Collectieve arbeidsovereenkomst Cito

1 januari 2026 tot 1 januari 2028

► ◄ Inhoud

Collectieve arbeidsovereenkomst Cito

1 januari 2026 tot 1 januari 2028

Afgesloten op 14 januari 2026 tussen:

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

en

AOb – Utrecht
CNV – Utrecht
FvOv – Zeist
hierna te noemen: “de werknemersorganisaties”

Afgesloten op 14 januari 2026 tussen

– Stichting Cito Instituut voor Toetsontwikkeling, Cito B.V. en CES B.V. te Arnhem

S. Wools

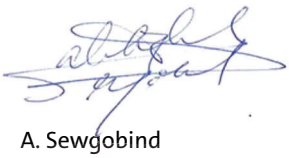
en

– AOb – Utrecht

D. van der Zweep

– CNV – Utrecht

P. Siebrecht



A. Sewgobind

– FvOv – Zeist

A. Appelman

Inhoud

1	**Algemeen**	**5**
1.1	Definities	5
1.2	Reikwijdte	6
1.3	Looptijd en wijziging cao	6
	Deel A	**7**
2	**Arbeidsrelatie**	**7**
2.1	Arbeidsovereenkomst	7
2.2	Afwijking van artikel 7: 668a BW	7
2.3	Opzeggen en einde dienstverband	7
2.4	Schorsing	8
2.5	Verplichtingen Cito en medewerker	8
2.6	Sociaal Beleid	8
2.7	Reorganisaties	8
2.8	Auteurs- en Octrooirecht	8
2.9	Nevenwerkzaamheden	9
2.10	Geheimhouding	9
2.11	Verhouding vakbond-Cito	9
2.12	Werkgeversbijdrage	9
3	**Arbeidsduur en verlof**	**10**
3.1	Arbeidsduur	10
3.2	Vakantie	10
3.3	Verlof	11
4	**Duurzame inzetbaarheid**	**14**
4.1	Duurzame inzetbaarheid	14
4.2	Individueel Werknemersbudget	15
4.3	Personeelsevaluatie, loopbaancheck en medewerkersonderzoek	17
4.4	Hybride werken	17
4.5	Professionele ontwikkeling	17
4.6	BAPO-regeling	18
4.7	Gezondheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid	18

5	**Beloning**	**21**
5.1	Functiegroepen en salarisschalen	21
5.2	Inschaling	21
5.3	Jaarlijkse verhoging	21
5.4	Functieschaalverhoging	21
5.5	Functieschaalverlaging	22
5.6	Tijdelijke waarneming hogere functie	22
5.7	Vakantietoeslag	22
5.8	Jaarlijkse uitkering	22
5.9	Pensioen	22
5.10	Vakbondscontributie	22
5.11	3e WW (Wga) jaar	23
5.12	Specifieke uitkeringen	23
	Deel B	**24**
6	**Specifieke arbeidsvoorwaarden voor constructeurs**	**24**
6.1	Algemeen	24
6.2	De arbeidsovereenkomst	24
6.3	Tijd	25
6.4	Inzetbaarheid	25
6.5	Beloning	25
	Bijlage 1 | Reorganisatie	**27**
	Bijlage 2 | Salarisschalen	**28**

1 Algemeen

1.1 Definities

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

1.2 Reikwijdte

1 Deze cao is van toepassing op medewerkers in dienst van Cito, met uitzondering van de Raad van Bestuur.
2 Voor medewerkers in dienst van Cito in de functie van constructeur geldt uitsluitend Deel B, Hoofdstuk 6. Volgens Hoofdstuk 6 zijn de bepalingen in deel A, behoudens de artikelen 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 en 4.6 niet van toepassing.
3 Voor uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten ten behoeve van Cito geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning, toelagen en onkostenvergoedingen vanaf de eerste dag overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de medewerkers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van Cito.
4 Het is Cito slechts toegestaan in positieve zin af te wijken van bepalingen van deze cao. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze cao slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met vorenbedoelde wettelijke bepalingen.
5 Met de inwerkingtreding van deze cao komen de rechten die hun oorsprong vinden in voorgaande cao's en daarvan afgeleide bedrijfsregelingen te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit de bepalingen die zijn overeengekomen in deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao.
6 Indien toepassing van deze cao voor de medewerker leidt tot een onbedoelde onbillijkheid, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze cao niet in werking zou zijn getreden, zal Cito het door deze onbillijkheid voor de medewerker ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

1.3 Looptijd en wijziging cao

1 De cao treedt in werking op 1 januari 2026 en heeft een looptijd tot 1 januari 2028. Uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd kunnen cao partijen per aangetekende brief aangeven of beëindiging van deze overeenkomst gewenst is. Als dit niet gebeurt, wordt de looptijd telkens met een jaar verlengd.
2 Indien tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen optreden in de wettelijke voorschriften en/of subsidievoorwaarden die van invloed zijn op hetgeen partijen bij deze cao zijn overeengekomen, zal tussentijds overleg worden gevoerd tussen de partijen bij deze cao.

Deel A

2 Arbeidsrelatie

2.1 Arbeidsovereenkomst

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

2.2 Afwijking van artikel 7: 668a BW

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW en in lid 1 kan Cito met degene, die in dienst wordt genomen om zich voor te bereiden op een proefschrift of proefontwerp, een tijdelijke arbeidsovereenkomst van ten hoogste vier jaar worden aangegaan. Voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding kan deze overeenkomst worden verlengd.

2.3 Opzeggen en einde dienstverband

1 Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de opzegtermijn voor de medewerker één maand voor medewerkers tot en met schaal 7. Vanaf schaal 8 in het functiehuis bedraagt de opzegtermijn twee maanden.

2 Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de opzegtermijn voor Cito bij een arbeidsrelatie van:

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

Cito behoeft voor de opzegging vooraf toestemming van het UWV.

3 De beëindiging is slechts mogelijk tegen de eerste van de maand, tenzij zij geschiedt om een dringende reden. De beëindiging geschiedt door Cito gemotiveerd en bij aangetekend schrijven.

