

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)

VOOR OSB EN ROB

=

ONDERWIJS SERVICE GROEP



Inhoudsopgave

Preambule

Hoofdstuk A	5
Werkings sfeer	

Hoofdstuk B	5
Algemene bepalingen	
– begripsbepalingen	
– algemene verplichtingen werkgever	
– algemene verplichtingen werknemer	

Hoofdstuk C	7
De arbeidsovereenkomst	
– inhoud arbeidsovereenkomst	
– proeftijd	
– arbeidsduur	
– disciplinaire maatregelen	
– einde arbeidsovereenkomst	

Hoofdstuk D	10
Salarisbepalingen	
– begripsbepalingen	
– schaalsalaris	
– overwerkvergoeding	
– meeruren	
– vakantie-uitkering	
– eindejaarsuitkering	
– uitkering bij overlijden	

Hoofdstuk E	12
Verlof	
– vakantieverlof	
– buitengewoon verlof	
– feestdagen	

Hoofdstuk F	15
Aanspraken wegens ziekte	

Hoofdstuk G	18
Pensioenvoorziening	

Hoofdstuk H	18
Werkgelegenheid	

Hoofdstuk I	19
Personeelsbeleid	

Hoofdstuk J	20
Medezeggenschap en vakbondsfaciliteiten	

Hoofdstuk K	20
Regelingen	
– kinderopvang	
– studiekostenregeling	
– reiskosten woon/werkverkeer	
– zakelijke reis- en verblijfkosten	
– tegemoetkoming ziektekosten	
– spaarloonregeling	

- jubileumgratificatie
- seniorenregeling
- fietsregeling
- verhuiskostenregeling
- bedrijfshulpverlening

Hoofdstuk L **24**
Flexibele arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk M **24**
Slotbepalingen

- CAO-interpretatiecommissie
- wijziging wettelijke bepaling

Hoofdstuk N **26**
Overgangsregelingen

- periodieke verhoging
- eindejaarsuitkering
- aanvulling WAO-uitkering
- seniorenverlof
- werktijdenregeling
- verlengingsdagen
- jubileumgratificatie
- toelageregeling
- kopen/verkopen verlofdagen
- bindingstoelage
- individuele rechten

Hoofdstuk O **28**
Protocol

- salarisontwikkelingen
- studie-onderwerpen in 2005

Hoofdstuk P **30**
Bijlagen

- bijlage 1 : functieraster OSG
- bijlage 1a : overzicht functies die, mits voldaan wordt aan verzwarende elementen, een hogere functie tot gevolg hebben
- bijlage 2 : salaristabellen OSG
- bijlage 2a : carrièrepatronen ABP
- bijlage 2b : carrièrepatronen PGGM
- bijlage 3 : werktijdenregeling
- bijlage 4 : kinderopvangregeling
- bijlage 5 : levensloopreglement

Preambule

Op 12 december 2006 is tussen het Bestuur van Onderwijs Service Groep en de vakorganisaties overeenstemming bereikt over de CAO OSG 2006.

Als uitgangspunt voor de toekomstige ontwikkeling van de CAO is in de eerste CAO vastgesteld te komen tot een arbeidsvoorwaardenpakket waarmee OSG zich als zakelijke dienstverlener op professionele en concurrerende wijze kan positioneren en profileren in haar markt.

In deze tweede CAO zijn een aantal ingrijpende wijzigingen doorgevoerd, zoals de invoering van de WIA, het nieuwe ziektekostenstelsel en de levensloopregeling. Partijen hebben hierover evenwichtige afspraken gemaakt en geven daarmee verdere invulling aan het geformuleerde uitgangspunt. In de toekomst zullen verdere stappen worden gezet om nadere uitwerking te geven aan het uitgangspunt.

Het bleek ook deze CAO nog niet mogelijk te zijn te komen tot één pensioenfonds voor alle werknemers die onder deze CAO vallen. Partijen blijven hier echter naar streven en zullen ook in 2006 de studie hieromtrent voortzetten.

Partijen zijn een salarisverhoging overeengekomen van 1,5% structureel per 1 januari 2006. Daarnaast wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd naar 4,5%.

Partijen zijn van mening dat met deze CAO een volgende stap is gezet om tot verdere culturele integratie te komen. Dit blijft één van de belangrijkste uitdagingen.

Bij toekomstige ontwikkeling van deze CAO wordt gelet op trends in de CAO's in voor OSG relevante segmenten, waarmee aansluiting beoogd wordt bij ontwikkelingen in relevante (arbeids)markten.

De partijen bij deze CAO zullen naar redelijkheid en billijkheid uitvoering geven aan de in de CAO gemaakte afspraken. Indien en voor zover de uitvoering van deze afspraken aantoonbaar de continuïteit van OSG bedreigt, kunnen in overleg tussen partijen aanvullende afspraken worden gemaakt ten einde de continuïteit te waarborgen.

Hoofdstuk A

Werkingsfeer

Artikel A-1.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) is tot stand gekomen in overleg tussen Onderwijs Service Groep (OSG) als werkgever enerzijds

en

- a. ABVAKABO/FNV, gevestigd te Zoetermeer
 - b. Onderwijsbond CNV, gevestigd te Zoetermeer
 - c. AOB, gevestigd te Utrecht
- anderzijds, hierna te noemen de vakorganisaties.

Artikel A-2.

Deze overeenkomst geldt voor alle werknemers in dienst van de stichting Onderwijs Service Bureau (OSB) en de stichting Regionaal Onderwijs Bureau Groep (ROB), met uitzondering van de leden van het College van Bestuur. De CAO heeft de status van een standaard-CAO.

Artikel A-3.

De CAO treedt met ingang van 1 januari 2006 in werking. De looptijd van de CAO is een jaar (tot 1 januari 2007).

Artikel A-4.

Indien tenminste 6 maanden voor het verstrijken van de in artikel A-3 genoemde looptijd door geen der partijen schriftelijk aan de andere partij is kenbaar gemaakt de CAO op te zeggen, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd voor telkens één jaar. Opzegging leidt terstond tot hernieuwd overleg tussen de partijen. Indien in dit overleg niet tenminste vier maanden voor het verstrijken van de in artikel A-3 genoemde looptijd overeenstemming is verkregen over een nieuwe CAO blijft deze CAO van kracht tot het moment dat daarover wel een akkoord is verkregen en dit blijkt ondertekening is bekrachtigd.

Artikel A-5.

Indien van toepassing en voor zover niet anders is aangegeven gelden de bepalingen in deze CAO naar rato voor werknemers met een deeltijddienstverband.

Artikel A-6.

De bijlagen behorende bij de CAO maken onverkort deel uit van deze CAO.

Hoofdstuk B

Algemene Bepalingen

Definities

Artikel B-1.

Deze overeenkomst verstaat onder:

Werkgever: de stichting Onderwijs Service Bureau en de stichting Regionaal Onderwijs Bureau

Groep, samenwerkend in de Onderwijs Service Groep.

