



CAO VO 2005 - 2006

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs

Colofon

CAO VO 2005 – 2006

Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs

Uitgave:

Partijen

Vormgeving:

WVO en Diepenmaat Uitgeverij & Ontwerpbureau, Dieren

Drukwerkbegeleiding:

Diepenmaat Uitgeverij & Ontwerpbureau, Dieren

© 2005

ISBN 90-807903-7-0

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Afsluitingsovereenkomst	8
Preambule	10
1 Algemene bepalingen	13
1.1 Begripsbepalingen	14
1.2 Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd	16
2 Arbeidsduur	17
2.1 Algemene arbeidsduur en betrekkingsomvang	19
2.2 Werktijden	20
2.3 Compensatie in verband met overwerk	21
2.4 Compensatie in verband met verschuiving werkzaamheden	22
2.5 Taakbeleid	23
3.a Aangaan van het dienstverband bijzonder onderwijs	25
3.a.1 Dienstverband	26
3.a.2 Dienstverband voor bepaalde tijd	26
3.a.3 Leraar in opleiding met een dienstverband	27
3.a.4 Uitzendarbeid	28
3.b Aangaan van het dienstverband openbaar onderwijs	29
3.b.1 Aanstelling.....	31
3.b.2 Aanstelling voor bepaalde tijd	31
3.b.3 Leraar in opleiding met een dienstverband	32
3.b.4 Uitzendarbeid	33
4.a Beëindiging van het dienstverband en disciplinaire maatregelen bijzonder onderwijs	35
4.a.1 Beëindiging van het dienstverband	36
4.a.2 Verval van gedeelte van betrekkingsomvang van rechtswege.....	37
4.a.3 Opzegging	37
4.a.4 Opzeggingstermijn	37
4.a.5 Gronden voor opzegging	38
4.a.6 Schorsing als ordemaatregel	38
4.a.7 Disciplinaire maatregelen	39
4.a.8 Verweer	40

4.b	Ontslag, ordemaatregelen en disciplinaire maatregelen openbaar onderwijs	41
4.b.1	Einde dienstverband van rechtswege	43
4.b.2	Verval van gedeelte van betrekkingsomvang van rechtswege	43
4.b.3	Ontslag	44
4.b.4	Ingangsdatum ontslag.....	44
4.b.5	Ontzegging van de toegang	45
4.b.6	Schorsing als ordemaatregel	45
4.b.7	Disciplinaire straffen	46
4.b.8	Voornemen	47
4.b.9	Besluit	47
5	Functies en functiewaardering.....	49
5.1	Functiebouwwerk	50
5.2	Functiewaardering	50
5.3	Externe bezwarenprocedure bijzonder onderwijs.....	51
5.4	Externe bezwarenprocedure openbaar onderwijs.....	51
6	Salaris	53
6.1	Salaris- en carrièrepatroon.....	54
6.2	Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding.....	54
6.3	Vaststelling maandsalaris bij benoeming in geval van onderbroken dienstverband	55
6.4	Beoordeling salarisachterstand in geval van onderbroken dienstverband	55
6.5	Salarisniveau in- en doorstroombanen.....	56
6.6	Salarisniveau leraar in opleiding met dienstverband	56
6.7	Salarisuitbetaling	56
6.8	Salarisbetaling over een gedeelte van de maand	57
6.9	Uitlooptoeslag onderwijzend personeel	57
6.10	Bindingstoelage	58
6.11	Eindejaarsuitkering	59
6.12	Extra eindejaarsuitkering	59
6.13	Toelage in verband met onregelmatige diensten	60
6.14	Garantietoelage onregelmatige dienst	61
6.15	Uitkering overlijden	61
6.16	Jubileumgratificatie	61
6.17	Waarneming hogere functie.....	62
6.18	Beloningsdifferentiatie	62
6.19	Overgangsbepaling functiewisseling.....	62

7	Vergoedingen en financiële regelingen	63
7.1	Vergoeding verplaatsingskosten	65
7.2	Personal benefits	65
7.3	Kinderopvang	65
8	Vakantieverlof	67
8.1	Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren	68
8.2	Vakantieverlof voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel ..	69
8.3	Ziekteverlof en aanspraak op vakantie openbaar onderwijs voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel	70
8.4	Ziekteverlof en aanspraak op vakantie bijzonder onderwijs voor de functie categorie onderwijsondersteunend personeel	70
9	Verlof	71
9.1	Kortdurend verlof	73
9.2	Kortdurend zorgverlof	75
9.3	Lang buitengewoon verlof in het persoonlijk belang van de werknemer	76
9.4	Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang	76
9.5	Lang buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang	76
9.6	Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9.3, 9.4 en 9.5	76
9.7	Lang buitengewoon verlof voor politieke functies	77
9.8	Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden	77
9.9	Onbetaald ouderschapsverlof	78
9.10	Betaald ouderschapsverlof	79
9.11	Combinatie onbetaald en betaald ouderschapsverlof	79
9.12	Spaarverlof	80
9.13	Seniorenverlof	80
10	Scholing en persoonlijke ontwikkeling	81
10.1	Professionele ontwikkeling	83
10.2	Persoonlijk ontwikkelingsplan	83
10.3	Faciliteiten scholing	83
10.4	Gesprekkencyclus functioneren en beoordelen	84
11	Werkgelegenheid	85
11.1	Werkgelegenheidsbeleid	87
11.2	Overplaatsing	87

12	Overige rechten en plichten	89
12.1	Informatievoorziening	91
12.2	Functieervulling	92
12.3	Nevenwerkzaamheden	92
12.4	Geheimhouding	93
12.5	Intellectueel eigendom	93
12.6	Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld	93
13	Beroepsrecht bijzonder onderwijs	95
14	Medezeggenschap	97
14.1	Overleg centrales	99
14.2	Overleg personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad	99
14.3	Bezwarencommissie CAO VO	99
14.4	Faciliteiten medezeggenschap	100
14.5	Ondernemingsraad Centrale Dienst	100
14.6	Vakbondsfaciliteiten	100
14.7	Fusiegedragsregels	101
15	Overgangs- en slotbepalingen	103
15.1	HOS-overgangsrecht	104
15.2	Bijlagen	104
15.3	Melding tussentijdse wijzigingen van deze CAO	104
15.4	Afwijking BW	104
15.5	Behoud terugwerkende kracht invoering FUWA-VO 2002	104
	Bijlagen bij de CAO Voortgezet onderwijs 2005 – 2006	107
	<i>Bijlage 1a</i> Akte van Benoeming	108
	<i>Bijlage 1b</i> Akte van Benoeming leraar in opleiding	110
	<i>Bijlage 1c</i> Akte van Aanstelling	111
	<i>Bijlage 1d</i> Akte van Aanstelling leraar in opleiding	113
	<i>Bijlage 2</i> Model leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding	114

Bijlage 3	Diensttijd voor jubileumgratificatie	117
Bijlage 4	Regeling verplaatsingskosten	121
Bijlage 5	Feestdagen	127
Bijlage 6	Regeling betaald ouderschapsverlof	128
Bijlage 7	Regeling spaarverlof voortgezet onderwijs	131
Bijlage 8	Regeling BAPO	140
Bijlage 9	Sociaal Statuut.....	144
Bijlage 10	Faciliteiten medezeggenschap ex artikel 14.4 lid 3	145
Bijlage A1	Carrièrepatronen functies directie (loonpeil 1 maart 2003)	147
Bijlage A2	Carrièrepatronen functies onderwijzend personeel (loonpeil 1 maart 2003)	149
Bijlage A3	Carrièrepatronen functies onderwijsondersteunend personeel (loonpeil 1 maart 2003)	150
Bijlage A4	Carrièrepatronen in- en doorstroombanen (loonpeil 1 maart 2003)	152
Bijlage A5	Conversietabel behorend bij artikel 6.2.....	153
Bijlage A6	Bindingstoelage (loonpeil 1 maart 2003)	156
Bijlage A7	Uitlooptoeslag (loonpeil 1 maart 2003).....	156

Afsluitingsovereenkomst

Hierbij verklaren

- het Werkgeversverbond Voortgezet Onderwijs (WVO), gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door H.J.B. Mes,

hierna te noemen: de werkgeversorganisatie, te dezen handelend op basis van de statutaire bevoegdheid om CAO's af te sluiten,

en

- de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair vertegenwoordigd door M. Knoop,
- de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP), gevestigd te 's Gravenhage, te dezen statutair vertegenwoordigd door F.H.M. van Rooij,
- de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF), gevestigd te 's Gravenhage, te dezen statutair vertegenwoordigd door H.K. Evers,

hierna te noemen: de centrales van werknemersorganisaties

het volgende te zijn overeengekomen:

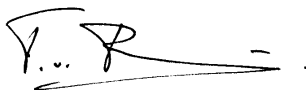
de collectieve arbeidsovereenkomst voortgezet onderwijs 2005-2006, welke van kracht wordt op 1 augustus 2005.

Aldus in vijfvoud opgemaakt en ondertekend op 24 mei 2005 door:

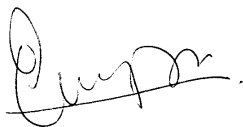
namens het WVO, H.J.B. Mes

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'H' followed by a smaller 'J.B.' and a horizontal line.

namens de CCOOP, F.H.M. van Rooij

A handwritten signature in black ink, starting with 'F.H.M.' followed by a long, sweeping horizontal line.

namens de CMHF, H.K. Evers

A handwritten signature in black ink, starting with a large 'H' followed by 'K.E.' and a horizontal line.

namens de ACOP, M. Knoop

A handwritten signature in black ink, starting with a large 'M' followed by a long, sweeping horizontal line.

Preambule

Het Werkgeversverbond Voortgezet Onderwijs en de centrales ACOP, CCOOP en CMHF komen een éénjarige CAO overeen, met een looptijd van 1 augustus 2005 tot 1 augustus 2006. Bij de totstandkoming van dit akkoord hebben genoemde partijen overwegingen gehanteerd, c.q. afspraken gemaakt, die zij bij wijze van preambule als volgt wensen vast te leggen:

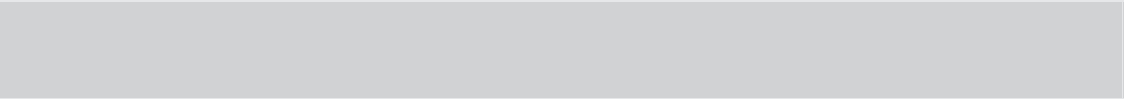
de keuze voor een eenjarige CAO aansluitend aan de CAO VO 2003-2005

- a De CAO VO 2005-2006 vormt in grote lijnen een voortzetting van de CAO 2003-2005. Partijen constateren daarbij dat de bestaande CAO veel mogelijkheden biedt aan instellingen om eigen keuzes te maken, maar constateren tevens dat deze mogelijkheden slechts in geringe mate worden gebruikt. Partijen hebben afgesproken zich in te spannen hun leden te informeren over de mogelijkheden die de huidige CAO biedt.
- b De keuze voor een éénjarige CAO is mede ingegeven door het feit dat naar verwachting in de volgende CAO VO ook de primaire arbeidsvoorwaarden zullen worden opgenomen. Met deze volledige doordecentralisatie zal een belangrijke stap worden gezet in een langdurig proces van autonomievergroting en verzelfstandiging voor de sector VO en wordt een definitieve stap gezet van een (semi-) ambtelijke rechtspositie naar door het privaatrecht beheerste, moderne arbeidsverhoudingen.
- c Partijen realiseren zich dat het Voortgezet Onderwijs de laatste jaren fors gewijzigd is en de komende jaren nog verder en ingrijpend zal veranderen. De huidige CAO biedt daarvoor weliswaar voldoende arbeidsvoorwaardelijke ruimte en is daarvoor formeel geen belemmering, maar wordt wel dikwijls als belemmerend ervaren. In de toekomst zullen meer nog dan thans reeds het geval is, naast het traditionele jaarklassensysteem met 50-minuten roosters, vele andere inrichtingsvormen zich manifesteren. Partijen hebben daarbij geconstateerd dat deze verandering een fundamentele herbezinning op bijvoorbeeld formuleringen van de CAO impliceert, aangezien de begrippen tijd en ruimte anders worden georganiseerd en het begrip professionaliteit opnieuw wordt ingevuld. Partijen hebben moeten concluderen dat thans de tijd ontbreekt voor deze herbezinning.
- d Partijen benadrukken dat het met betrekking tot deze CAO die het karakter heeft van een minimum-CAO, mogelijk blijft dat werkgever en werknemer individueel maatwerk afspreken.
- e Voorts zijn partijen tot de conclusie gekomen dat er op dit moment geen budgettaire

ruimte is te komen tot een totaal vernieuwde CAO. Daarvoor ontbreken op dit moment de middelen binnen het Voortgezet Onderwijs.

het toekomstperspectief van de CAO VO

- f Het overleg om te komen tot dit akkoord heeft een bijzonder karakter gehad. Nieuw was dat aan werkgeverszijde door één partij is onderhandeld. En voorts was van groot belang dat de onderhandelingen zijn gevoerd vanuit een gezamenlijke oriëntatie op de ontwikkelingsfase waarin het Voortgezet Onderwijs zich bevindt. Nu het onderwijsleerproces, het personeelsbeleid en de inrichting van de organisatie niet langer centraal worden gedicteerd maar op de scholen kan worden ontwikkeld, moeten partijen zich realiseren dat de huidige en toekomstige CAO's de ruimte moeten bieden om dergelijke processen te faciliteren en stimuleren. Partijen erkennen daarbij dat dit nog onvoldoende bekend is en erkennen tevens dat geslaagde veranderingen niet bij CAO kunnen worden opgelegd en dat het VO meer gebaat is bij ruimte, neutrale procedureafspraken en een aanbod van good practises, dan bij gedetailleerde CAO-voorschriften.
- g Partijen realiseren zich dat een dergelijk veranderingsproces niet op korte termijn tot stand kan komen. Anticiperend op de gewenste ontwikkelingen spreken zij af:
- De CAO VO biedt ruimte om onderwijskundige veranderingen te realiseren. Scholen dienen daarbij eigen keuzes te maken. De CAO VO neemt een neutrale positie in t.o.v. onderwijskundige en organisatorische keuzes binnen de instellingen.
 - Er wordt naar gestreefd het onderscheid tussen personeelscategorieën los te laten. Partijen stellen vast dat dit voornemen op de korte termijn maar beperkt kan worden uitgevoerd. Het “technisch overleg” zal onderzoeken in hoeverre in de CAO VO 2005–2006 het onderscheid tussen OOP en OP in de tekst kan vervallen.
 - Er wordt rekening gehouden met de resultaten van het onderzoek van de Commissie Cultuur en Vertrouwen.
 - De teksten worden aangepast aan de zelfstandige positie van de sector.
- h Daarnaast concluderen partijen dat een onderzoek naar de financiële omstandigheden waaronder de doordecentralisatie van de primaire arbeidsvoorwaarden plaats zal vinden, gewenst is.
- i Partijen stellen vast dat de sector op het gebied van de sociale zekerheid de komende jaren te maken krijgt met een heroriëntatie waarbij maatregelen zullen worden genomen die de arbeidsparticipatie moeten bevorderen. Daarbij zullen de gevolgen van maatregelen ten aanzien van onderwerpen als prepensioen, levensloopregeling, WAO, WW-lasten en bovenwettelijke uitkeringen mogelijk nog voor of tijdens de looptijd van deze CAO VO onderwerp van gesprek vormen.



1 Algemene bepalingen

1 Algemene bepalingen

1.1 Begripsbepalingen

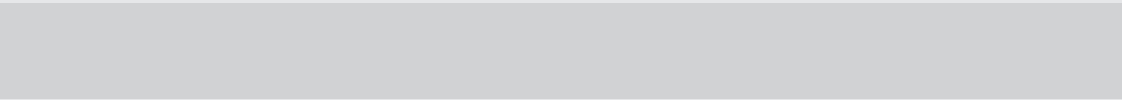
<i>BBWO</i>	Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling voor Onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroeps onderwijs (Staatsblad 2001,61), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.
<i>Bezoldiging</i>	de som van het salaris en de toelagen bedoeld in de artikelen 6.1.1, 6.9 t/m 6.14 en 15.1 van deze CAO.
<i>CAO</i>	de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals bedoeld in artikel 38a Wet op het voortgezet onderwijs (WVO).
<i>Carrièrepatroon</i>	de wijze waarop de werknemer het maximumsalaris van zijn functie bereikt, als aangegeven in de bijlagen onder A van deze CAO.
<i>Centrales</i>	de vakorganisaties te weten ACOP, CCOOP en CMHF.
<i>Centrale dienst</i>	de rechtspersoon zoals bedoeld in artikel 53b van de WVO.
<i>Dienstverband: bijzonder onderwijs openbaar onderwijs</i>	de arbeidsovereenkomst van de werknemer met de werkgever. de aanstelling van de werknemer bij de werkgever.
<i>Functie</i>	het samenstel van werkzaamheden, dat de werknemer krachtens zijn dienstverband moet verrichten.
<i>FUWA-VO 2002</i>	het systeem volgens welk de werkgever de functie beschrijft en waardeert.
<i>Instelling</i>	de school voor voortgezet onderwijs, met uitzondering van die scholen voor voortgezet onderwijs die onderdeel vormen van een verticale scholengemeenschap ex artikel 19 WVO en artikel 2.6 WEB of de centrale dienst.
<i>Kaderbesluit</i>	Kaderbesluit rechtspositie VO (Staatsblad 1995,371) zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.

<i>Leraar in opleiding</i>	een laatstejaars student van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs bedoeld in artikel 33 lid 9 van de Wet op het voortgezet onderwijs, met wie een leerarbeidsovereenkomst wordt gesloten.
<i>Partijen</i>	elk van de volgende organisaties: — het Werkgeversverbond Voortgezet Onderwijs als werkgeversorganisatie enerzijds, en — de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), — de Christelijke Centrale van Overheids en Onderwijspersoneel (CCOOP), — de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), als centrales van werknemersorganisaties anderzijds.
<i>Voorbeeldfunctie</i>	de voorbeelden van functies zoals beschreven in FUWA VO 2002.
<i>Werkdag</i>	dag niet zijnde een zaterdag, zondag of een in bijlage 5 genoemde algemeen erkende feestdag.
<i>Werkgever</i>	de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat het bevoegd gezag vormt over één of meer instellingen.
<i>Werknemer: bijzonder onderwijs openbaar onderwijs</i>	het personeelslid dat een dienstverband heeft bij de werkgever. de ambtenaar waarop krachtens besluit van de werkgever deze CAO VO als rechtspositieregeling van toepassing is verklaard.
<i>Werktijdfactor</i>	het gedeelte van de normbetrekking waarvoor de werknemer een dienstverband heeft, waarbij de uitkomst rekenkundig wordt afgerond op vier cijfers achter de komma.
<i>WMO</i>	de Wet medezeggenschap onderwijs 1992 (Staatsblad 663), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.
<i>WVO</i>	de Wet op het voortgezet onderwijs 1963 (Staatsblad 40), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.

1.2 Werkings sfeer, inwerkingtreding en looptijd

- 1 Deze CAO is met het in achtneming van het in lid 2 bepaalde, van toepassing op:
 - a alle werknemers in dienst van de werkgever,
 - b de werknemers in dienst van een (mede) door de werkgever in stand gehouden centrale dienst.
- 2 Indien en voor zover een bepaling in deze CAO niet, dan wel niet langer verenigbaar is met de wettelijke voorwaarden voor bekostiging van de instelling of met de wettelijke voorschriften, treedt die bepaling met onmiddellijke ingang buiten werking.
- 3 Omtrent het treffen van een voorlopige voorziening voor de periode tot de vervanging van de in lid 2 bedoelde bepaling en over de vervanging zelf komen partijen op de kortst mogelijke termijn in overleg bijeen. Een eventuele vervangende bepaling treedt op het in lid 2 bedoelde tijdstip in werking.
- 4 Deze CAO treedt in werking op 1 augustus 2005 en loopt tot en met 31 juli 2006.
- 5 Indien er sprake is van aperte onbillijke, kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde gevolgen van de invoering van deze CAO kan de werkgever CAO-partijen verzoe ken een passende oplossing vast te stellen.
- 6 Indien op het gebied van de secundaire arbeidsvoorwaarden bij een werkgever behoefte is om, in plaats van datgene wat in deze CAO VO tussen partijen is vastgelegd, andere afspraken te maken, bestaat de mogelijkheid voor een bevoegd gezag (werkgever) eigenstandige afspraken te maken, echter uitsluitend met de centrales die partij zijn bij deze CAO en voor zover partijen hiertoe ruimte bieden. Deze afspraken worden vastgelegd in een ondernemings-CAO.
- 7 Indien centrales met een werkgever geen overeenstemming bereiken over een nieuwe ondernemings-CAO zoals bedoeld in lid 6, dan prevaleren de afspraken die gemaakt zijn op basis van artikel 1.2 lid 7 van de CAO VO 2003 2005, boven die van de dan vigerende CAO VO.

2 Arbeidsduur



2 Arbeidsduur

2.1 Algemene arbeidsduur en betrekkingsovervang

- 1 De werknemer wordt benoemd of aangesteld in een normbetrekking of een deel daarvan.
- 2 Bij een normbetrekking hoort een algemene arbeidsduur van 1659 klokuren op jaarbasis.
- 3 Met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving in het kader van de sociale zekerheid wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36,86 uur per week.
- 4 De rechten en plichten die de werkgever en de werknemer op grond van deze CAO ten opzichte van elkaar hebben, gelden naar rato van de betrekkingsovervang, tenzij elders in deze CAO anders is bepaald.
- 5 In afwijking van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (Staatsblad 2000 nr. 114) kan de werknemer jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen om aanpassing van de betrekkingsovervang.
- 6 De omvang van de betrekking van de werknemer die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, wordt niet tegen diens wil verminderd, tenzij sprake is van verval van rechtswege zoals bedoeld in lid 9 en in de artikelen 4.a.2 en 4.b.2.
- 7 Het dienstverband kan tijdelijk worden uitgebreid in het geval de werknemer aanvullend op het dienstverband belast wordt met werkzaamheden als bedoeld in de artikelen 3.a.2 lid 5 en 3.b.2 lid 5, onder de in deze artikelen genoemde condities en met inachtneming van de leden 8 en 9.
- 8 De omvang van de betrekking van de werknemer mag niet meer bedragen dan 120% van een normbetrekking.
- 9 Een uitbreiding van de betrekkingsovervang voor zover deze uitstijgt boven de normbetrekking geschiedt telkens voor de duur van maximaal één schooljaar. De uitbreiding boven de normbetrekking, of het gedeelte van de uitbreiding dat uitstijgt boven de normbetrekking, vervalt na afloop van rechtswege, en kan niet leiden tot benoeming of aanstelling voor onbepaalde tijd.

2.2 Werktijden

- 1 De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR een arbeidstijden- en rusttijdenregeling vast, waarin tenminste geregeld worden:
 - a het aantal werkdagen per week,
 - b de tijden waarop de instelling geopend is met het oog op het verrichten van werkzaamheden door de werknemers,
 - c de rustpauzes,
 - d de manier waarop uitvoering wordt gegeven aan het gestelde in de overige leden van dit artikel.