4 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

2.4 Schorsing

1 Cito kan de medewerker bij wijze van ordemaatregel met behoud van salaris schorsen in gevallen waarin het belang van Cito dit vordert. De duur van de schorsing is maximaal twee weken. Cito kan de schorsing verlengen tot in totaal drie maanden en in bijzondere gevallen tot in totaal zes maanden.
2 De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalt of handhaving niet langer noodzakelijk is.

2.5 Verplichtingen Cito en medewerker

1 Cito is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever behoort te doen of na te laten.
2 De medewerker is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed medewerker behoort te doen of na te laten.

2.6 Sociaal Beleid

Cito heeft als goed werkgever voortdurend oog voor de continue (arbeids)inzetbaarheid van haar medewerkers. Daartoe anticipeert zij op toekomstige (markt)ontwikkelingen. Het sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het ondernemingsbeleid van Cito. Het gevoerde beleid maakt onderdeel uit van overleg tussen Cito en de werknemersorganisaties en tussen Cito en de Ondernemingsraad.

2.7 Reorganisaties

Bij een reorganisatie zal overleg worden gevoerd met de bij deze cao betrokken werknemers-organisaties over een (doorlopend) sociaal plan. In bijlage 1 wordt een toelichting gegeven op het sociaal beleid in geval van een reorganisatie.

2.8 Auteurs- en Octrooirecht

De rechten op het auteurs- of octrooirecht alsmede de baten voortvloeiend uit:
a het vervaardigen van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst in de zin van de Auteurswet;
b het uitvinden van een nieuw voortbrengsel of een nieuwe werkwijze in de zin van de Rijksoctrooiwet, komen toe aan Cito indien het vervaardigen of uitvinden door de medewerker in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht.

2.9 Nevenwerkzaamheden

De medewerker zal zijn betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden, die een raakvlak hebben met zijn functie, melden aan Cito. Als het risico bestaat dat hij zich door bepaalde nevenwerkzaamheden niet meer onafhankelijk in zijn functie kan opstellen, kan Cito de nevenwerkzaamheden verbieden. De medewerker is verplicht vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht door de medewerker gedurende werktijd dan wel vergoedingen voor het gunnen van werkzaamheden aan die derden af te dragen aan Cito, voor zover Cito hem niet van deze verplichting schriftelijk ontheffing heeft verleend.

2.10 Geheimhouding

De medewerker is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of uitdrukkelijk is opgelegd. Onverminderd wettelijke verplichtingen is Cito jegens derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de medewerker, tenzij de medewerker tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

2.11 Verhouding vakbond-Cito

Cito stelt vergaderfaciliteiten, mogelijkheden tot publiceren van mededelingen etc. voor ledenraadpleging ter beschikking voor vakbondswerk.
Cito zendt het sociaal jaarverslag ter kennisneming aan de werknemersorganisaties.

2.12 Werkgeversbijdrage

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

3 Arbeidsduur en verlof

3.1 Arbeidsduur

1 De arbeidsduur voor medewerkers met een fulltime dienstverband is gemiddeld 36 uren per week.
2 De dagen waarop niet gewerkt wordt zijn zondag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag, 5 mei en andere als zodanig door de overheid erkende officiële feestdagen.
3 Cito stelt met instemming van de Ondernemingsraad een regeling betreffende werktijden vast.
4 Tussen Kerst en oud en nieuw kent Cito een collectieve bedrijfssluiting. Cito wijst maximaal vijf dagen per jaar als collectieve vrije dag aan. Van deze vijf dagen zijn drie dagen voor rekening van Cito. Deze drie dagen vallen altijd tussen Kerst en nieuwjaar en gelden zowel voor fulltimers als parttimers. De eventuele twee overige collectieve vrije dagen worden met instemming van de Ondernemingsraad vastgesteld en zullen ook in de Kerstperiode vallen. Deze twee dagen moeten door de medewerker zelf worden opgenomen.
5 Cito stelt met instemming van de Ondernemingsraad een regeling inzake overwerk dat door medewerker in de salarisschalen 1 t/m 10 wordt verricht, vast.

3.2 Vakantie

1 Cito verleent aan medewerker in elk kalenderjaar vakantieverlof met behoud van salaris.
2 Cito verleent het vakantieverlof in beginsel gedurende de perioden waarom de betrokkene heeft verzocht. Deze perioden kunnen vallen buiten de vakanties van organisaties behorende tot het werkgebied van Cito.
3 De duur van het vakantieverlof per kalenderjaar bedraagt bij een volledige betrekking 144 wettelijke vakantie-uren en 40 bovenwettelijke vakantie-uren.
4 De aanspraak op wettelijke vakantierechten vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de medewerker redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
5 Bovenwettelijke uren zijn maximaal vijf jaar geldig.
6 Bovenwettelijke uren van voor 1 januari 2021 vervallen op 1 januari 2026. De uren worden op dat moment tegen de vastgestelde uurwaarde uitbetaald.
7 Bovenwettelijke vakantie-uren kunnen worden aangewend voor de genoemde doelen van het IWB in artikel 4.2.1 en kunnen te allen tijde voor 100% omgezet worden in extra inkomen.
8 Uren worden aan het einde van het jaar omgezet tegen een uurwaarde die geldt op 31 december van het jaar van toekenning. De medewerker blijft aanspraak maken op de eenmaal vastgestelde waarde van de bovenwettelijke vakantie-uren.