Werknemer: iedere persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de hierboven gedefinieerde werkgever, met uitzondering van de leden van het College van Bestuur en stagiaires.

Arbeidsovereenkomst: de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten (artikel 7:610 BW).

Volledig dienstverband: arbeidsovereenkomst voor 38 uur per week.

Deeltijd dienstverband: arbeidsovereenkomst voor minder dan 38 uur per week.

Standplaats: de gemeente of met naam bekende afzonderlijk liggende deel van die gemeente waarin door de werknemer de meeste werkzaamheden worden verricht.

Maandsalaris: het overeengekomen bruto maandsalaris inclusief pensioengevende toelagen. Jaarlijkse uitkeringen, alsmede onkosten- en overwerkvergoedingen vallen er niet onder.

Functie: het samenstel van werkzaamheden dat door de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst moet worden verricht.

Partner: de persoon waarmee de werknemer een huwelijkse relatie onderhoudt of een relatie blijkt een notarieel verleden samenlevingsregeling alsmede met wie de werknemer een duurzame gemeenschappelijke huishouding voert, dan wel de partner van de werknemer zoals bedoeld in de Wet geregistreerd partnerschap, gepubliceerd in het Staatsblad 1997, nummer 324.

Algemene verplichtingen werkgever

Artikel B-2.

- a. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- b. De werkgever draagt er zorg voor dat werknemers vrij inzage hebben in:
 - de CAO;
 - andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden dan wel de arbeidsomstandigheden;
 - naam en adres van de arbodienst waar werkgever bij aangesloten is;
 - naam en adres van de arbeidsinspectie.

Algemene verplichtingen werknemer

Artikel B-3.

- a. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- b. De werknemer is verplicht geheimhouding te betrachten ten aanzien van informatie die hem uit hoofde van het dienstverband ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard van de werkzaamheden volgt dan wel die verplichting uitdrukkelijk is opgelegd. Dit geldt zowel ten tijde van het dienstverband als na beëindiging hiervan.
- c. De werknemer stelt de werkgever in kennis van het voornemen tot het aanvaarden van een nevenfunctie, zodat de werkgever de mogelijkheid heeft tijdig een afweging van de belangen te maken. Indien de werkgever geen goedkeuring aan de nevenfunctie, waarvoor de werknemer al dan niet salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, geeft, onder opgave van redenen, dan verplicht hij zich dit binnen twee weken na melding kenbaar te maken aan de

werknemer.

- d. Werkgever en werknemer kunnen een concurrentiebeding overeenkomen, mits dit is opgesteld naar redelijkheid en billijkheid.

Hoofdstuk C

De arbeidsovereenkomst

Inhoud arbeidsovereenkomst

Artikel C-1.

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.

Artikel C-2.

De arbeidsovereenkomst vermeldt tenminste:

- a. naam en adres van de werkgever, alsmede de naam van degene(n) die hem te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigt (vertegenwoordigen);
- b. naam, voornamen, geboortedatum en adres van de werknemer;
- c. datum van indiensttreding;
- d. of de overeenkomst voor bepaalde tijd dan wel onbepaalde tijd is aangegaan. In het eerste geval wordt ook de duur van de overeenkomst vermeld;
- e. de overeengekomen proeftijd;
- f. de functie waarin de werknemer wordt benoemd;
- g. de standplaats;
- h. de aan de functie verbonden salarisschaal en het daarbijbehorende salaris;
- i. de arbeidsduur per week;
- j. een verwijzing naar de van toepassing zijnde CAO;
- k. de handtekening van de vertegenwoordiger van de werkgever en de handtekening van de werknemer.

Artikel C-3.

De werknemer stuurt een getekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst per ommegaande retour naar de werkgever.

Artikel C-4.

Indien de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd dan dient dit tijdig schriftelijk kenbaar te worden gemaakt door de werkgever onder vermelding van de datum van ingang. De werknemer stuurt een getekend exemplaar van de gewijzigde arbeidsovereenkomst per ommegaande retour indien hij met de inhoud akkoord is.

Proeftijd

Artikel C-5.

Voor ieder nieuw dienstverband geldt een proeftijd. Deze dient schriftelijk te worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer of gelijk aan twee jaar geldt een proeftijd van twee maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor minder dan twee jaar, geldt een proeftijd van een maand. (Artikel 7:652 BW).

Tijdens de proeftijd kan het dienstverband door beide partijen zonder opzegtermijn en zonder opgave van redenen worden opgezegd. (Artikel 7:676 BW).

Artikel C-6.

De proeftijd dient voor beide partijen gelijk te zijn.

Arbeidsduur

Artikel C-7.

Bij een volledig dienstverband bedraagt de werkweek 38 uur. De standaard werktijd bedraagt 7,6 uur per dag. Het uurloon wordt berekend door het maandsalaris te vermenigvuldigen met 3 en daarna te delen door 13 (is het weksalaris). Vervolgens wordt deze uitkomst gedeeld door het aantal te werken uren per week.

Artikel C-8.

De maximale werktijd per dag bedraagt 8,5 uur.

Per week mag 36,5 tot 40 uur gewerkt worden. De gewerkte uren boven 38 uur per week zijn compensatie-uren. Als bijlage van deze CAO is de werktijdenregeling toegevoegd.

Artikel C-9.

Een werknemer verricht overwerk indien hij meer dan 40 uur per week werkt dan wel dat hij werkzaamheden verricht op zaterdag of zondag. Overwerk geschiedt uitsluitend in opdracht van de werkgever. Alleen werknemers die ingeschaald zijn in salarisschaal 1 t/m 9 komen in aanmerking voor compensatie van de uren en een eventuele vergoeding zoals aangegeven in artikel D-10.

Werknemers die ingeschaald zijn in salarisschaal 10 of hoger komen niet in aanmerking voor compensatie van de meer dan 40 gewerkte uren, een overwerkvergoeding dan wel de meeruren toeslag.

Disciplinaire maatregelen

Artikel C-10.

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. schorsing;
 - c. ontslag.
2. Onder plichtsverzuim wordt verstaan het niet naleven door de werknemer van het bepaalde in artikel B-3.

Artikel C-11.

1. De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken. Voordat de werknemer wordt geschorst wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn opvattingen omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De opvattingen van de werknemer omtrent de schorsing worden opgenomen in de brief, waarin de schorsing wordt bevestigd.
2. Naast het bepaalde in het eerste lid van dit artikel kan de werkgever de werknemer schorsen:
 - a. voor de duur van de vervolging wanneer een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen de werknemer is ingesteld;
 - b. indien de werknemer krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd;
 - c. voor de duur van de procedure tot ontbinding van het dienstverband;
 - d. in andere gevallen waarin het belang van de werkgever dit vordert voor ten hoogste drie maanden, daaronder begrepen de termijn genoemd in lid 1. Deze termijn van drie maanden kan ten hoogste één keer met drie maanden worden verlengd.
3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot het bedrijf na verkregen toestemming van de werkgever.
4. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalt of handhaving niet langer noodzakelijk is.
5. Ingeval geen redenen aanwezig waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.