- 2 De werkgever kan in overleg met de P(G)MR een arbeidstijdenmodel vaststellen dat geldt voor een of meer functiegroepen binnen de functiecategorie onderwijs-ondersteunend personeel.

- 3 Tenzij het gestelde in lid 2 op hem van toepassing is, kiest de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, uit de volgende arbeidstijdenmodellen:
 - a een rooster van 40 klokuren per week,
 - b een rooster van 38 klokuren per week,
 - c een rooster van 36 klokuren per week,
 - d een regeling die de werkgever in overleg met hem overeenkomt.

- 4 Tenzij met de werknemer anders is afgesproken en/of met P(G)MR anders is overeengekomen, geldt voor de inzetbaarheid van de medewerker de volgende tabel:

werktijdfactor	maximaal aantal dagdelen beschikbaar voor inzet in werkzaamheden	maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden
t/m 0,1000	2	1
t/m 0,2000	2	2
t/m 0,3000	3	3
t/m 0,4000	4	3
t/m 0,5000	5	3
t/m 0,6000	6	4
t/m 0,7000	7	4
t/m 0,8000	8	4
t/m 0,9000	9	5
> 0,9000	10 *	5

* Daar waar scholen in de gelegenheid zijn om een weektaak van meer dan 0,9 in te roosteren in 9 dagdelen, zal dit daadwerkelijk nagestreefd worden.

- 5 De feitelijke dagen of dagdelen, waarop de werknemer in deeltijd wordt ingezet, worden door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld en zoveel als mogelijk aaneengesloten ingeroosterd, rekening houdend met andere verplichtingen van de werknemer.

2.3 Compensatie in verband met overwerk

- 1 Onder overwerk wordt verstaan: door of namens de werkgever opgedragen arbeid buiten de met de werknemer op grond van artikel 2.2 overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, voor zover de normale dagelijkse vastgestelde werktijd met meer dan een half uur wordt overschreden.
- 2 De werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens een der schalen 1 tot en met 8, maakt aanspraak op compensatie voor overwerk.
- 3 De in lid 2 bedoelde compensatie omvat:
 - a verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de met de werknemer overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, én
 - b extra verlof, dat voor elk uur een percentage van die overschrijding is.

- 4 Voor de vaststelling van de omvang van de overschrijding tellen mee de uren:
- die de werknemer op grond van lid 3 al verlof geniet,
 - die de werknemer op grond van artikel 8.2 vakantieverlof geniet.

5 De in lid 3 onder b bedoelde percentages luiden als volgt:

<i>overwerk van 0,5 tot 2 klokuren en verricht tussen</i>	op zondag en een algemeen erkende feestdag conform bijlage 5	op maandag	op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	op zaterdag
0 en 6 uur	100%	100%	50 of 100 % *	50 of 100 % *
6 en 18 uur	100%	25%	25%	50%
18 en 20 uur	100%	25%	25%	75%
20 en 24 uur	100%	50%	50%	75%
<i>overwerk van meer dan 2 klokuren en verricht tussen</i>				
0 en 6 uur	100%	100%	50%	50%
6 en 18 uur	100%	50%	50%	50%
18 en 20 uur	100%	50%	50%	75%
20 en 24 uur	100%	50%	50%	75%

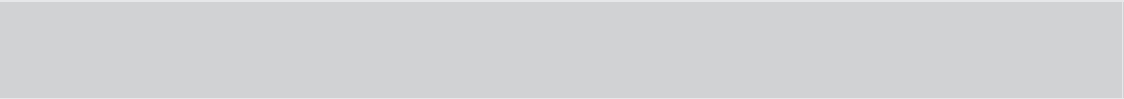
* 100 % indien het een dag betreft die volgt op een erkende feestdag als bedoeld in kolom 2

2.4 Compensatie in verband met verschuiving van de werkzaamheden

- De werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens één der schalen 1 tot en met 8, komt in aanmerking voor compensatie in de vorm van verlof in geval van een onverwachte verschuiving van de werkzaamheden naar een ander tijdstip dan oorspronkelijk ingeroosterd. Onder 'onverwacht' wordt in dit verband verstaan: minder dan 96 klokuren tevoren door de werkgever opgedragen.
- Het compensatieverlof bedraagt 50% van de percentages genoemd in artikel 2.3 lid 5.
- Deze compensatie geldt niet als de verschuiving samenvalt met overwerk en het gestelde onder artikel 2.3 van toepassing is.

2.5 Taakbeleid

- 1 De werkgever voert een taakbeleid dat gebaseerd is op de omvang van de norm-betrekking.
- 2 Het taakbeleid is gericht op een evenwichtige spreiding van de aan de werknemer op te dragen werkzaamheden en werkdruk over het schooljaar.
- 3 In het taakbeleid wordt aandacht besteed aan:
 - a lesdefinitie,
 - b honorering van het voor- en nawerk (opslagfactor plus omschrijving inhoud),
 - c maximum aantal lessen per week,
 - d deskundigheidsbevordering,
 - e omschrijving en normering in tijd van overige taken,
 - f analyse en oplossingen werkdruk onderwijsondersteunend personeel,
 - g invoeren en bewaken van structureel werkoverleg onderwijsondersteunend personeel, scholing/training onderwijsondersteunend personeel (met name waar deze worden belast met toezichthoudende taken),
 - h jaarlijkse evaluatie van het taakbeleid.
- 4 De werkgever stelt het taakbeleid in overleg met P(G)MR vast met inachtneming van het gestelde in lid 5.
- 5 De afspraken gemaakt in overleg tussen P(G)MR en werkgever over wijzigingen in het systeem van taakbeleid, zoals dat geldt op 31 juli 2005, waaronder ook de met centrales gemaakte afspraken, zullen met de werknemers binnen de instelling worden besproken en hun ter goedkeuring worden voorgelegd. Voor deze goedkeuring is een meerderheid van 2/3 vereist, overeenkomstig hetgeen terzake is bepaald in een in overleg met de P(G)MR door de werkgever vast te stellen reglement. Zonder deze meerderheid is wijziging van het geldend taakbeleid niet mogelijk.
- 6 In afwijking van het gestelde in lid 4 kan de werkgever dan wel de P(G)MR besluiten dat het overleg over wijziging van het op 31 juli 2005 van kracht zijnde systeem van taakbeleid met de bij deze CAO betrokken centrales wordt gevoerd.



3.a Aangaan van het dienstverband bijzonder onderwijs

3.a Aangaan van het dienstverband bijzonder onderwijs

3.a.1 Dienstverband

- 1 Bij zijn indiensttreding ontvangt de werknemer een akte van benoeming volgens het in de bijlage 1a of 1b opgenomen model.
- 2 Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd.
- 3 Behoudens het bepaalde in artikel 3.a.2 wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd.

3.a.2 Dienstverband voor bepaalde tijd

- 1 Een dienstverband voor bepaalde tijd wordt in elk geval overeengekomen wanneer:
 - a de werknemer met een onderwijsgevende functie geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, of
 - b enige andere wettelijke bepaling, waaronder begrepen bekostigingsvoorwaarden, zich tegen een aanstelling voor onbepaalde tijd verzet.
- 2 Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij wijze van proef, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. De duur van dit dienstverband bedraagt ten hoogste 12 maanden. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.
- 3 Tenminste twee maanden voor de einddatum van het dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2, welk dienstverband een tijdsduur had van tenminste twaalf maanden en waarbij door de werkgever schriftelijk uitzicht is gegeven op een dienstverband voor onbepaalde tijd, beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum:
 - a een dienstverband voor onbepaalde tijd zal geven,
 - b dan wel nog eenmaal een nieuw (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd zal geven,
 - c dan wel geen nieuw dienstverband zal geven,en stelt de werknemer hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis.
Met een dienstverband van twaalf maanden zoals bedoeld in de eerste volzin, wordt gelijkgesteld:
 - a een dienstverband voor de duur van één schooljaar,
 - b elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd waarvan de totale duur twaalf maanden bedraagt.

- 4 Indien de werkgever nalaat de in lid 3 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de werknemer met ingang van bedoelde einddatum geacht te zijn benoemd in een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden als het voorgaande dienstverband.
- 5 Een dienstverband voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen:
 - a bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar,
 - b als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar,
 - c indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar,
 - d indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar.
- 6 Indien een dienstverband op grond van het gestelde in lid 5 onder a tenminste onafgebroken 24 maanden heeft geduurd en nadien wordt voortgezet zonder dat van vervanging sprake is, geschiedt dit voor onbepaalde tijd, voor zover het een dienstverband betreft in dezelfde functie.
- 7 De totale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd genoemd in de leden 2 tot en met 6 bedraagt ten hoogste drie jaar. Wordt het dienstverband nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.
- 8 Bij een eerste indiensttreding direct voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen als bedoeld in artikel 7: 652 jo. van het Burgerlijk Wetboek. Tijdens deze proeftijd kan het dienstverband door zowel werkgever als werknemer conform het bepaalde in artikel 7: 676 van het BW zonder opzeggingstermijn worden opgezegd.

3.a.3 Leraar in opleiding met een dienstverband

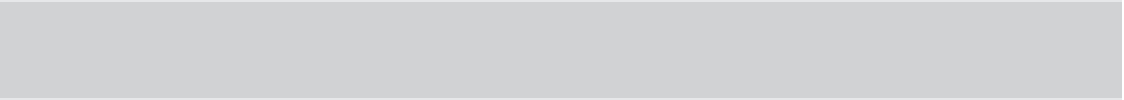
- 1 De leraar in opleiding waarmee een leerarbeidsovereenkomst is gesloten als opgenomen in bijlage 2 van deze CAO, wordt benoemd in dienst voor bepaalde tijd voor een periode die overeenkomt met een benoeming van vijf maanden voor een werktijdfactor 1,0000.

- 2 Deze periode dient te eindigen voor de datum waarop de zomervakantie van de instelling begint.
- 3 De omvang van het leeraandeel en de omvang van het arbeidsdeel binnen het dienstverband dienen aan elkaar gelijk te zijn gesteld.
- 4 De artikelen 2.5, 6.1 t/m 6.5, 6.9, 6.10, 6.12 t/m 6.17, 9.3 t/m 9.13 en de artikelen van hoofdstuk 10 van deze CAO zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.

3.a.4 Uitzendarbeid

- 1 Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
 - a vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof,
 - b activiteiten van kennelijk tijdelijke aard,
 - c kennelijk onvoorziene omstandigheden.
- 2 Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en de arbeids- en rusttijdenregeling op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze CAO vallen.
- 3 Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het desbetreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
- 4 De werkgever is op grond van deze CAO verplicht het gestelde in het voorgaande lid te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten.

3.b Aangaan van het dienstverband openbaar onderwijs



3.b Aangaan van het dienstverband openbaar onderwijs

3.b.1. Aanstelling

- 1 De werknemer ontvangt bij zijn indiensttreding een akte van aanstelling volgens het in de bijlage 1c of 1d opgenomen model.
- 2 Aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- 3 Behoudens het bepaalde in art 3.b.2 vindt aanstelling plaats voor onbepaalde tijd.

3.b.2 Aanstelling voor bepaalde tijd

- 1 Aanstelling voor bepaalde tijd vindt in elk geval plaats als:
 - a de werknemer met een onderwijsgevende functie geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, of
 - b enige andere wettelijke bepaling, waaronder begrepen bekostigingsvoorwaarden, zich tegen een aanstelling voor onbepaalde tijd verzet.
- 2 Een aanstelling voor bepaalde tijd kan plaats vinden bij wijze van proef, met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd. De duur van dit dienstverband bedraagt ten hoogste 12 maanden. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.
- 3 Ten minste twee maanden voor de einddatum van de aanstelling voor bepaalde tijd bij wijze van proef welke aanstelling een tijdsduur had van tenminste twaalf maanden, beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum:
 - a een aanstelling voor onbepaalde tijd zal geven,
 - b dan wel nog eenmaal een nieuwe (verlengde) aanstelling voor bepaalde tijd zal geven,
 - c dan wel geen nieuwe aanstelling zal geven,en stelt de werknemer hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis.
Met een dienstverband van twaalf maanden zoals bedoeld in de eerste volzin, wordt gelijkgesteld:
 - a een dienstverband voor de duur van één schooljaar,
 - b elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden waarvan de totale duur twaalf maanden bedraagt.

- 4 Indien de werkgever nalaat de in lid 3 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de werknemer met ingang van bedoelde einddatum geacht opnieuw te zijn aangesteld voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden als het voorgaande dienstverband.
- 5 Een aanstelling voor bepaalde tijd kan voorts plaatsvinden:
 - a bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar,
 - b als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar,
 - c indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar,
 - d indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar.
- 6 Indien een dienstverband op grond van het gestelde in lid 5 onder a tenminste onafgebroken 24 maanden heeft geduurd en nadien wordt voortgezet zonder dat van vervanging sprake is, is er sprake van een aanstelling voor onbepaalde tijd, voor zover het een dienstverband betreft in dezelfde functie.
- 7 De totale duur van elkaar opvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd genoemd in de leden 2 tot en met 6 bedraagt ten hoogste drie jaar. Wordt het dienstverband nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.

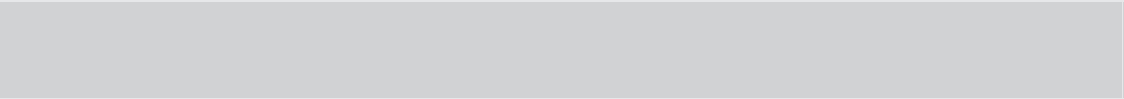
3.b.3 Leraar in opleiding met een dienstverband

- 1 De leraar in opleiding waarmee een leerarbeidsovereenkomst is gesloten als opgenomen in bijlage 2 van deze CAO, wordt benoemd voor bepaalde tijd voor een periode die overeenkomt met een benoeming van vijf maanden voor een werktijd-factor 1,0000.
- 2 Deze periode dient te eindigen voor de datum waarop de zomervakantie van de instelling begint.
- 3 De omvang van het leeraandeel en de omvang van het arbeidsdeel binnen het dienstverband dienen aan elkaar gelijk te zijn gesteld.

- 4 De artikelen 2.5, 6.1 t/m 6.5, 6.9, 6.10, 6.12 t/m 6.17, 9.3 t/m 9.13 en de artikelen van hoofdstuk 10 van deze CAO zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.

3.b.4 Uitzendarbeid

- 1 Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
 - a vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof,
 - b activiteiten van kennelijk tijdelijke aard,
 - c kennelijk onvoorziene omstandigheden.
- 2 Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en de arbeids- en rusttijdenregeling op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze CAO vallen.
- 3 Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het desbetreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
- 4 De werkgever is op grond van deze CAO verplicht het gestelde in het voorgaande lid te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten.



4.a Beëindiging van het dienstverband en disciplinaire maatregelen bijzonder onderwijs

4.a Beëindiging van het dienstverband en disciplinaire maatregelen bijzonder onderwijs

4.a.1 Beëindiging van het dienstverband

- 1 Het tussentijds beëindigen van een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd dan wel het beëindigen van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd, niet zijnde een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd in verband met vervanging, dan wel het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd, geschiedt:
 - a door opzegging,
 - b door onverwijld opzegging wegens een voor de werkgever of de werknemer dringende reden als bedoeld in art. 7:678, c.q. art. 7:679 van het Burgerlijk Wetboek,
 - c door ontbinding van het dienstverband wegens gewichtige reden op grond van art. 7:685 dan wel wegens wanprestatie als bedoeld in art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek,
 - d met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip,
 - e door opzegging op verzoek van de werknemer voor een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingssomvang met het oog op een uitkering op grond van de FPU en art. 1.5 van het Pensioenreglement van de stichting ABP, tenzij het belang van de instelling zich daar tegen verzet.
- 2 Van rechtswege eindigt:
 - a het eerste dienstverband voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan,
 - b het verlengd dienstverband voor bepaalde tijd in verband met vervanging door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan,
 - c het dienstverband van de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, en voor zover door werkgever en werknemer niet anders wordt overeengekomen,
 - d het dienstverband van de werknemer met een onderwijsgevende functie die bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen, vanaf het moment van de rechterlijke uitspraak,
 - e het dienstverband bij overlijden van de werknemer.
- 3 Bij opzegging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd zijn de opzeggingsverboden genoemd in de leden 1 en 3 van art. 7: 670 van het BW niet van toepassing.

4.a.2 Verval van gedeelte van betrekkingsomvang van rechtswege

Indien en voor zover de werkzaamheden niet langer aan de werknemer worden opgedragen, vervalt van rechtswege het gedeelte van de betrekkingsomvang dat bestaat uit:

- a uren boven de normbetrekking,
- b tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met vervanging,
- c tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met een tijdelijke voorziening in een vacature voor ten hoogste één jaar,
- d tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsomvang in verband met een project waarvoor door de werkgever of minister gedurende drie of minder schooljaren formatie beschikbaar is gesteld uit additionele middelen,
- e tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsomvang in verband met contractactiviteiten die gedurende drie of minder schooljaren is toegekend aan de werknemer dan wel als gevolg van toekenning van die werkzaamheden aan een andere werknemer.

4.a.3 Opzegging

- 1 Opzegging door de werkgever c.q. de werknemer dient bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn.
- 2 Opzegging, anders dan bedoeld in artikel 4.a.1 lid 1 onder b, geschiedt tegen de eerste van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

4.a.4 Opzeggingstermijn

- 1 In geval van opzegging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd, van een dienstverband voor onbepaalde tijd en in geval van tussentijdse opzegging van een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd nemen zowel de werkgever als de werknemer, tenzij er sprake is van opzegging op grond van artikel 4.a.1 lid 1 onder b, de volgende opzeggingstermijn in acht:
 - a tenminste één maand indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd,
 - b tenminste twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd,
 - c tenminste drie maanden indien het dienstverband twaalf maanden of meer heeft geduurd.

- 2 Indien de opzeggingstermijn die bij wijze van overgangsbepaling is voorgeschreven op grond van art. XXI van de Wet van 14 mei 1998 (Stb. 300, 1998) langer is dan de opzeggingstermijn, genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens voornoemde Wet.
- 3 Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.

4.a.5 Gronden voor opzegging

Opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd of tussentijdse opzegging van een dienstverband voor bepaalde tijd kan plaatsvinden op grond van:

- a plichtsverzuim als bedoeld in artikel 4.a.7 lid 2,
- b onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, uit andere hoofde dan genoemd onder e,
- c opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de functie, of zodanige verandering van de inrichting van het onderwijs, dat het dienstverband van de werknemer zal worden opgeheven,
- d het feit dat na afloop van lang buitengewoon verlof de werknemer bij gebrek aan een vacature niet in actieve dienst bij de werkgever kan worden hersteld,
- e het geraken in een toestand van blijvende ongeschiktheid op grond van ziekten of gebreken, zulks met inachtneming van de bepalingen van het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs,
- f een onherroepelijk geworden vonnis waarbij de werknemer is veroordeeld tot vrijheidsstraf wegens een misdrijf,
- g het feit dat de werknemer in verband met de benoeming opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen heeft verstrekt, zonder welke handelwijze niet tot benoeming zou zijn overgegaan,
- h het feit dat met betrekking tot de uren boven de normbetrekking van de werknemer is komen vast te staan dat in redelijkheid de uren aan een andere werknemer binnen een normbetrekking kunnen worden opgedragen,
- i andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs de mogelijkheid van het dienstverband uit te sluiten.

4.a.6 Schorsing als ordemaatregel

- 1 De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is. Voordat de werkn-

mer 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 tot het moment dat er sprake is van een onherroepelijk vonnis wanneer de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen in een nog niet onherroepelijk vonnis,
 - c indien de werknemer krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd,
 - d voor de duur van maximaal zes maanden wanneer er sprake is van een voornemen tot opzegging als bedoeld in artikel 4.a.5 onder a, b en i,
 - e voor de duur van de procedure tot ontbinding van het dienstverband,
 - f in andere gevallen waarin het belang van de instelling 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 de school na verkregen toestemming van de werkgever.
- 4 De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalft 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.

4.a.7 Disciplinaire maatregelen

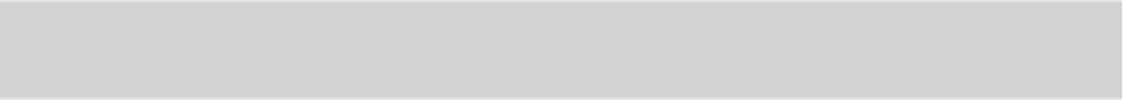
- 1 De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan een plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:
 - a schriftelijke berisping,
 - b schorsing met behoud van salaris,
 - c ontslag,
 - d inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris. Desgewenst wordt een inhoudingsregeling overeengekomen.

- 2 Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

4.a.8 Verweer

- 1 Het voornemen tot een besluit tot:
 - a ontslag als bedoeld in artikel 4.a.5 onder a, b en i,
 - b schorsing als bedoeld in artikel 4.a.6 lid 2,
 - c een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 4.a.7 lid 1,wordt per aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht, die in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken. De werknemer kan zich bij zijn verweer laten bijstaan door een raadsman.
- 2 Van een mondeling verstrekte zienswijze wordt een verslag gemaakt dat vervolgens ter beoordeling aan de werknemer wordt voorgelegd, die onverwijld schriftelijk en gemotiveerd mededeelt of hij al dan niet met het verslag kan instemmen.
- 3 De werknemer wordt van het definitieve besluit zo spoedig mogelijk na het verweer per aangetekend schrijven in kennis gesteld.

4.b Ontslag, ordemaatregelen en disciplinaire maatregelen openbaar onderwijs



4.b Ontslag, ordemaatregelen en disciplinaire maatregelen openbaar onderwijs

4.b.1 Einde dienstverband van rechtswege

- 1 Een aanstelling voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra die tijd is verstreken.
- 2 Een aanstelling eindigt van rechtswege indien de werknemer met een onderwijsgevende functie krachtens onherroepelijke rechterlijke uitspraak van het geven van onderwijs is uitgesloten. De werknemer wordt van deze beëindiging zo spoedig mogelijk in kennis gesteld.
- 3 Een aanstelling eindigt van rechtswege indien de werknemer ingevolge art. 44 tweede lid van de WVO voor onbepaalde tijd is geschorst.
- 4 Een aanstelling eindigt van rechtswege door het overlijden van de werknemer.

4.b.2 Verval van gedeelte van betrekkingsovervang van rechtswege

Indien en voor zover de werkzaamheden niet langer aan de werknemer worden opgedragen, vervalt van rechtswege het gedeelte van de betrekkingsovervang dat bestaat uit:

- a uren boven de normbetrekking,
- b tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met vervanging,
- c tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met een tijdelijke voorziening in een vacature voor ten hoogste één jaar,
- d tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsovervang in verband met een project waarvoor door de werkgever of minister gedurende drie of minder schooljaren formatie beschikbaar is gesteld uit additionele middelen,
- e tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsovervang in verband met contractactiviteiten die gedurende drie of minder schooljaren is toegekend aan de werknemer dan wel als gevolg van toekenning van die werkzaamheden aan een andere werknemer.