3.3 Verlof

1 Buitengewoon verlof

Cito verleent de medewerker kort buitengewoon verlof met behoud van salaris, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met een of meer van de navolgende omstandigheden:

Buitengewoon verlof/ gebeurtenis	Duur van verlof
Verhuizing in geval van verandering van de plaats van tewerkstelling.	Bij eigen huishouding voor twee in bijzondere gevallen ten hoogste vier dagen. Bij geen eigen huishouding voor ten hoogste twee dagen.
Verhuizing anders dan in geval van verandering van de plaats van tewerkstelling indien de medewerker een eigen huishouding heeft.	Voor ten hoogste twee dagen per drie jaar.
Burgerlijk of kerkelijk huwelijk of geregistreerd partnerschap van de medewerker.	Voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen
Huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, al naar gelang dit huwelijk wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de medewerker.	Voor één dag of ten hoogste twee dagen
Stervensbegeleiding* van partner, kind, familielid of zeer goede vrienden.	vijf dagen
Overlijden van partner, kind, familielid of zeer goede vrienden.	vier dagen
Rouwverwerking* van het overlijden van partner, kind, familielid of zeer goede vrienden. (bovenop het verlof Overlijden).	vijf dagen
Het 25-, 40- en 50 jarig ambts- of huwelijksjubileum van de medewerker en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen.	één dag

**combinatie van beide vormen is ook mogelijk met een maximum van 10 werkdagen.*

2 Kort buitengewoon verlof

1 In andere dan in artikel 3.3.1 (Buitengewoon verlof) bedoelde gevallen kan Cito de medewerker op diens verzoek bovendien kort buitengewoon verlof verlenen voor ten hoogste vier dagen per jaar, al dan niet met behoud van salaris.
2 Binnen de vier dagen die in artikel 3.3.2. 1 genoemd zijn, verleent Cito verlof aan de medewerker die daartoe verzoekt ten behoeve van niet-christelijke feestdagen.

3 Lang onbetaald verlof

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

4 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies

1 De medewerker die
   a het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
   b de functie van lid van Gedeputeerde Staten van de provincie of
   c de functie van substituut-ombudsman aanvaardt, geniet van rechtswege lang buitengewoon verlof zonder behoud van salaris.
2 Cito verleent de medewerker, die de functie van wethouder aanvaardt op zijn verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof. Voor zover de uitoefening van de functie bij Cito wordt geschaad, kan Cito het verlof weigeren, dan wel een beëindiging van de arbeidsovereenkomst verlangen; een en ander niet dan nadat de medewerker is gehoord.
3 Tijdens het verlof bedoeld in artikel 3.3.4.1a en 1b heeft de medewerker zo nodig aanspraak op een non-activiteitswedde op grond van het daaromtrent bepaalde in de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement ten aanzien van de leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

5 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

1 Cito verleent de medewerker desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid of de Sectorcommissie van Onderwijs en Wetenschappen vertegenwoordigde centrale van verenigingen van ambtenaren of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan hij lid is.
2 Het buitengewoon verlof, bedoeld in het voorgaande onderdeel wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover een in het voorgaande lid genoemde centrale of vereniging Cito daartoe schadeloos stelt. Het verlof wordt eerst verleend, nadat schriftelijk overeenstemming is bereikt over de hoogte van de schadeloosstelling.
3 De schadeloosstelling komt overeen met het tarief dat de Stichting GO en vakbonds-faciliteiten met de centrales overeenkomt voor het HBO.
4 Ten behoeve van incidentele werkzaamheden c.q. het nakomen van democratische verplichtingen aan de vereniging door het bijwonen van vergaderingen voor de in artikel 3.3.5.1 genoemde organisaties wordt kort buitengewoon verlof verleend.
5 Voor het op uitnodiging van een Centrale of vereniging als bedoeld in artikel 3.3.5.1, als cursist deelnemen aan een cursus wordt kort buitengewoon verlof verleend.

6 Afloop lang onbetaald verlof

1 De medewerker die na afloop van een hem verleend lang onbetaald verlof zijn werkzaamheden niet op de afgesproken datum hervat, wordt voor de toepassing van deze cao geacht te zijn ontslagen.
2 Indien de medewerker na afloop van een aan hem verleend lang onbetaald verlof als bedoeld in artikel 3.3.3 en 3.3.4, als gevolg van beperking van de formatieomvang van de instelling zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet kan hervatten, vormt zulks na een gedegen herplaatsingsonderzoek een grond voor ontslag.
3 Artikel 3.3.6.1 is niet van toepassing indien de medewerker binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat er sprake was van een overmachtssituatie, in welk geval het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop bedoelde redenen hebben opgehouden te bestaan.

7 Wet Arbeid en Zorg

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

1 In geval van adoptie van een buitenlands kind wordt, indien verlof noodzakelijk is om de medewerker in staat te stellen in het betreffende land het nodige te verrichten, eenmaal per geval van adoptie, verlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot ten hoogste zes weken;
2 Gedurende ouderschapsverlof van de medewerker draagt Cito, indien van toepassing, het werkgevers- en werknemersaandeel van de pensioenpremie af aan het ABP.
3 Het betaalde ouderschapsverlof van 9 weken wordt 100% doorbetaald in plaats van het wettelijke percentage 70%.

4 Duurzame inzetbaarheid

4.1 Duurzame inzetbaarheid

4.1.1 Algemeen

1 Cito stimuleert haar medewerkers om de (arbeids)inzetbaarheid te behouden en te bevorderen. Hiermee wordt een wederzijds belang van continuïteit gediend:
   – continuïteit van de organisatie: om ook op langere termijn de missie van Cito te kunnen realiseren, moeten medewerkers in staat zijn om bij te blijven dragen aan het realiseren van de missie en doelstellingen van Cito;
   – continuïteit van de medewerker: weerbaar te zijn op de arbeidsmarkt wanneer omstandigheden bij Cito veranderen.
2 Structureel stelt Cito faciliteiten beschikbaar ter bevordering van de persoonlijke ontwikkeling, deskundigheid en mobiliteit van medewerkers. Daarnaast dragen de faciliteiten bij aan het kunnen realiseren van een gezonde balans tussen werk en privé.
3 Van de medewerkers wordt met het oog op het kunnen blijven bijdragen aan het realiseren van de missie van Cito én de eigen duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt eigen verantwoordelijkheid verwacht in het gebruik van de geboden faciliteiten en de keuzes die gemaakt worden gedurende de loopbaan. Deze eigen verantwoordelijkheid gaat verder dan werken aan de eigen inzetbaarheid. Cito wil, als kennisinstituut, ook graag het “van elkaar leren” stimuleren. Cito heeft medewerkers met bijzondere kennis en ervaringen. Cito wil deze medewerkers stimuleren om deze kennis en ervaring te delen.
4 Duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van de individuele medewerker is onderwerp van gesprek in de jaarlijkse Leren en presteren gesprekken. In specifieke situaties kunnen op individuele basis afspraken gemaakt worden om werk en privé met elkaar te kunnen (blijven) combineren.

