CONVENANT CvB – UR - OPUT

In dit convenant zijn afspraken vastgelegd over de uitleg van de bevoegdhedenverdeling tussen de Universiteitsraad (UR) en het Overlegorgaan Personeel Universiteit Twente (OPUT) bij de Universiteit Twente. Deze afspraken zijn gemaakt door het College van Bestuur van de Universiteit Twente (CvB), de UR en de werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO Nederlandse Universiteiten. Het betreft een nadere uitwerking van hetgeen in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), CAO Nederlandse Universiteiten (cao NU) en het Reglement Universiteitsraad, is bepaald op het gebied van personeelsbeleid, financiën, Veiligheid Gezondheid en Welzijn (VGW) beleid (incl. arbo) en reorganisatie. De bepalingen die hierin zijn opgenomen zijn onverminderd van kracht.

Taak en functie van de UR en het OPUT kunnen als volgt worden gekarakteriseerd:

- De UR is het gekozen medezeggenschapsorgaan van de Universiteit bestaande uit medewerkers en studenten. De taak van de UR is gelegen in het door uitoefening van medezeggenschap bevorderen van de ontwikkeling en implementatie van het beleid in het belang van de universiteit, rekening houdend met de verschillende visies die leven in de universiteit.
- Het Lokaal Overleg met de werknemersorganisaties wordt gevoerd in het OPUT. In het Lokaal Overleg worden bindende afspraken gemaakt over rechten en verplichtingen van de medewerkers, alsmede over de besteding van de arbeidsvoorwaardengelden. Voor deze zaken geldt het overeenstemmingvereiste.

In dit convenant bedoelen we met “instemming” van het OPUT “overeenstemmingvereiste”. Voor het OPUT gelden immers niet de WHW-bevoegdheden advies en instemming en de bijbehorende geschillenregelingen, maar het overlegprotocol van de CAO NU (bijlage C): daarin is er sprake van overeenstemmingvereiste voor rechtspositionele regelingen van medewerkers en voor besteding van arbeidsvoorwaardengelden.

Het CvB, de UR en het OPUT komen het volgende overeen:

1. Ter verduidelijking van wettelijke en reglementair vastgelegde bevoegdheden wordt de bevoegdhedenverdeling gehanteerd zoals opgenomen in onderstaande tabel.

2. Over een voorstel wordt slechts aan één overlegorgaan advies of instemming gevraagd. Indien het CvB een voorstel ter advies of instemming voorlegt aan het orgaan dat bij het betreffende onderwerp wordt genoemd in onderstaande tabel, informeert het CvB tijdig ook het andere orgaan over dit voorstel. Dit kan vervolgens – indien gewenst – ongevraagd advies uitbrengen alvorens formele besluitvorming plaatsvindt.

3. De UR of het OPUT is niet bevoegd tot advies en/of instemming indien het voorstel nadere administratieve regels betreft ter uitvoering van nadere regelingen.

4. Het CvB geeft in het agendaformulier/de aanbiedingsbrief aan de UR dan wel het OPUT duidelijk aan welk onderwerp het betreft en of advies of instemming wordt gevraagd.

5. Indien onduidelijk is of een (nadere) regeling of voorgenomen beleid ter advies of instemming moet worden voorgelegd aan de UR of het OPUT, beslist het CvB na advies te hebben ingewonnen bij beide overlegorganen.
Indien de UR het niet eens is met de beslissing van het CvB en hieruit een geschil ontstaat tussen het CvB en de UR, kan de UR conform het bepaalde in het Reglement Universiteitsraad het geschil voorleggen aan de landelijke geschillencommissie.
Indien het OPUT het niet eens is met de beslissing van het CvB en hieruit een geschil ontstaat tussen het CvB en het OPUT kan zij, conform het bepaalde in de cao NU, het geschil voorleggen aan de cao-partijen op bedrijfstakniveau.
Indien een van de convenantspartijen van mening is dat er sprake is van een onderwerp dat is toegewezen aan één tafel op grond van dit convenant, maar zeer nauw is verweven met een onderwerp op de andere tafel, kan het CvB in overleg met UR en OPUT besluiten deze onderwerpen eenmalig gezamenlijk te bespreken ter voorbereiding op behandeling op de toegewezen tafel.

6. Hetgeen in dit convenant is bepaald, is niet van toepassing voor zover de betrokken aangelegenheid voor de Universiteit reeds inhoudelijk is geregeld in een bij of krachtens de wet gegeven voorschrift of cao.

7. Dit convenant geldt vanaf 1 januari 2026
Elk der partijen kan – onder opgaaf van redenen – op een termijn van drie maanden beslissen dat het convenant wordt opgezegd.

8. Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven kan het convenant – met instemming van alle partijen – worden gewijzigd. Bij wijzigingen WHW of cao NU die van invloed zijn op het convenant wordt het convenant gewijzigd.

Onderstaand overzicht toont een (niet-uitputtend) overzicht van regelmatig, terugkerende dossiers, waarover op voorhand afspraken zijn gemaakt over de rolverdeling van de UR en het OPUT.

		Bevoegdheid		
Onderwerp	**Uitwerking**	**Instemming**	**Advies**	**Informatie**
Personeelsbeleid	Personeelsnota	UR		OPUT
	Systeem functiewaardering	OPUT		UR
	Systematiek functioneringsgesprekken *)	OPUT		UR
	Regelingen scholing, educatief/geboorteverlof, senioren	OPUT		UR
	Ziekteverzuimbeleid	UR		OPUT
	Ziekteverzuimprotocol *)	OPUT		UR
	Keuzemodel arbeidsvoorwaarden	OPUT		UR
	Vergoedingsregelingen medezeggenschap en universitaire rollen	UR		OPUT
	Regeling intellectuele eigendomsrechten	UR **)		OPUT
Financiën	Besteding arbeidsvoorwaardengelden	OPUT		UR
Veiligheid, gezondheid, welzijn (VGW)	VGW-beleid (incl. arbobeleid)	UR		OPUT
	Plan van aanpak RIE's (UT-breed)	UR		OPUT
Reorganisatie	Reorganisatie op UT-niveau	UR		OPUT
	Sociaal plan	OPUT		UR
	Personeelsplan			UR/OPUT

*) Ten aanzien van de 'systematiek functioneringsgesprekken' en het 'ziekteverzuimprotocol' zij opgemerkt dat dit alleen instemmingonderwerpen zijn, indien en voor zover het gaat om een nadere regeling van rechten en plichten van medewerkers. Dat is bijvoorbeeld niet het geval bij administratieve voorschriften.

**) Het instemmingsrecht geldt voor zover het reglement of regeling rechten en verplichtingen van medewerkers en/of studenten met zich meebrengt.