6. Indien de werknemer het niet eens is met de schorsing dan kan hij zich tot de kantonrechter wenden.

Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel C-12.

De arbeidsovereenkomst eindigt:

- a. door opzegging met de daarvoor in acht te nemen opzegtermijn. Indien de werknemer met de opzegging en/of opzegtermijn niet akkoord gaat, is vooraf toestemming nodig van het CWI;
- b. zonder opzegging en daarom zonder opzegtermijn:
 - tijdens de overeengekomen proeftijd;
 - bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - bij afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tenzij deze reeds driemaal is verlengd of langer dan drie jaar heeft geduurd);
 - wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW (ontslag op staande voet);
 - krachtens een rechterlijke uitspraak;
 - in andere gevallen waarin geen opzegging is voorgeschreven, zoals bij overlijden van de werknemer.

Artikel C-13.

Een arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de eerste dag van een maand.

Artikel C-14.

De wettelijke opzegtermijnen zoals verwoord in artikel 7:672 lid 2, 3 en 4 BW zijn van toepassing:

- a. de werkgever neemt een opzegtermijn in acht van:
 - één maand indien het dienstverband korter was dan vijf jaar;
 - twee maanden indien het dienstverband vijf jaar of langer maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
 - drie maanden indien het dienstverband tien jaar of langer maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
 - vier maanden indien het dienstverband 15 jaar of langer heeft geduurd.
- b. de werknemer heeft een opzegtermijn van één maand.

Artikel C-15.

Met wederzijds goedvinden kan van de opzegtermijn zoals beschreven in artikel C-14 worden afgeweken.

Hoofdstuk D

Salarisbepalingen

Artikel D-1.

Begripsbepalingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- Salarisschaal** : een van de schalen uit het functie-loongebouw zoals opgenomen in bijlage bij deze CAO;
- Maximumschaal** : de hoogste schaal die behoort bij de functie;
- Salarisnummer** : de aanduiding, bestaande uit een getal of uit een letter en een getal, die in een salarisschaal bij een salaris is vermeld;
- Carrièrepatroon** : de wijze waarop de werknemer het maximumsalaris van zijn functie bereikt.

Artikel D-2.

De Stichting ROB en de Stichting OSB blijven de onderscheiden salarissystemen volgen.

Artikel D-3.

Op 1 januari 2006 vindt er een initiële loonsverhoging plaats van 1,5%.

Artikel D-4.

Bij indiensttreding wordt het salaris van de werknemer vastgesteld in één van de salarisschalen, behorend bij de functie.

Artikel D-5.

Het salaris van de werknemer wordt op 1 augustus van ieder jaar binnen de salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag behoudens het gestelde in artikel D-7.

Artikel D-6.

1. Indien de werkgever termen aanwezig acht, kan de werknemer worden gepromoveerd of kan zijn salaris in de voor hem geldende schaal worden vastgesteld op het naast hogere bedrag of op een van de daaropvolgende bedragen.
2. Bij promotie van een werknemer, indien hij dus benoemd wordt in een functie met een hogere salarisschaal dan de salarisschaal van de huidige functie, dan wordt diens maandsalaris verhoogd met een extra periodiek in de nieuwe salarisschaal.

Artikel D-7.

Op grond van een beoordeling, zoals genoemd in artikel I-5 kan de werkgever beslissen dat de werknemer niet in aanmerking komt voor een periodieke verhoging: bij een slechte beoordeling kan de jaarlijkse verhoging achterwege blijven.

Artikel D-8.

De salarisbedragen, zoals zij in de betreffende schalen vermeld staan, worden bij een deeltijd dienstverband naar rato aangepast.

Artikel D-9.

Het salaris wordt per maand uitbetaald en wel achteraf vóór het einde van elke maand. De werknemer ontvangt in ieder geval een salarisspecificatie indien het salaris afwijkt van de maand er voor.

Overwerkvergoeding

Artikel D-10.

Om in aanmerking te komen voor de vergoeding dient een werknemer in opdracht van de werkgever meer dan 40 uur in de week gewerkt te hebben.

In dit geval kan het aantal compensatie-uren boven de toegestane 22,8 uren uitkomen, in afwijking van de werktijdenregeling zoals die als bijlage bij deze CAO is gevoegd. Zodra de bezetting ruimte biedt dienen de uren te worden opgenomen.

De vergoeding bedraagt:

	Maandag t/m vrijdag	Zaterdag	Zondag
00.00 tot 6.00 uur	50%	50%	100%
06.00 tot 7.30 uur	25%	50%	100%
07.30 tot 18.00 uur	0%	50%	100%
18.00 tot 20.00 uur	25%	75%	100%
20.00 tot 00.00 uur	50%	75%	100%

Artikel D-11.

In tegenstelling tot wat in artikel D-10 en D-12 staat komt een werknemer, onafhankelijk van het aantal gewerkte uren, te allen tijde in aanmerking voor de overwerkvergoeding op zaterdag en zondag indien hij op dat moment werkt in opdracht van de werkgever.

Meeruren

Artikel D-12.

Een werknemer met een deeltijddienstverband die in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan zijn arbeidscontract aangeeft maar die binnen de normale arbeidsduur blijft van een werknemer met een volledig dienstverband ontvangt over de meeruren een toeslag van 20% van het uurloon.

Een werknemer met een deeltijddienstverband komt eveneens in aanmerking voor de extra compensatie voor onregelmatige werktijden, zoals opgenomen in de tabel in artikel D-10, als op die onregelmatige uren in opdracht van de werkgever werkzaamheden worden verricht.

Vakantie-uitkering

Artikel D-13.

In mei van ieder jaar ontvangt de werknemer een vakantie-uitkering van 8% van het maandsalaris, berekend over de maanden juni tot en met mei in het jaar voorafgaand en waarin hij tevens een dienstverband met werkgever had.

Artikel D-14.

Indien de werknemer uit dienst gaat volgt een eindafrekening waarbij vakantiegeld wordt betaald over de maanden na mei waarover reeds een tegoed is opgebouwd.

Eindejaarsuitkering

Artikel D-15.

De werknemer ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering ter hoogte van 4,5% van het jaarsalaris exclusief vakantiegeld.

Indien een werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst is (geweest), dan ontvangt hij de uitkering naar rato.

Uitkering bij overlijden

Artikel D-16.

1. De uitkering na overlijden van de werknemer is, zolang dit fiscaal mogelijk is, netto gelijk aan driemaal het met de vakantietoeslag verhoogde bruto maandsalaris, dat voor de werknemer gold op de dag van overlijden.
2. In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:
 - de partner van de overledene van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
 - de minderjarige kinderen van de overledene;
 - de meerderjarige kinderen van de overledene, ouders, broers of zussen voor wie de overledene kostwinner was.
3. Onder kinderen in de zin van het vorige lid worden de natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene de pleegouderlijke zorg droeg bedoeld.

Hoofdstuk E

Verlof

Vakantieverlof

Artikel E-1.