4.b.3 Ontslag

De werknemer kan, met inachtneming van het in artikel 4.b.4 bepaalde, ontslag worden verleend:

- a op schriftelijke aanvraag,
- b wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd,
- c op schriftelijke aanvraag voor het geheel of een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingssomvang met het oog op een FPU-uitkering,
- d wegens opheffing van de instelling, de dienst van de instelling of de betrekking, of zodanige verandering van de inrichting van het onderwijs dat de functie van de werknemer zal worden opgeheven,
- e indien hij na afloop van het hem verleend langdurig buitengewoon verlof bij gebrek aan een vacature niet in zijn eigen of een andere passende functie herplaatst kan worden,
- f wegens het geraken in een toestand van ongeschiktheid op grond van ziekten of gebreken, zulks met inachtneming van de bepalingen van het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs,
- g wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het verrichten van zijn functie uit anderen hoofde dan genoemd onder f,
- h indien de werknemer krachtens onherroepelijke rechterlijke uitspraak van het geven van onderwijs is uitgesloten,
- i wegens een onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf,
- j wegens het bij of in verband met indiensttreding en/of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of geschiktheidverklaring zou zijn overgegaan, tenzij meer dan zes maanden zijn verstreken sinds de vaststelling van dit feit,
- k als disciplinaire maatregel wegens plichtsverzuim,
- l op grond van andere met name genoemde en aan de betrokkene schriftelijk meegedeelde redenen van gewichtige aard.

4.b.4 Ingangsdatum ontslag

- 1 Het ontslag genoemd in art. 4.b.3 onder a, onder d en onder e gaat in op de eerste dag van een maand, en niet eerder dan:
 - a één maand na de dag waarop de aanvraag is ontvangen indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd,
 - b twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd,

- c tenminste drie maanden indien het dienstverband twaalf of meer maanden heeft geduurd.
Met de werknemer kan in afwijking hiervan een eerder tijdstip worden afgesproken.
- 2 Het ontslag bedoeld in art. 4.b.3 onder b wordt verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop krachtens het geldende pensioenreglement de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt. Met de werknemer kan in afwijking hiervan een later tijdstip worden afgesproken.
- 3 Het ontslag genoemd in art. 4.b.3 onder c gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op de FPU-uitkering ontstaat.
- 4 Het ontslag genoemd in artikel 4.b.3 onder f, g, h, i, j en l gaat niet eerder in dan de dag volgend op die, waarop de reden van het ontslag voor het eerst aanwezig was.

4.b.5 Ontzegging van de toegang

De werknemer kan bij wijze van ordemaatregel de toegang tot de terreinen en de gebouwen van de instelling worden ontzegd.

4.b.6 Schorsing als ordemaatregel

- 1 Van rechtswege is geschorst de werknemer:
 - a die krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel, anders dan op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, genomen in het belang van de volksgezondheid,
 - b die krachtens een rechterlijke uitspraak die nog niet onherroepelijk is geworden, van het geven van onderwijs is uitgesloten.
- 2 De werknemer wordt van de schorsing zo spoedig mogelijk in kennis gesteld.
- 3 De werknemer kan worden geschorst in dringende bijzondere gevallen indien dit in het belang van de instelling noodzakelijk is, voor een periode van maximaal vier weken, welke periode met maximaal vier weken kan worden verlengd.
- 4 Voordat tot schorsing als bedoeld in het derde lid wordt overgegaan, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze kenbaar te maken. Een

besluit tot schorsing wordt zo spoedig mogelijk daarna doch uiterlijk binnen drie dagen schriftelijk bevestigd. De zienswijze van de werknemer wordt in deze bevestiging opgenomen.

- 5 Onverminderd het bepaalde in lid 3 kan de werknemer worden geschorst:
 - a wanneer er sprake is van een voornemen tot ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid als bedoeld in art. 4.b.3 onder g, plichtsverzuim als bedoeld in art. 4.b.3 onder k, dan wel andere redenen van gewichtige aard als bedoeld in artikel 4.b.3 onder l, voor de duur van de procedure tot de beëindiging van de aanstelling,
 - b in gevallen waarin het belang van de instelling dit vereist, voor ten hoogste drie maanden met dien verstande dat deze termijn in bijzondere gevallen eenmaal kan worden verlengd met ten hoogste drie maanden.
- 6 Indien een schorsing als bedoeld in lid 6 aansluitend volgt op een schorsing als genoemd in lid 3 bedraagt de duur van de schorsingen gezamenlijk genomen maximaal zes maanden.
- 7 De schorsing geschiedt met behoud van bezoldiging.

4.b.7 Disciplinaire straffen

- 1 De werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan om die reden disciplinair worden gestraft.
- 2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
- 3 De disciplinaire straffen die kunnen worden opgelegd zijn:
 - a schriftelijke berisping,
 - b schorsing met behoud van salaris,
 - c ontslag,
 - d inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris. Desgewenst wordt een inhoudingsregeling overeengekomen.
- 4 Ter zake van hetzelfde feit kan slechts één disciplinaire straf worden opgelegd.

- 5 Bij het opleggen van de straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd, indien de werknemer zich gedurende een vastgestelde termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim, als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan daarbij eventueel gestelde bijzondere voorwaarden.
- 6 Het besluit tot strafoplegging wordt onmiddellijk ten uitvoer gelegd, tenzij anders is bepaald.

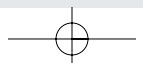
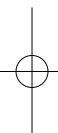
4.b.8 Voornemen

- 1 Het voornemen tot een besluit tot:
 - a ontslag als bedoeld in artikel 4.b.3 onder d tot en met l,
 - b schorsing als bedoeld in artikel 4.b.6 lid 6,
 - c het opleggen van een disciplinaire straf als bedoeld in artikel 4.b.7 lid 3,wordt per aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht, die in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken. De werknemer kan zich bij zijn verweer laten bijstaan door een raadsman.
- 2 Van een mondeling verstrekte zienswijze wordt een verslag gemaakt dat vervolgens ter beoordeling aan de werknemer wordt voorgelegd, die onverwijld schriftelijk en gemotiveerd mededeelt of hij al dan niet met het verslag kan instemmen.

4.b.9 Besluit

De werknemer wordt van het definitieve besluit bedoeld in artikel 4.b.8 zo spoedig mogelijk na het verweer per aangetekend schrijven in kennis gesteld.

48



5 Functies en functiewaardering

5 Functies en functiewaardering

5.1 Functiebouwwerk

- 1 De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR het functiebouwwerk vast.
- 2 In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de werkgever, dan wel de P(G)MR besluiten dat het overleg over de vaststelling van de uitgangspunten van het functiebouwwerk met de bij deze CAO betrokken centrales wordt gevoerd.
- 3 In het functiebouwwerk van de instelling worden de volgende functiecategorieën onderscheiden:
 - a directie,
 - b leraar,
 - c onderwijsondersteunend personeel,
 - d leraar in opleiding.
- 4 Zonder voorafgaand ontslag kan voor de werknemer geen andere functie gaan gelden dan de functie waarin de werknemer is benoemd, tenzij met de werknemer is overeengekomen dat de functie een tijdelijk karakter heeft en het daarbij horende salarisniveau slechts tijdelijk zal gelden.

5.2 Functiewaardering

- 1 Voor de beschrijving en de waardering van de functies maakt de werkgever gebruik van FUWA-VO 2002.
- 2 De werkgever is aangesloten bij één van de hiertoe ingestelde landelijke commissies functiewaardering, te weten:
 - a de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Katholiek Basisonderwijs, (Voortgezet) Speciaal Onderwijs, Voortgezet Onderwijs en Centrale Diensten,
 - b de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Christelijk en Algemeen Bijzonder Primair en Voortgezet Onderwijs,
 - c de Landelijke bezwarencommissie voor het openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs inzake functiewaardering,
 - d de Algemene Bezwarencommissie Functiewaardering van de Stichting Geschillencommissie Onderwijs,
 - e een door partijen aan te wijzen Bezwarencommissie Functiewaardering voor het VO.

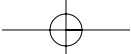
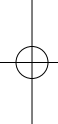
- 3 Voor het waarderen van niet-voorbeeldfuncties maakt de werkgever gebruik van hiertoe door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs FUWA-VO-gecertificeerde adviseurs.
- 4 Functies waarvoor de wettelijke benoembaarheidsnormen van leraren gelden, worden minimaal gewaardeerd op het niveau van salarisschaal LB.
- 5 De werknemer die op basis van FUWA-VO 2002 in een lagere functie wordt geplaatst dan hij vervulde, behoudt zolang hij in dienst is bij dezelfde werkgever zijn salaris en het salarisuitzicht verbonden aan zijn vorige functie.

5.3 Externe bezwarenprocedure bijzonder onderwijs

- 1 De werkgever is aangesloten bij een externe bezwarencommissie functiewaardering zoals genoemd in artikel 5.2 lid 2.
- 2 De werknemer kan bij de commissie bezwaar aantekenen als hij zich niet kan verenigen met:
 - a de waardering van zijn functie,
 - b de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen werkzaamheden.
- 3 De commissie toetst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd, dan wel of de beschrijving van de functie past bij de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden.
- 4 De uitspraak van de commissie is bindend voor werkgever en werknemer.

5.4 Externe bezwarenprocedure openbaar onderwijs

- 1 De werkgever is aangesloten bij een externe bezwarencommissie functiewaardering zoals bedoeld in artikel 5.2 lid 2.
- 2 De werknemer kan bij de commissie bezwaar indienen als bedoeld in de Algemene Wet Bestuursrecht, tegen een besluit van de werkgever betreffende:
 - a de waardering van zijn functie,
 - b de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen werkzaamheden.
- 3 De externe bezwarencommissie heeft tot taak de werkgever te adviseren omtrent het bezwaar dat de werknemer op grond van lid 2 bij hem heeft ingediend.



6 Salaris

6 Salaris

6.1 Salaris en carrièrepatroon

- 1 De werknemer wordt bezoldigd volgens het carrièrepatroon dat bij zijn functie behoort. De carrièrepatronen die van toepassing zijn, staan vermeld in de bijlagen A1 tot en met A4 bij deze CAO. Bij het vaststellen van de bezoldiging worden de hierna volgende bepalingen in acht genomen en geldt het actuele loonpeil.
- 2 Tenzij het gestelde in lid 3. van toepassing is, wordt het salaris van de werknemer jaarlijks op 1 augustus met tenminste één periodiek verhoogd volgens het voor hem geldende carrièrepatroon.
- 3 De werkgever kan besluiten de werknemer geen jaarlijkse periodiek toe te kennen. De beslissing om de periodiek niet toe te kennen:
 - a kan niet vaker dan een maal gedurende het doorlopen van de bij de functie behorende carrièrelijn worden genomen, en
 - b wordt gedragen door twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen over de werknemer, waarbij tussen de eerste en tweede beoordeling tenminste een termijn van een jaar in acht is genomen.
- 4 In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit artikel, alsmede in de artikelen 6.2. tot en met 6.4. worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.

6.2 Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding

- 1 Het maandsalaris van de werknemer wordt bij indiensttreding vastgesteld op een bedrag dat niet lager is dan het laagste en niet hoger dan het hoogste bedrag zoals opgenomen in het bij zijn functie behorende carrièrepatroon.
- 2 Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, wordt bij de toepassing van het eerste lid het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat tenminste gelijk is aan het laatstgenoten salaris. Als er sprake is van een niet aansluitend dienstverband, wordt het laatstgenoten salaris eerst geconverteerd naar het actuele loonpeil.
- 3 De werkgever houdt bij het vaststellen van het maandsalaris rekening met de mate waarin de werknemer ervaring heeft opgedaan -betaald, dan wel onbetaald-

die relevant is voor de functie waarin de werknemer wordt benoemd. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die deze nodig heeft om de relevantie van de ervaring te beoordelen.

- 4 Indien de salarisinpassing leidt tot een bedrag dat niet voorkomt in het bij een functie behorende carriërepatroon, wordt het maandsalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag.
- 5 Het maandsalaris van de werknemer die voor de eerste keer wordt benoemd in een onderwijsfunctie, wordt met één periodiek verhoogd voor iedere periode van vier jaren na het verwerven van de vereiste bevoegdheid. Deze bepaling is niet van toepassing als bij de vaststelling van het maandsalaris op grond van lid 3 een overeenkomstige verhoging is overeengekomen.

6.3 Vaststelling maandsalaris bij benoeming in geval van onderbroken dienstverband

- 1 Bij de vaststelling van het maandsalaris zoals bedoeld in artikel 6.2, wordt voor elke periode van vier jaar waarin de werknemer geen onderwijsfunctie heeft vervuld, het maandsalaris met één periodiek verhoogd.
- 2 De in lid 1 bedoelde periode van vier schooljaren wordt verkort tot drie schooljaren gedurende de eerste zes schooljaren waarin de werknemer geen onderwijsfunctie heeft vervuld.
- 3 De bepalingen in de leden 1 en 2 zijn niet van toepassing als bij de vaststelling van het maandsalaris op grond van artikel 6.2 lid 3 een overeenkomstige verhoging is overeengekomen.
- 4 Voor de toepassing van het gestelde in lid 1 en lid 2 wordt een schooljaar waarin de werknemer niet gedurende 60 werkdagen werkzaam en bezoldigd dan wel gedurende alle schoolweken benoemd is geweest, gelijkgesteld aan een schooljaar waarin hij geen functie in het onderwijs heeft vervuld.

6.4 Beoordeling salarisachterstand in geval van onderbroken dienstverband

- 1 Op verzoek van de werknemer beoordeelt de werkgever of op basis van het functioneren het nog gerechtvaardigd is dat voor betrokkene een salarisachterstand als gevolg van een onderbroken dienstverband is ontstaan, in vergelijking met de

situatie waarin de werknemer de onderwijsloopbaan niet had onderbroken. Een dergelijk verzoek kan gedaan worden vanaf het tweede jaar na herintreding.

- 2 Het salaris van de werknemer voor wie als gevolg van een onderbroken dienstverband een salarisachterstand is ontstaan die naar het oordeel van de werkgever niet meer gerechtvaardigd is, wordt, voor zover dit binnen het carrièrepatroon van de functie mogelijk is, stelselmatig vastgesteld op een hoger salarisbedrag, ten einde binnen redelijke termijn de geconstateerde achterstand in te lopen.
- 3 De beslissing op het verzoek om aanpassing van de inschaling wordt door de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.

6.5 Salarisniveau in- en doorstroombanen

- 1 Bij de functie van de werknemer die is benoemd in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Staatscourant 1998, nr. 246, zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld) behoort:
 - a voor wat betreft de instroombaan maximumschaal 1, en
 - b voor wat betreft de doorstroombaan maximumschaal 2 en 3.
- 2 Voor de werknemer benoemd in een instroombaan als bedoeld in lid 1 geldt een aanlooptraject conform bijlage A4. Het salaris wordt bij zijn aanstelling vastgesteld op het laagste bedrag van het aanlooptraject.
- 3 Op de werknemer benoemd in een instroombaan zoals bedoeld in lid 2, is het bepaalde in de artikelen 6.2 en 6.3 niet van toepassing.

6.6 Salarisniveau leraar in opleiding met dienstverband

Het salaris van de leraar in opleiding met een dienstverband bedraagt –uitgaande van een normbetrekking- 50% van het salaris behorend bij de eerste regel van de LD-functie, genoemd in bijlage A2.

6.7 Salarisuitbetaling

- 1 De werkgever verschafft de werknemer tijdig een specificatie van diens salaris, zowel bij de eerste berekening als bij elke wijziging daarvan. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van elke maand over het salaris van die maand, dan wel over een voorschot daarop kan beschikken.

CAO VO 2005 – 2006 *Salarisuitbetaling – Salarisbetaling over een gedeelte van de maand –
Uitlooptoeslag onderwijzend personeel*

57

- 2 De werkgever is gerechtigd bedragen, die aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstverband onverschuldigd zijn uitbetaald, in te houden op de volgende salarisbetalingen. Een en ander met dien verstande, dat een dergelijke inhouding op enige salarisbetaling niet meer dan tien procent van het netto maandsalaris mag bedragen.
- 3 In tegenstelling tot hetgeen in lid 2 is vermeld, zal bij beëindiging van het dienstverband het gehele alsnog verschuldigde bedrag worden ingehouden c.q. door de werknemer worden terugbetaald.
- 4 Indien de werknemer zonder meer had kunnen begrijpen dat hem teveel werd uitbetaald, dient hij het teveel of ten onrechte betaalde onverwijld en geheel terug te betalen.
- 5 Voor wat betreft de verjaring van het recht van terugvordering geldt een termijn van vijf jaar gerekend vanaf het moment van de onverschuldigde betaling.

6.8 Salarisbetaling over een gedeelte van de maand

Als het maandsalaris voor de werknemer moet worden vastgesteld over een gedeelte van een maand, wordt het voor hem vastgestelde maandsalaris vermenigvuldigd met een breuk waarin:

- a de teller gelijk is aan het totaal aantal gewerkte klokuren gedurende die maand en
- b de noemer gelijk is aan dertien maal het overeengekomen aantal klokuren per week, gedeeld door drie.

6.9 Uitlooptoeslag onderwijzend personeel

- 1 De maandelijkse uitlooptoeslag is bestemd voor de werknemer behorend tot de functiecategorie leraar die op 31 december 1999 en op 1 januari 2000 in dienst was bij dezelfde werkgever in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal, dan wel op 1 januari 2000 bij een andere werkgever in dienst is getreden in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal en die op 1 januari 2000:
 - a langer dan een schooljaar bezoldigd werd volgens het hoogste bedrag van de hoogste aanloopchaal, of
 - b bezoldigd werd volgens de bij de functie behorende maximumschaal, of
 - c een salaris ontving hoger dan het reguliere maximumsalaris van de functie, zulks op grond van een garantieregeling.

CAO VO 2005 – 2006 *Uitlooptoeslag onderwijzend personeel – Bindingstoelage*

58

- 2 De in het eerste lid bedoelde werknemer ontvangt de maandelijkse uitlooptoeslag met ingang van 1 augustus volgend op het schooljaar waarin hij bezoldigd wordt volgens het maximale bedrag van zijn carrièrepatroon.
- 3 De hoogte van de uitlooptoeslag wordt bepaald in bijlage 1E van het Kaderbesluit en is opgenomen in bijlage A7 van deze CAO.
- 4 De uitlooptoeslag is gebaseerd op een normbetrekking. De uitlooptoeslag wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.
- 5 De werknemer die voldoet aan de voorwaarden genoemd in de voorgaande leden, behoudt aanspraak dan wel uitzicht op de uitlooptoeslag als hij op enig moment van werkgever verandert en aansluitend bij een nieuwe werkgever wordt benoemd, dan wel aangesteld in eenzelfde functie met dezelfde maximumschaal. Onder de term ‘aansluitend’ wordt mede verstaan: ‘aansluitend aan de periode waarin betrokkene gebruikmaakt van een BBWO-uitkering’.
- 6 De leraar met een LB-functie, resp. een LC-functie die een salaris heeft dat hoger is dan het reguliere bijbehorende maximumsalaris en die op enig moment wordt benoemd in een LC of een LD-functie, resp. in een LD-functie, behoudt zijn uitlooptoeslag.

6.10 Bindingstoelage

- 1 De bindingstoelage is bestemd voor:
 - a de werknemers uit de functiecategorie leraren,
 - b de werknemers uit de functiecategorie directie,
 - c de werknemers uit de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel in een functie met maximumschaal 9.

De bindingstoelage wordt toegekend indien de werknemer op 1 augustus van het desbetreffende jaar bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie dan wel een hoger salarisbedrag op grond van een garantieregeling.
- 2 De bindingstoelage wordt jaarlijks toegekend, tenzij
 - a er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren en/of
 - b de leraar op grond van functiedifferentiatie wordt benoemd in een hogere leraarsfunctie met een hoger maximumsalaris.

In alle overige gevallen krijgt de werknemer de bindingstoelage toegekend in augustus van het jaar waarin hij bezoldigd wordt naar het maximumsalaris.

- 3 De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking staan aangegeven in bijlage A6 bij deze CAO.
- 4 De berekeningswijze en de doorwerking van deze bindingstoelage vindt plaats conform het bepaalde in de voorlichtingspublicatie AB/A&A/2001/26666 zoals gepubliceerd in Uitleg nummer 18a, deel 1, van 25 juli 2001.

6.11 Eindejaarsuitkering

- 1 De werknemer, die in een kalenderjaar op enig moment in dienst is bij een instelling, ontvangt een eindejaarsuitkering.
- 2 De werknemer ontvangt de uitkering in de maand december. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag en berekend over het tijdvak van januari tot en met de datum van ontslag.
- 3 De berekeningswijze en de doorwerking van de eindejaarsuitkering vindt plaats conform het bepaalde in de voorlichtingspublicatie AB/A&A/2004/55784 zoals gepubliceerd in Uitleg nummer 21 van 22 december 2004. In deze publicatie is overigens sprake van '13e maand' waar deze CAO van eindejaarsuitkering spreekt.
- 4 De eindejaarsuitkering wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

6.12 Extra eindejaarsuitkering

- 1 De werknemer, die in een kalenderjaar is benoemd of benoemd is geweest in één of meer functies met één der schalen 1 tot en met 8, ontvangt een extra eindejaarsuitkering. Deze extra eindejaarsuitkering wordt toegekend naast de in artikel 6.11 genoemde uitkering.
- 2 De extra eindejaarsuitkering bedraagt bij een normbetrekking:
 - a € 747 bruto voor de werknemer benoemd in een functie met één van de maximumschalen 1 tot en met 5, en
 - b € 702 bruto voor de werknemer benoemd in een functie met één van de maximumschalen 6 tot en met 8.
- 3 De extra eindejaarsuitkering wordt berekend per maand van het kalenderjaar waarin de werknemer werkzaam is geweest en salaris heeft genoten. De hoogte van de uitkering wordt berekend per maand en per functie. Indien de werknemer

CAO VO 2005 – 2006 *Extra eindejaarsuitkering – Toelage in verband met onregelmatige diensten*

60

in een maand twee functies heeft vervuld, die op grond van lid 2 verschillend worden gehonoreerd, wordt uitgegaan van het hoogste, in lid 2 genoemde bedrag.

