COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

STICHTING MAASTRICHT SCHOOL OF MANAGEMENT (MSM)

te

MAASTRICHT

Looptijd 1 januari 2016 tot en met 30 juni 2018

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING

Tussen

- Stichting Maastricht School of Management (MSM), gevestigd te Maastricht, als partij ter ene zijde

en

- De FNV, gevestigd te Amsterdam, als partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan ten behoeve van de werknemers van de werkgever.

De bijlagen I, II, III, IV en V maken integraal deel uit van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Artikel 1 – Definities

Voor de toepassing van het bij of krachtens deze overeenkomst bepaalde wordt verstaan onder:

a.	Arbeidsovereenkomst:	een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek;
b.	Werkgever:	de Stichting Maastricht School of Management (MSM) te Maastricht;
c.	Werknemer:	de man of vrouw, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW heeft gesloten;
d.	Bestuur:	het bestuur van de werkgever te Maastricht;
e.	Salaris:	het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandsalaris, exclusief de in de arbeidsovereenkomst genoemde vergoedingen en toeslagen;
f.	Arbeidsduur:	de – met inachtneming van deze regeling – tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsduur;
g.	Levenspartner:	de persoon met wie de niet gehuwde werknemer samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen zijn vermeld, dan wel de geregistreerde partner (artikel 1:80a BW).

Artikel 2 – Werkingssfeer

De bepalingen en regelingen van deze overeenkomst zijn van toepassing op alle werknemers van de werkgever, met uitzondering van:

- De Director-Dean;
- Personen, die uitsluitend gedurende een periode van maximaal 6 weken achtereenvolgend werkzaam zijn;
- Personen, die op afroep al dan niet regelmatig gedurende korte tijd werkzaam zijn;
- Personen, die uitsluitend ter vervulling van een stage werkzaam zijn;
- Buitenlanders die op basis van een contract voor bepaalde tijd hierom verzoeken.

Artikel 3 – Duur van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode van 1 januari 2016 tot en met 30 juni 2018.
   De salarisschalen zullen met ingang van 1 januari 2016 met 1% verhoogd worden, met ingang van 1 januari 2017 met 1,5% en tot slot met ingang van 1 januari 2018 met 0,5%.

2. Werkgever neemt het initiatief om ruim voor het verstrijken van de contractperiode contact op te nemen met de vakorganisatie om verlenging van het bestaande contract te bespreken.

3. Wanneer één der contracterende partijen, op grond van wijzigingen of belangrijke tussentijdse ontwikkelingen op sociaaleconomisch terrein daartoe aanleiding aanwezig acht, zal overleg plaatsvinden omtrent een tussentijdse wijziging van de collectieve overeenkomst.

HOOFDSTUK II

Algemene verplichtingen van werkgever en werknemers

Artikel 4

1. De werkgever is in het algemeen verplicht al datgene te doen en te laten wat men van een goede werkgever en een behoorlijk bestuurder in gelijke omstandigheden mag en kan verwachten te doen en te laten.

2. De werkgever draagt zorg voor de goede naleving van de bepalingen en de bijbehorende regelingen van deze overeenkomst.

3. De werkgever is verplicht een pensioenregeling te treffen voor de bij hem in dienst zijnde werknemers.

4. De werkgever doet al het mogelijke om de continuïteit van de instelling en de werkgelegenheid van de werknemers te garanderen.

Artikel 5

De werkgever is verplicht voor de wettelijke werkgevers- en werknemersaansprakelijkheid een redelijke verzekering af te sluiten.

Artikel 6

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te verdragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van de eisen van het beroep en de doelstelling van de instelling.

2. De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.

3. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet of grove schuld.

4. De werknemer die lid is van een erkende vakorganisatie krijgt de gelegenheid om, na overleg met de leidinggevende, deel te nemen aan activiteiten die georganiseerd worden in het kader van het vakbondslidmaatschap.

Artikel 7

De werkgever zal, indien hij overweegt:
- Een fusie aan te gaan;
- Een of meerdere van zijn activiteiten te staken;
- De personele bezetting wezenlijk te reorganiseren

De werknemersorganisatie hierover informeren, indien de voorgenomen maatregelen adviesplichtig zijn volgens de Wet op de Ondernemingsraden.
De werkgever zal de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemer voortvloeiende gevolgen met de vakorganisatie bespreken op een zodanig tijdstip dat zij de mogelijkheid heeft het besluit van de ondernemer te beïnvloeden. Indien nodig zal met de vakorganisaties worden gesproken over een sociaal plan.

Artikel 8

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie en beroep ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt, dan wel hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

2. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens schriftelijk toestemming geeft.

HOOFDSTUK III

Aanname van de dienstbetrekking

Artikel 9

Met een ieder die in dienst treedt bij de werkgever wordt bij de aanvang van zijn dienstbetrekking een individuele (schriftelijke) arbeidsovereenkomst gesloten, waarin, behoudens voor de personen bedoeld in artikel 2, deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 10

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd:

a. Naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever, alsmede naam van degene(n), die statutair bevoegd is (zijn), hem ten deze te vertegenwoordigen;

b. Naam, voornamen, functie, geboorteplaats, geboortedatum, woonplaats van de werknemer;

c. Datum van de aanvang van de dienstbetrekking;

d. Vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan;

e. Het al dan niet aanwezig zijn van een proeftijd in de zin van het Burgerlijk Wetboek artikelen 7:652 en 7:676;

f. Arbeidsduur bij de aanvang van de dienstbetrekking;

g. Aanvangssalaris en salarisschaal;

h. Aantal vakantiedagen per jaar;

i. Gehonoreerde nevenfuncties;

j. Eventuele bijzondere bepalingen en regelingen, welke van toepassing zullen zijn;

k. Een verklaring van de werknemer dat hij bekend is met de inhoud en de strekking van de collectieve arbeidsovereenkomst en hiermee akkoord gaat, voor zover deze van toepassing is;

l. De bereidheid om uitgezonden te worden voor zover van toepassing.

Artikel 11

Bij aanvang van de dienstbetrekking ontvangt de nieuwe werknemer:
- Een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst en bijbehorende bijlagen;
- Een personeelshandboek;
- Een functieomschrijving.

Artikel 12

1. Het in dienst nemen van een werknemer geschiedt niet dan, indien gewenst door de werkgever, nadat op grond van de uitslag van een psychologisch onderzoek door een namens de werkgever aangewezen psycholoog, de werknemer geschikt is verklaard voor de hem op te dragen werkzaamheden.

2. De uitslag van de psychologische test wordt eerst na goedkeuring van de potentiële werknemer aan de werkgever medegedeeld.

3. De in dienst te nemen werknemer kan binnen veertien dagen na ontvangst van de uitslag van de test als bedoeld in lid 1 een verzoek tot heronderzoek indienen.
   De heronderzoekspsycholoog wordt door of namens de werkgever aangewezen en zal een andere psycholoog zijn dan degene die het onderzoek als bedoeld in lid 1 heeft verricht.

4. De uitslag van een heronderzoek als bedoeld in lid 3 wordt als beslissend beschouwd.

5. De kosten van een psychologisch onderzoek komen ten laste van de werkgever.
   Onder kosten wordt tevens de reis- en verblijfskosten verstaan. Deze worden vergoed overeenkomstig de bij de werkgever bestaande regeling voor reis- en verblijfkosten.

HOOFDSTUK IV

Duur en einde van de dienstbetrekking

Artikel 13

1. De individuele arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en werkgever wordt in de regel aangegaan voor onbepaalde tijd. Tenzij de werkzaamheden waarmee de werknemer wordt belast:
   a. Tijdelijk van aard zijn;
   b. Ter tijdelijke vervanging van een andere werknemer zijn;
   c. Zodanig van aard zijn dat de werkgever het wenselijk acht, ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan.

2. De eerste twee maanden gelden als proeftijd in de zin artikelen 7:652 en 7:676, Burgerlijk Wetboek, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst geen of een kortere proeftijd is overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste zes maanden geldt geen proeftijd.

3. Met een promovendus wordt een dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan, waarbij de duur van het dienstverband bij aanvang wordt bepaald op een vaste termijn, dan wel een termijn die niet exact van te voren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid. Dit dienstverband voor bepaalde tijd kan, conform het bepaalde in artikel 7:668a lid 3 BW, eenmalig met maximaal drie maanden worden verlengd.