De werknemer heeft recht op 28 vakantiedagen van 7,6 uur per dag in een kalenderjaar. Bij een deeltijd dienstverband is het recht evenredig.

Artikel E-2.

Het vakantieverlof wordt in overleg met de werkgever opgenomen. Jaarlijks wordt voor 1 maart de vakantie gepland. Daarbij wordt speciaal rekening gehouden met de continuïteit van de organisatie. Van de 28 vakantiedagen wordt 50% in de zomerperiode opgenomen, mits de werkzaamheden dit toelaten. Minimaal 2 weken worden aaneengesloten opgenomen.

Artikel E-3.

De werknemer heeft de mogelijkheid maximaal 9 vakantiedagen te kopen naast de dagen bedoeld in artikel K-9.

Artikel E-4.

De werknemer heeft de mogelijkheid maximaal 7 vakantiedagen uit te laten betalen.

Artikel E-5.

Indien de werknemer kiest voor een optie genoemd in artikel E-3 of E-4 dan dient hij dit voor 1 januari van dat jaar kenbaar te maken.

Artikel E-6.

Voor het kopen of verkopen van een vakantiedag wordt de waarde van een dag vastgesteld door het uurloon, zoals beschreven in artikel C-7, op 1 januari van enig jaar, te vermenigvuldigen met het aantal te werken uren per dag (38 : 5 bij een fulltime dienstverband).

Artikel E-7.

De werkgever kan maximaal drie vakantiedagen per kalenderjaar als verplichte verlofdagen aanwijzen. In overleg met de ondernemingsraad worden deze dagen jaarlijks voor 1 februari vastgesteld.

Buitengewoon verlof

Artikel E-8.

Imperatief verlof: de Wet Arbeid en Zorg wordt gevolgd.

De werkgever verleent de werknemer verlof met behoud van salaris bij de volgende omstandigheden:

- a. de uitoefening van het kiesrecht, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van werktijd niet mogelijk is;
- b. het voldoen aan een wettelijke verplichting, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van werktijd niet mogelijk is;
- c. het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voorzover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van werktijd niet mogelijk is en bovendien naar het oordeel van de werkgever in het belang is van het bureau;
- d. verhuizing 2 dagen maximaal éénmaal per jaar; naar rato bij een deeltijd dienstverband;
- e. ondertrouw of de aangifte van het voornemen om een geregistreerd partnerschap aan te gaan van de werknemer op de betreffende dag;
- f. burgerlijk of kerkelijk huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer, voor in totaal vier dagen aaneengesloten (weekend en feestdagen niet meegerekend), voor zover de huwelijksdag of -dagen of de dag van registratie van het partnerschap hier binnen vallen;
- g. huwelijk of registratie van het partnerschap van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, op de dag van het huwelijk dan wel van de registratie;
- h. ernstige ziekte van partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen, voor ten hoogste twee weken, tenzij blijkt een geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de belanghebbende bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is;
- i. overlijden van de onder h bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, voor ten hoogste één dag; is de belanghebbende in de twee laatstgenoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
- j. bevalling van de partner, voor ten hoogste twee dagen;
- k. het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de werknemer, het 25-, 40-, en 50-jarig ambtsjubileum van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) dan wel partner en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, op de dag zelf, althans op de dag dat het jubileum gevierd wordt;
- l. kerkelijke bevestiging van belanghebbende, zijn partner of kinderen, stief-, schoon- of pleegkinderen daaronder begrepen, voor de dag van de bevestiging;
- m. adoptie van een kind, voor de duur van vier weken. Bij adoptie van meer dan één kind tegelijk heeft de werknemer recht op éénmaal vier weken.
- n. Het bezoek aan een (tand)arts dan wel specialist voor zover het niet mogelijk is dit buiten werktijd te doen.

Artikel E-9.

Het buitengewoon verlof zoals in artikel E-8 is beschreven moet tenminste één week van tevoren worden aangevraagd. Bij onvoorziene omstandigheden dient het verlof zo spoedig mogelijk bij de werkgever te worden aangevraagd.

Artikel E-10.

De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof volgens de wettelijke bepalingen.

Artikel E-11.

Een werkneemster die zwanger is heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof volgens de wettelijke bepalingen.

Artikel E-12.

Calamiteitenverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, indien zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden dat noodzakelijk maken. In ieder geval twee dagen per jaar is dit met behoud van loon. Over de meerdere dagen zullen werkgever en werknemer in overleg treden.
2. De werknemer meldt het verlof uit lid 1 van dit artikel vooraf aan de werkgever. Indien dit niet mogelijk is dan meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden.
3. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat het verlof aangemerkt wordt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer tenminste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantieaanspraken.

Feestdagen

Artikel E-13.

Als feestdag, zijnde een extra verlofdag, wordt aangemerkt:

- nieuwjaarsdag;
- tweede paasdag;
- de dag waarop koninginnedag wordt gevierd;
- 5 mei;
- hemelvaartdag;
- tweede pinksterdag;
- eerste en tweede kerstdag.

Hoofdstuk F

Aanspraken wegens ziekte

Artikel F-1.

1. De werknemer die geheel of gedeeltelijk de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, behoudt gedurende 12 maanden zijn volledige brutosalaris.
2. Indien de werknemer na een jaar nog altijd ziek is, ontvangt hij 70% van zijn brutosalaris gedurende 12 maanden, over dat deel van zijn dienstverband waarvoor de bedongen arbeid wegens ziekte niet wordt verricht.
3. Bij reïntegratie in passend werk, zoals in het reïntegratieplan is overeengekomen, wordt het loon aangevuld tot 90% van het laatstverdiende salaris.

Artikel F-2.

1. Indien de werknemer na 24 maanden nog arbeidsongeschikt is zal de werkgever de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is in dienst houden, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet.
2. Indien de betrokken werknemer werkzaam is in een lager gewaardeerde passende functie (of lager gewaardeerde werkzaamheden verricht) ontvangt hij gedurende een periode van maximaal 36 maanden na definitieve vaststelling van het arbeidsongeschiktheidspercentage een aanvulling tot 70% van het verschil tussen het oorspronkelijk salaris en het salaris na vaststelling van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De termijn van 36 maanden start niet eerder dan in de 25^e ziektemaand.
3. De werkgever zal zich inspannen de werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35-80% te reïntegreren naar geschikte werkzaamheden binnen of buiten de organisatie.

Artikel F-3.

Een opnieuw ingegaan ziekteverlof wordt voor het bepalen van de in art. F-1 genoemde termijn als een voortzetting van het vorige ziekteverlof beschouwd, tenzij het nieuwe ziekteverlof zich voordoet nadat de werknemer gedurende tenminste vier weken zijn werkzaamheden daadwerkelijk volledig heeft hervat.

Artikel F-4.