- 4 De werknemer ontvangt de extra eindejaarsuitkering in de maand december. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag en wordt berekend over het tijdvak van januari tot en met de datum van ontslag.
- 5 De extra eindejaarsuitkering wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

6.13 Toelage in verband met onregelmatige diensten

- 1 De werkgever kent een toelage toe aan de werknemer
 - a voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 8 en
 - b die regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur, welke arbeid niet kan worden aangemerkt als overwerk in de zin van artikel 2.3 lid 1.
- 2 De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. De volgende percentages en voorwaarden worden gehanteerd:

indien gewerkt op:	geldt als % per gewerkt uur:	en wel voor de gewerkte uren:	voorwaarde:
maandag t/m vrijdag	20 %	tussen 06.00 en 08.00 uur en 18.00 – 22.00 uur	indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur, respectievelijk is beëindigd ná 19.00 uur
maandag t/m vrijdag	40 %	tussen 00.00 en 06.00 uur en 22.00 en 24.00 uur	geen
zaterdag	45%	voor alle uren	geen
zondag	70%	voor alle uren	geen
een algemeen erkende feestdag conform bijlage 5	100%	voor alle uren	geen

6.14 Garantietoelage onregelmatige dienst

- 1 De werknemer wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 6.13 lid 1, een blijvende verlaging ondergaat welke tenminste 3% bedraagt van de bezoldiging, wordt een aflopende toelage toegekend. Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer de eerstgenoemde toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering, gedurende tenminste twee jaren zonder onderbreking van langer dan twee maanden heeft genoten.
- 2 Aan de werknemer van 60 jaar en ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 6.13 lid 1 een blijvende verlaging ondergaat, kent de werkgever een blijvende toelage toe. Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer de eerstgenoemde toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan gedurende tenminste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

6.15 Uitkering overlijden

- 1 De uitkering na overlijden van de werknemer is gelijk aan driemaal het met de vakantietoelage verhoogd maandsalaris, dat voor de werknemer gold op de dag van het overlijden.
- 2 In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:
 - a de weduwe of weduwnaar van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, waarmee wordt gelijkgesteld de partner waarmee de overledene een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst had gesloten,
 - b de minderjarige kinderen van de overledene,
 - c de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
- 3 Onder kinderen in de zin van lid 2 worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene als pleegouder de zorg droeg.

6.16 Jubileumgratificatie

- 1 De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie.
- 2 De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50%

en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag. Onder diensttijd bij het onderwijs wordt in dit verband verstaan de tijd doorgebracht in een betrekking als bedoeld in bijlage 3 van deze CAO.

- 3 Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin hij buitengewoon verlof geniet dat overwegend of mede in het algemeen belang is verleend, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd na afloop van het verlof.

6.17 Waarneming hogere functie

Voor de reeds aan de instelling verbonden werknemer die bij wijze van waarneming wordt belast met de volledige vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer voor wie een hogere maximumschaal geldt en die gedurende meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen anders dan wegens vakantieverlof verhinderd is de werkzaamheden voortvloeiende uit zijn functie te verrichten, wordt met ingang van de 31e dag van de vervanging en zolang hij met de volledige vervanging is belast, een salaris vastgesteld alsof hij in die functie was benoemd.

6.18 Beloningsdifferentiatie

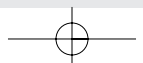
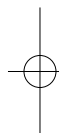
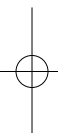
- 1 De werkgever kan op grond van een beoordeling van de werknemer gratificaties en toelagen verstrekken.
- 2 De werkgever die gebruik wil maken van de in het vorige lid genoemde mogelijkheid stelt in overleg met de P(G)MR een regeling vast met terzake geldende criteria en procedures.
- 3 Een extra beloning tast de werkgelegenheid van het zittend personeel niet aan.
- 4 Indien een toelage wordt toegekend, vermeldt de werkgever de hoogte en de duur van de toelage en of deze pensioengevend is.

6.19 Overgangsbepaling functiewisseling

De werknemer die wordt benoemd in een functie met eenzelfde of hogere maximumschaal dan zijn voorgaande functie terwijl de nieuwe functie een ten opzichte van die voorgaande functie tijdelijk een ongunstiger carrièrepatroon kent, wordt –in afwijking van de voorgaande bepalingen- zodanig ingeschaald dat het negatieve effect van deze benoeming zich niet voordoet of zal voordoen.

7 Vergoedingen en financiële regelingen

64



7 Vergoedingen en financiële regelingen

7.1 Vergoeding verplaatsingskosten

- 1 De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in:
 - a verhuiskosten,
 - b reiskosten woon-werkverkeer en
 - c reis- en verblijfkosten die worden gemaakt ten behoeve van door de werkgever opgedragen dienstreizen.
- 2 De leraar in opleiding heeft geen recht op een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer indien de leraar in opleiding gebruik kan maken van een reisvoorziening als bedoeld in artikel 32a van de Wet op de studiefinanciering.
- 3 De in lid 1 bedoelde aanspraak is vastgelegd in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten, zoals opgenomen als bijlage 4 bij deze CAO.
- 4 Als de vergoedingen voor woon-werkverkeer zoals opgenomen in de regeling verplaatsingskosten, die op 31 juli 2005 van kracht was binnen de instelling, voor de werknemer gunstiger zijn dan de vergoedingen die in bijlage 4 bij deze CAO staan vermeld, maakt de werknemer aanspraak op de voor hem gunstiger vergoedingen.
- 5 De werkgever is bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten verplicht gebruik te maken van de salderingsregeling zoals opgenomen in het besluit van 12 maart 2004, nr. CPP2003/3015M, van de Belastingdienst.

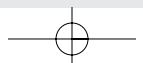
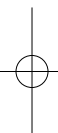
7.2 Personal benefits

- 1 De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling en een fiets-privé regeling.
- 2 De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van vakbondscontributie het bruto salaris (waaronder begrepen de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de extra eindejaarsuitkering) in te zetten. Daartoe stellen partijen een uitvoeringsregeling vast, die als bijlage bij de CAO zal worden opgenomen.

7.3 Kinderopvang

Op verzoek van de werknemer verleent de werkgever medewerking aan een aanvraag voor kinderopvang als bedoeld in de Regeling Kinderopvang Onderwijspersoneel zoals gepubliceerd onder kenmerk AP/A&A-2004/47242 in het Gele Katern nr 17 van 18 oktober 2004.

66



8 Vakantieverlof

8 Vakantieverlof

8.1 Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren

- 1 De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie, dan wel tot de functiecategorie leraar, geniet gedurende de schoolvakanties vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
- 2 De werknemer die niet gedurende het gehele schooljaar in dienst is van de instelling, maakt aanspraak op een aantal dagen vakantieverlof, dat wordt berekend volgens de formule: $(W \times 1,15) - (S)$. In deze formule is:
 - W: het aantal (delen van) weken dat de werknemer in dienst is gedurende het schooljaar,
 - S: het aantal schoolvakantiedagen dat valt in de periode dat de werknemer is benoemd, exclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in bijlage 5 van deze CAO.
- 3 De werkgever verleent op verzoek van de werknemer na overeengekomen omzetting van de dienst vakantieverlof op andere tijdstippen.
- 4 In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer opdragen om zich in het belang van de instelling beschikbaar te houden voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het vakantieverlof. Daarbij neemt de werkgever het volgende in acht:
 - a Hij bepaalt tijdig en na overleg met de werknemer of en zo ja, op welke dagen de werknemer zich beschikbaar dient te houden.
 - b De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie houdt zich zo nodig gedurende een week van het vakantieverlof beschikbaar.
 - c De werknemer die behoort tot de functiecategorie leraar houdt zich zo nodig gedurende twee dagen beschikbaar, voor welke vermindering enkel de eerste en de laatste dagen van de zomervakantie in aanmerking komen.
- 5 Bij rampen en in andere zeer bijzondere omstandigheden kan de werkgever het vakantieverlof intrekken.
- 6 Directe materiële schade die de werknemer lijdt als gevolg van de intrekking van het vakantieverlof, wordt door de werkgever vergoed.
- 7 De vrouwelijke werknemer behoudt tenminste aanspraak op het vakantieverlof dat samenvalt met de zomervakantie en het tijdvak van het zwangerschaps- en

bevallingsverlof. Dit vakantieverlof wordt aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan wel de zomervakantie genoten, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Wanneer in de hieraan direct voorafgaande ondernemings-CAO een gunstiger bepaling ter zake is opgenomen, gaat deze voor.

8.2 Vakantieverlof voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

- 1 De werkgever verleent de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
- 2 Het vakantieverlof zoals bedoeld in lid 1, is inclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in bijlage 5 van deze CAO.
- 3 De werkgever kan bepaalde dagen of periodes aanwijzen waarin de werknemer vakantieverlof moet opnemen. In dat geval wordt de werknemer voor die beperking gecompenseerd. De werkgever stelt hiertoe een compensatieregeling vast.
- 4 Het vakantieverlof bedraagt:
 - a bij een werkweek van 40 uur 426 uur verlof per jaar,
 - b bij een werkweek van 38 uur 322 uur verlof per jaar,
 - c bij een werkweek van 36 uur 218 uur verlof per jaar.
- 5 Afhankelijk van de leeftijd van de werknemer wordt het vakantieverlof uitgebreid op basis van de onderstaande tabel:

a 50 t/m 54 jaar	32 uur,
b 55 t/m 59 jaar	40 uur,
c 60 jaar en ouder	48 uur.
- 6 Als de werknemer een dag vakantieverlof opneemt, wordt het aantal uren dat op het geheel van zijn vakantieverlof in mindering moet worden gebracht, afgeleid van de spreiding van de arbeidsuren over de week overeenkomstig het arbeidstijdenmodel dat op grond van artikel 2.2 lid 2 voor de werknemer geldt. Deze berekeningswijze is op een overeenkomstige wijze van toepassing op het vakantieverlof in verband met de in bijlage 5 van deze CAO genoemde feestdagen.
- 7 Op verzoek van de werknemer en voor zover de werkzaamheden aan de instelling dit toelaten verleent de werkgever hem het vakantieverlof ononderbroken. Bij splitsing wordt ten minste de helft van het vakantieverlof aaneengesloten verleend.

70 CAO VO 2005 – 2006 *Ziekteverlof en aanspraak op vakantie bijzonder onderwijs voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel – Ziekteverlof en aanspraak op vakantie bijzonder onderwijs voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel*

- 8 Op verzoek van de werknemer trekt de werkgever in geval van samenloop van vakantieverlof met andere vormen van verlof, voor zover deze niet samenvallen met de algemeen erkende feestdagen als genoemd in bijlage 5 van deze CAO, en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen, het verleende vakantieverlof in.
- 9 Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de werknemer opnieuw verleend.

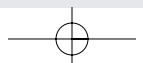
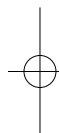
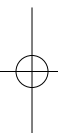
8.3 Ziekteverlof en aanspraak op vakantie openbaar onderwijs voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

- 1 De werknemer zoals bedoeld in de titel van dit artikel, die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet verricht, verwerft, in afwijking van het bepaalde in artikel 8.2 lid 4, gedurende het ziekteverlof slechts aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin geen werkzaamheden werden verricht. Daarbij geldt dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- 2 De werknemer die wegens ziekteverlof -niet zijnde zwangerschapsverlof of bevalingsverlof- zijn werkzaamheden slechts voor een gedeelte van zijn betrekkingsomvang niet verricht, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waar hij recht op zou hebben gehad als hij voor zijn gehele betrekkingsomvang werkzaamheden zou hebben verricht.
- 3 De werknemer heeft evenmin 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 UWV aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
- 4 De aanspraak op vakantieverlof bedoeld in de leden 1 en 2 vervalt indien de aanstelling van rechtswege eindigt, dan wel op verzoek van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd op het moment dat de werknemer zijn werkzaamheden nog niet heeft hervat.

8.4 Ziekteverlof en aanspraak op vakantie bijzonder onderwijs voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

Ten aanzien van ziekteverlof in samenhang met aanspraak op vakantie geldt voor de werknemer als bedoeld in de titel van dit artikel, het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.

9. Verlof



9. Verlof

9.1 Kortdurend verlof

- 1 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.
- 2 Tot het gestelde in lid 1 worden in ieder geval de volgende omstandigheden gerekend:
 - a een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden,
 - b de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is,
 - c het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is,
 - d het bijwonen van vergaderingen of zittingen van, dan wel het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden,
 - e het voldoen aan een verzoek om als getuige of deskundige te worden gehoord in een juridische procedure, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is,
 - f het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, in totaal ten hoogste veertien dagen per jaar, in overleg met de werkgever vast te stellen,
 - g verhuizing: twee dagen, in bijzondere gevallen vier dagen,
 - h het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats: twee dagen,
 - i ondertrouw voor een huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: één dag,
 - j huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen,
 - k huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: één dag en ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk dan wel de partnerregistratie wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer,
 - l overlijden van de partner, ouders of kinderen van de werknemer, stief,

CAO VO 2005 – 2006 9.1 Kortdurend verlof

74

- schoon- of pleegfamilielieden daaronder begrepen: vier dagen,
- m overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de tweede graad: twee dagen,
- n overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de derde of vierde graad: één dag,
- o indien de werknemer in de onder m en n genoemde gevallen is belast met de regeling van de begrafenis of nalatenschap: ten hoogste vier dagen, in overleg met de werknemer vast te stellen,
- p bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont: twee dagen,
- q kraamverlof na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene met wie hij het kind erkent: vijf dagen bij een normbetrekking en overigens te berekenen naar rato van de betrekkingomvang. Het verlof wordt verleend gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de werknemer woont,
- r het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de werknemer: een dag,
- s het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de partner van de werknemer: een dag,
- t het 25-, 40-, dan wel 50-jarig huwelijksjubileum dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: een dag,
- u het 25-, 40-, 50-, dan wel 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders van de werknemer, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen: een dag,
- v adoptie van een kind: vier weken. Indien sprake is van adoptie van een buitenlands kind wordt tevens éénmaal per geval van adoptie verlof verleend voor zes weken, indien zulks noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten. Indien aantoonbaar is dat genoemde zes weken niet toereikend zijn, kan de werkgever het verleende verlof verlengen,
- w andere religieuze feestdagen zoals genoemd in bijlage 5 van deze CAO: voor ten hoogste twee dagen.
- 3 In afwijking van het bepaalde in artikel 2.1, lid 4 wordt het kortdurend verlof – met uitzondering van het in lid 2, onder q genoemde kraamverlof – *niet* berekend naar rato van de betrekkingomvang.
- 4 Indien de in lid 2 onder d en f genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen de werknemer

kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

9.2 Kortdurend zorgverlof

- 1 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor het verlenen van de noodzakelijke zorg in verband met ziekte van:
 - a de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont,
 - b een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat,
 - c een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont,
 - d een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening,
 - e een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.
- 2 Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur van een week, tenzij gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is. De noodzaak daartoe blijkt uit een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring.
- 3 De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in lid 1, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Daarbij meldt de werknemer het moment waarop het verlof is ingegaan, de omvang van het verlof, de wijze van opnemering en de vermoedelijke duur ervan.
- 4 Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt dat hij tegen het opnemen van het verlof, dan wel de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever meldt zulks tijdig aan de werknemer.

CAO VO 2005 – 2006 *Lang buitengewoon verlof in het persoonlijk belang van de werknemer – Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang – Lang buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang – Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9.3, 9.4 en 9.5*

9.3 Lang buitengewoon verlof in het persoonlijk belang van de werknemer

De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek vanwege het persoonlijk belang voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Dit verlof wordt verleend zonder behoud van bezoldiging.

9.4 Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang

- 1 De werkgever kan de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof verlenen voor het volgen van een studie, dan wel het vervullen van een andere functie die naar het oordeel van de werkgever het algemeen belang dient.
- 2 Het verlof wordt verleend voor ten hoogste één jaar, welke termijn met maximaal één jaar kan worden verlengd.
- 3 Het verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van bezoldiging.

9.5 Lang buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang

- 1 De werkgever kan op diens verzoek de werknemer buitengewoon verlof verlenen dat in overwegende mate het algemeen belang dient en hem in staat stelt anders dan in vaste dienst een functie te vervullen:
 - a in dienst van een volkenrechtelijke organisatie,
 - b ten behoeve van de Nederlandse Antillen of Aruba,
 - c als deskundige van een vreemde mogendheid,
 - d in het kader van internationale hulpverlening aan ontwikkelingslanden.
- 2 Het verlof wordt verleend voor ten hoogste drie jaren. Het kan ten hoogste tweemaal worden verlengd, telkens met maximaal één jaar.
- 3 Het verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van bezoldiging.

9.6 Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9.3, 9.4 en 9.5

- 1 De werkgever kan nadere voorwaarden stellen ten aanzien van het in artikel 9.3, 9.4 en 9.5 genoemde lang buitengewoon verlof.
- 2 Die voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van de door de werknemer wegens pensioenbijdrage aan de werkgever verschuldigde premie.

CAO VO 2005 – 2006 *Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof als bedoeld in artikel 9.3, 9.4 en 9.5 – Lang buitengewoon verlof voor politieke functies – Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden*

77

- 3 Het verlof strekt zich naar evenredigheid geheel of gedeeltelijk uit over de schoolvakantie, dan wel wordt het verlof naar evenredigheid verminderd.
- 4 Het verlof gaat niet in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder het verlof wordt verleend.

9.7 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies

- 1 De werkgever verleent, zonder behoud van bezoldiging, lang buitengewoon verlof aan de werknemer die:
 - a het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten Generaal,
 - b de functie van lid van Gedeputeerde Staten, of
 - c de functie van substituut-ombudsman aanvaardt.
- 2 De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op diens verzoek voor het geheel of voor een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever door het wethouderschap wordt geschaad kan de werkgever besluiten om bedoeld verlof eigener beweging te verlenen, op voorwaarde dat de werknemer tevoren is gehoord.
- 3 Beëindiging van het buitengewoon verlof geschiedt met ingang van het nieuwe schooljaar.

9.8 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

- 1 De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het uitvoeren van activiteiten ten behoeve van (statutaire organen van) een centrale van verenigingen van overheids- en onderwijspersoneel of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan de werknemer lid is.
- 2 Het verlof is bedoeld:
 - a voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard,
 - b voor het op uitnodiging van een organisatie als bedoeld in lid 1, als cursist deelnemen aan een cursus: voor ten hoogste zes dagen per twee schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is,
 - c als de werknemer behoort tot de functiecategorie leraar, voor het als bestuurs-

CAO VO 2005 – 2006 *Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden –
Onbetaald ouderschapsverlof*

78

- lid, kaderlid of afgevaardigde deelnemen aan incidentele vergaderingen, dan wel voor het verrichten van andere, zeer incidenteel voorkomende en moeilijk vooruit te plannen activiteiten: voor ten hoogste vijftien dagen per schooljaar,
- d als de werknemer behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, voor het –op uitnodiging van de onder lid 1 bedoelde organisaties- ontplooiën van bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten: voor ten hoogste 208 uur per jaar, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
- 3 Voor de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel bedraagt de aanspraak op buitengewoon verlof als bedoeld in lid 2 onder a en b tezamen ten hoogste 240 uur per jaar. Indien de werknemer als bedoeld in de vorige volzin lid van het hoofdbestuur van een centrale is, bedraagt de aanspraak op buitengewoon verlof conform lid 2 onder a en b tezamen ten hoogste 320 uur per jaar.
- 4 De werkgever verleent de werknemer, op verzoek van CEVO of CITO, kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de totstandkoming van de landelijke examens in het voortgezet onderwijs.
- 5 Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder b, c en d wordt verleend met behoud van bezoldiging. Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder a en in lid 4, wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover de werkgever schadeloos wordt gesteld conform de regeling vaststelling bedragen per klokuur, zoals vastgesteld door de stichting GO- en vakbondfaciliteiten.
- 6 In afwijking van het bepaalde in lid 5 wordt het verlof, bedoeld in lid 2 onder a, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van bezoldiging verleend.

9.9 Onbetaald ouderschapsverlof

- 1 De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek en met toepassing van het bepaalde in de volgende leden van dit artikel onbetaald buitengewoon verlof in verband met ouderschap.
- 2 Het buitengewoon verlof als bedoeld in lid 1 wordt verleend indien de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind of blijkens een gewaarmerkt afschrift van de benodigde gegevens uit de basisadministratie persoonsgege-

vens op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen. Indien de ter zake van de aanspraak op verlof in de eerste volzin gestelde voorwaarden ten aanzien van meer kinderen van betrokkene met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat de aanspraak op verlof slechts ten aanzien van één van de kinderen.

- 3 Het recht op ouderschapsverlof bestaat slechts indien de arbeidsovereenkomst tenminste een jaar heeft geduurd.
- 4 De omvang van het verlof bedraagt bij een normbetrekking maximaal 830 uur per kind, en wordt voor de werknemer in deeltijd aan de hand van de werktijdfactor berekend, en afgerond op hele uren.
- 5 Het verlof strekt zich uit over een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden.
- 6 Geen aanspraak op verlof bestaat over de periode gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
- 7 Over de periode en voor de omvang van het verlof geniet de werknemer geen bezoldiging. De betaling van de pensioenbijdrage door de werkgever en de werknemer heeft plaats alsof er geen verlof wordt genoten.

9.10 Betaald ouderschapsverlof

De werknemer heeft recht op betaald ouderschapsverlof conform de voorwaarden in de bijlage 6 van deze CAO.

9.11 Combinatie onbetaald en betaald ouderschapsverlof

- 1 De werknemer kan de werkgever verzoeken om zijn betaald ouderschapsverlof te combineren, aan te vullen of te verlengen met een aantal uren onbetaald ouderschapsverlof waar de werknemer op grond van artikel 9.9 recht op heeft.
- 2 Tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten stemt de werkgever in met een dergelijk verzoek.
- 3 De combinatie van betaald en onbetaald ouderschapsverlof bedraagt gezamenlijk genomen ten hoogste het aantal uren onbetaald ouderschapsverlof bedoeld in artikel 9.9.

- 4 Het gecombineerde verlof wordt in principe aaneensluitend genoten tenzij zulks in redelijkheid niet van de werknemer kan worden verlangd.

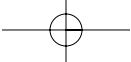
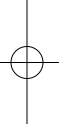
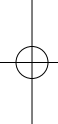
9.12 Spaarverlof

- 1 De werknemer heeft het recht om verlof te sparen en dit vervolgens op te nemen. De werknemer kan per jaar maximaal 60 uur verlof sparen. De werkgever kan in overleg met de P(G)MR dit maximum verhogen.
- 2 De voorwaarden voor de opname van spaarverlof zijn opgenomen in bijlage 7 van deze CAO.
- 3 Van deze bepaling zijn de volgende werknemers uitgezonderd:
 - a werknemers die tijdelijk zijn benoemd in verband met vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer,
 - b werknemers die tijdelijk zijn benoemd in verband met het voorzien in een tijdelijke vacature,
 - c werknemers die tijdelijk zijn benoemd als leraar in opleiding.
- 4 In afwijking van artikel 2.1 lid 4 wordt het spaarverlof niet berekend naar rato van de betrekkingsomvang.

9.13 Seniorenverlof

- 1 De werknemer van 52 jaar en ouder heeft recht op verlof conform de voorwaarden en voorschriften van de Uitvoeringsregeling BAPO zoals die als bijlage 8 bij deze CAO is opgenomen.
- 2 Indien binnen de instelling op 31 juli 2005 een eerder door de werkgever in overleg met centrales vastgestelde aangepaste decentrale regeling van kracht is en de werkgever deze regeling met betrekking tot de spaar-BAPO wenst te wijzigen, kiest hij in overleg met centrales voor één van de twee volgende mogelijkheden:
 - a de regeling zoals vastgelegd in bijlage 8 van deze CAO wordt van toepassing verklaard,
 - b de op 31 juli 2005 van kracht zijnde regeling wordt aangepast in die zin dat de spaar-BAPO wordt beperkt op een wijze die vergelijkbaar is met de regeling zoals opgenomen in bijlage 8 van deze CAO.
- 3 De leeftijdsuren zoals bedoeld in artikel 8.2 lid 5 worden niet in mindering gebracht op het BAPO-verlof.