Artikel 14

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de dag die daartoe is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werkgever zal de werknemer tijdig, minimaal één maand tevoren schriftelijk informeren indien het dienstverband niet wordt voortgezet. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die stilzwijgend wordt voortgezet wordt geacht te zijn voortgezet voor een gelijke termijn als de oorspronkelijke, doch voor maximaal één jaar.

2. Voor werknemers die gedurende een lange periode (langer dan twee jaar) worden uitgezonden naar het buitenland, en waarvan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, geldt voor de werkgever een inspanningsverplichting om de werknemer aan het eind van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
   - Te herplaatsen binnen hetzelfde uitzendproject indien dit wordt gecontinueerd;
   - Te bemiddelen voor plaatsing binnen andere uitzendprojecten.

   Deze inspanningsverplichting geldt alleen voor zover bij de werkgever reële mogelijkheden bekend zijn om een werknemer, gezien zijn opleiding achtergrond en ervaring, eventueel te (laten) plaatsen op een functie bij de werkgever, dan wel binnen een uitzendproject, en voor zover de arbeidsovereenkomst, ter beoordeling van de werkgever, positief is verlopen.

Artikel 15

1. Onverlet het bepaalde over beëindiging en verbreking van de arbeidsovereenkomst in de wet, kan elke partij de arbeidsovereenkomst opzeggen tegen het einde van de maand. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

   Voor de werkgever geldt de wettelijke opzegtermijn.

2. In de individuele arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een langere opzegtermijn worden overeengekomen in welk geval de opzegtermijn voor de werkgever niet korter mag zijn dan het dubbele van de opzegtermijn voor de werknemer.

3. De opzegging dient te geschieden per aangetekende brief.

4. Bij wederzijdse overeenstemming kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen.

Artikel 16

Behoudens eerdere beëindiging en tenzij anders wordt overeengekomen eindigt de dienstbetrekking – zonder dat daartoe enige opzegging vereist is – op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 17

Indien de dienstbetrekking eindigt door het overlijden van de werknemer wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek, een uitkering ineens toegekend gelijk aan 4 maanden bruto salaris, inclusief de maand waarin het overlijden plaatsvond aan:

- De weduwe(-naar) waarmee de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;

óf

- De minderjarige wettelijke en/of natuurlijke kinderen;

óf

- De partner.

De uitkering wordt in de maand van overlijden betaald.

HOOFDSTUK V

Dienst- en werktijden

Artikel 18

1. De normale werktijd van de werknemers bedraagt gemiddeld 7 uur en 36 minuten per dag en 38 uur per week.

2. Voor werknemers met een fulltime dienstverband die tenminste 10 jaar onafgebroken in dienst zijn van de werkgever bestaat het recht op verkorting van de werkweek met 4 uren, zonder dat de bestaande arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd vanaf 10 jaar voordat zij de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Voor werknemers met een fulltime dienstverband die tenminste 10 jaar onafgebroken in dienst zijn van de werkgever bestaat het recht op verkorting van de werkweek met 6 uren, zonder dat de bestaande arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd vanaf 5 jaar voordat zij de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Voor een werknemer met een parttime dienstverband wordt de werkweek naar rato verminderd. Voor de uren waarmee de werktijd is verminderd, wordt de werknemer geacht met verlof te zijn. Hierbij wordt uitgegaan van een 38-urige werkweek.

3. De aanvangs-, rust- en beëindigingtijden worden door de werkgever in overleg met de OR vastgesteld.

4. De werknemer heeft jaarlijks recht op 12 roostervrije dagen in het kader van de arbeidsduurverkorting. Voor werknemers werkzaam in deeltijd, wordt het aantal roostervrije dagen naar rato vastgesteld, waarbij de omvang van de arbeidsduur op twee decimalen achter de komma naar boven wordt afgerond. De invulling van de arbeidsduurvermindering wordt in onderling overleg per afdeling ingevuld. De werkgever heeft het recht jaarlijks maximaal 9 roostervrije dagen na instemming van de ondernemingsraad collectief aan te wijzen.

5. Projectwerknemers die om aantoonbare, binnen het project voorkomende bedrijfsredenen niet in staat zijn geweest hun roostervrije dagen te genieten, wordt hiervoor aan het eind van het betreffende project compensatie verleend in tijd dan wel in geld.

Artikel 19

1. De normale werkdagen zijn van maandag tot en met vrijdag. In overleg met de betrokken werknemer kan bepaald worden dat de zaterdag ook als normale werkdag kan worden ingezet.

2. In de regel wordt er niet gewerkt op zaterdagen en zondagen, tenzij anders is overeengekomen conform het bepaalde in lid 1 van dit artikel, alsmede op feest- en gedenkdagen zoals in lid 3 van dit artikel genoemd, ook indien zij op normale werkdagen vallen.

3. Onder feest- en gedenkdagen wordt verstaan:
   - Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, 2e Paasdag, de dag waarop Koningsdag gevierd wordt, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, en
   - de dagen, die de overheid tot een nationale feest- of gedenkdag verklaart, voor zover deze niet in het weekend vallen.

HOOFDSTUK VI

Vakantie

Artikel 20

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig kalenderjaar tot 1 januari van het daaropvolgend jaar.

2. Iedere werknemer die het volledige vakantiejaar in dienst is van de werkgever heeft als basis recht op 24 werkdagen vakantie. Voor werknemers werkzaam in deeltijd wordt het aantal vakantiedagen naar rato vastgesteld.

   Bovendien heeft iedere werknemer het recht om maximaal 3 vakantiedagen te kopen dan wel te verkopen op voorwaarde dat voor 1 juli van enig jaar dit wordt aangevraagd bij de werkgever.

3. a. Het aantal van 24 vakantiedagen wordt verhoogd afhankelijk van de leeftijd van de werknemer, te weten:
   - voor 18 jaar en jonger met 3 werkdagen;
   - voor 19 jaar met 2 werkdagen;
   - voor 20 jaar met 1 werkdag;
   - voor tussen de 30 jaar en 40 jaar met 1 werkdag;
   - van 40 tot 45 jaar met 2 werkdagen;
   - van 45 tot 50 jaar met 3 werkdagen;
   - van 50 tot 55 jaar met 4 werkdagen;
   - van 55 tot 60 jaar met 5 werkdagen;
   - van 60 en ouder met 6 werkdagen.

   b. Voor werknemers werkzaam in deeltijd wordt het aantal vakantiedagen naar rato van de voor hen geldende arbeidsduur vastgesteld. Voor een volledige verlofdag wordt 7,6 uur gerekend.

Artikel 21

De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is heeft aanspraak op vakantiedagen in verhouding tot dat gedeelte van het jaar. Het aantal aldus berekende vakantiedagen wordt naar boven afgerond op halve, respectievelijk hele dagen.

Artikel 22

De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie dienen door de werknemer tijdig voor aanvang van de vakantie te worden bepaald in overleg met en onder goedkeuring van de werkgever, met dien verstande dat in beginsel tenminste 4 weken aaneengesloten kunnen worden opgenomen indien de werkzaamheden dit toelaten en met toestemming van de directe chef en de directeur.

Artikel 23

1. De werknemer mag niet meer dan de helft van het aantal in een (kalender)jaar opgebouwde vakantierechten laten staan. Deze dagen dienen in de eerste 6 maanden van het daarop volgende (kalender)jaar te worden opgenomen, tenzij het bedrijfsbelang dit onmogelijk maakt hetgeen moet blijken uit schriftelijke opdrachten van de werkgever.

2. Indien een werknemer in een kalenderjaar meer dan de helft van de in dat jaar opgebouwde vakantiedagen over heeft, heeft hij – in tegenstelling tot het bepaalde in lid 1 – het recht deze dagen het volgend jaar op te nemen, indien het hogere overschot te wijten is aan het bedrijfsbelang, hetgeen moet blijken uit schriftelijk opdrachten van de werkgever.

3. Op verzoek van werkgever kunnen dagen van schorsing of non-activiteit worden beschouwd als vakantiedagen, behoudens het bepaalde in artikel 50 lid 5.

Artikel 24

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de werknemer verplicht de hem resterende vakantierechten vóór het einde van het dienstverband te genieten, tenzij het bedrijfsbelang dit onmogelijk maakt, in welk geval de resterende dagen zullen worden uitbetaald.