4.1.2 Loopbaanombuiging

Cito en medewerker kunnen overeenkomen dat de medewerker, passend bij de levensfase en ontwikkelingsfase waarin hij zich bevindt, een functie gaat vervullen die op een lager functieniveau is gewaardeerd dan het voor hem geldende functieniveau:
– in dat geval gaat voor de medewerker de salarisschaal gelden die overeenkomt met het lagere functieniveau;
– wanneer de medewerker op een functie wordt geplaatst met een lagere salarisschaal dan de voor hem geldende schaal dan wordt de medewerker op het moment van benoeming, in vergelijking met het geldende salaris, ingeschaald in de trede gelijk aan het huidige nominale loon van de lagere salarisschaal of bij het ontbreken daarvan de dichtstbijzijnde trede van de lagere salarisschaal;
– indien het aldus vastgestelde salaris lager is dan het geldende salaris van de medewerker, dan wordt het verschil in salaris in drie jaar afgebouwd. Na het derde jaar vervalt de afbouw van het salarisverschil:
   a Het eerste jaar ontvangt de medewerker 80 % van het verschil,
   b het tweede jaar 60%,
   c het derde jaar 30%.
– de medewerker die binnen tien jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd vrijwillig, met toestemming van Cito, kiest voor deze keuze stap, kan gebruikmaken van de mogelijkheid die het ABP biedt om zijn pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorend bij de oude functie.

4.2 Individueel Werknemersbudget

4.2.1 Algemeen

1 Het individueel werknemersbudget (IWB) is bedoeld om op individuele basis te werken aan duurzame inzetbaarheid. De medewerker kan het IWB naar eigen inzichten inzetten voor faciliteiten die Cito aanbiedt ter behoud en bevordering van de eigen duurzame inzetbaarheid. Dit kan zijn:
   a verlof;
   b geld;
   c opleidingskosten
   d of voorzieningen die mogelijk zijn binnen de fiscale wetgeving.
2 Het IWB en het aanbod van faciliteiten is opgenomen in een digitaal systeem, waarin de medewerker zelf zijn arbeidsvoorwaardelijke keuzes kan vastleggen.
3 Het IWB kan onder meer ingezet worden voor coaching, loopbaanoriëntatie, loopbaanontwikkeling, vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling. Afhankelijk van het oordeel van de belastingdienst kan de medewerker de kosten voor deze faciliteiten fiscaal aantrekkelijk bekostigen.
4 Wanneer de opleiding fiscaal aantrekkelijk bekostigd kan worden, moet de studie via Cito gefactureerd worden. Wanneer medewerkers het IWB inzetten voor opleidings- kosten, coaching, persoonlijke ontwikkeling of loopbaanontwikkeling geldt geen terugbetalingsregeling.

4.2.2 Jaarlijkse toekenning

1 De medewerker ontvangt een IWB van 136 uur per kalenderjaar.
2 Bij indienst- en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar wordt het IWB naar rato toegekend over het aantal maanden dienstverband.
3 Bij overlijden wordt het in dat jaar naar rato opgebouwde IWB uitbetaald. Bij uitdiensttreding wordt het IWB ook uitbetaald, tenzij de medewerker kiest voor een ander bestedingsdoel conform de bestedingsregels.
4 Naar rato teveel opgenomen IWB kan bij de eindafrekening worden teruggevorderd.
5 Voor de medewerker met een deeltijdbetrekking wordt het IWB naar rato toegekend.

4.2.3 Besteding

1 De medewerker kan het IWB inzetten voor de volgende doelen:
   a verlof;
      1 Het opnemen van verlof vindt altijd plaats in overleg met Cito
      2 IWB als verlof inzetten, nadat het wettelijk en bovenwettelijk verlof volledig is opgenomen
   b individueel opleiding en ontwikkeling (opleidingen in de persoonlijke sfeer, loopbaanontwikkeling etc.);
   c kopen van voorzieningen binnen fiscale regelgeving; extra inkomen.
2 Bij toepassing van artikel 4.2.3.1 wijzigt de grondslag voor de berekening van vergoedingen, tegemoetkomingen en vakantietoeslag niet, met dien verstande dat de vergoeding voor scholingsdoeleinden voor medewerkers tot en met salarisschaal 8 niet gekoppeld wordt aan hun werkelijke salarisschaal, maar aan de salarisschaal die hoort bij max. schaal 8.
3 Jaarlijks vóór 1 november worden afspraken gemaakt over de inzet van het IWB voor het daarop volgende jaar. In beginsel wordt het IWB jaarlijks besteed.
4 De medewerker kan het IWB budget één keer per maand laten uitbetalen. Fiscaal onbelaste doelen kunnen gedurende het gehele jaar via de flex benefits vergoed worden.

5 In overleg tussen medewerker en leidinggevende kunnen afspraken over de mogelijkheid tot sparen (maximaal drie jaar) van het IWB voor concreet geformuleerde doelen zoals een sabbatical van x periode op x moment of studiekosten/studieverlof, voor een concrete opleiding worden gemaakt. Voorwaarde is wel dat er over dit sparen afspraken met de fiscus kunnen worden gemaakt.
6 Wanneer medewerker 20% (in geld) of meer van het gehele IWB inzet voor een training of opleiding wordt er extra studieverlof beschikbaar gesteld conform onderstaand schema.

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

7 Wanneer de medewerker een gratificatie heeft ontvangen van Cito mag de medewerker besluiten om deze gratificatie fiscaal gunstig te besteden aan een opleiding.
8 De medewerker heeft de vrije beschikking over IWB en kan dit budget naar eigen goeddunken inzetten. Slechts in uitzonderlijke situaties, indien zwaarwegende bedrijfs-economische of organisatorische belangen van de instelling zich hiertegen verzetten, kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, zij het voor niet meer dan de helft van het IWB.
9 De leidinggevende dient dit zwaarwegende belang binnen 14 dagen schriftelijk aan medewerker kenbaar te maken.
10 De medewerker kan zich tot het hoofd van de afdeling HRM wenden met het verzoek tussen hem en zijn leidinggevende te bemiddelen, als hij het niet eens is met de in artikel 4.2.3.9 bedoelde kennisgeving.
11 Indien niet tot overeenstemming kan worden gekomen kan de medewerker zich wenden tot de externe bezwarencommissie. Deze commissie brengt een zwaarwegend advies uit aan Cito.