10 Scholing en persoonlijke ontwikkeling



10 Scholing en persoonlijke ontwikkeling

10.1 Professionele ontwikkeling

- 1 De werkgever formuleert in overleg met de P(G)MR het meerjarenbeleid met betrekking tot de professionele ontwikkeling van de werknemers en evalueert dit jaarlijks.
- 2 In het meerjarenbeleid wordt aandacht besteed aan:
 - a de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en die van de werknemers in hun onderlinge samenhang,
 - b de beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en/of geld.

10.2 Persoonlijk ontwikkelingsplan

- 1 Het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van de werknemer wordt vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- 2 In het persoonlijk ontwikkelingsplan vindt wederzijds afstemming plaats tussen de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie. Daarbij worden afspraken gemaakt over de toekomstige inzetbaarheid van de werknemer, diens scholing en doorstroming naar andere interne of externe functies.
- 3 In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden tevens afspraken vastgelegd over de aard en omvang van de door de werkgever beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en/of geld.
- 4 Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste eenmaal per drie jaar opgesteld c.q. geactualiseerd en komt in het evaluatiegesprek aan de orde.

10.3 Faciliteiten scholing

- 1 De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR en met inachtneming van de leden 2 tot en met 4 een regeling vast omtrent de voorwaarden waaronder en de wijze waarop scholingsfaciliteiten door de werkgever beschikbaar worden gesteld, en in welke gevallen de werknemer gehouden is de kosten van de scholing terug te betalen, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen opgedragen en niet opgedragen scholing.

CAO VO 2005 – 2006 *Faciliteiten scholing – Gesprekkencyclus functioneren en beoordelen*

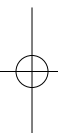
84

- 2 Opgedragen scholing vindt plaats binnen de jaartaak van de werknemer.
- 3 De kosten van opgedragen scholing komen voor rekening van de werkgever.
- 4 Toegekende faciliteiten in tijd komen niet voor terugbetaling in aanmerking.
- 5 In afwijking van artikel 2.1 lid 4 worden de faciliteiten voor scholing niet berekend naar rato van de betrekkingsovergang.

10.4 Gesprekkencyclus functioneren en beoordelen

Door of namens de werkgever worden periodiek met elke werknemer gesprekken gevoerd over het (toekomstig) functioneren van de werknemer. Dat gebeurt door middel van een professionele gesprekkencyclus, bestaande uit loopbaangesprekken, functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken of andersoortige gesprekken die hetzelfde beogen. Aan een beoordeling van de medewerker kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR een regeling vast waarin het doel, de onderwerpen, de procedure en de frequentie van de gesprekken zijn vastgelegd.

11 Werkgelegenheid



11 Werkgelegenheid

11.1 Werkgelegenheidsbeleid

- 1 De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid.
- 2 De werkgever die met centrales een sociaal statuut is overeengekomen, voert het werkgelegenheidsbeleid, alsmede het overplaatsingsbeleid in geval van reorganisatie conform de Uitvoeringsregeling Sociaal Statuut zoals die binnen de instelling op 31 juli 2005 geldt. Indien het eerder genoemde statuut geen overplaatsingsbeleid bevat, is artikel 11.2 van toepassing.
- 3 Indien binnen de instelling geen sprake is van een met centrales overeengekomen sociaal statuut, voert de werkgever het werkgelegenheidsbeleid conform bijlage 9 van deze CAO.

11.2 Overplaatsing

- 1 Overplaatsing van de werknemer geschiedt in principe met instemming van de werknemer.
- 2 Onvrijwillige overplaatsing van de werknemer van de ene naar een andere instelling of instellingen van de werkgever is alleen mogelijk:
 - a in geval van een formatietekort op een bepaalde instelling,
 - b in geval van een conflictsituatie, waarbij om weer tot een werkbare situatie te komen een of meer bij het conflict betrokken werknemers op een andere instelling worden geplaatst,
 - c bij disfunctioneren,
 - d op advies van de bedrijfsarts,
 - e in andere door de werkgever met name genoemde zwaarwichtige omstandigheden,
 - f om een personele wisseling mogelijk te maken in de gevallen als bedoeld onder b, c, d en e.
- 3 De werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen, treedt in overleg met de werknemer om te bezien onder welke condities de overplaatsing zal geschieden. De hierbij gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Indien geen overeenstemming wordt bereikt en de werkgever desalniettemin tot een onvrijwillige overplaatsing besluit, geeft deze bij zijn besluit aan op welke wijze hij de belangen van de werknemer en de belangen van de organisatie tegen elkaar heeft afgewogen.

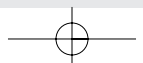
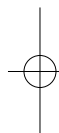
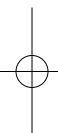
CAO VO 2005 – 2006 *Overplaatsing*

88

- 4 De werknemer die, al dan niet vrijwillig, een gedwongen overplaatsing van een ander geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, zal de als gevolg hiervan noodzakelijk te maken extra reiskosten vergoed krijgen door de werkgever op basis van de kosten van openbaar vervoer binnen de grenzen van de in de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.
- 5 Voor iedere werknemer die als gevolg van overplaatsing van de ene naar een andere instelling op dezelfde dag werkzaam is op meerdere locaties, zullen de noodzakelijk te maken extra reiskosten worden vergoed op basis van het onderdeel dienstreizen van de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.
- 6 Extra reistijd voor de werknemer die, al dan niet vrijwillig, een gedwongen overplaatsing van een ander geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, wordt verdisconteerd in de taakbelasting van de desbetreffende werknemer.
- 7 Extra reistijd op dezelfde dag tussen instellingen die voortvloeit uit overplaatsing wordt in de taakbelasting van de werknemer verdisconteerd.

12 Overige rechten en plichten

90



12 Overige rechten en plichten

12.1 Informatievoorziening

- 1 De werkgever verstrekt de werknemer een exemplaar van deze CAO VO 2005-2006, inclusief de bijlagen als bedoeld in artikel 15.2 lid 1.
- 2 De werkgever draagt er zorg voor dat op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats in de instelling in ieder geval aanwezig zijn:
 - a de statuten en overige reglementen van de rechtspersoon,
 - b een exemplaar van deze CAO waaronder begrepen de bijlagen als bedoeld in artikel 15.2 lid 1,
 - c de verordeningen en overige reglementen van het bestuursorgaan, voor zover van toepassing,
 - d de instructies en/of reglementen als bedoeld in artikel 12.2 lid 2,
 - e het directiestatuut,
 - f de andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften, die betrekking hebben op (een nadere precisering van) de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden,
 - g de voor de instelling relevante onderwijswetgeving, alsmede beleidsregels en bekostigingsvoorwaarden zoals die zijn gepubliceerd door de minister,
 - h de Regeling Kinderopvang Onderwijspersoneel,
 - i de Wet Medezeggenschap Onderwijs 1992 en de toepasselijke medezeggenschapsreglementen,
 - j het adres en reglement van:
 - de Commissie van beroep als bedoeld in artikel 52 WVO,
 - de Commissie voor geschillen medezeggenschap onderwijs,
 - overige voor de werknemer relevante commissies,
 - k de naam en het adres van:
 - de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid waarbij de werkgever is aangesloten,
 - de ARBO-dienst,
 - de externe bezwarencommissie Functiewaardering.
- 3 Binnen twee maanden na eerste indiensttreding verstrekt de werknemer de werkgever de gegevens die noodzakelijk zijn voor het opstellen van het diensttijdoverzicht. Deze opgave van de diensttijd kan in een later stadium niet meer worden gewijzigd.

- 4 De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de bekostigingsvoorwaarden en overige wettelijke voorschriften, alsmede voor de uitvoering van het in deze CAO bepaalde.
- 5 Met inachtneming van het gestelde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens en de daarop gebaseerde regelingen zal de werkgever gegevens met betrekking tot de persoon van de werknemer met zorg behandelen.

12.2 Functievervulling

- 1 De werknemer vervult zijn functie in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van de school, zoals die door de rechtspersoon zijn vastgesteld en zoals deze zijn omschreven in de statuten.
- 2 De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie aan de regels, die ten behoeve van de goede gang van zaken door de werkgever door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan de nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt.
- 3 Over onderdelen van de concrete taakinhoud en over wijziging daarvan pleegt de werkgever overleg met de werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
- 4 Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan onder opgave van redenen zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.
- 5 De werknemer is verplicht de werkzaamheden behorende bij de functie waarin hij is benoemd op zich te nemen.
- 6 De werknemer ontvangt geen bezoldiging over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten.

12.3 Nevenwerkzaamheden

- 1 De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een dienstverband, dan wel van alle andere werkzaamheden waarvoor hij salaris, dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt.
- 2 De werknemer stelt de werkgever eveneens in kennis van elke wijziging in de aard en de omvang van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden.

- 3 Als de in lid 1 bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan.
- 4 Nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer geen salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, worden door de werknemer niet langer verricht indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling.

12.4 Geheimhouding

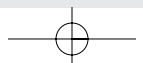
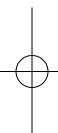
- 1 Zowel de werkgever als de werknemer nemen met betrekking tot hetgeen in of uit hoofde van hun functie vertrouwelijk te hunner kennis is gekomen de nodige zorgvuldigheid en geheimhouding in acht.
- 2 De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

12.5 Intellectueel eigendom

Indien en voor zover de functie van de werknemer mede omvat het, in opdracht van de werkgever, vervaardigen van bepaalde werken vallend onder het auteursrecht, berust het auteursrecht van die werken bij de werkgever, tenzij anders wordt overeengekomen.

12.6 Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld

- 1 De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR het beleid vast dat gericht is op het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving binnen de instelling, bedoeld voor alle geledingen. De werkgever evalueert jaarlijks het gevoerde beleid.
- 2 Binnen het in lid 1 bedoelde beleid worden ten aanzien van de werknemers in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - a het bewerkstelligen van sociale en fysieke veiligheid,
 - b het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld,
 - c het voorkomen van ziekteverzuim,
 - d de personeelszorg,
 - e de scholing en begeleiding van werknemers die nodig is met het oog op het realiseren van het voorgaande.
- 3 De afspraken als bedoeld in lid 2 richten zich in het bijzonder ook op:
 - a de werknemers met toezichhoudende taken en de bedrijfshulpverleners,
 - b de facilitering van de bedrijfshulpverleners, waarbij uitgangspunt is dat alle kosten -in tijd en geld- voor rekening van de werkgever zijn en dat zittende bedrijfshulpverleners geen nadeel ondervinden van deze afspraken.

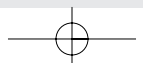
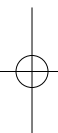


13 Beroepsrecht bijzonder onderwijs

13 Beroepsrecht bijzonder onderwijs

- 1 De werknemer kan in beroep gaan bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever krachtens artikel 52 WVO is aangesloten, tegen een door de werkgever genomen besluit inhoudende:
 - a een disciplinaire maatregel,
 - b schorsing,
 - c ontslag anders dan op eigen verzoek, voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, of het tijdvak waarvoor hij is benoemd, is verstreken,
 - d het direct of indirect onthouden van promotie,
 - e de beëindiging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd,
 - f de aanwijzing als personeelslid boven de reguliere formatie welke aanwijzing op termijn kan leiden tot ontslag,
 - g de aanwijzing van een andere instelling of andere instellingen waaraan de werknemer werkzaamheden zal verrichten,
 - h eenmalige inhouding periodieke verhoging,
 - i en overigens die zaken die bij of krachtens wet voor beroep vatbaar zijn verklaard.
- 2 De werkgever deelt de werknemer bij aangetekend schrijven mee dat de werknemer in de gelegenheid is om in beroep te komen bij de Commissie van Beroep, onder vermelding van het adres van de betrokken commissie en van de termijn binnen welke beroep openstaat.
- 3 Het beroep bedoeld in lid 1 wordt schriftelijk ingesteld binnen zes weken nadat het besluit bij aangetekend schrijven aan de werknemer is meegedeeld.
- 4 De uitspraak van de Commissie is voor de werkgever bindend.

14 Medezeggenschap



14 Medezeggenschap

14.1 Overleg centrales

- 1 Deze CAO geldt als het resultaat van het door de werkgever met de centrales gevoerde overleg over de aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel als bedoeld in de artikelen 38a en 40a van de Wet op het Voortgezet Onderwijs.
- 2 In aanvulling op deze CAO VO voert de werkgever met de centrales het overleg over de volgende aangelegenheden:
 - a de rechtspositionele gevolgen van (besturen)-fusie en reorganisatie, waaronder begrepen opheffing van een school en oprichting van een centrale dienst,
 - b wijziging van het werkgelegenheidsbeleid.

14.2 Overleg personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad

- 1 Het overleg tussen werkgever en P(G)MR dat binnen de kaders van deze cao wordt gevoerd, is op instemming gericht.
- 2 Wanneer de werkgever wat betreft het taakbeleid en de invulling van het functiebouwwerk de instemming van de P(G)MR niet verkrijgt en toch tot uitvoering van zijn voornemen wil overgaan, dient hij het ontbreken van de instemming ter beoordeling voor te leggen aan de Bezwarencommissie CAO VO als bedoeld in artikel 14.3, die met uitsluiting van andere commissies tot die beoordeling bevoegd is.

14.3 Bezwarencommissie CAO VO

- 1 Partijen stellen een Bezwarencommissie CAO VO in en brengen deze onder bij de Stichting Geschillencommissie Onderwijs.
- 2 De Commissie bestaat uit drie, dan wel vijf leden, waarvan één dan wel twee leden worden aangewezen door de werkgeversorganisatie en één dan wel twee leden door de gezamenlijke centrales. De aldus aangewezen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter.
- 3 De Commissie heeft tot taak:
 - a te beoordelen of de instemming als bedoeld in artikel 14.2 lid 2 terecht dan wel

CAO VO 2005 – 2006 *Bezwarencommissie CAO VO – Faciliteiten medezeggenschap – Ondernemingsraad
Centrale Dienst – Vakbondsfaciliteiten*

100

- onterecht is onthouden,
- b te oordelen over het hem door de werkgever dan wel door de P(G)MR voorgelegde geschil tussen de werkgever enerzijds en de P(G)MR anderzijds omtrent de interpretatie van bepalingen van deze CAO.
- 4 De Commissie oordeelt op verzoek van de werkgever en de P(G)MR gezamenlijk over andere dan de in lid 3 onder b genoemde geschillen, indien deze naar hun mening de onderlinge verstandhouding schaden of kunnen schaden.
- 5 De uitspraak van de Commissie is bindend.

14.4 Faciliteiten medezeggenschap

- 1 De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR jaarlijks het niveau van de faciliteiten die aan de P(G)MR beschikbaar worden gesteld, vast. Het niveau past bij de omvang van het werk dat in het kader van de medezeggenschap verricht dient te worden en wordt verantwoord in een activiteitenplan.
- 2 De P(G)MR legt jaarlijks verantwoording af over de besteding van de op grond van lid 1 beschikbaar gestelde middelen.
- 3 Indien en voor zolang de werkgever niet de instemming van de P(G)MR verkrijgt ten aanzien van het door hem voorgelegde voorstel inzake de facilitering, is de werkgever gehouden de regeling zoals opgenomen in bijlage 10 van deze CAO uit te voeren.

14.5 Ondernemingsraad Centrale Dienst

- 1 De werkgever die een centrale dienst in stand houdt, is verplicht om een ondernemingsraad in de zin van de WOR in te stellen, ongeacht het aantal personeelsleden.
- 2 De ondernemingsraad zoals bedoeld in het vorige lid heeft ten minste dezelfde bevoegdheden en rechten als een ondernemingsraad van een instelling met 50 of meer werknemers.

14.6 Vakbondsfaciliteiten

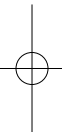
- 1 De werkgever stelt op verzoek van centrales vergaderfaciliteiten ter beschikking.

- 2 Voorts stelt de werkgever de centrales in de gelegenheid hun publicaties binnen de instelling 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.

14.7 Fusiegedragsregels

Bij fusie van besturen en/of bestuursoverdracht van de instelling(en) hanteert de werkgever lid 5 van artikel 4 van de SER Fusiegedragsregels 2000.

102



15 Overgangs- en slotbepalingen

15 Overgangs- en slotbepalingen

15.1 HOS-overgangsrecht

De aanspraken van de werknemer die golden per 31 juli 1996 in gevolge Titel V van het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel, blijven per 1 augustus 2005 op dezelfde voet van kracht, voor zover van toepassing.

15.2 Bijlagen

- 1 De werkgever draagt er zorg dat de regelingen, als bedoeld in artikel 7.1 lid 4, artikel 8.1 lid 7 en artikel 11.1 lid 2, voorzover deze van toepassing zijn, als bijlagen aan deze CAO worden toegevoegd.
- 2 De bij deze CAO behorende bijlagen maken onderdeel uit van deze CAO.

15.3 Melding tussentijdse wijzingen van deze CAO

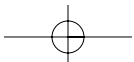
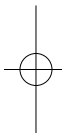
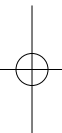
Tussentijdse wijzigingen van deze CAO op grond van artikel 1.2 de leden 5 en 6 worden door de werkgever in het bijzonder onderwijs gemeld bij het Directoraat Arbeidszaken van het Ministerie van Sociale Zaken op de door het ministerie voorgeschreven wijze.

15.4 Afwijking BW

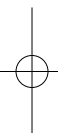
CAO-partijen beogen met de bepalingen van hoofdstuk 3 en 4 voor het bijzonder onderwijs af te wijken van art.7:668a en art. 7:669 van het Burgerlijk Wetboek.

15.5 Behoud terugwerkende kracht invoering FUWA-VO 2002

Indien de functie van een werknemer op 1 augustus 2005 nog niet beschreven en gewaardeerd is volgens FUWA-VO of indien er nog bezwaar-of beroepsmogelijkheden openstaan, vindt inschaling van de werknemer die op basis van FUWA-VO na genoemde datum in een hogere functie wordt geplaatst dan hij daarvoor had, plaats met terugwerkende kracht tot 1 augustus 2003 tenzij met centrales een eerder tijdstip is afgesproken.



106



Bijlagen bij de CAO Voortgezet onderwijs 2005 – 2006

Bijlage 1a Akte van Benoeming

Het bestuur van(naam van de rechtspersoon)
hierna te noemen werkgever,
gevestigd te
verklaart, onder de in deze akte vermelde voorwaarden, te hebben benoemd in algeme-
ne dienst:

Naam, (voornamen)
hierna te noemen werknemer,
geboren te.....(geboorteplaats)
op(geboortedatum)
tot(functie)

De werknemer is werkzaam aan:

1. (school en schooladres)

.....
voor een werktijdfactor van:
(gedeelte van een normbetrekking in vier cijfers achter de komma)

2. (school en schooladres)

.....
voor een werktijdfactor van:
(gedeelte van een normbetrekking in vier cijfers achter de komma)

(verdeling van de werktijdfactor over die school/scholen/instelling/instellingen).

De benoeming geschiedt:

a voor onbepaalde tijd met ingang van
er is wel/geen¹ proeftijd bedongen voor de duur van

b voor bepaalde tijd vanaf
tot en met

grond voor de bepaalde tijd²:

o eerste dienstverband met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde
tijd

o een andere dan de genoemde redenen, namelijk

c voor bepaalde tijd vanaf..... in verband met
vervangings van
gedurende diens afwezigheid uit het dienstverband doch uiterlijk tot en met

Op het tijdstip van de aanvang van dit dienstverband omvat de betrekking een omvang ter grootte van een werktijdfactor van:

De bezoldiging vindt plaats naar:

salarisschaal

salarisnummer

Bij de functie behorende maximumschaal

(Voor zover van toepassing) Het dienstverband voor bepaalde tijd betreft een voortzetting van het reeds eerder aangegane dienstverband voor bepaalde tijd gedurende de periode..... tot en met

Eventuele aanvullende afspraken:

.....

.....

- o Deze akte wordt uitgereikt in verband met een nieuw dienstverband bij de werkgever.
- o Deze akte treedt in de plaats van de voorgaande akte en de daarbij behorende overige voorwaarden, d.d. (model-)³.

Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO waaraan de werkgever gebonden is van toepassing, inclusief de geschillenregeling FUWA en alle aanvullingen en wijzigingen die deze CAO ondergaat.

(plaats)

(datum)

Namens het bestuur voornoemd,

voorzitter,

secretaris,.....

De benoemde verklaart een exemplaar van deze akte en de CAO waaraan de werkgever gebonden is te hebben ontvangen en deze te aanvaarden, inclusief de daarbij behorende geschillenregeling FUWA.

(plaats)

(datum)

De benoemde,.....

1 Doorhalen wat niet van toepassing is.

2 Aankruisen wat van toepassing is.

3 Aankruisen en zonodig invullen wat van toepassing is.

Bijlage 1b Akte van Benoeming leraar in opleiding

Het bevoegd gezag van.....
.....hierna te noemen werkgever,
gevestigd te

verklaart, onder de in deze akte van benoeming vermelde voorwaarden,
te hebben benoemd:

Naam, (voornamen).....
hierna te noemen werknemer,
geboren te.....(geboorteplaats)
op(geboortedatum)
tot leraar in opleiding (LIO)
aan school/instelling waar werknemer werkzaam is
.....(school en schooladres)

De benoeming geschiedt voor bepaalde tijd
vanaf
tot en met.....
werktijdfactor:.....

Op de benoeming is het bepaalde invan de CAO VO van toepassing
(plaats)
(datum)

Namens de werkgever voornoemd,
.....

De werknemer verklaart een exemplaar van deze akte van benoeming LIO te hebben ont-
vangen en de benoeming onder de in deze overeenkomst omschreven voorwaarden te
hebben aanvaard.
(plaats)
(datum)

De benoemde,.....

Bijlage 1c Akte van Aanstelling

De werkgever.....
gevestigd te

besluit, onder de in deze akte vermelde voorwaarden, in algemene dienst van het openbaar onderwijs aan te stellen:

Naam, (voornamen).....
hierna te noemen werknemer,
geboren te(geboorteplaats)
op(geboortedatum)
tot(functie)

Op het tijdstip van de aanvang van dit dienstverband omvat de betrekking een omvang ter grootte van een werktijdfactor van
en is de werknemer werkzaam aan:

(school/scholen/instelling/instellingen waar werknemer werkzaam is):

1.
(school en schooladres)
.....
voor een werktijdfactor van (gedeelte van een normbetrekking in vier cijfers achter de komma)

2.
(school en schooladres)
.....
voor een werktijdfactor van (gedeelte van een normbetrekking in vier cijfers achter de komma)

(verdeling van de werktijdfactor over die school/scholen/instelling/instellingen).

De aanstelling geschiedt:

- a in dienst voor onbepaalde tijd met ingang van
er is wel/geen¹ proeftijd bedongen voor de duur van
- b in dienst voor bepaalde tijd vanaf..... tot en met.....
grond voor de dienst voor bepaalde tijd²:
o eerste dienstverband met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd
o een andere dan de genoemde redenen,
namelijk.....