Artikel 25

Indien de met de werkgever afgesproken vakantie ten gevolge van een schriftelijke opdracht van de werkgever niet kan worden opgenomen, wordt de daaruit voortvloeiende materiële schade door reeds aangegane verplichtingen door de werkgever geheel vergoed, mits terstond aan de werkgever schriftelijk ter kennis gebracht.

Artikel 26

Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte niet in de gelegenheid is zijn reeds vastgestelde vakantie geheel of gedeeltelijk te genieten, worden – indien hij de werkgever hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte heeft gesteld of laten stellen – alsnog vervangende vakantiedagen toegekend.

HOOFSTUK VII

Verlof niet zijnde vakantieverlof

Artikel 27

Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk VI, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van het volle salaris in de hierna genoemde gevallen:

a. Bij zijn verhuizing: 2 dagen per jaar;
b. Bij zijn ondertrouw en huwelijk dan wel bij het tekenen van het samenlevingscontract, tezamen: 4 dagen;
c. Tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: 1 dag;
d. Bij het overlijden van echtgeno(o)t(e), kinderen en stief- of aangehuwde kinderen: 10 dagen;
e. Bij het overlijden van (stief-/schoon-)ouders: 2 dagen;
f. Bij het overlijden van overige bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 1 dag;
g. In het geval wanneer de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis en/of nalatenschap: een verlenging met ten hoogste 5 dagen;
h. Bij bevalling van zijn echtgenote: 4 dagen als kraamverlof;
i. Bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van zijn of haar echtgeno(o)t(e): 1 dag;
j. Bij familiejubilea tot en met de tweede graad: ½ dag;
k. Bij verjaardag van de werknemer zelf: ½ dag;
l. Bij het 12½-jarig, 25-jarig en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer: 1 dag;
m. In andere gevallen, waarin de werkgever oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, voor een van geval tot geval vast te stellen tijdsduur.

N.B. Waar in dit artikel gesproken wordt over echtgeno(o)t(e) of dit bedoeld wordt, wordt ook partner bedoeld.

Artikel 28

1. De werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, waaronder verlof om te voldoen aan een wettelijke verplichting, heeft gedurende dit verlof recht op behoud van loon met inachtneming van het derde lid.

2. Onder een calamiteit wordt verstaan een plotselinge gebeurtenis waarvoor de werknemer zonder uitstel maatregelen moet treffen.

3. Het recht op loondoorbetaling bij calamiteiten geldt voor maximaal twee dagen per kalenderjaar.

Artikel 29

1. Bij ziekte van de partner, ouders of inwonende kinderen (stief-, of pleegkinderen daaronder begrepen) waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, heeft de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt recht op kortdurend zorgverlof.

2. Conform de Wet arbeid en zorg behoudt de werknemer in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week, recht op 70% van het loon, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon en ten hoogste 70% van het maximum dagloon als bedoeld in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet sociale verzekering. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het zorgverlof wordt genoten.

3. Het verlof wordt toegekend tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

Artikel 30

Voor werknemers die gebruik maken van ouderschapsverlof geldt dat met ingang van 1 januari 2011 er pensioenopbouw zal plaatsvinden over de genoten ouderschapsverlofuren.

Artikel 31

Aan de werknemer kan op zijn nadrukkelijke verzoek en als uitzondering, buitengewoon verlof worden verleend, zonder behoud van salaris.
Indien een werknemer ten behoeve van palliatief verlof voor verzorging van echtgeno(o)t(e) of partner, ouder of schoonouder of kind, buitengewoon verlof wordt verleend, zonder behoud van salaris, dan zal de werkgever indien de werknemer hierom verzoekt, de werkgeversbijdrage ten aanzien van de pensioenverzekering en ziektekostenverzekering continueren.

HOOFDSTUK VIII

Salaris

Artikel 32

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op grond van en uitbetaald volgens de bij deze overeenkomst behorende en op hem van toepassing zijnde Bijlage II.

2. Een wijziging in het salaris wordt de werknemer gespecificeerd en schriftelijke medegedeeld.

3. De werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris van de betreffende maand te kunnen beschikken.

4. Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten.

HOOFDSTUK IX

Toeslagen, vergoeding en tegemoetkoming

Artikel 33

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 18 kunnen, wanneer dit redelijkerwijs niet kan worden vermeden, dan wel het bedrijfsbelang dit vergt, door de werkgever aan de werknemer werkzaamheden worden opgedragen buiten de normale werktijden en – dagen.

2. Eén en ander vindt niet plaats dan na overleg met de betrokken werknemer.

3. Onder overwerk wordt verstaan arbeid verricht buiten de voor de werknemer geldende werktijden, voor zover daardoor het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren wordt overschreden. Voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht wordt geen vergoeding gegeven.

4. Voor werkzaamheden als in lid 1 vermeld, wordt aan werknemers gesalarieerd tot en met salarisschaal 9 een vergoeding toegekend ter hoogte van:
   - Een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van 150% van maandag t/m zaterdag en van 200% op zondag van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt. Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van werkgever meer uren werkt per week dan het voor hem geldende dienstrooster, maar binnen de normale arbeidsduur blijft van een werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst wordt over deze meeruren een toeslag betaald van 18% van het uursalaris. Vanaf het 38e uur geldt de normale overurenregeling

     óf

   - Verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren en een toeslag van 25% respectievelijk 50% van het voor de werknemer geldende salaris per uur; dit verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die, waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wens van de werknemer.

5. Overwerkvergoeding voor incidentele reizen van medewerkers in schaal 4 t/m 9 zal alleen uitbetaald worden als er ook daadwerkelijk gewerkt wordt op die dag.
   Een reisdag wordt wel vergoed, maar volgens normaal tarief dus zonder overwerk toeslag.
   Werknemers in salarisgroep 10 en hoger hebben geen recht op een vergoeding voor overwerk.

Artikel 34

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor ieder deel van een maand waarin een salaris dan wel een uitkering krachtens artikel 38 wordt genoten.

2. Het vakantietoeslagjaar wordt berekend over de periode 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van dat jaar. De hoogte van de vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris op 1 mei van enig jaar. Onder jaarsalaris wordt in dit verband verstaan 12 maal het maandsalaris.

Artikel 35

1. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar, uiterlijk 31 mei van het lopende kalenderjaar, uitbetaald.

2. Ingeval van indiensttreding of ontslag wordt de vakantietoeslag uitbetaald naar rato van het aantal maanden dienstverband in het vakantietoeslagjaar.

Artikel 36

De reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed op basis van 19 cent per km voor alle werknemers tot een straal van maximaal 75 km van Maastricht.

De in dit artikel genoemde vergoeding wordt stopgezet gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof alsmede na één maand arbeidsongeschiktheid, tenzij er binnen de arbeidsongeschiktheid op therapeutische basis bij de werkgever wordt gewerkt.

Artikel 37

Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden binnen Nederland reis en verblijfkosten moet maken, worden deze kosten vergoed op grond van de bij de werkgever gehanteerde reiskostenregeling.

Artikel 38

De werknemer heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 12,5, 25 of 40 jaar en wel bij:
- 12,5 jaar een half maandsalaris bruto;
- 25 dienstjaren een maandsalaris conform de fiscale mogelijkheden;
- 40 dienstjaren twee maandsalarissen conform de fiscale mogelijkheden.

Artikel 39

De werknemers die lid zijn van een vakbond kunnen gebruik maken van fiscale regeling vakbondscontributie. Zij dienen hiertoe eenmaal per kalenderjaar de nota van de vakbond aan de werkgever overleggen.

HOOFDSTUK X
Arbeidsongeschiktheid

Artikel 40

1. De werknemer, die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht hiervan op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 10 uur des morgens aan de werkgever mededeling te doen en gehouden zich binnen redelijke termijn onder behandeling te stellen van zijn huisarts.

2. Zodra de hervatting van de werkzaamheden mogelijk is, dient de werknemer de werkgever hiervan in kennis te stellen en zijn werkzaamheden te hervatten.

3. Werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, blijkens een door het UWV uitgevoerde WIA keuring, in dienst van werkgever te houden. Daarbij wordt eerst getracht de werknemer in de eigen of aangepaste eigen functie te re-integreren. Indien dit niet slaagt, wordt getracht de werknemer in een andere passende functie te herplaatsen.

4. De werkgever heeft een collectieve WGA hiaat verzekering afgesloten voor alle werknemers. De premie hiervan is voor rekening van de werkgever.

