiskosten van school naar standplaats en terug in geval van schoolvakanties (1.1.10) geldt:

a. De reizen dienen op de voor de werkgever goedkoopste wijze te worden gedaan;

b. Bij noodzakelijk gebruik van een eigen motorvoertuig wordt 0,19 euro per verreden km vergoed.

7. Het bedrag van de verblijfskostenvergoeding tijdens officiële sluiting van het internaat (1.1.11) bedraagt 9,10 euro per etmaal.

8. Op alle bovenstaande vergoedingen wordt in mindering gebracht hetgeen het kind bij een opleiding voor de verleende diensten zelf als betaling ontvangt.

9. Voor alle (buitengewone) kosten van onderwijs geldt een eigen bijdrage van:

a. vijf procent voor kosten betrekking hebbende op primair onderwijs,

b. tien procent voor kosten betrekking hebbende op secundair onderwijs.

Daarnaast gelden voor bepaalde kosten maxima of nadere voorwaarden zoals in de artikelen 1 – 8 van deze paragraaf vermeld, waarbij telkens ook de eigen bijdrage genoemd onder a, respectievelijk b. van toepassing is.

**IV Overige bepalingen**

1. **Tegemoetkoming in studiekosten als geen recht op studiefinanciering bestaat**

Aan de werknemer kan voor een minderjarig kind een tegemoetkoming worden verstrekt in de studiekosten voor een volledige dagopleiding in het wetenschappelijk en hoger beroepsonderwijs tot maximaal het bedrag dat het kind in Nederland zou ontvangen ingevolge de Wet op de Studiefinanciering, indien en voor zover het kind geen vergoeding ontvangt ingevolge die wet en ook geen aanspraak bestaat op kinderbijslag.

1. **Schoolkostenvergoeding bij onderbreking tewerkstelling**

De werknemer kan, zulks ter beoordeling van de werkgever, ook in aanmerking komen voor een vergoeding van schoolkosten conform deze regeling bij een onderbreking van de tewerkstelling anders dan op verzoek van de werknemer.

**V "Het meenemen" van een leerkracht**

De onderwijsmogelijkheden voor jonge kinderen op de standplaats zijn vaak beperkt. Het heeft met betrekking tot het lager onderwijs geleid tot het zogenaamde "meenemen" van een leerkracht. Eerst nadat advies van de ambassade is ingewonnen en men derhalve op de hoogte is van de lokale onderwijsmogelijkheden (of in de nabije omgeving) kan overwogen worden om onder bepaalde condities een leerkracht in dienst te nemen.

Daarbij dient het volgende in acht genomen te worden:

1. De stichting van een Nederlandse school

De stichting van een Nederlandse school volgens de normen van de Stichting Nederlands Onderwijs in het Buitenland (N.O.B.) kan alleen in die gevallen waar sprake is van 5 of meer kinderen uit tenminste twee gezinnen. De indienstneming van de bevoegde leerkracht dient te geschieden op contractbasis voor bepaalde tijd. Daarnaast is het opstellen van een stichtingsakte vereist. De stichtingsakte moet door het N.O.B. worden getoetst. Ook dient een jaarbegroting te worden opgesteld. Vervolgens wordt de begroting hoofdelijk per kind omgeslagen. Het op deze wijze vastgesteld bedrag kan dan binnen de schoolkostenvergoedingsregeling (zie 1.1.1) worden gedeclareerd.

1. Regeling voor tenminste 3 kinderen

Voor gevallen waar het om tenminste 3 kinderen (eventueel uit een gezin) gaat is een aangepaste regeling ontworpen (zie III.3).

1. Minder dan 3 kinderen

Gezinnen (of combinaties) met minder dan 3 kinderen zijn aangewezen op de reguliere schoolkostenvergoeding. Meestal zal bij tewerkstelling van de deskundige in verafgelegen gebieden (voor kleine kinderen) neerkomen op IVIO-onderwijs of dergelijke óf plaatsing in een internaat.

[](https://intranet.kit.nl/intranet/POI/html/reg_c_iii.asp#top)

**Uitzendregeling Regeling C bijlage I**

De tegemoetkoming in de **uitrustingskosten** ingevolge artikel 54 bedraagt:

a. voor de werknemer € 726,--

b. voor de echtgenoot of echtgenote € 726,--

c. voor elk kind € 182,--

De tegemoetkoming in de kosten van **herinrichting bij terugkeer**, ingevolge artikel 60 bedraagt:

Basisbedrag + per maand\*)

a. voor de werknemer € 227,-- € 23,--

b. voor de echtgenoot of echtgenote € 136,-- € 14,--

c. voor elk kind € 45,-- € 5,--

\* bij een uitzending van meer dan 12 maanden en tot een maximum van 72 maanden per uitzending.

De afkoopsom voor de **transportkosten** als bedoeld in artikel 55 lid 4 bedraagt:

voor de werknemer € 2.269,-- bij de heenreis
voor de werknemer € 2.269,-- bij de terugreis
voor elk mede uitgezonden gezinslid € 454,-- bij de heenreis
voor elk mede uitgezonden gezinslid € 454,-- bij de terugreis

# Bijlage 3 Protocolafspraken

1. **Studieafspraak ‘koppelen Performancemanagement aan belonen’**

Door het KIT wordt nagedacht over een nieuw systeem van prestatiegericht belonen; er wordt hiermee in 2017 al een begin gemaakt. Tijdens het planningsgesprek (Q1) worden outputafspraken SMART gemaakt, die vervolgens bij de tussentijdse evaluatie (Q3) en beoordeling d.m.v. 360 graden feedback worden geëvalueerd. De daadwerkelijke koppeling met belonen vindt in 2017 nog niet plaats. Partijen gaan in 2017 verder in gesprek over de wijze en uitvoering van de koppeling met beloning. Na de evaluatie van de pilot wordt verder gesproken over de invoering van de nieuwe beloningssystematiek.

1. **Derde WW-jaar**

Cao-partijen spreken af dat zij, met inachtneming van de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013, 11 juli 2014 en 24 november 2015 en nadat het SER-advies inzake de WW is afgerond, opnieuw met elkaar in gesprek gaan over de reparatie van duur en opbouw van de WW.