1. De werkgever kan de werknemer verplichten een geneeskundig onderzoek te ondergaan ter beoordeling van de vraag:
 - a. Of er sprake is van verhindering tot het verrichten van arbeid;
 - b. Of de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van psychische omstandigheden geen verwijt kan worden gemaakt;
 - c. Of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
 - d. Of de zieke werknemer het land mag verlaten voor vakantie of anderszins.
2. Daarnaast kan de werkgever een werknemer verplichten een geneeskundig onderzoek te ondergaan indien daartoe naar het oordeel van de werkgever redenen bestaan.
3. De conclusie van het onderzoek deelt de geneeskundige terstond schriftelijk mede aan de werkgever, die vervolgens onverwijld hiervan mededeling doet aan de werknemer.
4. De werknemer wiens lichamelijke of psychische toestand blijkens de conclusie van het onderzoek zodanig is, dat de belangen van hemzelf of van de werkgever zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk ziekteverlof verleend op voet van de bepalingen van dit hoofdstuk.
5. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomst van het geneeskundig onderzoek dan is hij gerechtigd binnen drie dagen een second opinion aan te vragen bij het UWV.

Artikel F-5.

De werkgever kan bepalen dat de werknemer zijn werkzaamheden zal mogen hervatten indien uit een geneeskundige verklaring blijkt in hoeverre hij daartoe geschikt wordt geacht. Ook een verklaring van de controlerend geneeskundige van de bedrijfsvereniging kan als zodanig dienen.

Artikel F-6.

Geen aanspraak op salaris bestaat, indien:

- a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven voorgesteld, dat verhindering tot het verrichten van arbeid niet kan worden aangenomen, of
- b. de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt, of
- c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de in art. F-4 en F-5 bedoelde geneeskundige keuring, en als dan blijkt dat de werknemer hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, tengevolge waarvan hij ten onrechte geschikt is verklaard, of
- d. de werknemer zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht, of
- e. de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.

Artikel F-7.

1. De aanspraak op salaris kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, zolang de werknemer:
 - a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens dit hoofdstuk opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel na voor een dergelijk onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen zonder geldige reden niet verschijnt;
 - b. de controlevoorschriften overtreedt;
 - c. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar aan de werkgever te hebben overhandigd;
 - d. ten onrechte verzuimt om zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de behandelend geneeskundige gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat ten dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
 - e. tijdens de verhindering om arbeid te verrichten voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkens een geneeskundige verklaring door de geneeskundige in het belang van de genezing wenselijk wordt geacht;
 - f. In gebreke blijft op het door de geneeskundige bepaalde tijdstip en in de door hem bepaalde mate zijn arbeid te hervatten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de geneeskundige als geldig erkende reden heeft opgegeven.
2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken als bedoeld in het eerste lid van dit artikel gaat in op een tijdstip dat vermeld wordt bij de schriftelijke beslissing van de werkgever. Dit tijdstip ligt niet vóór de dag van de beslissing.

Artikel F-8.

Op grond van artikel 7:635, lid 3 BW verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand volgen.

De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie over zijn gewerkte uren. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft ook geen aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid

voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

Hoofdstuk G

Pensioenvoorziening

Artikel G-1.

1. De werkgever is verplicht voor de werknemer een pensioenverzekering af te sluiten.
2. De werkgever voldoet aan de verplichting als bedoeld in lid 1 door een collectieve pensioenvoorziening af te sluiten met de Stichting Pensioenfonds ABP ten behoeve van de werknemers van Stichting Onderwijs Service Bureau en met de Stichting Pensioenfonds PGGM ten behoeve van de werknemers van Stichting Regionaal Onderwijs Bureau Groep.

Artikel G-2.

De werkgever heeft een exemplaar van het pensioenreglement behorende bij de verzekering als bedoeld in artikel G-1 lid 1 ter inzage liggen op iedere locatie.

Artikel G-3.

De werknemer waarvoor een pensioenvoorziening is getroffen als bedoeld in artikel G-1, blijft gedurende de looptijd van deze CAO gebonden aan de regeling zoals deze geldig was voordat de CAO in werking trad.

Artikel G-4.

De pensioenverzekeringsplicht van de werkgever als bedoeld in artikel G-1 bestaat niet voor de werknemer die niet voldoet aan de verzekeringsvoorwaarden van de verzekeraar.

Hoofdstuk H

Werkgelegenheid

Artikel H-1

1. De werkgever draagt zorg voor een goed werkgelegenheidsbeleid waarbij zowel werkgever als werknemer een inspanningsverplichting hebben de werkgelegenheid in stand te houden. Dit betekent dat indien de economische situatie werkgever noopt over te gaan tot reorganisatie, waarbij gedwongen ontslagen niet uitgesloten worden, zij hierover met de vakorganisaties voortijdig overleg zal voeren. Deze informatie zal door vakorganisaties, indien wenselijk, vertrouwelijk behandeld worden.
2. Ten aanzien van gewezen werknemers zijn de bepalingen en voorwaarden van de Werkloosheidswet van toepassing.
3. Voor de uitvoering van het in lid 2 bepaalde is de werkgever aangesloten bij het UWV.

Hoofdstuk I

Personeelsbeleid

Artikel I-1.

1. De werkgever beoogt met zijn personeelsbeleid het doel van de organisatie optimaal te verwezenlijken. Zij doet dit door het functioneren van de werknemers in hun arbeidssituatie te bevorderen.
2. De organisatie legt het resultaat van het gevoerde personeelsbeleid neer in een sociaal jaarverslag.

Artikel I-2.

1. De organisatie streeft een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand na.
2. Daartoe legt de organisatie in overleg met de ondernemingsraad streefcijfers vast voor groepen die zich maatschappelijk gezien in een achterstandspositie bevinden, waarbij het met name gaat om vrouwen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en allochtonen.
3. Over het daarbij te gebruiken instrumentarium voert de organisatie overleg met de ondernemingsraad.
4. In het sociaal jaarverslag genoemd in artikel I-1 lid 2 wordt het resultaat van het doelgroepenbeleid vermeld.

Artikel I-3.

De werkgever streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat daarin liggende oorzaken voor verzuim wegens arbeidsongeschiktheid en ziekte worden geminimaliseerd. Zij heeft daartoe een ziektepreventiebeleid en een reïntegratiebeleid. De werknemer op zijn beurt is verplicht hier optimaal aan mee te werken.

Artikel I-4.

1. De werkgever voert een beleid dat gericht is op voorkoming van seksuele intimidatie en racisme of agressief gedrag gedurende de werktijd of in verband met de arbeid.
2. De organisatie stelt daartoe in overleg met de ondernemingsraad een regeling vast ter behandeling van klachten van werknemers die worden geconfronteerd met seksuele intimidatie, racistische uitlatingen of agressief gedrag gedurende de werktijd of in verband met de arbeid.

Artikel I-5.