Artikel 41
Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken 70% van het bruto maandinkomen worden doorbetaald. Deze 70% wordt aangevuld tot 100% van het laatst genoten salaris voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

3. Gedurende de tweede 52 weken van arbeidsongeschiktheid, wordt 70% van het loon doorbetaald. De uren die werknemer werkt gedurende de tweede periode van 52 weken worden à 100% betaald.

4. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke aanvulling wordt beëindigd wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en wordt niet toegekend aan werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd .

5. De in lid 2 en 3 van dit artikel genoemde uitkeringen of aanvullingen worden niet toegekend indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer dan wel het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband geen of valse inlichtingen heeft verstrekt.

6. De werkgever heeft het recht na onderling overleg de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkerings- en aanvullingsregeling geheel of ten dele in te trekken voor de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt of misbruik maakt van deze regeling.

7. Het bepaalde in lid 2 van dit artikel is niet van kracht indien en voor zover de werknemer terzake van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden.

Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea's bedoeld ten belope van het bedrag der in lid 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden zou hebben gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

8. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de daarbij behorende uitkering, worden conform de wet gesteld op in totaal 16 weken. Opname van deze periode kan flexibel geschieden met inachtneming van de bepalingen hierover in de wet (artikelen 7:635, 670 Burgerlijk Wetboek, artikelen 29, 44, 46, 64 en 69 Ziektewet).

Artikel 42

Bijstelling van het in artikel 40 bedoelde laatstelijk genoten bruto maandsalaris vindt plaats:

a. Indien het bruto maandsalaris wijziging ondergaat ten gevolge van:
   - Toepassing van de voor de werknemer geldende salarisregeling, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn;
   - Algemene aanpassing bij de werkgever van het bruto maandsalaris;

b. Door fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekeringspremies, voor zover deze bij de werknemer, ware hij geschikt voor arbeid, zouden worden ingehouden.

Artikel 43

De werkgever draagt bij in de premie van de zorgverzekering van de werknemer mits hij/zij deelneemt aan de collectieve zorgverzekering van MSM. Deelname aan de collectieve zorgverzekering staat open voor werknemers en hun gezinsleden. De collectiviteitkorting wordt geheel doorgegeven aan de werknemer en zijn gezinsleden. Daarnaast ontvangt de werknemer die een aanvullend zorgpakket heeft afgesloten een tegemoetkoming voor het aanvullende pakket van € 30,- netto per maand.

Werknemers die een parttime dienstverband met MSM hebben en daarnaast een andere dienstbetrekking hebben en/of als zelfstandige werkzaam zijn ontvangen een pro-rata uitkering.

HOOFDSTUK XI

Nevenwerkzaamheden

Artikel 44

1. De werknemer is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen gehonoreerde nevenwerkzaamheden te gaan verrichten.

2. Indien deze werkzaamheden in de ogen van de werkgever schadelijk zijn voor de vervulling van de functie binnen de instelling dan dient de werkgever, binnen één maand na verzending van bedoelde kennisgeving en na de betreffende werknemer gehoord te hebben, hem schriftelijk en gemotiveerd mede te delen dat verrichting van deze werkzaamheden niet geoorloofd is.

3. Het bedoelde in lid 1 en 2 is ook van toepassing op niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden indien en voor zover redelijkerwijs te verwachten is dat deze werkzaamheden schadelijk zijn voor de werkzaamheden te verrichten bij de werkgever.

HOOFDSTUK XII

Bijscholingsactiviteiten en studiefaciliteiten

Artikel 45

1. De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die in het belang van het werk noodzakelijk worden geacht en als zodanig door de werkgever worden aangewezen.

2. De werkgever is verplicht zoveel mogelijk ruimte te geven en de mogelijkheden te creëren voor bijscholingsactiviteiten welke volgens de werknemer van belang zijn voor het goed uitoefenen van zijn taken binnen werkgever.

3. Ten behoeve van de persoonlijke ontplooiing kan de werknemer in aanmerking komen voor studiefaciliteiten.

4. De studiefaciliteiten zijn geregeld in de studiekostenregeling, die is opgenomen in Bijlage V van deze cao.

HOOFDSTUK XIII

Militaire dienst voor medewerkers met dubbele nationaliteit

Artikel 46

1. De werknemer, die als militair voor eerste oefening in wettelijke dienst wordt opgeroepen kan, zo hij dit wenst, van de werkgever vragen om zijn functie open te houden tot één maand nadat hij uit de eerste oefening in werkelijke dienst zal afzwaaien. De werkgever en werknemer zullen dit schriftelijk overeenkomen.

2. Indien een schriftelijke overeenkomst als bedoeld onder lid 1 is gesloten zal de werkgever gedurende de periode van de eerste oefening in de werkelijke dienst de totale pensioenregeling voor zijn rekening nemen. De premie zal worden gebaseerd op het laatstelijk voor de periode van militaire dienstplicht genoten brutosalaris.

3. Indien een schriftelijke overeenkomst als bedoeld onder lid 1 is gesloten zal de werknemer weer in dienst treden uiterlijk één maand nadat hij uit de eerste oefening werkelijke dienst zal afzwaaien.

Artikel 47

1. De werkgever zal de werknemer op het moment van het weer in dienst treden een brutosalaris betalen dat gebaseerd is op het laatstelijk genoten brutosalaris voor de oproeping voor de eerste oefening in werkelijke dienst.

2. Bijstelling van het in lid 1 bedoelde laatstelijk genoten brutosalaris vindt plaats bij:
   a. Toepassing van de voor de werknemer geldende salarisregeling, indien hij niet voor de eerste oefening in werkelijke dienst zou zijn opgeroepen;
   b. Algemene aanpassingen bij de werkgever van het bruto maandsalaris.

Artikel 48

De werknemer, die voor een herhalingsoefening in werkelijke militaire dienst is, geniet gedurende de eerste 14 dagen na zijn opkomst, zijn volle salaris. Nadien wordt zijn militaire wedde op dit salaris in mindering gebracht met inachtneming van het gestelde in artikel 42 lid 2.

Artikel 49

Het bepaalde in artikel 43, 44, 45 is van overeenkomstige toepassing op werknemers, die zijn tewerk gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet Gewetensbezwaren Militaire Dienst en voorts op werknemers die op grond van enige andere wettelijke regeling met militaire dienst gelijk te stellen diensten verrichten.

HOOFDSTUK XIV

Schorsing

Artikel 50

1. De werkgever kan de werknemer tijdelijk schorsen indien het vermoeden bestaat, dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 Burgerlijk Wetboek aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. De schorsingsperiode bedraagt maximaal 4 weken.

2. Het besluit tot schorsing wordt door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de redenen, die tot de schorsing aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.

3. Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever, alvorens daartoe over te gaan, de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen.

4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.

5. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden medegedeeld of bevestigd.

Artikel 51 Non-activiteit

Indien een werknemer met werkgever in een gerechtelijke procedure, dan wel een geschilprocedure uit hoofde van deze overeenkomst is gewikkeld, kan, indien het belang van de organisatie redelijkerwijs daartoe aanleiding geeft, deze werknemer door werkgever op non-actief worden gesteld met behoud van loon en met inachtneming van artikel 23 lid 3.

HOOFDSTUK XV

Pensioen

Artikel 52

1 Werknemers die voldoen aan de voorwaarden nemen verplicht deel aan de binnen de onderneming van werkgever geldende collectieve pensioenregeling. De pensioenregeling wordt tot 1 januari 2018 uitgevoerd door Delta Lloyd.

2 De hoofdlijnen van de pensioenregeling zijn opgenomen in bijlage VI van de cao Stichting Maastricht School of Management "Pensioenovereenkomst Stichting Maastricht School of Management ".

BIJLAGE I

Functiebenamingen

Algemeen

In de individuele functieomschrijving wordt het niveau van de functie en de daarbij behorende inschaling en doorgroeimogelijkheden vermeld.
Functietitels kunnen afhankelijk van de zwaarte van de werkzaamheden die worden verricht onder verschillende niveaus voorkomen. Voor alle functies geldt dat zij zowel door een mannelijke als vrouwelijke medewerker kunnen worden uitgevoerd (M/V).
De gewijzigde functiebenamingen ten opzichte van de vorige cao hebben geen gevolgen voor de functieomschrijving en de inschaling.