4.2.4 Uurwaarde en peildatum

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

4.2.5 Gespaard IWB

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

4.2.6 Opbouw

1 De opbouw van IWB bij voortdurende gehele of gedeeltelijke ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet over een periode van maximaal 12 maanden.
2 Voor de toepassing van artikel 4.2.6.1 worden perioden, waarin de medewerker in verband met ziekte/arbeidsongeschiktheid volledig verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
3 Bij samenloop van vooraf vastgestelde IWB doelbestedingen (waaronder verlof) en ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt de aanspraak op het vastgesteld verlof opgeschort, tenzij zwaarwegende redenen zich hiertegen verzetten.
4 Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid, tenzij de medewerker in staat is geweest dit verlof op te nemen. Indien een medewerker op verzoek van de leidinggevende extra werkzaamheden moet verrichten en hierdoor de afgesproken IWB verlofperiode niet heeft kunnen opnemen mogen de gewerkte uren als overwerkuren worden gedeclareerd.

4.3 Personeelsevaluatie, loopbaancheck en medewerkersonderzoek

1 Cito stelt met instemming van de Ondernemingsraad een regeling personeelsevaluatie vast, onderdelen daarin zijn ontwikkeling, evaluatie, planning en beoordeling van de medewerker.
2 Cito stelt een bedrag van max €450,- (exclusief btw) per medewerker beschikbaar om één keer per vijf jaar een loopbaancheck-up te laten doen.
3 Elke drie jaar voert Cito een medewerkersonderzoek uit onder alle medewerkers.

4.4 Hybride werken

Cito stelt met instemming van de Ondernemingsraad een regeling Hybride werken vast. In deze regeling wordt in ieder geval een thuiswerkvergoeding à €2,45 per dag én een thuiswerkplek-budget van €500,- (één keer per vijf jaar) vastgelegd.

4.5 Professionele ontwikkeling

Cito stelt met instemming van de Ondernemingsraad een studieregeling vast, waarin in ieder geval de beschikbare middelen in tijd en geld en het tot stand komen en jaarlijks actualiseren van persoonlijke ontwikkelingsplannen van medewerkers geregeld worden.
Op collectief niveau biedt Cito biedt onder meer:
– een centraal introductieprogramma voor nieuwe medewerkers;
– een centraal opleidingsprogramma, waaraan alle medewerkers kunnen deelnemen gedeeltelijk facultatief en gedeeltelijk verplicht;
– faciliteiten om deskundigheidsbevordering gericht op een brede expertise en inzetbaarheid van medewerkers op instituuts-, team- en individueel niveau te stimuleren.

4.6 BAPO-regeling

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

4.7 Gezondheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid

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

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

4.7.2 Werkingssfeer

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

4.7.3 Salarisdoorbetaling

1 De medewerker die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en Cito hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van het Burgerlijk Wetboek gedurende een termijn van maximaal 104 weken recht op 70% van het salaris.
2 Het salaris van de medewerker op grond van artikel 4.7.2.1. wordt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100%. De daaropvolgende 52 weken ontvangt de medewerker 70% van het salaris, maar ten minste het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
3 Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW heeft de medewerker die de AOW- gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van Cito, recht op loon- doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van zes weken. Indien op grond van een wettelijke regeling de periode van zes weken wordt aangepast, geldt die aangepaste periode.
4 Over de uren waarin de medewerker volgens het re-integratieplan, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt hij 100% van het vastgestelde salaris. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.
5 Het vastgestelde salaris van medewerker wordt aangepast aan de algemene salaris-verhogingen die gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden afgesproken.
6 Het salaris wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat de medewerker ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende regeling of een daarmee gelijk te stellen regeling.

4.7.4 Arbeidsongeschiktheid door derden

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

4.7.5 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

Cito kan het recht op aanvulling als bedoeld in artikel 4.7.3.2 en 4.7.3.3 geheel of gedeeltelijk laten vervallen indien:
– blijkt dat de medewerker de verplichtingen ingevolge artikel 4.7.8 (verzuimbeleid) niet is nagekomen;
– de medewerker de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA, Wet REA of WW geheel of
– gedeeltelijk verliest, tenzij dit aan Cito te wijten is.

4.7.6 Re-integratie

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

4.7.7 Wet WIA

1 Als Cito volgens de bevoegde instantie tekort is geschoten in de re-integratie- verplichting en de medewerker daardoor geen recht heeft op een uitkering krachtens WAO/WIA, wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. Cito betaalt in dat geval 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2 Cito heeft de plicht zich maximaal in te spannen om de gedeeltelijke arbeids- geschikte medewerker (WGA) na de loongerelateerde fase zoveel mogelijk zijn restverdien- capaciteit te laten benutten.
3 Voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. Het uitgangspunt bij de door Cito aangeboden passende dan wel aangepaste functie zal zijn dat deze functie zo maximaal mogelijk gelijkelijk wordt beloond als de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid en ten minste beloond wordt op 65% van de beloning van de eerder vervulde functie. Als er desondanks tijdens de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid sprake is van inkomensverlies bij ontslag en/ of herbenoeming in een aangepaste of passende functie, zal de medewerker, mits hij aan de voorwaarden voldoet, een aanvulling ontvangen op grond van de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering die Cito heeft afgesloten. Zie hiervoor artikel 4.7.9.