1. De werkgever heeft een beoordelings- en functioneringsbeleid dat is afgestemd met de ondernemingsraad.
2. De werknemer heeft ieder jaar een functioneringsgesprek en normaliter eens in de twee jaar een beoordelingsgesprek. Indien daartoe aanleiding is zal meer frequent een beoordelingsgesprek worden gevoerd dat uiteindelijk kan leiden tot het niet ontvangen van het eerstvolgende periodiek.
3. Het eerste jaar dat een werknemer in dienst is van werkgever zal hij elke drie maanden een functioneringsgesprek hebben, en binnen het eerste jaar dienstverband een beoordelingsgesprek.

Hoofdstuk J

Medezeggenschap en vakbondsfaciliteiten

Artikel J-1.

De werkgever zal vergaderfaciliteiten voor het consulteren van leden aan de vakorganisaties ter beschikking stellen, mits deze bijeenkomsten buiten werktijd plaatsvinden. Tevens stelt de werkgever de vakorganisaties in de gelegenheid publicaties binnen de vestigingen bekend te maken of te verspreiden, zulks onder de beperking dat er geen strijdigheid mag zijn met de grondslag en/of doelstelling van de organisatie.

Artikel J-2.

De werkgever stelt werknemers die lid zijn van een vakorganisatie in de gelegenheid een ledenraadpleging bij te wonen voor maximaal drie keer een halve dag per jaar. Een en ander dient met toestemming van de leidinggevende te gebeuren op basis van redelijkheid en billijkheid.

Artikel J-3.

De werkgever levert een bijdrage van € 3750,- per jaar aan de vakorganisaties die bij de totstandkoming van deze CAO betrokken zijn.

Artikel J-4.

De werkgever biedt de mogelijkheid tot een fiscaal vriendelijke verrekening van vakbondscontributie met het brutoloon voor zover dit binnen de fiscale wetgeving is toegestaan.

Hoofdstuk K Regelingen

Kinderopvang

Artikel K-1.

De werkgever heeft met ingang van 1 juli 2004 een kinderopvangregeling voor haar werknemers. De regeling is als bijlage bij deze CAO opgenomen.

Studiekostenregeling

Artikel K-2.

1. Werkgever hecht aan een gedegen scholingsbeleid als ontwikkelingsinstrument en ter motivatie van de individuele werknemer. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad aan dit beleid invulling geven.
2. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de studiekosten voor een studie die naar het oordeel van de werkgever van belang is voor de uitoefening van de functie van de werknemer.
3. Voor de in het tweede lid bedoelde tegemoetkoming komen in aanmerking:
 - a. de cursus- of lesgelden;
 - b. de examen- of diplomakosten;
 - c. studieboeken.
4. De tegemoetkoming als bedoeld in artikel K-2 lid 2 voor een cursus of opleiding wordt voor de duur van de cursus verleend.
5. Doublures in de opleiding worden niet vergoed.
6. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten ingeval:
 - a. hem op eigen verzoek of ten gevolge van een aan hemzelf te wijten omstandigheid ontslag wordt verleend vóórdat de studie met goed gevolg is afgesloten;
 - b. de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn;

- c. hem op eigen verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaren sedert de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
7. De in het vorige lid bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
- a. in de gevallen bedoeld onder a en b tot het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren, voorafgaande aan de datum, waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
 - b. in het geval bedoeld onder c voor elke maand welke ontbreekt aan de in die bepaling genoemde termijn, tot $\frac{1}{36}$ gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten;
 - c. in de gevallen waarin naar het oordeel van de werkgever van onbillijkheid sprake is.

Reiskosten woon/werkverkeer

Artikel K-3.

1. De werknemer heeft recht op een vergoeding van de noodzakelijk te maken reiskosten tussen zijn woonplaats en de plaats waar hij gewoonlijk zijn arbeid verricht, indien deze afstand meer dan 10 kilometer is. De vergoeding is gemaximeerd op 20 kilometer reisafstand. De vergoeding wordt maandelijks betaald volgens onderstaand schema.

Enkele reisafstand woning - werk

	1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4/5 dagen per week
> 10 – 15 km	€ 13,54	€ 27,08	€ 40,62	€ 54,17
> 15 – 20 km	€ 18,96	€ 37,92	€ 56,87	€ 75,83
> 20 km	€ 27,08	€ 54,17	€ 81,25	€ 108,33

2. De vergoeding als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt berekend op basis van een door de werkgever bepaalde routeplanner die het aantal kilometers vaststelt tussen de woonplaats en de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht.
3. De vergoeding op jaarbasis wordt gerelateerd aan 10 maanden. Bij ziekte langer dan 1 maand wordt de uitbetaling van de tegemoetkoming geblokkeerd.
4. Indien de werknemer tijdelijk een andere werkplek krijgt toegewezen voor langer dan een maand worden de reiskosten gerelateerd aan die werkplek.
5. Indien in opdracht of met toestemming van de direct leidinggevende op zaterdag en/of zondag overgewerkt dient te worden, dan kunnen alle kilometers woon-werk op die dag(en) gedeclareerd worden volgens de regeling zakelijke reis- en verblijfkosten (artikel K-4).

Zakelijke reis- en verblijfkosten

Artikel K-4.

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever zakelijk moet reizen, heeft recht op een vergoeding van de noodzakelijk te maken reis- en verblijfkosten.
 - a. De vergoeding voor verblijfkosten wordt vastgesteld op basis van de door de Belastingdienst gehanteerde belastingvrije tarieven, maar kan daar, in overleg, vanaf wijken.
 - b. De tegemoetkoming voor reiskosten wordt vastgesteld op € 0,28 netto per kilometer. Dit is inclusief eventuele kosten voor parkeren.
2. Zakelijke reiskosten gemaakt met het openbaar vervoer worden, bij indiening van het bewijs, 100% vergoed op basis van tweede klasse.
3. Voor de werkgever bestaat de mogelijkheid voor zover de fiscale ruimte dit toelaat de reiskosten te salderen.

Artikel K-5.

Reistijd wordt in principe niet vergoed. Indien gedurende een bepaalde periode echter in opdracht van de werkgever, de normale werkzaamheden op een andere locatie dan de standplaats worden verricht, waardoor de reisafstand toeneemt, dan zal de reistijd die niet binnen de normale werktijd valt en op één dag meer dan een half uur extra is in vergelijking met de normale woon/werkreistijd worden geregistreerd als werktijd. Deze extra reistijd kan als zodanig door de werknemer in tijd worden gecompenseerd.

Tegemoetkoming ziektekosten

Artikel K-6.

Met ingang van 1 januari 2006 is het nieuwe ziektekostenstelsel in werking getreden. De werkgever draagt € 150,00 bruto per jaar bij aan de kosten van de werknemer, ongeacht de omvang van het dienstverband. Dit bedrag wordt in maandelijkse termijnen bij het salaris uitbetaald.

Levensloopregeling

Artikel K-7.