Functies op MBO-niveau: schaal 4 en 5
Het betreft hier moeilijke en enigszins samengestelde werkzaamheden die zich niet volgens hetzelfde werkpatroon herhalen en die in de regel een uitgebreidere middelbare beroepsscholing en daarbij behorende ervaring eisen. Kennis op MBO-niveau met een op de functie gericht vakkenpakket.

- Admissions Assistant
- Catering Assistant
- Receptionist

Functies op MBO-niveau: schaal 4 en 5 met doorgroei naar schaal 6

- Catering Chef
- Cook
- Financial Assistant
- Procurement Officer
- Corporate Photographer
- HR Assistant
- Travel Officer

Functies op HBO-niveau: schaal 6, 7 en 8
Het betreft hier moeilijk en vrij samengestelde werkzaamheden die zich niet volgens hetzelfde werkpatroon herhalen en die enige hogere beroepsopleiding en daarbij behorende ervaring vereisen. Kennis op HBO-niveau met een op de functie gericht vakkenpakket.

- Admissions Officer
- Admissions and Education Officer
- Communications Officer/Recruitment Officer Online Programs
- Communications Officer
- Executive Secretary to the Dean
- Executive Secretary to the MT
- Facility Officer
- Financial Officer
- HR Officer
- IT Officer
- Officer Global Education Programs
- Officer International Projects and Concultancies
- Online Education Officer
- Quality Enhancement Officer
- Research Officer

Functies op HBO-niveau: schaal 6, 7 en 8 met doorgroei naar schaal 9
- Senior Financial Officer
- Senior Communications Officer
- Senior Officer Enrollment and Career Services
- Senior Officer Global Education Programs
- Senior Officer Quality Enhancement
- Senior Officer Research
- Senior Secretary to the Examination Board

Functies op HBO-plus-niveau: schaal 9
Het betreft hier moeilijke en samengestelde werkzaamheden die zich niet volgens hetzelfde werkpatroon herhalen en die meer hogere beroepsopleiding en daarbij behorende ervaring vereisen. Kennis op HBO-niveau en een uitgebreide functiescholing.
Onder functiescholing wordt verstaan (in de regel) externe opleidingen die de niveaucategorie van de kennis verhogen.

- Manager Information Office
- Manager International Projects & Consultancies
- Manager IT

Functies op Academisch niveau: schaal 10 tot en met 16 (zie Bijlage III van de cao)
Moeilijke en zeer samengestelde werkzaamheden die zich niet volgens hetzelfde werkpatroon herhalen en die een uitgebreide hogere opleiding en de daarbij behorende ervaring vereisen. Wetenschappelijke opleiding met een op de functie gericht vakkenpakket.

Administratieve/Management functies: schaal 10 en 11
- Manager Communications
- Manager Global Education Programs

Administratieve/Management functies: schaal 12 en hoger
- Senior Manager Business Development
- Special Advisor to the Dean
- Director DBA School
- Director Global Education Programs
- Director Human Resources and Legal Affairs
- Associate Dean Finance and Support
- Associate Dean Global Education Programs
- Associate Dean International Projects and Consultancies
- Associate Dean Research

Academische functies

Schaal 10
- Lecturer
- Project Consultant
- Research Fellow

Schaal 11 en 12
- Lecturer
- Project Consultant
- Researcher
- Assistant Professor

Schaal 13 en 14
- Senior Lecturer
- Senior Project Consultant
- Senior Researcher
- Associate Professor

Schaal 15 en 16
- Full Professor 2 (schaal 15)
- Full Professor 1 (schaal 16)
- Head Strategy
- Director Education
- Director Projects & Consultancies
- Director Research

BIJLAGE II

Salariëring/beoordeling en promotie

Artikel 1

Iedere medewerker heeft recht om eenmaal per jaar beoordeeld te worden. Als dit onverhoopt niet heeft plaatsgevonden zal er alsnog een beoordeling plaatsvinden en de bijbehorende loonsverhoging zal alsnog met terugwerkende kracht worden uitbetaald.

Daarnaast vindt er eenmaal per jaar een functioneringsgesprek plaats. De beoordeling van de werkzaamheden welke door de werknemer worden verricht geschiedt aan de hand van de beoordelingsrichtlijnen die de werkgever vaststelt.

Artikel 2

De salarisschaal bestaat uit een schaalminimum en een schaalmaximum (het referentiesalaris) zonder periodieken. De verhoging van het salaris is gerelateerd aan het functioneren.
Indien het referentiesalaris is bereikt groeit de werknemer, door naar de volgende schaal waarin de functie is ingedeeld mits op basis van de beoordeling een salarisverhoging wordt toegekend. De groeilijn eindigt bij het referentiesalaris van de eindschaal waarin de functie is ingedeeld. Uitsluitend bij zeer goed of uitstekend functioneren (tenminste een B+ beoordeling) kan in de eindschaal een eindsalaris worden bereikt van
110% van het referentiesalaris.

Afhankelijk van de beoordeling van de werknemer wordt een salarisverhoging toegekend van:

E:	0%	Onvoldoende	Unsatisfactory performance
D:	0%	Matig	Below expectations
C:	1%	Voldoende	Meets expectations
B:	2%	Goed	Good performance
B+:	3%	Zeer goed	Very good performance
A:	4%	Uitstekend	Expectional performance

Voor zover de werknemer zijn schaalmaximum nog niet heeft bereikt.

Bovengenoemde percentages worden de eerste keer toegepast bij de beoordelingen over 2005.
N.B. Bij een E beoordeling wordt een laatste waarschuwing gegeven.

Artikel 3

Indien de werknemer wordt voorgedragen voor promotie naar een hogere salarisschaal zal de verhoging tenminste 4% bedragen van het referentiesalaris van de salarisschaal waarin hij voor de promotie is ingeschaald. Onder promotie wordt verstaan het veranderen naar een functie met een hoger niveau.

Artikel 4

Mocht de onder artikel 1 tot en met 3 genoemde procedure tot voor de werknemer onaanvaardbare conclusies leiden, dan kan, indien niet langs de gebruikelijke weg tot een oplossing is gekomen, de werknemer in beroep gaan bij de beoordelingscommissie.
Deze commissie bestaat uit 3 leden, een persoon aan te wijzen door de directie van MSM, een vertegenwoordiger van werknemerszijde en een vertegenwoordiger van werkgeverszijde.
De termijn voor het beroep bedraagt twee maanden. Deze termijn gaat in op het moment dat is vast komen te staan dat niet langs de gebruikelijke weg tot een oplossing is gekomen.

BIJLAGE III Inschalingcriteria

Wetenschappelijke Staf

Schaal 11 en 12	: Assistant Professor
Schaal 13 en 14	: Associate Professor
Schaal 15	: Full Professor 2
Schaal 16	: Full Professor 1

A. Criteria voor schaal 11 en 12 Assistant Professor
1. PhD/DBA;
2. Wetenschappelijke productie/creativiteit en erkenning als deskundige op het vakgebied;
3. Gebleken didactische kwaliteiten;
4. Reeks publicaties van erkend gehalte;
5. Gebleken management kwaliteiten;
6. In staat zijn Master studenten te begeleiden bij hun thesis;
7. Minimaal 2 jaar ervaring;
8. Bijdrage aan de ontwikkeling van academische disciplines (research seminars);

B. Criteria voor schaal 13 en 14 Associate Professor
1. PhD/DBA;
2. Wetenschappelijke productie/creativiteit en erkenning als deskundige op het vakgebied;
3. Gebleken didactische kwaliteiten;
4. Reeks publicaties van erkend gehalte;
5. Gebleken management kwaliteiten;
6. Participatie in tijdschriftredacties;
7. Minimaal 6 jaar ervaring als Assistant Professor op (inter)nationaal niveau;
8. Succesvolle begeleiding van Master/Doctoral studenten;
9. Bijdrage aan de ontwikkeling van academische disciplines;
10. Academische bestuursfuncties;
11. Participeren in acquisitie en (contract) research en/of andere additionele inkomensstromen voor MSM.

C. Criteria voor schaal 15 Full Professor 2
1. PhD/DBA;
2. Wetenschappelijke productie/creativiteit en erkenning als deskundige op het vakgebied;
3. Gebleken didactische kwaliteiten;
4. Reeks publicaties in top-peer reviewed internationale tijdschriften (A journals);
5. Gebleken management kwaliteiten;
6. Participatie in tijdschriftredacties;
7. Minimaal 6 jaar ervaring als Assistant Professor op zowel nationaal als internationaal niveau;
8. Succesvolle begeleiding van Master/Doctoral studenten;
9. Bijdrage aan de ontwikkeling van academische disciplines;
10. Academische bestuursfuncties;
11. Acquisitie en bijdrage aan (contract) research en/of andere additionele inkomensstromen voor MSM.