4.7.8 Verzuimbeleid

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

4.7.9 Gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Cito sluit voor de medewerkers een Collectieve Arbeidsongeschiktheidsverzekering af.
De premie komt voor rekening van Cito. Deze verzekering biedt de medewerker bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid onder voorwaarden een aanvullende uitkering om eventueel inkomensverlies (deels) te compenseren. Deze aanvulling heeft tot doel te voorkomen dat de medewerker voor levensonderhoud een beroep moet doen op de Participatiewet.
Voor medewerkers die vijf jaar voorafgaand aan hun AOW-gerechtigde leeftijd in dienst treden, geldt de collectief afgesloten verzekering niet.
Het inkomensverlies in de zin van dit artikel is het verschil tussen het oorspronkelijke salaris én het totaal van loon, WGA-uitkering, arbeidsongeschiktheidspensioen, eventuele andere uitkeringen en een toeslag op grond van de Toeslagenwet.
De aanvulling op grond van de verzekering biedt inkomenszekerheid tot 70% van het verzekerd jaarinkomen. Dat komt overeen met 70% van het pensioengevend salaris. Het eventuele overige inkomensverlies wordt niet gecompenseerd of aangevuld. Informatie over de verzekering en de berekening kan worden opgevraagd bij HRM.
Cito biedt de medewerker de mogelijkheid om zelf een verzekering af te sluiten die dekking biedt bij volledige arbeidsongeschiktheid. De deelname aan deze verzekering is vrijwillig. Als de medewerker deelneemt, komt de premie voor deze verzekering voor rekening van de medewerker.

5 Beloning

Tijdens de looptijd van deze cao worden de salarissen en salarisschalen als volgt verhoogd:

1 januari 2026:	2%
1 juli 2026:	2%
1 januari 2027:	2%
1 juli 2027:	2%

5.1 Functiegroepen en salarisschalen

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

5.2 Inschaling

De medewerker ontvangt ten minste het minimum maandsalaris van de schaal waarin de functie is geplaatst.
Een hogere inschaling bij indiensttreding is mogelijk op basis van werkervaring en verworven competenties.

5.3 Jaarlijkse verhoging

Het maandsalaris van de medewerker wordt jaarlijks per 1 augustus verhoogd met één periodiek, indien en zover het maximum van de schaal nog niet is bereikt. Wanneer de medewerker onvoldoende functioneert, kan Cito beslissen om de verhoging van één periodiek niet toe te passen. Indien de medewerker op of na 1 februari van enig jaar in dienst is getreden, zal de eerstvolgende verhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 augustus.

5.4 Functieschaalverhoging

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

5.5 Functieschaalverlaging

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

5.6 Tijdelijke waarneming hogere functie

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

5.7 Vakantietoeslag

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

5.8 Jaarlijkse uitkering

In december 2025 wordt aan medewerkers die op 1 december 2025 in dienst zijn eenmalig een uitkering van €250,- bruto uitgekeerd, naar rato van indienstdatum en parttime percentage. Vanaf 1 januari 2026 keert Cito jaarlijks, in december, € 1.750,- bruto uit aan medewerkers die op 1 december van het lopende jaar in dienst zijn. Cito spant zich in, indien de fiscus dit toestaat, om deze uitkering, of een deel daarvan, fiscaal vriendelijk uit te keren. Voor een medewerker in deeltijd werkzaam of werkzaam voor een deel van het lopende jaar vindt betaling naar rato plaats.

5.9 Pensioen

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

5.10 Vakbondscontributie

Cito biedt medewerkers de mogelijkheid om hun vakbondscontributie te laten inhouden op het brutoloon.
In het eerste jaar van lidmaatschap bij een van de bij deze cao aangesloten vakbonden vergoedt Cito €100,- van de jaarcontributie aan de medewerker.

5.11 3e WW (Wga) jaar

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

5.12 Specifieke uitkeringen

5.12.1 Overlijdensuitkering

1 De uitkering aan nabestaanden bij overlijden is gelijk aan drie bruto maandsalarissen.
2 Deze uitkering, wordt zo spoedig mogelijk, in ieder geval binnen een maand na het overlijden, door Cito uitgekeerd.
3 In aanmerking voor een uitkering komen in navolgende rangorde:
   a de partner, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leeft;
   b de minderjarige kinderen van de overledene;
   c de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
4 Indien de overledene geen nabestaande als bedoeld in het vorige lid nalaat, kan het bedrag, bedoeld in artikel 5.12.1, door Cito geheel of gedeeltelijk worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, voor zover de nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

5.12.2 Jubileumgratificatie

Cito stelt in overeenstemming met de Ondernemingsraad een regeling jubileumgratificatie vast.

Deel B

6 Specifieke arbeidsvoorwaarden voor constructeurs

6.1 Algemeen

De gehele cao is niet van toepassing op de medewerkers in dienst van Cito in de functie van constructeur, met uitzondering van de artikelen 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 en 4.6. Voor hen geldt het navolgende:

6.2 De arbeidsovereenkomst

Afwijking van artikel 7:668a BW voor constructeurs

1 Constructiewerk kan uitsluitend worden uitgevoerd door personen (veelal docenten) die hooguit vier jaar geleden nog werkzaam waren in het onderwijsveld. Dit komt doordat het werk van constructeur enerzijds elementen kent van het werk van een toetsdeskundige (zoals het construeren van een basisopgave) terwijl tegelijkertijd de constructeur moet kunnen meedenken in het creatieve proces vanuit het eigen vak- en expertisegebied.
De constructeur moet kunnen bepalen of de moeilijkheidsgraad van items overeenkomen met het examen- en toetsniveau voor de desbetreffende doelgroep. Ook moet de constructeur kunnen bepalen of de items en de gebruikte context voldoende aansluiten bij de belevingswereld van de leerlingen. Dit laatste is belangrijk voor draagvlak in het onderwijsveld.
2 In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW geldt voor constructeurs het volgende: vanaf de dag dat tussen dezelfde medewerker en Cito zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 4 jaar, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
Gegeven het intensieve inwerktraject voor constructeurs van minimaal 1 jaar en tevens de gewenste tijdelijke duur van de inzet, zou onder de huidige omstandigheden en volgens de wet na 3 jaar al een vaste aanstelling ontstaan, welke vanwege bedrijfseconomische- en organisatorische redenen ongewenst is. De reden voor de in deze cao opgenomen afwijking is dat cao-partijen op basis van de intrinsieke aard van de werkzaamheden van constructeurs van mening zijn dat afwijking van de ketenregeling, zoals opgenomen in artikel 7:668a lid 1 BW is gerechtvaardigd.
3 Voor zover Cito als opvolgend Cito moet worden beschouwd in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW, tellen in afwijking van art. 7:668 a lid 1 BW alleen de voorafgaande arbeidsovereenkomsten mee in de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeids-overeenkomst met Cito. Zij worden ongeacht het aantal als één arbeidsovereenkomst beschouwd.