1. De werkgever biedt met ingang van 1 januari 2006 een levensloopregeling aan bij Careon (gelieerd aan PGGM) en bij Loyalis (gelieerd aan ABP). Het levensloopreglement is als bijlage bij deze CAO gevoegd.
2. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van de levensloopregeling dan vervalt de mogelijkheid tot het deelnemen aan de spaarloonregeling. De werknemer informeert de werkgever hierover voor de aanvang van het kalenderjaar. Voor het jaar 2006 wordt dit eenmalig, uiterlijk in de maand februari, meegedeeld.
3. De werknemer die op 31 december 2004 jonger was dan 55 jaar ontvangt jaarlijks van de werkgever 0,8% van zijn jaarsalaris, exclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering, als storting in de levensloopregeling. Indien een werknemer niet deelneemt aan de levensloopregeling maar wel in aanmerking komt voor de bijdrage van 0,8%, dan ontvangt hij het daarbijbehorende bedrag bij zijn eindejaarsuitkering.

Spaarloonregeling

Artikel K-8.

Werknemers die niet deelnemen aan de levensloopregeling, kunnen deelnemen aan de spaarloonregeling zoals die door de overheid wordt vastgesteld. Indien de regeling gewijzigd wordt dan zal dit niet automatisch door de werkgever worden overgenomen, maar dan zal hierover overleg met de vakorganisaties volgen. De nadere invulling van de regeling wordt met de ondernemingsraad overeengekomen.

Jubileumgratificatie

Artikel K-9.

Indien een werknemer een onafgebroken dienstverband heeft van 25 jaar bij OSG dan wel bij een rechtsvoorganger dan heeft hij recht op een jubileumuitkering van een half bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld conform de mogelijkheden van de fiscale wetgeving.

Indien een werknemer een onafgebroken dienstverband heeft van 40 of 50 jaar bij OSG dan wel bij een rechtsvoorganger dan heeft hij recht op een jubileumuitkering van een bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld conform de mogelijkheden van de fiscale wetgeving.

Seniorenregeling

Artikel K-10.

1. Naast de verlofregeling uit hoofdstuk E heeft een werknemer vanaf 50 jaar recht op extra verlof per jaar volgens onderstaande tabel.

Leeftijd	Betaald verlof	Verlof met 50% eigen bijdrage
50 en 51 jaar	3 dagen	3 dagen
52 en 53 jaar	6 dagen	6 dagen
54 en 55 jaar	9 dagen	9 dagen
56 en 57 jaar	12 dagen	12 dagen
Vanaf 58 jaar	15 dagen	15 dagen

2. De dagen dienen verspreid, evenredig verdeeld over het jaar, opgenomen te worden en in overleg met de werkgever.
3. Ieder jaar op 1 januari vervallen de rechten op de extra verlofdagen van het kalenderjaar daarvoor.
4. Indien een werknemer van het extra verlof gebruik wil maken zal hij dit vóór 1 februari van het betreffende jaar kenbaar maken aan zijn leidinggevende.
5. Het recht op extra verlof gaat in op 1 januari van het jaar waarin men de betreffende leeftijd bereikt.

Fietsregeling

Artikel K-11.

De werkgever heeft een fietsregeling, welke gerelateerd is aan de belastingwetgeving. Zij stemt deze regeling af met de ondernemingsraad.

Verhuiskostenregeling

Artikel K-12.

Een werknemer komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding indien de afstand woon/werkverkeer door een verhuizing van meer dan 40 kilometer enkele reis teruggebracht wordt naar minder dan 10 kilometer enkele reis.

Artikel K-13.

De verhuiskostenvergoeding bestaat uit één of beide van de volgende componenten:

1. de transportkosten, te weten een bedrag voor de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel van de werknemer naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken;
2. de herinrichtingskosten voor zover de werknemer reeds een eigen huishouding voerde en deze in de nieuwe woning voortzet. Deze kosten worden gesteld op 6% van het jaarsalaris (bruto salaris inclusief vakantiegeld). De kosten zullen niet meer bedragen dan 6% van het tot een jaarbedrag herleide maximumsalaris van schaal 13 inclusief de hierop betrekking hebbende vakantie-uitkering en niet minder dan 6% van het tot een jaarbedrag herleide maximumsalaris van schaal 6 inclusief de hierop betrekking hebbende vakantie-uitkering.

Artikel K-14.

De werknemer die een verhuiskostenvergoeding als bedoeld in artikel K-12 heeft ontvangen is tot terugbetaling verplicht indien de arbeidsovereenkomst binnen een jaar na de verhuizing eindigt op eigen verzoek van de werknemer dan wel door omstandigheden die aan hemzelf te wijten zijn.

Bedrijfshulpverlening

Artikel K-15.

De werknemer die bedrijfshulpverlener is ontvangt hiervoor een tegemoetkoming in de onkosten van € 10,- netto per maand.

Hoofdstuk L Flexibele arbeidsvoorwaarden

Artikel L-1.

- Artikel E-3 en E-4 bieden de mogelijkheid vakantiedagen te kopen dan wel te verkopen.
- De werktijdenregeling biedt de mogelijkheid wekelijks variabel te werken mits dit tussen 36,5 en 40 uur per week is.
- Artikel K-9 geeft senioren de mogelijkheid extra (gedeeltelijk) betaald verlof op te nemen indien gewenst.

Hoofdstuk M Slotbepalingen

CAO-interpretatiecommissie

Artikel M-1.

1. Indien zich problemen voordoen inzake de interpretatie van deze CAO kunnen deze door elke partij worden voorgelegd aan de door de werkgever en vakorganisaties gezamenlijk in te stellen CAO-interpretatiecommissie.
2. Deze commissie wordt samengesteld uit één lid namens de werkgever, één lid namens de vakorganisaties en een onafhankelijke voorzitter.
3. De uitspraak van deze commissie is bindend voor zowel de werkgever als de werknemer.
4. De CAO-interpretatiecommissie stelt zelf een huishoudelijk reglement vast, waarin in ieder

geval wordt opgenomen op welke wijze een geschil aanhangig kan worden gemaakt en welke beslistermijnen worden gehanteerd.

Wijziging wettelijke bepaling

Artikel M-2.

Ingeval bepalingen in deze CAO in strijd zijn met wettelijke bepalingen dan wel andere van rijkswege opgelegde regels dan worden deze geacht overeenkomstig deze wettelijke bepalingen dan wel regelingen te zijn aangepast.

Hoofdstuk N

Overgangsregelingen

Eindejaarsuitkering

In het kader van de eindejaarsuitkering behouden de werknemers van OSB voornamelijk een nominale uitkering ter hoogte van:

schaal 1 t/m 5: € 747,- bruto

schaal 6 t/m 8: € 702,- bruto

Indien de eindejaarsuitkering in de toekomst wijzigt dan zal ook dit onderdeel van de uitkering meegenomen worden.