D. Criteria voor schaal 16 Full Professor 1
1. PhD/DBA;
2. Wetenschappelijke productie/creativiteit en erkenning als deskundige op het vakgebied;
3. Uitmuntende prestatie op het gebied van onderzoek en onderwijs;
4. Reeks publicaties in top-peer reviewed internationale tijdschriften (A journals);
5. Gebleken management kwaliteiten;
6. In staat zijn tot inspirerend leiderschap;
7. Participatie in tijdschriftredacties;

8. Minimaal 4 jaar ervaring als Full Professor 2 op zowel nationaal als internationaal niveau;
9. Succesvolle begeleiding van Master/Doctoral studenten;
10. Voortrekkersrol in het betreffende vakgebied;
11. Bijdrage aan de ontwikkeling van academische disciplines;
12. Academische bestuursfuncties;
13. Acquisitie en bijdrage aan (contract) research en/of andere additionele inkomensstromen voor MSM.

BIJLAGE IV

Uitzendregeling bij uitzending naar het buitenland

Voorwaarden korte missies (korter dan 6 maanden)

Artikel 1 Voorbereidingskosten

De kosten welke noodzakelijkerwijze moeten worden gemaakt ten behoeve van de uitzending, zoals inenting-, keuring- en visumkosten, kosten van pasfoto's alsmede de in verband hiermede noodzakelijke kosten van openbaar vervoer komen voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 2 Verzekering

MSM heeft voor de werknemer die voor een korte missie uitgezonden wordt een reisverzekering gesloten. De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van het MSM.

Artikel 3 Reiskosten

Voor korte missies wordt gebruik gemaakt van economy class vliegtickets. De tickets worden geboekt door het travel office van MSM. Indien mogelijk wordt gebruik gemaakt van de meest directe route. De vliegtickets voor de reis van Nederland naar de standplaats in het buitenland en terug worden betaald door MSM. Eventuele omreizen voor privédoeleinden dienen van te voren opgegeven te worden. De hieraan verbonden meerkosten zijn voor rekening van de werknemer en zullen met de in te dienen declaratie c.q. het salaris verrekend worden.
Voor reizen binnen Europa zal worden bekeken of het reizen anders dan per vliegtuig de voorkeur verdient.

Artikel 4 Verblijfkosten

De verblijfkostenvergoeding wordt verstrekt per overnachting in hotel.
De verblijfskostenregeling wordt verstrekt per overnachting in een hotel. De vergoeding wordt vastgesteld op het bedrag van overnachting plus ontbijt in een middenklas hotel plus 40% van het door de United Nations in de eerste kolom van de "schedule of DSA rates" vastgestelde bedrag.

In gevallen waarin niet van een hotel gebruik wordt gemaakt (b.v. vrije huisvesting of appartement) is de verblijfskostenvergoeding vastgesteld op 100% DSA minus het "roomrate" percentage zoals vermeld in de laatste kolom van de "schedule of DSA rates" plus de huur van het appartement.

Een recente DSA lijst is te vinden op Intranet.

Voorwaarden lange missies (langer dan 6 maanden)

Bij lange uitzendingen worden de vergoedingen welke de werknemer ontvangt gebaseerd op de vergoedingen van de donororganisatie van het betreffende project (DGIS, Wereldbank, EU etc.).

Bij projecten waarbij er geen donororganisatie is worden de vergoedingen die de werknemer ontvangt gebaseerd op de DGIS voorwaarden.

BIJLAGE V

Studiekostenregeling

Doelstelling:

Het huidig en toekomstig functioneren van de werknemers en organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Goed opgeleide en gevormde mensen zijn van grote betekenis voor de kwaliteit van de organisatie.

Op lange termijn is een goed opleidingsbeleid onmisbaar voor een kwalitatief goede realisering van de organisatiedoelen. Door middel van opleidingen kan verstarring vermeden worden.

Opleiden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.
Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zowel werkgever als de werknemer een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten.

1. **Verschillende vormen en voorwaarden:**

Functiegerichte scholing (scholing welke verband houdt met de huidige functie of gericht zijn op het uitvoeren van een toekomstige functie binnen MSM).

Op initiatief van werkgever

Tijd	100% compensatie van lestijd en/of examentijd (tot een max. van 10 dgn. o.b.v. 100% dienstverband)
Studiekosten*	100 % vergoeding
Reiskosten	100% vergoeding, op basis van tweede klas openbaar vervoer
Terugbetalingsverplichting	ja

Op aanvraag van werknemer

Tijd	50% compensatie van lestijd en/of examentijd (tot een max. van 5 dgn. o.b.v. 100% dienstverband)
Studiekosten*	50% vergoeding (tot maximum van € 2500,- per studie)
Reiskosten	100% vergoeding, op basis van tweede klas openbaar vervoer
Terugbetalingsverplichting	ja

Scholing overig (scholing gericht op persoonlijk ontwikkeling of scholing ter oriëntatie op ander dan werk binnen MSM)

Op aanvraag van werknemer

Tijd	0% compensatie van lestijd
Studiekosten*	25% vergoeding (tot een maximum van € 1.000,- per studie)
Reiskosten	0% vergoeding
Terugbetalingsverplichting	ja

* Onder studiekosten wordt verstaan: inschrijfgeld, cursus- en lesgelden, examen- en diplomakosten (1x), verplicht aan te schaffen boeken, verblijfkosten.

Scholing op verzoek van de werknemer komt pas voor vergoeding in aanmerking indien men tenminste 6 maanden in dienst is van MSM.

2. Aanvragen

Indien men een opleiding, cursus of training gaat volgen (op eigen dan wel werkgevers verzoek), dient hiervoor het formulier 'Study Request' (verkrijgbaar bij HR&L) volledig worden ingevuld. De direct leidinggevende beoordeelt de aanvraag aan de hand van het scholingsbeleid en ondertekent indien akkoord. Daarna gaat het ter beoordeling naar HR&L en de Director Dean. Het aanvraag formulier moet minimaal 2 weken voor aanvang van de studieactiviteit in het bezit van HR&L zijn.

3. Terugbetaling

De werknemer heeft een terugbetaling plicht van 100% van de studiekosten indien **tijdens de studie:**

- Hij/zij onvoldoende vorderingen maakt en niet binnen de gestelde tijd afstudeert op grond van omstandigheden welke naar het oordeel van de directie aan de werknemer te wijten zijn;
- Hij/zij stopt met de studie;
- Hij/zij zich niet houdt aan de verplichtingen rond de voortgangsrapportering;
- Het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt verbroken tijdens de studie;
- Het dienstverband op verzoek van de werkgever wordt verbroken tijdens de studie vanwege verwijtbare feiten en/of omstandigheden.

Na afronding van de studie (na ontvangst van het diploma/certificaat) heeft de werknemer gedurende twee jaar een terugbetaling verplichting indien deze op eigen verzoek uit dienst treedt of ontslagen wordt vanwege verwijtbare feiten en/of omstandigheden. Op het terug te betalen bedrag 100% van de studiekosten, wordt 1/24 van het bedrag maal het aantal gewerkte maanden na afronding van de studie in mindering gebracht.

4. Bezwaar

Mocht de genoemde procedure tot een voor de werknemer onaanvaardbare conclusies leiden, dan kan, indien niet langs de gebruikelijke weg tot een oplossing is gekomen, de werknemer in beroep gaan bij de bezwaarcommissie. Deze commissie bestaat uit 3 leden, een persoon aan te wijzen door de directie, een vertegenwoordiger van werknemerszijde en een vertegenwoordiger van werkgeverszijde.

BIJLAGE VI

Pensioenovereenkomst Stichting Maastricht School of Management per 1 januari 2018

Artikel 1: Definities

1.1 Werknemer: een ieder die krachtens arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is van de werkgever en voldoet aan de voorwaarden zoals hierna vermeld in artikel 4.

1.2 Pensioenregeling: de pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende cao.

1.3 Pensioenreglement: Pensioenreglement van Stichting Maastricht School of Management inwerking tredend per 1 januari 2018.

1.4 Pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 7.

1.5 Pensioengrondslag: de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in artikel 7.

Artikel 2: Pensioenovereenkomst

2.1 De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao tussen Partijen is overeengekomen ten aanzien van pensioen.