6.3 Tijd

1 De medewerker krijgt een contract voor constructiewerk met een vast urenaantal per jaar en een vast loonbedrag per maand. Voor eenmalig constructiewerk kan ook een afspraak op basis van een vast aantal uren worden gemaakt.
2 Het constructiewerk wordt door Cito in overleg met de medewerker bepaald op basis van in tijd gespecifieerde opdrachten die de medewerker gaat uitvoeren. In overleg worden afspraken gemaakt over het tijdstip van oplevering, waarbij rekening wordt gehouden met de wensen van de medewerker met betrekking tot zijn vakantie.
De medewerker organiseert zelf de uitvoering van de opdracht met in acht name van de voorschriften uit de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen.
3 In de maanden juli en augustus worden normaliter geen afspraken gemaakt voor het uitvoeren van constructiewerk.

6.4 Inzetbaarheid

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

6.5 Beloning

1 De medewerker werkt op basis van een vast bruto maandsalaris. Dit is gebaseerd op het jaarlijks overeengekomen aantal uren gedeeld door het aantal kalendermaanden waarop de arbeidsovereenkomst is gebaseerd.
2 Wordt in de loop van het jaar het minimum aantal afgesproken uren overschreden, dan wordt het meerdere op uurbasis uitbetaald.
Bij eenmalig constructiewerk wordt een eenmalig salaris gegeven op basis van de afgesproken uren.
3 Het vaste uurloon wordt gebaseerd op het midden van de cao-schaal waarin de constructeur is ingedeeld bij de onderwijsinstelling waar de constructeur werkzaam is. Het midden van de CAO schaal wordt bepaald door het schaalminimum en het schaalmaximum op te tellen en het totaalbedrag door twee te delen. Het gaat hierbij om het loon inclusief 8% vakantiegeld en 10,37% vakantierechten. Overige toeslagen en bijzondere uitkeringen worden niet meegenomen.
4 Peildatum voor het vaststellen van het vaste uurloon is 1 januari van elk jaar.

5 Voor constructeurs die (tijdelijk) niet meer werkzaam zijn in het onderwijs geldt als uitgangspunt de meest recente inschaling in het onderwijstype waar hij werkzaam was. Voor de cg-leden die niet uit het onderwijsveld komen, maar langs andere wegen specifieke en relevante ervaring en deskundigheid hebben opgedaan, geldt de inschalings- en uurloon volgens onderstaande tabel. Indien de tabel geen uitsluitsel biedt, zal de afdeling HRM een inschalingsadvies uitbrengen.

Ervaring/graad/les-bevoegdheid	1-1-2020
Academische graad en/of eerste graad lesbevoegdheid	Inschaling in L12 schaal (voorheen LC) (zie lid 4 voor uurloon)
Recent afgestudeerd en geen/weinig relevante werkervaring	Inschaling in L10/L11 schaal (voorheen LA/LB) (zie lid 4 voor uurloon)
Academische graad en/of lesbevoegdheid, maar op school (de instelling), ingeschaald in de L11-(voorheen LB)schaal.	Inschaling in L12 schaal (voorheen LC) (zie lid 4 voor uurloon)

Bijlage 1 | Reorganisatie

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

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

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

Bijlage 2 | Salarisschalen

Salaristabel Cito per 01-01-2026

	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026
schaal trede	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	€ 2.295,00	€ 2.304,00	€ 2.312,00	€ 2.320,00	€ 2.328,00	€ 2439,00	€ 2742,00	€ 3.105,00	€ 3.342,00	€ 3.194,00
1	€ 2.304,00	€ 2.312,00	€ 2.320,00	€ 2.328,00	€ 2.383,00	2.508,00	€ 2.818,00	€ 3.255,00	€ 3.503,00	€ 3.342,00
2	€ 2.312,00	€ 2.320,00	€ 2.328,00	€ 2.340,00	€ 2.508,00	2.666,00	€ 2.960,00	€ 3.402,00	€ 3.681,00	€ 3.503,00
3	€ 2.320,00	€ 2.328,00	€ 2.345,00	€ 2.439,00	€ 2.666,00	2.818,00	€ 3.105,00	€ 3.565,00	€ 3.838,00	€ 3.681,00
4	€ 2.328,00	€ 2.345,00	€ 2.439,00	€ 2.586,00	€ 2.742,00	2.887,00	€ 3.180,00	€ 3.655,00	€ 3.990,00	€ 3.838,00
5	€ 2.345,00	€ 2.439,00	€ 2.586,00	€ 2.666,00	€ 2.818,00	2.960,00	€ 3.255,00	€ 3.744,00	€ 4.138,00	€ 3.990,00
6	€ 2.439,00	€ 2.586,00	€ 2.666,00	€ 2.742,00	€ 2.887,00	3.030,00	€ 3.327,00	€ 3.818,00	€ 4.282,00	€ 4.138,00
7		€ 2.666,00	€ 2.742,00	€ 2.818,00	€ 2.960,00	3.105,00	€ 3.402,00	€ 3.898,00	€ 4.446,00	€ 4.282,00
8			€ 2.818,00	€ 2.887,00	€ 3.030,00	3.180,00	€ 3.485,00	€ 3.982,00	€ 4.586,00	€ 4.446,00
9			€ 2.887,00	€ 2.960,00	€ 3.105,00	3.255,00	€ 3.565,00	€ 4.053,00		€ 4.586,00
10				€ 3.030,00	€ 3.181,00	3.327,00	€ 3.655,00	€ 4.122,00		€ 4.731,00
11										€ 4.872,00
12										€ 5.033,00