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage 1c Akte van Aanstelling*

112

c in dienst voor bepaalde tijd vanaf..... in verband met vervanging van.....

gedurende diens afwezigheid uit het dienstverband doch uiterlijk tot en met

De bezoldiging vindt plaats naar:

salarisschaal

salarisnummer

Bij de functie behorende maximumschaal

(Voor zover van toepassing) Het dienstverband voor bepaalde tijd betreft een voortzetting van het reeds eerder aangegane dienstverband voor bepaalde tijd gedurende de periode.....tot en met

Eventuele aanvullende afspraken:

.....
.....
.....

o Deze akte wordt uitgereikt in verband met een nieuw dienstverband bij de werkgever.
o Deze akte treedt in de plaats van de voorgaande akte d.d.³

Op dit dienstverband is de CAO Voortgezet Onderwijs 2005-2006 van toepassing, inclusief alle aanvullingen en wijzigingen die deze CAO ondergaat.

(plaats)

(datum)

De werkgever voornoemd,

voorzitter,

secretaris,.....

In geval van mandaat van de bevoegdheid tot aanstellen van de desbetreffende werknemer, wordt hier vermeld: namens de werkgever, voornoemd,

(naam en functie gemandateerde functionaris)

.....

- 1 doorhalen wat niet van toepassing is
- 2 aankruisen wat van toepassing is
- 3 aankruisen en zonodig invullen wat van toepassing is

Bijlage 1d Akte van Aanstelling leraar in opleiding

Het bevoegd gezag van

.....
hierna te noemen werkgever,

gevestigd te

verklaart, onder de in deze akte vermelde voorwaarden aan te stellen:

Naam, (voornamen).....

hierna te noemen werknemer,

geboren te(geboorteplaats)

op(geboortedatum)

tot leraar in opleiding (LIO)

aan school/instelling waar werknemer werkzaam is:

.....(school en schooladres)

De aanstelling geschiedt voor bepaalde tijd

vanaf tot en met

werktijdfactor:

Op de aanstelling is het bepaalde invan de CAO VO van toepassing
(plaats)

(datum)

Namens de werkgever voornoemd,

.....

Bijlage 2 Model leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding

Partijen

....., gevestigd te
vertegenwoordigd door, hierna te noemen de lerarenopleiding

en

....., gevestigd te
vertegenwoordigd door....., hierna te noemen de praktijkschool

en

....., studentnummer

hierna te noemen de leraar in opleiding

Poverwegende dat partijen wensen samen te werken op het gebied van leren en werken in het kader van het lioschap,
voorts overwegende dat er een regeling getroffen dient te worden terzake het lioschap als essentieel onderdeel van de lerarenopleiding,
tenslotte overwegende dat partijen de toekomstige samenwerking op hoofdpunten wensen vast te leggen,
komen voor de periode
vanaf.....tot en met.....
het volgende overeen:

Artikel 1

De leraar in opleiding geeft in een leerwerkplan de leer- en werkactiviteiten tijdens het lioschap aan.

De leraar in opleiding stelt het leerwerkplan op in overleg met de lerarenopleiding en de praktijkschool, voorafgaande aan de indiensttreding.

Het leerwerkplan wordt als bijlage toegevoegd aan deze leerarbeidsovereenkomst.

Artikel 2

De praktijkschool en de lerarenopleiding dragen zorg voor een deugdelijke begeleiding van de leraar in opleiding, waaronder begrepen frequente begeleidingsgesprekken. Afspraken dienaangaande worden vastgelegd in het leerwerkplan.

Artikel 3

Het bevoegd gezag van de praktijkschool benoemt de leraar in opleiding conform het bepaalde in artikel 3.3 van de CAO VO.

Artikel 4

Wanneer de leraar in opleiding gedurende het lioschap door ziekte en/of andere omstandigheden niet aan zijn opleidingsverplichtingen heeft kunnen voldoen, dient in overleg tussen partijen te worden bepaald hoe de leraar in opleiding het door de leraaropleiding vereiste aantal studiepunten kan behalen.

Artikel 5

De praktijkschool draagt zorg voor:

- toegang van de studiebegeleider tot de praktijkschool,
- een gemotiveerd oordeel over de leraar in opleiding, tussentijds en aan het einde van het lioschap.

Artikel 6

De lerarenopleiding draagt zorg voor:

- begeleiding van de mentor,
- de benodigde informatie voor het functioneren van de leraar in opleiding.

Artikel 7

Nadere afspraken tussen lerarenopleiding, praktijkschool en leraar in opleiding met betrekking tot te verrichten activiteiten in het kader van deze leerarbeidsovereenkomst, worden in een bijlage toegevoegd aan deze leerarbeidsovereenkomst.

Artikel 8

Deze leerarbeidsovereenkomst eindigt, onverminderd het elders in deze overeenkomst bepaalde:

- door het verstrijken van de in deze leerarbeidsovereenkomst genoemde tijd,
- bij wederzijds goedvinden,
- op schriftelijke aanzegging van één der partijen aan de overige partijen, onder vermelding van het tijdstip van beëindiging, wanneer één der partijen zich ervan heeft overtuigd dat de lerarenopleiding, de praktijkschool of de leraar in opleiding de hem/haar opgelegde verplichtingen niet nakomt,
- wanneer zich zodanige omstandigheden voordoen, dat van de praktijkschool, de leraar in opleiding of de lerarenopleiding het voortduren van deze leerarbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet kan worden verlangd.

Artikel 9

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a leraar in opleiding (LIO): een laatstejaars student van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs bedoeld in artikel 33 van de Wet op het voortgezet onderwijs, met wie een leerarbeidsovereenkomst wordt gesloten.

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage 2 Model leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding*

116

- b leerarbeidsovereenkomst: een overeenkomst die bestaat uit een dienstverband als bedoeld in artikel 1.1 van de CAO VO, alsmede een leerovereenkomst die wordt gesloten tussen de leraar in opleiding, de instelling waar de leraar in opleiding is benoemd en de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven.
- c lioschap: de periode gedurende welke de leraar in opleiding bij een instelling als bedoeld in artikel 1.1 van de CAO VO is benoemd.
- d studiebegeleider: de docent van de lerarenopleiding die de leraar in opleiding op de praktijkschool begeleidt tijdens het lioschap.
- e mentor: de leraar van de praktijkschool die de leraar in opleiding op de werkplek begeleidt tijdens het lioschap.
- f leerwerkplan: een door de leraar in opleiding opgesteld plan, waarin, in overleg met de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven en het bevoegd gezag van de instelling waar de leraar in opleiding is benoemd, de leer- en werkactiviteiten zijn vastgelegd die de leraar in opleiding tijdens het lioschap zal verrichten.

Voor akkoord,

Namens het bevoegd gezag van de praktijkschool

.....

Namens het bevoegd gezag van de lerarenopleiding

.....

Leraar in opleiding

.....

(Plaats)

(Datum)

Bijlage 3 Diensttijd voor jubileumgratificatie

Tekst artikel I-K1 Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel op 31 juli 1996.

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a diensttijd: de tijd, doorgebracht:

- 1 in een betrekking bij een bevoegd gezag aan een instelling als bedoeld in artikel I-A1, onder d, met dien verstande dat de tijd vóór 1 januari 1956 doorgebracht aan scholen voor kleuteronderwijs slechts medetelt indien daartoe naar het oordeel van Onze minister aanleiding bestaat,
- 2 in een burgerlijke dienstbetrekking bij de Nederlandse overheid, waaronder mede worden begrepen de N.V. Nederlandse Spoorwegen en de voormalige N.V. Artillerie-Inrichtingen,
- 3 in een betrekking bij een privaatrechtelijk lichaam als bedoeld in de artikelen B2 en 3 van de pensioenwet, onverminderd het bepaalde in artikel U2 van die wet,
- 4 in een betrekking bij een bevoegd gezag aan een instelling als bedoeld in artikel I-A1, onder d7, voordat deze werd aangewezen als lichaam, bedoeld in artikel B3 van de Pensioenwet,
- 5 vóór 1 januari 1966 in een betrekking als bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Pensioenwet 1922 (Stb. 240),
- 6 in een burgerlijke dienstbetrekking bij de overheid van de Nederlandse Antillen, Aruba en, vóór 25 november 1975, Suriname, bij de voormalige gouvernementen van Suriname, Curaçao en Nieuw-Guinea alsmede, vóór 27 december 1949, bij de voormalige Nederlands Indische overheid, waaronder mede worden begrepen de voormalige Indische Pensioenfondsen,
- 7 in een dienstbetrekking bij het niet-openbaar onderwijs in de onder 6 vermelde voormalige Rijksdelen, voor zover zulks de betrokkene onder de werkingssfeer van een overheidspensioenregeling heeft gebracht of zou hebben gebracht, indien hij in vaste dienst zou zijn aangesteld,
- 8 vóór 1 januari 1955 in dienst van de Republiek Indonesië, voor zover die tijd door de Garantiewet Burgerlijk Overheidspersoneel Indonesië (Stb. 1950, K 178) wordt bestreken,
- 9 in Nederlandse militaire dienst of daarmee voor de toepassing van de desbetreffende rechtspositieregelingen gelijkgestelde dienst, waaronder mede worden begrepen het voormalige KNIL en de troepen in de Nederlandse Antillen, Aruba en, vóór 25 november 1975, Suriname,
- 10 als vrijwillig met een volledige dagtaak in een betrekking bij de Nederlandse overheid; een en ander met uitzondering van de tijd gedurende welke de betrokkene

geen inkomsten uit de dienstbetrekking heeft genoten, tenzij zulks het gevolg was van lang buitengewoon verlof dat naar het oordeel van Onze minister overwegend dan wel mede in het algemeen belang was verleend.

Tekst artikel I-A1 onder d Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel op 31 juli 1996.

b instelling:

- 1 een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere school voor basisonderwijs in de zin van de Wet op het basisonderwijs,
- 2 een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere school voor speciaal onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs dan wel speciaal en voortgezet speciaal onderwijs in de zin van de Interimwet op het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs,
- 3 een openbare of uit openbare kas bekostigde bijzondere school voor voortgezet onderwijs in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs (Stb. 1986, 552) met uitzondering van:
 - a een school voor middelbaar beroepsonderwijs als bedoeld onder d14 voor zover bekostigd door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,
 - b een scholengemeenschap voor lager en middelbaar beroepsonderwijs als bedoeld onder d15 voor zover bekostigd door de Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
 - c een op de Experimentenwet onderwijs (Stb. 1970, 370) gebaseerde instelling met uitzondering van de Nieuwe Leraren Opleiding te Eindhoven,
- 4 de privaatrechtelijke rechtspersoon die optreedt als landelijk orgaan als bedoeld in artikel 2.38 van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs,
- 5 een vormingsinstituut als bedoeld in het Besluit vormingswerk voor jeugdigen:
 - a een horizontale scholengemeenschap als bedoeld in artikel I-Q101, eerste lid, onderdeel c onder 2 (RPBO), bestaande uit een vormingsinstituut, als bedoeld onder a, en één of meer scholen als bedoeld onder d6, d14, d17 of d18,
- 6 een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling voor basiseducatie als bedoeld in artikel 1 onder h van de Rijksregeling basiseducatie (Stb. 1986, 433),
- 7 een rechtspersoon die met toepassing van artikel B3 dan wel krachtens artikel U2 van de pensioenwet is aangewezen onderscheidenlijk wordt geacht te zijn aangewezen als lichaam, welks personeel geheel of ten dele ambtenaar is in de zin van dien wet, en waarop dit besluit door Onze minister van toepassing is verklaard,
- 8 [vervallen]
- 9 [vervallen]
- 10 een instituut voor landbouwpraktijkonderwijs met één of meerdere locaties

- (Innovatie en Praktijkcentrum) (IPC), dat wordt gesubsidieerd met toepassing van artikel 61 van de Wet op het voortgezet onderwijs, vallende onder één bevoegd gezag en waarbij de leiding berust bij één centrale directie,
- 11 [vervallen]
 - 12 een verzorgingsinstelling als bedoeld in artikel 8 van de Wet op de onderwijsverzorging (Stb. 1986, 635),
 - 13 een ondersteuningsinstelling als bedoeld in de Kaderwet Volwasseneneducatie 1991
 - a een publiekrechtelijke of uit de openbare kas bekostigde privaatrechtelijke regionale, plaatselijke of provinciale instelling ter ondersteuning van de volwasseneneducatie, die door Onze minister op grond van artikel 42, derde lid, van de Kaderwet Volwasseneneducatie 1991 als zodanig is aangewezen,
 - b een publiekrechtelijke of uit de openbare kas bekostigde privaatrechtelijke regionale instelling ter ondersteuning van de volwasseneneducatie als bedoeld in artikel 41, derde lid, tweede volzin, van de Kaderwet Volwasseneneducatie 1991,
 - c een landelijke ondersteuningsinstelling als bedoeld in artikel 46, eerste lid, van de Kaderwet Volwasseneneducatie 1991.
 - 14 een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling voor middelbaar beroepsonderwijs in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs voor zover bekostigd door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen:
 - a een horizontale scholengemeenschap als bedoeld in artikel I-Q101, eerste lid, onderdeel c onder 2 (RPBO), bestaande uit een instelling voor middelbaar beroepsonderwijs als bedoeld onder a, en één of meer scholen als bedoeld onder d5, d6, d17 of d18,
 - 15 een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere scholengemeenschap voor lager en middelbaar beroepsonderwijs in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs, alsmede voor beroepsbegeleidend onderwijs in de zin van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs (Agrarisch Opleidingscentrum) voor zover bekostigd door de Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
 - 16 een centrale dienst als bedoeld in artikel 48 van de Wet op het basisonderwijs, artikel 56 van de Interimwet speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs en artikel 53a van de Wet op het voortgezet onderwijs (tekst nu: artikel 68 van de Wet op het primair onderwijs, artikel 69 van de Wet op de expertisecentra of artikel 77 van de Wet op het voortgezet onderwijs),
 - 17 een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling voor voortgezet algemeen volwassenenonderwijs in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs:
 - a een horizontale scholengemeenschap als bedoeld in artikel I-Q101, eerste lid, onderdeel c onder 2 (RPBO), bestaande uit een instelling voor voortgezet algemeen volwassenenonderwijs als bedoeld onder a, en één of meer scholen als bedoeld onder d5, d6, d14 of d18,

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage 3 Diensttijd voor jubileumgratificatie*

120

- 18 een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling voor Beroepsbegeleidend onderwijs in de zin van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs voor zover bekostigd door Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen:
 - a een horizontale scholengemeenschap als bedoeld in artikel I-Q101, eerste lid, onderdeel c onder 2 (RPBO), bestaande uit een instelling voor beroepsbegeleidend onderwijs als bedoeld onder a, en een of meer scholen als bedoeld onder d5, d6, d14 of d17.

Bijlage 4 Regeling Verplaatsingskosten

1 Begripsbepalingen, voor zover niet reeds opgenomen in artikel 1 van deze CAO VO

Dienstreis

De reis welke, anders dan bedoeld in artikel 7 van deze regeling, in opdracht van de werkgever in of buiten de standplaats wordt gemaakt.

Echtgeno(o)t(e)

De persoon met wie de werknemer een huwelijkse relatie onderhoudt dan wel de partner van de werknemer zoals bedoeld in de Wet geregistreerd partnerschap (Staatsblad 1997, 324).

Jaarbezoldiging

De bezoldiging of de som van de bezoldigingen in de maand van verhuizen, tot ten hoogste de bezoldiging verbonden aan een normbetrekking,

- a vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering met inachtneming van het minimumbedrag,
- b en in voorkomende gevallen verhoogd met een eventueel in die maand genoten uitkering als bedoeld in het BBWO, alsmede de daarmee overeenkomende uitkeringsregelingen ten laste van de minister,
- c en vermenigvuldigd met twaalf.

Gebouw

De plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht.

Plaats van tewerkstelling

Het gebouw waar de werknemer de meeste werkzaamheden verricht. Wanneer in de standplaats sprake is van meerdere gebouwen, waar door de werknemer evenveel werkzaamheden worden verricht, wordt het gebouw met de kleinste afstand tot de woning van de werknemer als plaats van tewerkstelling aangemerkt. Indien de werkzaamheden van de werknemer zich uitstrekken over een meer of minder omvangrijk geografisch gebied (rayon of regio) dan is de door de werkgever aangewezen plaats de plaats van tewerkstelling.

Standplaats

De gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, waarin door de werknemer de meeste werkzaamheden worden verricht. Indien door de werknemer in verschillende gemeenten evenveel werkzaamheden worden verricht: de

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage 4 Regeling Verplaatsingskosten*

122

gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, met de kleinste afstand tot de woning van de werknemer.

Verplaatsing

Verandering van de standplaats in opdracht van de werkgever.

Woning

Het adres van de werknemer volgens het bevolkingsregister.

2 Aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten

- 1 De werknemer die voorheen woonachtig was op een afstand van meer dan 25 kilometer van de plaats van tewerkstelling en is verhuisd en een woning heeft betrokken die gelegen is op of binnen een afstand van 25 kilometer van de plaats van tewerkstelling, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend indien hij benoemd dan wel is aangesteld voor onbepaalde tijd of voor tenminste een jaar met uitzicht op een benoeming, c.q. aanstelling voor onbepaalde tijd. De afstand als bedoeld in de vorige zin wordt bepaald door de werkgever op basis van een door de Belastingdienst geaccepteerde reisplanner.
- 2 De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend onder de voorwaarde dat de werknemer vooraf schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de terugbetalingsverplichting bedoeld in artikel 6 van deze uitvoeringsregeling.

3 Geen aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten

- 1 Aan de werknemer wordt geen tegemoetkoming in de verhuiskosten voor een verhuizing verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen drie jaar na de datum waarop de werknemer is benoemd, c.q. aangesteld.
- 2 Aan de werknemer wordt geen tegemoetkoming in de verhuiskosten voor een verhuizing in verband met een verplaatsing verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar na de datum van de verplaatsing.

4 De hoogte van de tegemoetkoming in de verhuiskosten

- 1 De tegemoetkoming in verhuiskosten bestaat uit:
 - a een tegemoetkoming in de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in en uitpakken van breekbare zaken, en in de te

maken reiskosten ter bezichtiging van woonruimte en in de eventuele opknepkosten aan de nieuwe woning en dubbele woonkosten, van in totaal € 2082,55 (bedrag 1 maart 2003),

b een tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, vastgesteld op 12% van de jaarbezoldiging met een minimum van € 1.820 en een maximum van € 5.445 (bedragen 1 maart 2003).

- 2 De werkgever stelt de hoogte van de tegemoetkoming vast op grond van een door de werknemer tezamen met de betaalbewijzen ingediende declaratie

5 Samenloop van verhuiskostenvergoedingen

- 1 Bij een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling, ontvangt ieder van beiden de helft van de in artikel 4 onder a en b bedoelde vergoedingen.
- 2 Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarvan een van de echtgenoten aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot uit andere hoofde terzake van deze verhuizing aanspraak maakt op een tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming in de verhuiskosten aan de werknemer slechts verleend voorzover deze de tegemoetkoming welke uit anderen hoofde wordt ontvangen te boven gaat.

6 Terugbetaling tegemoetkoming verhuiskosten

- 1 De werknemer aan wie een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend, is gehouden de ontvangen tegemoetkoming dan wel een deel daarvan terug te betalen indien zijn dienstverband op zijn verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden wordt beëindigd, tenzij deze beëindiging ingaat drie jaren of langer na de datum waarop de werknemer de vergoeding is uitbetaald.
- 2 Indien er sprake is van de verplichting tot terugbetaling zoals bepaald in het vorige lid, wordt de hoogte van het terug te betalen bedrag bepaald volgens de formule $P/36 \times$ het toegekende bedrag. P is hierbij 36 minus het aantal hele maanden dat ligt tussen het moment van toekenning van het bedrag en het moment van beëindiging van het dienstverband.

7 Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten woon-/werkverkeer

- 1 De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van het woon-/werkverkeer tussen zijn woning en het gebouw, indien de afstand hiertussen 8 of meer kilometer enkele reis bedraagt. De tegemoetkoming per kilometer bedraagt € 0,08.
- 2 De tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, wordt gegeven over de gehele afstand tot en met een afstand van 25 kilometer enkele reis.
- 3 In afwijking van het gestelde in het tweede lid ontvangt de werknemer in het eerste jaar van zijn dienstverband ook een vergoeding over het aantal kilometers boven de 25 kilometer enkele reis. Boven de 25 kilometer enkele reis wordt de hoogte van de vergoeding gemaximeerd op het niveau van een OV vergoeding 2e klas op jaarbasis voor dat traject.
- 4 De berekening van de afstand tussen de woning en het gebouw geschiedt door de werkgever, op basis van een door de Belastingdienst geaccepteerde reisplanner.
- 5 Indien de werknemer zijn werkzaamheden in meerdere gebouwen verricht met een verschillende reisafstand tot de woning, wordt de tegemoetkoming per gebouw berekend.
- 6 De tegemoetkoming als bedoeld in lid 1, 2 en 3 wordt maandelijks uitgekeerd. De tegemoetkoming wordt vastgesteld op grond van de volgende berekening:
 - a functiecategorieën directie en leraar:
aantal km enkele reis x 2 x aantal reisdagen per week x $13/3$ x € 0,08 x 10/12,
 - b functiecategorie onderwijsondersteunend personeel:
aantal km enkele reis x 2 x aantal reisdagen per week x $13/3$ x € 0,08 x 11/12.

Toelichting: De factor 2 is opgenomen met het oog op de heen- en terugreis, de factor $13/3$ omdat een maand niet precies vier weken telt en de factor 10/12, respectievelijk 11/12 vanwege het verschil in vakantie-regeling tussen de functiecategorieën.

8 Evenredige vermindering tegemoetkoming in de reiskosten

- 1 Indien door een werknemer over een aaneengesloten tijdvak van meer dan een week anders dan in verband met vakantieverlof niet is gereisd tussen de woning en het gebouw of de gebouwen, wordt de aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming in de reiskosten vanaf de tweede week naar evenredigheid verlaagd.

- 2 Indien door een werknemer in verband met de datum van indiensttreding of ontslag slechts een deel van een maand tenminste een keer per week wordt gereisd tussen de woning en hetzelfde gebouw, dient de tegemoetkoming in de reiskosten naar evenredigheid te worden vastgesteld.

9 Aanspraak op tegemoetkoming in pensiekosten

- 1 Een werknemer, die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in verhuiskosten, en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf de datum waarop de werknemer is benoemd, aanspraak op een tegemoetkoming in pensiekosten.
- 2 De in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte pensiekosten, met een maximum van € 352,67 per maand (bedrag 1 maart 2003).
De werknemer heeft voorts aanspraak op een tegemoetkoming in de te maken reiskosten, voor zover hij die eenmaal per week maakt voor het bezoeken van zijn woonplaats.