2.2 Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever een uitvoeringsovereenkomst gesloten met een pensioenuitvoerder welke jaarlijks opzegbaar is.

2.3 De Pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en de pensioenuitvoerder zijn verder uitgewerkt in het Pensioenreglement. Alleen aan het Pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.

2.5 Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaat de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement, deelnemen aan de Pensioenregeling.

2.6 De bepalingen in deze cao zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het Pensioenreglement.

Artikel 3: Karakter van de Pensioenregeling

3.1 De Pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.

3.2 Maandelijks wordt een premie gestort op een individuele beleggingsrekening op naam van de werknemer. De som van de premiestortingen en het rendement van de beleggingen tezamen leiden tot een eindkapitaal op de pensioendatum. Met dit kapitaal kan de werknemer op de pensioendatum ouderdomspensioen en partnerpensioen aankopen. Het risico van tegenvallende beleggingsrendementen en het langlevenrisico ligt bij de (gewezen) werknemer. Er is een partnerpensioen en een wezenpensioen verzekerd bij overlijden voor de pensioendatum.

Artikel 4: Deelname Pensioenregeling

Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioeningangsdatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.

Artikel 5: Pensioenrichtleeftijd

Het beschikbare premiekapitaal wordt opgebouwd met een pensioendatum van 67 jaar.

Artikel 6: Maximum pensioenpremie

6.1 Voor de financiering van de pensioenregeling zijn de volgende premies beschikbaar:

- Pensioenpremie (werkgever- en werknemersbijdrage tezamen): 16,5% van de parttime pensioengevende salarissom.

- De werknemersbijdrage bedraagt 6% van de pensioengrondslag.

6.2 Het totaal van de pensioenpremie (werkgeversbijdrage en werknemersbijdrage tezamen) van 16,5% van de parttime pensioengevende salarissom in een jaar wordt hierna aangeduid als 'pensioenbudget'.

Wanneer in enig kalenderjaar het pensioenbudget, rekening houdend met een eventuele vanaf 1 januari 2018 ontstane reservering voor te verwerven aanspraken zoals hieronder bepaald, ontoereikend is om de in artikel 7 genoemde te verwerven aanspraken te kunnen financieren, wordt de individuele beschikbare premie verlaagd. Deze verlaging is zodanig dat het beschikbare budget toereikend zal zijn voor de verlaagde individuele beschikbare premie alsmede de te verzekeren pensioenen op risicobasis. Deze wijziging is niet van invloed op de reeds opgebouwde pensioenaanspraken.

Indien en voor zover het pensioenbudget over een kalenderjaar meer bedraagt dan de kosten van de pensioenregeling in dat jaar, dan wordt de premie die niet wordt besteed aan pensioen gereserveerd voor toekomstige jaren.

De eventuele kosten in verband met individuele waardeoverdrachten worden uit het pensioenbudget gefinancierd.

6.3 Met het voldoen van de jaarlijkse pensioenpremie van 16,5% van de parttime pensioengevende salarissom heeft de werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de Pensioenregeling voldaan. De werkgever heeft geen enkele aanvullende financiële verplichting naast het voldoen van de pensioenpremie zoals bepaald in dit artikel.

Artikel 7: Hoofdkenmerken Pensioenregeling

7.1 **Hoofdkenmerken pensioenregeling**

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

Pensioenregeling	
Met ingang van 1 januari 2018	
Beschikbare premieregeling	De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar
Eerste opnameleeftijd	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding.
Pensioengevend salaris	Twaalf maal het vaste bruto maandsalaris verhoogd met vakantietoeslag. Tot het vaste maandsalaris worden niet gerekend overwerk, onkostenvergoedingen, gratificaties, tantièmes en andere aan de dienstbetrekking verbonden emolumenten. Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 103.317,- (grens Witteveen kader per 1 januari 2017, wordt jaarlijks aangepast). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.
Franchise	De franchise voor de beschikbare premie bedraagt € 13.123,- (2017). Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd overeenkomstig de ontwikkeling van de AOW-uitkering in het voorgaande kalenderjaar. De aldus vastgestelde franchise kan niet lager zijn dan de fiscaal minimale franchise.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Partnerpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Het partnerpensioen voor de pensioendatum is een maandelijkse uitkering. De hoogte van het partnerpensioen hangt af van: - het pensioengevend salaris; - de franchise voor het partnerpensioen zoals bepaald in het pensioenreglement; - het aantal dienstjaren (maximaal 46). De diensttijd gelegen voor 1 januari 2018 wordt niet in aanmerking genomen, behalve indien en voor zover is deelgenomen in de excedent beschikbare premieregeling die van toepassing was bij werkgever tot 1 januari 2018 en uitgevoerd werd door

	Delta Lloyd; - het percentage voor het partnerpensioen. De hoogte van het partnerpensioen is bepaald in het pensioenreglement.
Wezenpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een wezenpensioen verzekerd van 20% van het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
Collectieve WIA excedentverzekering (op risicobasis)	Collectieve verplichte verzekering van 70% van het excedent salaris (boven max. SV-loon) bij volledige en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De WIA excedentverzekering is onderdeel van het pensioenbudget.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).
Beschikbare premieregeling	Uitgangspunt voor de hoogte van de beschikbare premie is het pensioenbudget zoals bepaald in artikel 6. De hoogte van de beschikbare premie is een afgeleide van de fiscaal maximale netto staffel voor een beschikbare premieregeling op basis van een rekenrente van 2,5%, behoudens wanneer de staffelpercentages gekort moeten worden ingeval het pensioenbudget zoals genoemd in artikel 6.2 niet toereikend is. Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag. De hoogte van de beschikbare premie staffel is vastgelegd in het pensioenreglement.
Toeslagverlening (indexatie)	Nihil
Bijspaarregeling	De werknemer heeft de mogelijkheid extra pensioen bij te sparen in de beschikbare premieregeling tot maximaal de fiscale grenzen.

Artikel 8: Opgebouwde pensioenaanspraken tot 1 januari 2018

8.1 De tot 1 januari 2018 opgebouwde pensioenaanspraken bij Delta Lloyd worden per 31 december 2017 premievrij gemaakt.

8.2 De tot 1 januari 2018 opgebouwde pensioenaanspraken en – rechten van (ex-) medewerkers en pensioengerechtigden kunnen door Delta Lloyd worden geïndexeerd op basis van behaalde beleggingsrendementen. Het betreft een voorwaardelijke toeslagregeling. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. De toeslag kan nihil zijn.

Artikel 9: Pensioenafspraken

De werkgever zal een jaarlijks toetsen of een middelloonregeling tegen een goede prijs-kwaliteit verhouding kan worden ondergebracht. Jaarlijks wordt de Ondernemingsraad in september hierover ingelicht. Voor de toetsing gelden de volgende uitgangspunten:

- Opbouw ouderdomspensioen van tenminste 1,75% per dienstjaar; partnerpensioen van 70% op spaarbasis, franchiseniveau (behoudens indexatie) gelijk aan niveau huidige regeling;
- Pensioenbudget maximaal gelijk aan 16,5% van de parttime pensioengevende salarissom;
- Beleidsdekkingsgraad pensioenfonds ten minste gelijk aan 105%;
- Relevante risicovrije marktrente (30 jaars-punt) ten minste 2%.

Artikel 10: Openbreekclausule

Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving dan wel wijziging van de pensioenovereenkomst en/of Pensioenregeling noodzakelijk is, dan zullen Partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

Artikel 11: Pensioenrechten uit eerdere cao's

Pensioenrechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de pensioenrechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

II Pensioenovereenkomst Stichting Maastricht School of Management tot 1 januari 2018

Artikel 12: Pensioenregeling tot 1 januari 2018

12.1 De pensioenregeling tot 1 januari 2018 bestaat uit een basisregeling en een excedent pensioenregeling. De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn hieronder weergegeven.