	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026	1-1-2026
schaal trede	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**
0	€ 4.282,00	€ 5.197,00	€ 5.944,00	€ 6.238,00	€ 6.760,00	€ 7.325,00	€ 7.935,00	€ 8.714,00	€ 9.568,00
1	€ 4.446,00	€ 5.344,00	€ 6.092,00	€ 6.388,00	€ 6.951,00	€ 7.520,00	€ 8.187,00	€ 8.988,00	€ 9.873,00
2	€ 4.586,00	€ 5.498,00	€ 6.238,00	€ 6.572,00	€ 7.137,00	€ 7.728,00	€ 8.447,00	€ 9.277,00	€ 10.188,00
3	€ 4.731,00	€ 5.645,00	€ 6.388,00	€ 6.760,00	€ 7.325,00	€ 7.935,00	€ 8.714,00	€ 9.568,00	€ 10.512,00
4	€ 4.872,00	€ 5.787,00	€ 6.572,00	€ 6.951,00	€ 7.520,00	€ 8.187,00	€ 8.988,00	€ 9.873,00	€ 10.844,00
5	€ 5.033,00	€ 5.944,00	€ 6.760,00	€ 7.137,00	€ 7.728,00	€ 8.447,00	€ 9.277,00	€ 10.188,00	€ 11.191,00
6	€ 5.197,00	€ 6.092,00	€ 6.951,00	€ 7.325,00	€ 7.935,00	€ 8.714,00	€ 9.568,00	€ 10.512,00	€ 11.548,00
7	€ 5.344,00	€ 6.238,00	€ 7.137,00	€ 7.520,00	€ 8.187,00	€ 8.988,00	€ 9.873,00	€ 10.844,00	€ 11.913,00
8	€ 5.498,00	€ 6.388,00	€ 7.225,00	€ 7.728,00	€ 8.447,00	€ 9.277,00	€ 10.188,00	€ 11.191,00	€ 12.294,00
9	€ 5.645,00	€ 6.572,00		€ 7.935,00	€ 8.714,00	€ 9.568,00	€ 10.512,00	€ 11.548,00	€ 12.684,00
10	€ 5.787,00	€ 6.666,00							
11	€ 5.867,00								
12									

Salaristabel Cito per 01-07-2026

	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026
schaal trede	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
0	€ 2.341,00	€ 2.351,00	€ 2.359,00	€ 2.367,00	€ 2.375,00	€ 2.488,00	€ 2.797,00	€ 3.168,00	€ 3.409,00	€ 3.258,00
1	€ 2.351,00	€ 2.359,00	€ 2.367,00	€ 2.375,00	€ 2.431,00	€ 2.559,00	€ 2.875,00	€ 3.321,00	€ 3.574,00	€ 3.409,00
2	€ 2.359,00	€ 2.367,00	€ 2.375,00	€ 2.387,00	€ 2.559,00	€ 2.720,00	€ 3.020,00	€ 3.471,00	€ 3.755,00	€ 3.574,00
3	€ 2.367,00	€ 2.375,00	€ 2.392,00	€ 2.488,00	€ 2.720,00	€ 2.875,00	€ 3.168,00	€ 3.637,00	€ 3.915,00	€ 3.755,00
4	€ 2.375,00	€ 2.392,00	€ 2.488,00	€ 2.638,00	€ 2.797,00	€ 2.945,00	€ 3.244,00	€ 3.729,00	€ 4.070,00	€ 3.915,00
5	€ 2.392,00	€ 2.488,00	€ 2.638,00	€ 2.720,00	€ 2.875,00	€ 3.020,00	€ 3.321,00	€ 3.819,00	€ 4.221,00	€ 4.070,00
6	€ 2.488,00	€ 2.638,00	€ 2.720,00	€ 2.797,00	€ 2.945,00	€ 3.091,00	€ 3.394,00	€ 3.895,00	€ 4.368,00	€ 4.221,00
7		€ 2.720,00	€ 2.797,00	€ 2.875,00	€ 3.020,00	€ 3.168,00	€ 3.471,00	€ 3.976,00	€ 4.535,00	€ 4.368,00
8			€ 2.875,00	€ 2.945,00	€ 3.091,00	€ 3.244,00	€ 3.555,00	€ 4.062,00	€ 4.678,00	€ 4.535,00
9			€ 2.945,00	€ 3.020,00	€ 3.168,00	€ 3.321,00	€ 3.637,00	€ 4.135,00		€ 4.678,00
10				€ 3.091,00	€ 3.245,00	€ 3.394,00	€ 3.729,00	€ 4.205,00		€ 4.826,00
11										€ 4.970,00
12										€ 5.134,00

	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026	1-7-2026
schaal trede	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**
0	€ 4.368,00	€ 5.301,00	€ 6.063,00	€ 6.363,00	€ 6.896,00	€ 7.472,00	€ 8.094,00	€ 8.889,00	€ 9.760,00
1	€ 4.535,00	€ 5.451,00	€ 6.214,00	€ 6.516,00	€ 7.091,00	€ 7.671,00	€ 8.351,00	€ 9.168,00	€ 10.071,00
2	€ 4.678,00	€ 5.608,00	€ 6.363,00	€ 6.704,00	€ 7.280,00	€ 7.883,00	€ 8.616,00	€ 9.463,00	€ 10.392,00
3	€ 4.826,00	€ 5.758,00	€ 6.516,00	€ 6.896,00	€ 7.472,00	€ 8.094,00	€ 8.889,00	€ 9.760,00	€ 10.723,00
4	€ 4.970,00	€ 5.903,00	€ 6.704,00	€ 7.091,00	€ 7.671,00	€ 8.351,00	€ 9.168,00	€ 10.071,00	€ 11.061,00
5	€ 5.134,00	€ 6.063,00	€ 6.896,00	€ 7.280,00	€ 7.883,00	€ 8.616,00	€ 9.463,00	€ 10.392,00	€ 11.415,00
6	€ 5.301,00	€ 6.214,00	€ 7.091,00	€ 7.472,00	€ 8.094,00	€ 8.889,00	€ 9.760,00	€ 10.723,00	€ 11.779,00
7	€ 5.451,00	€ 6.363,00	€ 7.280,00	€ 7.671,00	€ 8.351,00	€ 9.168,00	€ 10.071,00	€ 11.061,00	€ 12.152,00
8	€ 5.608,00	€ 6.516,00	€ 7.370,00	€ 7.883,00	€ 8.616,00	€ 9.463,00	€ 10.392,00	€ 11.415,00	€ 12.540,00
9	€ 5.758,00	€ 6.704,00		€ 8.094,00	€ 8.889,00	€ 9.760,00	€ 10.723,00	€ 11.779,00	€ 12.938,00
10	€ 5.903,00	€ 6.800,00							
11	€ 5.985,00								
12									

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

Fotografie: Gijs Versteeg