10 Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten bij dienstreizen

- 1 Aan de werknemer die een dienstreis maakt, wordt door de werkgever een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfskosten.
- 2 De dienstreizen worden in de regel vergoed op basis van het reizen met openbare vervoermiddelen, tarief tweede klas. Het tegen vergoeding reizen per auto mag, indien voor dit gebruik door de werkgever machtiging is verkregen.
- 3 Indien voor het reizen per auto machtiging is verleend, bestaat voor het gebruik aanspraak op vergoeding naar het aantal gereden kilometers, volgens onderstaande tabel.

Aantallen voor de dienst afgelegde kilometers per jaar	Bruto bedrag (per 1 augustus 2005) per afgelegde km
1 – 10.000 km	€ 0,28
10.001 – 20.000 km	€ 0,21
20.001 en meer km	€ 0,18

- 4 De vergoeding die de werknemer op de dag, c.q. dagen waarop hij de dienstreis aflegt, ontvangt in het kader van artikel 7 van deze regeling, wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming voor de dienstreis voor zover de reis van de woonplaats naar de standplaats en vice versa samenvalt met de dienstreis.
- 5 Verblijfskosten worden vergoed op grond van een door de werknemer tezamen met de betaalbewijzen ingediende declaratie. Daarbij kan de werkgever in overleg met de P(G)MR maximum bedragen vaststellen.

11 Aanvraag en toekenning tegemoetkomingen

- 1 Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de verhuiskosten dient zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 6 maanden na de verhuizing door de werknemer bij de werkgever te worden ingediend.
- 2 Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten dient in beginsel in het desbetreffende kalenderjaar te worden ingediend bij de werkgever, doch uiterlijk in de maand januari daaropvolgend.

Bijlage 5 Feestdagen

Algemeen erkende feestdagen

Nieuwjaarsdag
Eerste en tweede Kerstdag
Tweede Paasdag
Hemelvaartsdag
Tweede Pinksterdag
30 april, Koninginnedag
5 mei, Nationale feestdag

Andere, religieuze feestdagen

Hindoe feestdagen:

Divalfeest, 1 dag
Holifeest, 1 dag

Joodse feestdagen:

Joods nieuwjaar, 2 dagen
Grote verzoendag, 1 dag
Loofhuttenfeest, 2 dagen
Slotfeest, 2 dagen
Paasfeest, 4 dagen
Wekenfeest, 2 dagen

Islamitische feestdagen:

Suikerfeest, 3 dagen
Offerfeest, 4 dagen

Bijlage 6 Regeling Betaald ouderschapsverlof

1 Recht op betaald ouderschapsverlof

- 1 De werknemer heeft recht op betaald ouderschapsverlof:
 - a per kind geboren op of na 1 augustus 1998, dat nog niet de leeftijd van acht jaar heeft bereikt,
 - b met wie de werknemer in een familierechtelijke betrekking staat of op hetzelfde adres woont en voor wie de werknemer duurzaam de verzorging en opvoeding op zich heeft genomen,
 - c en voor zover het dienstverband bij dezelfde werkgever ten minste een aaneengesloten periode van twaalf maanden heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof.
- 2 Het verlof bedraagt bij een normbetrekking maximaal 415 uur per kind.
- 3 Bij een betrekking met een omvang die afwijkt van een normbetrekking wordt de omvang van het ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren.
- 4 Over de uren waarvoor verlof als bedoeld in lid 2 is verleend, behoudt de werknemer 75% van de bezoldiging.

2 Omvang verlof

- 1 De omvang van het verlof wordt berekend op grond van de betrekkingsomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. Het verlof kan echter niet meer bedragen dan zou gelden op grond van de betrekkingsomvang twaalf maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. De werkgever heeft de mogelijkheid op dit laatste punt anders te beslissen en dus toch rekening te houden met de grotere betrekkingsomvang.
- 2 Indien de omvang van de betrekking gedurende de ouderschapsverlofperiode wijzigt, wordt de aanspraak op verlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de mate waarin de omvang van de betrekking is gewijzigd en de tijd die sinds het opnemen van het verlof is verstreken.

3 Opname verlof

- 1 Het verlof wordt in beginsel opgenomen in een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden. Een werknemer kan de werkgever echter verzoeken om het verlof te mogen opnemen over een langere periode dan zes maanden. De werkgever stemt in met een dergelijk verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- 2 De werkgever stelt de werknemer in staat het ouderschapsverlof op een herkenbare wijze op te nemen. Desgewenst kan de werknemer het verlof aaneengesloten opnemen in de vorm van een vrije dag, respectievelijk dagdelen per week.

4 Procedure

- 1 Het verlof moet schriftelijk worden aangevraagd bij de werkgever, ten minste acht weken voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof. De werknemer geeft daarbij aan de gewenste verlofperiode, het aantal verlofuren per week en de spreiding daarvan over de week. Daarbij kan de werknemer de tijdstippen van ingang en einde van het ouderschapsverlof afhankelijk stellen van de datum van bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging. De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op verlof en de omvang van dat recht worden aangetoond en wordt afgehandeld uiterlijk vier weken nadat deze door de werkgever is ontvangen.
- 2 De werkgever neemt een beslissing op de aanvraag van verlof uiterlijk vier weken nadat de aanvraag is ontvangen.
- 3 Wanneer een werknemer verlof aanvraagt in een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden en het gevraagde verlof overigens aan de in de in deze regeling gestelde voorwaarden voldoet, stemt de werkgever daarmee in, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer besluit om op grond van gewichtige redenen het verlof op een ander tijdstip te laten ingaan.
- 4 Indien de werkgever niet instemt met een verzoek van de werknemer om het verlof te mogen opnemen over een langere periode dan zes maanden worden bij die beslissing de gewichtige redenen opgegeven.
- 5 De werkgever kan na overleg met de werknemer, de spreiding van de verlofuren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen tot vier weken voor het beoogde tijdstip van ingang van verlof. De werknemer kan op grond van een dergelijke wijziging het verzoek intrekken.
- 6 Indien een werknemer verzoekt om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, stemt de werkgever daarmee in, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De werkgever beslist uiterlijk vier weken nadat het verzoek is gedaan, en geeft, als dit geval zich voordoet, ook aan wat de gewichtige redenen zijn waarom de werkgever niet instemt met het verzoek. In het geval dat het ouderschapsverlof op verzoek van werknemer niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof en de daarbij behorende bezoldiging tenzij het verlof wegens ziekte van de werknemer wordt opgeschort

5 Terugbetalingsverplichting

- 1 Een werknemer kan in bepaalde gevallen worden verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging tijdens de verlofperiode. Die plicht bestaat indien de werknemer binnen een jaar nadat hij ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten ontslag neemt of hij wegens plichtsverzuim wordt ontslagen en wanneer de betrekkingsomvang binnen een jaar na afloop van de verlofperiode wordt verkleind tot de helft of minder van de betrekkingsomvang op de dag voorafgaand aan de ingangs-

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage 6 regeling Betaald ouderschapsverlof*

130

datum van het verlof. In die gevallen is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging die hij gedurende het ouderschapsverlof heeft ontvangen over het aantal uren waarmee de betrekkingssomvang is verkleind.

- 2 Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien de werknemer ontslag neemt omdat hij een betrekking aanvaardt bij een andere onderwijsinstelling die door de rijksoverheid wordt bekostigd.

Bijlage 7 Regeling spaarverlof voortgezet onderwijs

Bij onderstaande artikelen geldt dat zodra de hierin vervatte beperkingen welke voortvloeien uit de huidige fiscale wet-en regelgeving worden gewijzigd, partijen terstond in overleg treden over wijziging van de betreffende artikelen.

1 Deelname aan spaarverlof

1.1 Doelgroep

De regeling spaarverlof is van toepassing op al het personeel dat door het bevoegd gezag is aangesteld. Hieronder wordt al het personeel, zowel in tijdelijke als in vaste dienst verstaan. De regeling is, eventueel in afwijking van het bovenstaande, niet van toepassing op personeel dat is aangesteld voor:

- a tijdelijke vervanging van afwezig personeel,
- b de voorziening in een vacature voor een termijn van zes maanden of korter.

1.2 Personeel uit het speciaal voortgezet onderwijs (SVO)

Voor het personeel afkomstig uit het speciaal voortgezet onderwijs (SVO-LOM en SVO-MLK) wordt bij omzetting naar een OPDC dan wel na fusie met een VO-school de CAO VO en daarmee deze regeling spaarverlof van toepassing.

Het in het SVO conform de PO-regeling opgebouwde spaartegoed kan worden meegenomen naar het voortgezet onderwijs voorzover dit gepaard gaat met een dekkende waarde-overdracht naar de werkgever in het VO.

1.3 Spaaromvang

Het maximaal aantal uren te sparen verlof bedraagt ongeacht de betrekkingssomvang 60 klokuren op jaarbasis. Voor het onderwijzend personeel wordt dit aantal in het kader van deze regeling gelijkgesteld aan één lesuur per week, tenzij anders wordt overeengekomen. De werkgever kan in overleg met de P(G)MR dit maximum verhogen.

2 Voorwaarden voor deelname

2.1 Verdringingseffect

Het toekennen van de mogelijkheid tot sparen mag op generlei wijze direct of indirect leiden tot uitkeringen krachtens het BBWO.

2.2 Samenloop met BAPO-gebruik

De werknemer die in enig schooljaar het BAPO-verlof opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.

2.3 Afweging individueel en schoolbelang

Bij de beslissing over de toekenning van de mogelijkheid tot sparen maakt de werkgever een afweging tussen het individuele belang en het schoolbelang. Bij het schoolbelang betreft het in ieder geval formatieve en organisatorische mogelijkheden. De beslissing wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede gedeeld.

3 Voorwaarden voor sparen

3.1 Spaartermijn

De spaartermijn wordt in overleg tussen de werknemer en het bevoegd gezag bij aanvang van het sparen bepaald. De spaartermijn gaat in beginsel bij aanvang van enig schooljaar in en eindigt bij het einde van een schooljaar. Het sparen kan alleen lopende een schooljaar aanvangen, indien sprake is van een nieuwe dienstbetrekking en de werknemer reeds gebruikmaakt van spaarverlof. Bovendien dient voldaan te worden aan de voorwaarden voor deelname als vermeld in artikel 2.

3.2 Minimale spaartermijn

De minimale spaartermijn bedraagt vier jaar.

3.3 Maximale spaartermijn

De maximale spaartermijn bedraagt twaalf jaar.

3.4 Onderbreking sparen bij onvoorziene omstandigheden

In overleg tussen werkgever en werknemer kan de overeengekomen spaartermijn eenmaal worden onderbroken in verband met onvoorziene omstandigheden, niet zijnde terugloop van formatieve ruimte zoals vermeld onder 3.5. De spaartermijn kan niet lopende een schooljaar worden onderbroken.

Voor hervatting van het sparen na onderbreking gelden dezelfde voorwaarden voor deelname als vermeld in artikel 2.

Indien deze onderbrekingsregeling leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard jegens de werknemer kan van het bovengestelde worden afgeweken.

3.5 Onderbreking sparen bij terugloop formatieve ruimte

Indien terugloop van het leerlingenaantal RDDF-plaatsing en gedwongen ontslag noodzaakt, kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden besloten tot onderbreking van de overeengekomen spaartermijn dan wel in overleg met centrales tot collectieve onderbreking. Het sparen wordt hervat indien de formatieve noodzaak van de onderbreking is verdwenen.

3.6 Verlenging spaartermijn

In overleg tussen werkgever en werknemer kan, met inachtneming van de maximale spaartermijn, de overeengekomen spaartermijn worden verlengd.

4 Voorwaarden voor verlofopname

Het spaarverlof kan in twee vormen worden opgenomen:

4.1 Sabbatsverlof

Het gespaarde verlof wordt in één keer in z'n geheel opgenomen voor een aaneengesloten onderbreking van de loopbaan van minimaal 240 klokuren.

Sabbatsverlof onderwijzend personeel

- a Voor het bepalen van de lengte van het sabbatsverlof in termen van weken of delen daarvan wordt het gespaarde aantal klokuren gedeeld door 36,86 bij een volledige betrekking. Tijdens vakanties en erkende feestdagen schort het sabbatsverlof niet op.
- b De 10% deskundigheidsbevordering wordt berekend over de resterende jaartaak.
- c De resterende jaartaak wordt vervuld in het deel van het schooljaar waarin geen sabbatsverlof wordt genoten. Voor de toedeling van lessen gedurende deze periode geldt de maximum lessentaak naar rato voor de werknemer.

Sabbatsverlof voor het onderwijsondersteunend personeel

Voor het bepalen van de lengte van het sabbatsverlof in termen van weken of delen daarvan wordt het gespaarde aantal klokuren gedeeld door de voor de werknemer in het jaar van opname van toepassing zijnde weektaak in klokuren. Het sabbatsverlof schort op tijdens vakanties en erkende feestdagen.

4.2 Seniorenverlof

Voor personeel van 52 jaar en ouder kan het verlof ook in de vorm van een taakvermindering per week worden opgenomen. De minimale omvang van dit verlof bedraagt 60 klokuren per schooljaar ongeacht de betrekkingsomvang van de werknemer. De opname van het seniorenverlof, al dan niet tezamen met het BAPO-verlof, dient zodanig te geschieden, dat het gelijkmatig over het schooljaar wordt verspreid. De omvang van het seniorenverlof, al of niet gecombineerd met BAPO-verlof dat wordt opgenomen direct voorafgaand aan het feitelijk gebruikmaken van de FPU-regeling, is bij voorkeur gelijk aan en in geen geval groter dan de omvang waarmee de betrekking na afloop van dat verlof als gevolg van het gebruikmaken van de FPU-regeling wordt verminderd.

4.3 Tijdstip verlofopname

De aanvang van de verlofopname wordt bepaald in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. Het verlof wordt in beginsel in het schooljaar volgend op de overeengekomen spaartermijn opgenomen. In overleg tussen de werknemer en het bevoegd gezag kan een later tijdstip worden overeengekomen. De periode van opname van het verlof begint uiterlijk in het derde schooljaar volgend op de overeengekomen spaartermijn, anders vervalt de opnamemogelijkheid.

5 Bijzondere omstandigheden

5.1 Ziekteverlof

- 1 Bij ziekteverlof gelden de volgende voorwaarden voor de opbouw van spaarverlof:
 - a De werknemer die geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid blijft verlof opbouwen gedurende een jaar na de kalendermaand waarin de verhindering is ontstaan.
 - b De onder lid a vastgestelde periode komt te vervallen indien de werknemer ten minste vier weken volledig arbeidsgeschikt is geweest.
 - c Indien de werknemer na de onder lid a vastgestelde periode zijn volledige werkzaamheden hervat, wordt de opbouw van het spaarverlof hervat vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand waarin de laatste dag van de eerste vier weken van volledige arbeidsgeschiktheid valt.
- 2 Bij ziekteverlof gelden de volgende voorwaarden voor de opname van het spaarverlof:
 - a Als de werknemer geheel of gedeeltelijk ziek is op het moment dat het spaarverlof ingaat, wordt het spaarverlof volledig opgeschort.
 - b Het opnemen van het spaarverlof wordt bij gehele of gedeeltelijke ziekte die aanvangt tijdens de verlofperiode, na vier weken opgeschort voor de omvang in klokuren van het ziekteverlof. De werknemer neemt na vier weken alleen spaarverlof op voor het aantal uren waarvoor hij arbeidsgeschikt is. Het verbruik van het verlofsaldo wordt in deze situatie overeenkomstig aangepast.

5.2 Lang buitengewoon verlof

Bij volledig lang buitengewoon verlof wordt het sparen volledig opgeschort. Bij gedeeltelijk buitengewoon verlof wordt de opbouw van spaarverlof niet gewijzigd. Als sprake is van gedeeltelijk buitengewoon verlof moet het spaarverlof worden opgenomen alsof er geen sprake is van buitengewoon verlof.

5.3 Ontslag

- 1 Bij vrijwillig ontslag, vrijwillig ontslag in verband met het betrekken van een functie elders en onvrijwillig ontslag in verband met opheffing instelling of betrekking, heeft de werknemer in overleg met de werkgever de keuze uit drie (elkaar uitsluitende) mogelijkheden:
 - a Het verlof wordt, voorafgaande aan beëindiging van de dienstbetrekking opgenomen, ongeacht of de minimale spaartermijn is volgemaakt.
 - b De actuele geldswaarde van het verlofsaldo wordt op verzoek van de werknemer overgedragen aan de nieuwe werkgever. Voorwaarde hierbij is dat de nieuwe werkgever een spaarverlofregeling kent. De waarde-overdracht geschiedt op basis van de in artikel 8 genoemde genormeerde bedragen. Bij waarde-overdracht tussen werkgevers in het voortgezet onderwijs dient sprake te zijn van volledig behoud van het opgebouwde verlofsaldo in uren.
 - c Uitbetaling van een genormeed bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo (zie art. 8).
- 2 Bij onvrijwillig ontslag anders dan op grond van artikel 4a.5 onder c bijzonder onderwijs dan wel artikel 4b.3 onder d openbaar onderwijs van de CAO VO vindt uitbetaling plaats van een genormeed bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo (zie art. 8).

5.4 Overlijden en ontslag wegens blijvende volledige arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte of gebrek

Bij overlijden, ontslag wegens blijvende arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte of gebrek vindt uitbetaling plaats van een genormeed bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo (zie art. 8).

Bij ontslag vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid blijft bij (her)aanstelling bij de huidige werkgever, overeenkomstig de restcapaciteit van de werknemer, het verlofgoed volledig gehandhaafd. Bij ontslag en heraanstelling bij een andere werkgever staan voor de werknemer de mogelijkheden open genoemd onder 5.3.1b en 5.3.1c.

6 Aanvraagprocedure

6.1 Aanvraag spaarverlof

Werknemer

De werknemer maakt voor 1 februari aan de werkgever de wens kenbaar om met ingang van het nieuwe schooljaar aan het spaarverlof deel te nemen. De werknemer geeft bij de aanvraag spaarverlof de gewenste spaarperiode aan.

Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

Werkgever

De werkgever registreert de door de werknemer in elk schooljaar gespaarde uren.

Verlenging spaartermijn

Voor 1 februari van het laatste schooljaar van de overeengekomen spaartermijn kan de werknemer aan de werkgever kenbaar maken dat hij/zij deze spaartermijn wenst te verlengen. Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

6.2 Aanvraag opname spaarverlof

Werknemer

Na afloop van de overeengekomen spaarperiode kan het verlof worden opgenomen in de vorm van sabbatsverlof of seniorenverlof.

Sabbatsverlof

Voor 1 februari voorafgaande aan het betreffende schooljaar, meldt de werknemer dat deze het verlofsaldo wil benutten voor sabbatsverlof. Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

Seniorenverlof

Voor 1 februari voorafgaande aan het betreffende schooljaar meldt de werknemer dat deze het verlofsaldo wenst te benutten voor seniorenverlof. De werknemer geeft bij de aanvraag aanvullend seniorenverlof aan:

- a de gewenste omvang per jaar met inachtneming van de minimumnorm;
- b het gewenste opnamepatroon binnen het schooljaar.

Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

7 Reservering middelen

De werkgever pleegt per werknemer een financiële reservering ter dekking van de herbezetting van de verlofuren.

8 Genormeerde bedragen

Voor de bepaling van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo ingeval van waardeoverdracht of uitbetaling worden bindende genormeerde bedragen gehanteerd. Deze bedragen zijn gerelateerd aan:

- 1 de salarisschaal die op dat moment van toepassing is op de (vertrekkende) werknemer;
- 2 een opslagpercentage dat bepaald wordt door de werkgeverslasten.
Deze genormeerde bedragen worden ieder jaar op 1 augustus aan de loonontwikkeling aangepast.
De actuele geldswaarde wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het genormeerde bedrag dat op dat moment van toepassing is op de (vertrekkende) werknemer.

Bedragen per 1 augustus 2005

Schaal	Per uur (€)
OOP en directie	
1	13
2	15
3	17
4	18
5	19
6	20
7	22
8	26
9	29
10	32
11	38
12	42
13	46
14	49
15	54
16	59
Leraren	
LB	32
LC	37
LD	42
LEV	46

9. Aanvullende faciliteiten

Studiefaciliteiten

Indien de werknemer het verlof benut voor scholing die in dienst staat van zijn functioneren binnen de organisatie, draagt de werkgever bij aan de daaraan voor de werknemer verbonden kosten. De werkgever stelt in overleg met de (P)MR hiertoe een regeling vast.

Toelichting bijlage 7

Toelichting op artikel 7 en 8

Het is van belang om een eenduidige standaard te kunnen hanteren voor het verrekenen van de waarde van het verlofsaldo tussen werkgevers onderling en tussen werkgevers en werknemers. Daarom wordt gekozen voor genormeerde en bindende bedragen die dicht liggen bij de feitelijke uurprijs van de betrokken werknemer.

De werkgever is vrij het niveau van reservering ten behoeve van herbezetting te bepalen. Voor de reservering ten behoeve van de herbezetting zijn de genormeerde bedragen dus niet bindend mede omdat onder andere de verschillen in het beheer van de middelen (in eigen beheer of via het centraal financieringsarrangement) een verschillende 'inleg' kunnen impliceren. Indien de werkgever kiest voor reservering in eigen beheer, wordt geadviseerd om van de genormeerde bedragen uit te gaan om zo een realistische reserve op te bouwen.

Voor de bepaling van de normatieve bedragen per uur spaarverlof zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- de nettojaarlast voor de werkgever is uitgangspunt,
- de nettojaarlast voor de werkgever wordt bepaald door de salarisschaal te verhogen met een opslag voor werkgeverslasten,
- voor de schalen 1 tot en met 5 is het bedrag van de hoogste trede van de reguliere schaal genomen (dus niet van de uitloopschaal),
- voor de schalen vanaf schaal 6 is de op twee na hoogste trede genomen,
- de opslag voor werkgeverslasten omvat onder meer: de overhevelingstoeslag, de vakantieuitkering, de ZKOO-uitkering, de premies voor het Vervangingsfonds en Participatiefonds, het werkgeversdeel van premies ABP,
- per werknemer in volledige dienst zijn er 1659 werkuren per jaar.

De navolgende tabel geeft per schaal het gekozen schaalbedrag, het opslagpercentage, de bijbehorende jaarlast voor één FTE en het resulterende bedrag per uur spaarverlof.

Schaal OOP en directie	Bedrag (€)	Opslag	GPL (€)	Per uur (€)
1	1.462	26	22.105	13
2	1.563	35	25.321	15
3	1.719	35	27.848	17
4	1.822	35	29.516	18
5	1.921	35	31.120	19
6	2.069	35	33.518	20
7	2.273	35	36.823	22
8	2.607	40	43.798	26
9	2.854	40	47.947	29
10	3.155	39	52.625	32
11	3.771	38	62.448	38
12	4.271	37	70.215	42
13	4.649	36	75.872	46
14	5.036	35	81.583	49
15	5.483	35	88.825	54
16	6.025	35	97.605	59
Leraren:				
LB	3.143	39	52.425	32
LC	3.721	38	61.620	37
LD	4.195	37	68.966	42
LEV	4.649	36	75.872	46

Voorbeeld: Het genormeerde bedrag voor een werknemer in schaal 9 OOP als volgt berekend:

Schaalbedrag ad 2.854 per maand maal 12 maanden plus opslagpercentage 40% geeft een jaarlast van 47.947. Dat is per uur: $1\ 659 =$ (afgerond) 29 euro.