12.2 Kenmerken Basisregeling:

Soort regeling	*:Middelloon*
Pensioenrichtleeftijd	:67 jaar
Franchise	:€ 13.123 (2017)
Opbouwpercentage ouderdomspensioen	:1,875% (per dienstjaar)
Nabestaandenpensioen (per dienstjaar)	:70% van ouderdomspensioen verzekerd op spaarbasis
Maximum salaris	:€ 53.706 (2017)

12.3 Kenmerken excedent beschikbare premieregeling

Soort regeling	*:Beschikbare premieregeling*
Pensioenrichtleeftijd	:67 jaar
Franchise	:€ 53.706 (2017)
Maximum pensioengevend inkomen	:€ 103.317 (2017)

Beschikbare premiestaffel

Leeftijd	% Pensioengrondslag =pensioengevend salaris – € 13.123 (franchise per 1 januari 2017)
Van 20 tot 25 jaar	6,0%
Van 25 tot 30 jaar	7,3%
Van 30 tot 35 jaar	8,8%
Van 35 tot 40 jaar	10,6%
Van 40 tot 45 jaar	12,8%
Van 45 tot 50 jaar	15,5%
Van 50 tot 55 jaar	18,7%
Van 55 tot 60 jaar	22,7%
Van 60 tot 65 jaar	27,6%
Van 65 tot 67 jaar	31,8%

Werknemersbijdrage: 6,0% van de pensioengrondslag

BIJLAGE VII

Salarisschalen

Structurele loonsverhoging van 1 % per 1 januari 2016, 1,5% per 1 januari 2017 en 0,5% per 1 januari 2018

Schalen administratieve staf per 1 januari 2016

	SCALE	4	5	6	7	8	9
> 22 years of age	60%	€ 1.434	€ 1.578	€ 1.735	€ 1.909	€ 2.099	€ 2.301
	70%	€ 1.673	€ 1.840	€ 2.024	€ 2.227	€ 2.448	€ 2.684
	80%	€ 1.912	€ 2.103	€ 2.314	€ 2.545	€ 2.799	€ 3.067
	90%	€ 2.151	€ 2.366	€ 2.603	€ 2.863	€ 3.148	€ 3.451
scale maximum**	100%	€ 2.390	€ 2.629	€ 2.892	€ 3.180	€ 3.498	€ 3.834
end scale	110%	€ 2.629	€ 2.892	€ 3.180	€ 3.499	€ 3.848	€ 4.218

Schalen academische/management staf per 1 januari 2016

	SCALE	10	11	12	13	14	15	16	18
	60%	€ 2.742	€ 2.984	€ 3.442	€ 3.732	€ 4.020	€ 4.335	€ 4.704	€ 5.537
	70%	€ 3.199	€ 3.480	€ 4.016	€ 4.354	€ 4.690	€ 5.057	€ 5.487	€ 6.459
	80%	€ 3.655	€ 3.977	€ 4.589	€ 4.976	€ 5.360	€ 5.779	€ 6.271	€ 7.382
	90%	€ 4.113	€ 4.474	€ 5.163	€ 5.598	€ 6.030	€ 6.502	€ 7.055	€ 8.305
scale maximum**	100%	€ 4.569	€ 4.972	€ 5.737	€ 6.221	€ 6.700	€ 7.225	€ 7.839	€ 9.227
end scale	110%	€ 5.027	€ 5.469	€ 6.310	€ 6.843	€ 7.370	€ 7.947	€ 8.622	€ 10.151

Schalen administratieve staf per 1 januari 2017

	SCALE	4	5	6	7	8	9
> 22 years of age	60%	€ 1.456	€ 1.602	€ 1.761	€ 1.938	€ 2.130	€ 2.336
	70%	€ 1.698	€ 1.868	€ 2.054	€ 2.260	€ 2.485	€ 2.724
	80%	€ 1.941	€ 2.135	€ 2.349	€ 2.583	€ 2.841	€ 3.113
	90%	€ 2.183	€ 2.401	€ 2.642	€ 2.906	€ 3.195	€ 3.503
scale maximum**	100%	€ 2.426	€ 2.668	€ 2.935	€ 3.228	€ 3.550	€ 3.892
end scale	110%	€ 2.668	€ 2.935	€ 3.228	€ 3.551	€ 3.906	€ 4.281

Schalen academische/management staf per 1 januari 2017

	SCALE	10	11	12	13	14	15	16	18
	60%	€ 2.783	€ 3.029	€ 3.494	€ 3.788	€ 4.080	€ 4.400	€ 4.775	€ 5.620
	70%	€ 3.247	€ 3.532	€ 4.076	€ 4.419	€ 4.760	€ 5.133	€ 5.569	€ 6.556
	80%	€ 3.710	€ 4.037	€ 4.658	€ 5.051	€ 5.440	€ 5.866	€ 6.365	€ 7.493
	90%	€ 4.175	€ 4.541	€ 5.240	€ 5.682	€ 6.120	€ 6.600	€ 7.161	€ 8.430
scale maximum**	100%	€ 4.638	€ 5.047	€ 5.823	€ 6.314	€ 6.801	€ 7.333	€ 7.957	€ 9.365
end scale	110%	€ 5.102	€ 5.551	€ 6.405	€ 6.946	€ 7.481	€ 8.066	€ 8.751	€ 10.303

Schalen administratieve staf per 1 januari 2018

	SCALE	4	5	6	7	8	9
> 22 years of age	60%	€ 1.463	€ 1.610	€ 1.770	€ 1.948	€ 2.141	€ 2.348
	70%	€ 1.706	€ 1.877	€ 2.064	€ 2.271	€ 2.497	€ 2.738
	80%	€ 1.951	€ 2.146	€ 2.361	€ 2.596	€ 2.855	€ 3.129
	90%	€ 2.194	€ 2.413	€ 2.655	€ 2.921	€ 3.211	€ 3.521
scale maximum**	100%	€ 2.438	€ 2.681	€ 2.950	€ 3.244	€ 3.568	€ 3.911
end scale	110%	€ 2.681	€ 2.950	€ 3.244	€ 3.569	€ 3.926	€ 4.302

Schalen academische/management staf per 1 januari 2018

	SCALE	10	11	12	13	14	15	16	18
	60%	€ 2.797	€ 3.044	€ 3.511	€ 3.807	€ 4.100	€ 4.422	€ 4.799	€ 5.648
	70%	€ 3.263	€ 3.550	€ 4.096	€ 4.441	€ 4.784	€ 5.159	€ 5.597	€ 6.589
	80%	€ 3.729	€ 4.057	€ 4.681	€ 5.076	€ 5.467	€ 5.895	€ 6.397	€ 7.530
	90%	€ 4.196	€ 4.564	€ 5.266	€ 5.710	€ 6.151	€ 6.633	€ 7.197	€ 8.472
scale maximum**	100%	€ 4.661	€ 5.072	€ 5.852	€ 6.346	€ 6.835	€ 7.370	€ 7.997	€ 9.412
end scale	110%	€ 5.128	€ 5.579	€ 6.437	€ 6.981	€ 7.518	€ 8.106	€ 8.795	€ 10.355

** Indien het 100% salaris in de hoogste schaal behorende bij de functie is bereikt, krijgt de werknemer slechts salarisverhoging naar aanleiding van een B+ of A beoordeling tot maximaal het einde van de schaal (110%).

Percentage verhoging n.a.v. de beoordeling

Beoordeling	Waardering	Percentage*
E	Onvoldoende	0%
D	Matig	0%
C	Voldoende	1%
B	Goed	2%
B+	Zeer goed	3%
A	Uitstekend	4%

* Percentage van het eigen salaris

BIJLAGE VIII

Protocol afspraken

1. **Wijziging van functie**
   Partijen zullen met elkaar overleggen over een passende cao bepaling aangaande functiewijziging op verzoek van werkgever. Er zal gesproken worden over overleg, criteria en omstandigheden.

2. **Werkgeversbijdrage regeling**
   Voor de looptijd van de cao zal de werkgever een werkgeversbijdrage betalen conform de AWVN-bijdrage regeling.

3. **Afspraken sociale paragraaf**
   Bij de volgende cao onderhandelingen zullen er nadere afspraken gemaakt worden over een sociale paragraaf.

4. **WKR**
   Werknemers hebben de mogelijkheid om binnen de ruimte die de WKR biedt één fiets aan te schaffen dan wel fiscaal vriendelijk de contributie van een sportschool te betalen.

5. **Eindejaarsuitkering**
   Partijen zijn overeengekomen om na afloop van de looptijd van de huidige cao periode te bezien of het financieel mogelijk is een aanvang te maken met de opbouw van een eindejaarsuitkering.

Maastricht 24 maart 2017

Prof. Wim. A. Naudé, PhD
Dean Maastricht School of Management

Hoorn 30-03-2017

NJL van Dijk RK Zijlstra
AVA-FNV overheid