Loondoorbetaling bij ziekte

- Indien een werknemer ziek is geworden voor 1 januari 2004 dan blijft de regeling gelden die gold voor het ingaan van deze CAO: het eerste ziektejaar 100% loondoorbetaling, het tweede jaar voor ex-ROB werknemers 70% en voor ex-OSB werknemers zes maanden 100% en zes maanden 80% loondoorbetaling van het laatstverdiende loon.
- Indien een werknemer ziek is geworden tussen 1 januari 2004 en 1 januari 2005 ontvangt hij het eerste jaar een loondoorbetaling van 100% en het tweede ziektejaar tot 1 januari 2006 een loondoorbetaling volgens de regeling zoals deze gold voor de ingang van deze CAO. Vanaf 1 januari 2006 is de loondoorbetaling 70% van het laatstverdiende loon.
- Indien een werknemer ziek is geworden na 1 januari 2005 dan is artikel F-1 van deze CAO van toepassing.

Seniorenverlof

Voor werknemers van OSB die op 1 januari 2005 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt geldt het volgende:

Voor 1 maart 2005 heeft de werknemer zijn keuze bepaald of hij per direct gebruik wil maken van de BAPO-regeling dan wel dat hij aanspraak maakt op de seniorenregeling zoals die opgenomen is in deze CAO. De mogelijkheid van opbouw van uitgestelde BAPO is daarmee vervallen. Werknemers die reeds uitgestelde BAPO hebben opgebouwd behouden het recht tot opbouw en kunnen dit opnemen op het moment dat zij dit wensen, mits dit in overleg gebeurt met de leidinggevende.

Voor werknemers die in het kader van de overgangsregeling van de CAO OSG 2005 gekozen hebben voor BAPO geldt het volgende:

- a. Voor werknemers die op 31 december 2004 55 jaar of ouder waren verandert er niets. Zij kunnen aanspraak blijven maken op de bestaande prepensioenregeling. Zij kunnen daarnaast, net als ieder ander, sparen voor de levensloopregeling.
- b. Voor werknemers die op 31 december 2004 minimaal 50 jaar en nog geen 55 jaar waren geldt een overgangsregeling in het kader van de pensioenwetgeving. Werknemers die gekozen hebben voor uitgestelde BAPO kunnen deze uitgestelde BAPO aanwenden voor de levensloopregeling. De werkgever zal het gekapitaliseerde BAPO-aandeel storten in de levensloop indien de werknemer de daarbijbehorende eigen bijdrage heeft gestort. Het maximum van 12% sparen over het brutoloon per jaar geldt voor deze leeftijdsgroep niet.

Wel kan er maximaal 210% van het jaarinkomen worden gespaard. Werknemers die gekozen hebben voor gebruikmaking van het BAPO-verlof, en waarbij er dus geen bedrag in de levensloopregeling wordt gestort, kunnen het opgebouwde spaarsaldo zodanig opnemen dat zij minimaal 50% van de voor hen normale arbeidstijd blijven werken.

Verlengingsdagen

ROB kende in haar rechtspositieregeling verlengingsdagen. Deze dagen vervallen. Het aantal vakantiedagen gaat van 24 naar 28 per 1 januari 2005. De verlengingsdagen zijn hierin verdisconteerd. Werknemers van ROB die op het moment van ingang van de CAO 56, 57, 58 of 59 jaar zijn houden recht op 1 extra verlofdag. Werknemers van ROB die op het moment van ingang van de CAO 60 jaar zijn of ouder houden recht op 2 extra verlofdagen.

Jubileumgratificatie

Werknemers die binnen 4 jaar na 1 januari 2005 recht hebben op een uitkering in verband met een ambtelijk jubileum die behouden dit recht.

Toelageregeling

Werknemers die op het moment van ingaan van deze CAO in aanmerking komen voor de toelageregeling, die behouden dit recht. Voor werknemers die hier nog niet eerder een beroep op hebben gedaan vervalt de regeling.

Bindingstoelage

De bindingstoelage vervalt in de CAO.

Werknemers die op het moment dat de CAO in werking treedt recht hebben op een bindingstoelage krijgen dit gecompenseerd door middel van een maandelijks toelage op het salaris.

Individuele rechten

Voor zover met een werknemer een regeling is getroffen waarin in deze CAO niet wordt voorzien, blijft deze regeling voor de individuele werknemer gelden.

Hoofdstuk O

Protocol

Salarisontwikkelingen

Partijen hebben afgesproken dat de salarissystemen zoals die nu gehanteerd worden en waar naar verwezen wordt in artikel D-2 gevolgd zullen worden tot het moment waarop een gemeenschappelijk systeem van toepassing zal worden. De eventuele structurele aanpassingen van de salarisschalen zullen door partijen worden vastgesteld, evenals een eventuele incidentele verhoging.

Consequenties WIA

Partijen zijn overeengekomen dat zij in het derde kwartaal van 2006 de gevolgen van de WIA, tot die tijd, zullen evalueren.

Studie-onderwerpen in 2006

1. Leeftijdsbewust personeelsbeleid
De werkgever zal mogelijkheden onderzoeken op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Hierbij zal aandacht worden besteed aan onder ander in-, door- en uitstroombesluit en personeelsontwikkeling zoals competentie management, personeelsontwikkelplannen/POP en persoonlijke ontwikkelingsbudgetten. In het kader van deze studie zal tevens onderzocht worden of onder werknemers die op 1 januari 2005 ouder waren dan 55 jaar belangstelling bestaat voor een andere benutting van de levensloopregeling dan die ten behoeve van prepensionering.
2. Pensioenregeling
De werkgever verplicht zich de studie voort te zetten naar de mogelijkheid te komen tot één pensioenfonds voor alle werknemers van zowel de stichting Onderwijs Service Bureau als de Stichting Regionaal Onderwijs Bureau Groep.
3. Flexibilisering werktijden
De wensen en mogelijkheden op het gebied van flexibilisering van werktijden zullen door de werkgever worden onderzocht en worden betrokken bij de onderhandelingen voor de volgende CAO.
5. Eindejaarsuitkering
Er zal een studie worden verricht naar de mogelijkheden te komen tot een resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering. Daarbij zal gekeken worden naar de verhouding tussen de structurele eindejaarsuitkering zoals bedoeld in artikel D-15 en de overgangsregeling in hoofdstuk N van deze CAO. Het is de intentie van partijen de resultaten te betrekken bij de onderhandelingen van de CAO 2007.
6. Reiskostenvergoeding
Er zal een studie worden verricht naar de mogelijkheden te komen tot een andere vergoedingsregeling van de reiskosten, zowel voor woon/werkverkeer als de zakelijke reiskosten.

7. WIA verzekering

Onderzocht wordt of het mogelijk en aantrekkelijk is een collectieve verzekering af te sluiten voor het verzekeren van de inkomenseffecten van voortdurende arbeidsongeschiktheid door WIA.

Hoofdstuk P

Bijlagen

- Bijlage 1 : functieraster OSG*
- Bijlage 1a : overzicht functies die, mits voldaan wordt aan verzwarende elementen, een hogere functie tot gevolg hebben*
- Bijlage 2 : salaristabellen OSG*
- Bijlage 2a : carrièrepatronen ABP*
- Bijlage 2b : carrièrepatronen PGGM*
- Bijlage 3 : werktijdenregeling OSG*
- Bijlage 4 : Kinderopvangregeling*
- Bijlage 5 : Levensloopreglement*