Bijlage 8 Regeling BAPO

1 Algemene bepalingen BAPO-regeling

- 1 De werknemer van 52 jaar en ouder heeft jaarlijks recht op BAPO-verlof, indien en voorzover hij direct voorafgaande aan het door hem gewenste moment van opname van dat verlof gedurende tenminste vijf jaren aaneengesloten in dienst is geweest bij een bestuur van een door de minister van OCW bekostigde onderwijs- of onderzoekinstelling dan wel door de minister van LNV bekostigde onderwijsinstelling. Als in die periode van vijf jaren een werkloosheidsuitkering is genoten als bedoeld in het BBWO, geldt deze periode niet als onderbreking van deze periode, doch evenmin als diensttijd voor de bepaling van het recht op BAPO-verlof.
- 2 De omvang van het BAPO-verlof bedraagt per jaar:
 - a bij een leeftijd van 52 jaar tot en met 55 jaar: 170 klokuren,
 - b bij een leeftijd van 56 jaar en ouder: 340 klokuren.Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg een ander aantal uren overeenkomen.
- 3 De werknemer die besluit om van het recht op BAPO-verlof gebruik te maken, draagt bij in de kosten van dat verlof. Deze bijdrage geschiedt door middel van inhouding door de werkgever van een percentage van het bij het verlof behorende salaris van de werknemer. Dat percentage bedraagt:
 - a bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8: 25%
 - b bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger: 35%.De inhouding wordt berekend op basis van de formule: (verlofomvang op jaarbasis/ betrekkingssomvang op jaarbasis) x (12 maal het maandsalaris).
- 4 Voor de werknemer van 61 jaar en ouder bedraagt de in lid 3 van dit artikel genoemde bijdrage:
 - a bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8: 10%,
 - b bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger: 20%.Deze percentages gelden met ingang van de eerste van de maand volgend op het bereiken van de 61-jarige leeftijd. De in dit artikel genoemde percentages hebben uitsluitend betrekking op het BAPO-verlof dat de werknemer opbouwt na het bereiken van de leeftijd van 61 jaar.
- 5 De werknemer die BAPO-verlof wil opnemen, maakt dat uiterlijk drie maanden voor de door de werknemer gewenste ingangsdatum aan de werkgever bekend. De werkgever deelt de werknemer zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen acht weken na

het verzoek, zijn besluit mede.

- 6 Het verlof gaat niet eerder in dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin door de werknemer de leeftijd van 52 jaar is bereikt.
- 7 Uitbreiding van het verlof in verband met het bereiken van de 56-jarige leeftijd gaat niet eerder in dan de eerste dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd van 56 jaar is bereikt.
- 8 Het belang van de organisatie kan met zich meebrengen dat de werkgever besluit dat het verlof later ingaat dan op het door de werknemer verzochte moment. Het verlof vangt dan in elk geval niet later aan dan de eerste dag van het schooljaar volgend op de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de regeling.
- 9 De werknemer die in enig schooljaar het BAPO-verlof opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.
- 10 De opname van het BAPO-verlof wordt, al dan niet tezamen met het spaarverlof, zodanig opgenomen dat het gelijkmatig over het schooljaar wordt gespreid.
- 11 Ziekte of lang buitengewoon verlof van de werknemer tijdens het opnemen van het BAPO-verlof schort het verlof niet op.
- 12 Bij ziekte tijdens het opnemen van het verlof bedraagt het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100% van het oorspronkelijke salaris verminderd met de inhouding bedoeld in lid 3 en 4. Na deze periode bedraagt het salaris 70% van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering met de eerdergenoemde inhouding.
- 13 Een verhoging van de normbetrekking boven de 100% onder gelijktijdig gebruik van de BAPO-regeling is niet toegestaan.
- 14 Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik van de regeling had gemaakt.

2 Opname BAPO-verlof

- 1 Tenzij partijen anders overeenkomen, leidt het BAPO-verlof voor de leraar van 170 respectievelijk 340 klokuren per jaar gedurende de looptijd van deze CAO tot een

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage 8 Regeling BAPO*

142

verlaging van de maximale lessentaak met drie resp. zes lesuren van 50 minuten, dan wel een equivalent* daarvan**.

* dit equivalent is aan de orde ingeval het onderwijs anders is georganiseerd dan in lessen van 50 minuten.

** indien het onderwijs niet georganiseerd is op basis van een traditioneel lesrooster wordt het BAPO-verlof op herkenbare wijze opgenomen in de vorm van een vrij dagdeel (170 klokuren) dan wel van een vrije dag (340 klokuren).

- 2 Voor de leraar, die op 1 mei 1998 56 jaar of ouder was, op genoemde datum in een normbetrekking was benoemd en per week acht klokuren BAPO-verlof had en op 1 augustus 1998 eveneens in een normbetrekking is benoemd en zijn volledige BAPO-verlof per week wil blijven opnemen, leidt het BAPO-verlof van 340 klokuren gedurende de looptijd van deze CAO tot een verlaging van de maximale lessentaak met acht lesuren van 50 minuten, dan wel een equivalent* daarvan**, zolang hij in dienst is van dezelfde werkgever en de betrekkingsovergang ongewijzigd blijft.

* / ** de noot bij lid 1 is van toepassing

- 3 Voor de werknemer, niet zijnde leraar, wordt in overleg met de werkgever bepaald op welke wijze het BAPO-verlof in mindering wordt gebracht op de jaartaak en wordt omgezet in herkenbaar verlof.
- 4 De werknemer wordt in staat gesteld het BAPO-verlof op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel (170 klokuren) dan wel van een vrije dag (340 klokuren).
- 5 Het BAPO-verlof wordt opgenomen in het jaar waarin het wordt opgebouwd.
- 6 De werknemer heeft het recht het BAPO-verlof van de eerste drie jaren (52- t/m 54-jarige leeftijd van de werknemer) te sparen. Op verzoek van de werkgever geeft de werknemer aan dat hij gebruik maakt van deze spaarregeling.
- 7 Het opgenomen BAPO-verlof in enig jaar kan nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar, bij gelijkblijvende betrekkingsovergang.
- 8 Indien de werkgever de werknemer verplicht te werken gedurende een dag of een dagdeel BAPO-verlof, heeft de werknemer recht op vervangend BAPO-verlof. Deze verplichting kan ten hoogste drie maal per jaar worden opgelegd.

3 Overgangsregeling

- 1 Het saldo van het BAPO-verlof dat de werknemer op 31 juli 2005 heeft opgebouwd, blijft behouden.
- 2 Na een daartoe strekkend verzoek van de werkgever dient de werknemer binnen 3 maanden een plan in waarin de besteding van het gespaarde saldo wordt aangegeven.
- 3 Het bepaalde in artikel 9 van de algemene bepalingen van de regeling BAPO, alsmede het bepaalde in artikel 2.2 van de regeling spaarverlof is niet van toepassing op de werknemer die op 1 april 2005 gebruikt maakt van de spaarregeling als bedoeld in artikel 9.12 van de CAO.

Bijlage 9 Sociaal Statuut

- 1 De werkgever voert in overeenstemming met de P(G)MR een beleid dat erop gericht is de werkgelegenheid, de loopbaanperspectieven en de vrijwillige mobiliteit van werknemers te bevorderen.
- 2 De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan geen ontslag krijgen op formatieve gronden zoals genoemd in artikel 4.a.5 onder c en d, resp. 4.b.3 onder d en e van deze CAO, tenzij voldaan is aan het bepaalde onder de hierna volgende leden 3 tot en met 5.
- 3 Indien de werkgever op grond van het meerjaren formatiebeleid aangeeft dat gedwongen ontslag van een of meer werknemers als bedoeld onder 2 mogelijk niet meer te vermijden is, komt hij in overleg met de centrales een sociaal plan overeen.
- 4 Doel van het sociaal plan is om door een intensivering van het beleid gedwongen ontslag alsnog zoveel mogelijk te voorkomen, en voor zover dit niet mogelijk blijkt om werknemers optimale kansen te bieden op vervangende werkgelegenheid. Het aanwijzen van werknemers die als boventallig worden aangemerkt en die na afloop van het sociaal plan in aanmerking komen voor gedwongen ontslag gebeurt op grond van objectieve criteria die in het kader van het sociaal plan met de centrales worden overeengekomen. In ieder geval wordt hierbij een anciënniteitscriterium gehanteerd.
- 5 Gedwongen ontslag als bedoeld onder 2 is niet eerder mogelijk dan twee jaar nadat met de centrales overeenstemming is bereikt over een sociaal plan.
- 6 Indien in overleg tussen werkgevers en centrales wordt vastgesteld dat er sprake is van een noodsituatie kan in dat overleg van het bepaalde onder 2 tot en met 5 worden afgeweken.

Bijlage 10 Faciliteiten medezeggenschap ex artikel 14.4 lid 3

- 1 De werkgever stelt op basis van een activiteitenplan faciliteiten beschikbaar aan de P(G)MR.
- 2 De tijd die wordt besteed aan de overlegvergaderingen van de P(G)MR met de werkgever maakt deel uit van de normjaartaak.
- 3 De werkgever stelt de leden van de P(G)MR, gedurende een door de werkgever en de P(G)MR gezamenlijk vast te stellen aantal uren per jaar, als onderdeel van de jaartaak en met behoud van bezoldiging, in de gelegenheid onderling beraad te voeren en overleg te hebben met andere personen over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de organisatie.
- 4 De werkgever stelt de P(G)MR overigens in staat de op de instelling werkzame personen te raadplegen en stelt deze personen in staat om hieraan hun medewerking te geven, een en ander voor zover dit redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van hun taak.
- 5 De werkgever is verplicht de leden van de P(G)MR gedurende een door de werkgever en de P(G)MR gezamenlijk vast te stellen deel van de jaartaak en met behoud van salaris de gelegenheid te bieden de scholing en vorming te ontvangen welke zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen. Het aantal dagen voor scholing en vorming bedraagt per lid van de PMR vijf per jaar.
- 6 Het aantal uren, bedoeld in het derde lid, en het deel van de jaartaak, bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de looptijd van deze cao niet lager vastgesteld dan 100 klokuren per jaar voor een lid van de PMR, respectievelijk 160 uur voor een lid van de PMR die tevens lid is van de GMR. Indien de voorzitter van de medezeggenschapsraad een personeelslid is, wordt voor deze 150 klokuren extra beschikbaar gesteld. Voor de secretaris en de vice-voorzitter, indien zij personeelslid zijn, wordt voor ieder 50 klokuren extra ter beschikking gesteld.
- 7 De in lid 6 genoemde faciliteiten worden als geheel aan de P(G)MR ter beschikking gesteld, welke organen vervolgens zelf beslissen over de feitelijke verdeling aan de leden.
- 8 De in lid 2 en lid 6 genoemde faciliteiten worden cumulatief toegekend.

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage 10 Faciliteiten medezeggenschap ex artikel 14.4 lid 3*

146

- 9 De kosten die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de P(G)MR komen ten laste van de werkgever.
- 10 De werkgever kan in overleg de kosten die P(G)MR in enig jaar zal maken, voor zover deze geen verband houden met het bepaalde in lid 3 en 5, vaststellen op een bepaald bedrag, dat de P(G)MR naar eigen inzicht kan besteden. Kosten waardoor het hier bedoelde bedrag zou worden overschreden, komen slechts ten laste van de werkgever voor zover hij in het dragen daarvan toestemt.
- 11 De P(G)MR legt jaarlijks verantwoording af over de besteding van de ingevolge lid 2 en 6 door de werkgever ter beschikking gestelde middelen.

Bijlage A1**Carrièrepatronen functie directie (loonpeil 1 maart 2003)**

Schaal 10-functie		Schaal 11-functie		Schaal 12-functie		Schaal 13-functie	
Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris
8-0	2017	10-0	2120	11-0	2854	12-0	3466
10-0	2120	10-1	2220	11-1	2962	12-1	3570
10-1	2220	10-2	2328	11-2	3058	12-2	3670
10-2	2328	10-3	2448	11-3	3155	12-3	3771
10-3	2448	10-4	2552	11-4	3251	12-4	3868
10-4	2552	10-5	2656	11-5	3359	13-0	3971
10-5	2656	10-6	2756	12-0	3466	13-1	4072
10-6	2756	11-0	2854	12-1	3570	13-2	4170
10-7	2854	11-1	2962	12-2	3670	13-3	4271
10-8	2962	11-2	3058	12-3	3771	13-4	4397
10-9	3058	11-3	3155	12-4	3868	13-5	4523
10-10	3155	11-4	3251	12-5	3971	13-6	4649
10-11	3251	11-5	3359	12-6	4072	13-7	4776
10-12	3359	11-6	3466	12-7	4170	13-8	4836
		11-7	3570	12-8	4271		
		11-8	3670	12-9	4397		
		11-9	3771	12-10	4459		
		11-10	3868				
		11-11	3920				

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage A1 – Carrièrepatronen functie directie*

148

Schaal 14-functie		Schaal 15-functie		Schaal 16-functie	
Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris
13-0	3971	14-0	4170	15-0	4523
13-1	4072	14-1	4271	15-1	4649
14-0	4170	14-2	4397	15-2	4776
14-1	4271	15-0	4523	16-0	4902
14-2	4397	15-1	4649	16-1	5036
14-3	4523	15-2	4776	16-2	5173
14-4	4649	15-3	4902	16-3	5314
14-5	4776	15-4	5036	16-4	5483
14-6	4902	15-5	5173	16-5	5659
14-7	5036	15-6	5314	16-6	5838
14-8	5173	15-7	5483	16-7	6025
14-9	5314	15-8	5659	16-8	6216
		15-9	5838	16-9	6414

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage A3 – Carrièrepatronen functies onderwijsondersteunend personeel*

151

vervolg Bijlage A3 Carrièrepatronen onderwijsondersteunend personeel,
loonpeil 1 maart 2003

Schaal 9-functie		Schaal 10-functie		Schaal 11-functie		Schaal 12-functie	
Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris
8- 0	2017	8- 0	2017	10- 0	2120	11- 0	2854
8- 1	2120	10- 1	2220	10- 1	2220	11- 1	2962
9- 1	2328	10- 2	2328	10- 2	2328	11- 2	3058
9- 2	2448	10- 3	2448	10- 3	2448	11- 3	3155
9- 3	2552	10- 4	2552	10- 4	2552	11- 4	3251
9- 4	2656	10- 5	2656	10- 5	2656	11- 5	3359
9- 5	2756	10- 6	2756	10- 6	2756	12- 1	3570
9- 6	2854	10- 7	2854	11- 1	2962	12- 2	3670
9- 7	2962	10- 8	2962	11- 2	3058	12- 3	3771
9- 8	3058	10- 9	3058	11- 3	3155	12- 4	3868
		10- 10	3155	11- 4	3251	12- 5	3971
		10- 11	3251	11- 5	3359	12- 6	4072
		10- 12	3359	11- 6	3466	12- 7	4170
				11- 7	3570	12- 8	4271
				11- 8	3670	12- 9	4397
				11- 9	3771	12- 10	4459
				11- 10	3868		
				11- 11	3920		
Schaal 13-functie		Schaal 14-functie		Schaal 15-functie		Schaal 16-functie	
Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris
12- 0	3466	13- 0	3971	14- 0	4170	15- 0	4523
12- 1	3570	13- 1	4072	14- 1	4271	15- 1	4649
12- 2	3670	14- 1	4271	14- 2	4397	15- 2	4776
12- 3	3771	14- 2	4397	15- 1	4649	16- 1	5036
12- 4	3868	14- 3	4523	15- 2	4776	16- 2	5173
13- 1	4072	14- 4	4649	15- 3	4902	16- 3	5314
13- 2	4170	14- 5	4776	15- 4	5036	16- 4	5483
13- 3	4271	14- 6	4902	15- 5	5173	16- 5	5659
13- 4	4397	14- 7	5036	15- 6	5314	16- 6	5838
13- 5	4523	14- 8	5173	15- 7	5483	16- 7	6025
13- 6	4649	14- 9	5314	15- 8	5659	16- 8	6216
13- 7	4776				5838	16- 9	6414
13- 8	4836						

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage A4 – Carrièrepatronen in- en doorstroombanen*

152

Bijlage A4

Carrièrepatronen in- en doorstroombanen, loonpeil 1 maart 2003

Schaal 1-functie

Schaal	Maandsalaris
At-1	1264,80 (minimumloon per 1 juli 2003)
At-2	1285
1-0	1323
1-1	1379
1-2	1436
1-3	1462
1-4	1493
1-5	1524
1-6	1563

Bijlage A5**2. Conversietabel behorend bij artikel 6.2**

	1 LSN =<	2 factor	3 LSN >	4 LSN =<	5 factor	6 LSN >	7 LSN =<	8 factor	9 LSN >	10 factor
2003 jan/feb	2560	1,0225	2560	3178	1,0225	3178	3487	1,0225	3487	1,0225
2002 jul/dec	2560	1,0225	2560	3178	1,0225	3178	3487	1,0225	3487	1,0225
2002 jan/jun	2510	1,0429	2510	3116	1,0429	3116	3418	1,0429	3418	1,0429
2001 mrt/dec	2479	1,0559	2479	3077	1,0559	3077	3376	1,0559	3376	1,0559
2001 jan/feb	2413	1,0848	2413	2994	1,0848	2994	3285	1,0848	3285	1,0848
2000 mrt/dec	2368	1,1054	2368	2939	1,1054	2939	3224	1,1054	3224	1,0850 +66
2000 jan/febr	2293	1,1416	2294	2846	1,1416	2846	3123	1,1416	3123	1,1203 +66
1999 febr/dec	2293	1,1416	2294	2846	1,1416	2846	3123	1,1416	3123	1,1203 +66
1999 jan	2237	1,1701	2238	2777	1,1701	2777	3046	1,1701	3046	1,1482 +66
1998 dec	2237	1,1701	2238	2777	1,1701	2777	3046	1,1701	3046	1,1482 +66
1998 aug/nov	2226	1,1759	2227	2763	1,1759	2763	3031	1,1759	3031	1,1539 +66
1998 jan/jul	2193	1,1936	2194	2722	1,1936	2722	2987	1,1936	2987	1,1713 +66
1997 aug/dec	2177	1,2024	2177	2702	1,2024	2702	2964	1,2024	2964	1,1801 +66
1997 apr/jul	2171	1,2057	2172	2695	1,2057	2695	2957	1,2057	2957	1,1830 +66
1997 jan/mrt	2155	1,2147	2156	2675	1,2147	2675	2935	1,2147	2935	1,1918 +66
1996 apr/dec	2155	1,2147	2156	2675	1,2147	2675	2935	1,2147	2935	1,1918 +66
1996 jan/mrt	2132	1,2278	2132	2646	1,2278	2646	2903	1,2278	2903	1,2052 +66
1995 okt/dec	2132	1,2278	2132	2646	1,2278	2646	2903	1,2278	2903	1,2052 +66
1995 jan/okt	2118	1,2359	2119	2629	1,2359	2629	2884	1,2359	2884	1,2126 +66
1994 jan/dec	2037	1,29	2037	2577	1,26	2577	2828	1,24	2828	1,21 +66
1993 okt/dec	2037	1,29	2037	2577	1,26	2577	2828	1,24	2828	1,21 +66
1993 jan/sept	1995	1,31	1995	2524	1,29	2524	2770	1,26	2770	1,23 +66
1992 apr/dec	1975	1,33	1975	2499	1,30	2499	2742	1,27	2742	1,25 +66
1992 jan/mrt	1917	1,37	1918	2427	1,34	2427	2663	1,31	2663	1,28 +66
1991 apr/dec	1917	1,37	1918	2427	1,34	2427	2663	1,31	2663	1,28 +66
1991 jan/mrt	1854	1,41	1855	2347	1,38	2347	2575	1,35	2575	1,32 +66
1990 apr/dec	1854	1,41	1855	2347	1,38	2347	2575	1,35	2575	1,32 +66
1990 jan/mrt	1807	1,45	1807	2288	1,42	2288	2510	1,39	2510	1,36 +66
1989 jan/dec	1807	1,45	1807	2288	1,42	2288	2510	1,39	2510	1,36 +66
1988 jan/dec	1794	1,46	1795	2272	1,43	2272	2492	1,39	2492	1,36 +66
1987 sep/dec	1794	1,46	1795	2272	1,43	2272	2492	1,39	2492	1,36 +66
1987 jan/aug	1787	1,46	1787	2263	1,44	2263	2482	1,40	2482	1,37 +66
1986 jan/dec	1787	1,46	1787	2263	1,44	2263	2482	1,40	2482	1,37 +66

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage A5 – vervolg conversietabel behorend bij artikel 6.2*

154

vervolg conversietabel behorend bij artikel 6.2

1985 jun/dec	1787	1,46	1787	2263	1,44	2263	2482	1,40	2482	1,37 +66
1985 jan/mei	1625	1,61	1625	2057	1,58	2057	2257	1,52	2257	1,48 +66
1984 jan/dec	1625	1,61	1625	2057	1,58	2057	2257	1,52	2257	1,48 +66
1983 jan/dec	1675	1,56	1675	2121	1,53	2121	2326	1,49	2326	1,45 +66
1982 jul/dec	1675	1,56	1675	2121	1,53	2121	2326	1,49	2326	1,45 +66
1982 jan/jun	1650	1,59	1650	2089	1,56	2089	2292	1,50	2292	1,46 +66
1981 jul/dec	1594	1,64	1595	2018	1,61	2018	2214	1,55	2214	1,51 +66
1981 jan/jun	1546	1,69	1547	1958	1,66	1958	2148	1,61	2148	1,56 +66
1980 jul/dec	1529	1,71	1530	1936	1,68	1936	2124	1,63	2124	1,58 +66
1980 jan/jun	1538	1,70	1539	1948	1,67	1948	2137	1,61	2137	1,56 +66
1979 jul/dec	1505	1,74	1506	1906	1,71	1906	2091	1,65	2091	1,61 +66
1979 mei/jun	1484	1,76	1485	1880	1,73	1880	2063	1,68	2063	1,64 +66
1979 jan/apr	1449	1,81	1450	1836	1,77	1836	2014	1,71	2014	1,67 +66
1978 aug/dec	1449	1,81	1450	1836	1,77	1836	2014	1,71	2014	1,67 +66
1978 jun/jul	1435	1,82	1435	1818	1,79	1818	1994	1,73	1994	1,69 +66
1978 jan/mei	1407	1,86	1407	1782	1,82	1782	1955	1,77	1955	1,73 +66
1977 aug/dec	1389	1,88	1389	1759	1,85	1759	1930	1,79	1930	1,75 +66
1977 apr/jul	1338	1,96	1338	1695	1,92	1695	1859	1,85	1859	1,80 +66
1977 jan/mrt	1276	2,05	1277	1617	2,01	1617	1774	1,93	1774	1,88 +66
1976 jul/dec	1276	2,05	1277	1617	2,01	1617	1774	1,93	1774	1,88 +66
1976 jan/jun	1222	2,14	1222	1548	2,10	1548	1698	2,03	1698	1,97 +66
1975 aug/dec	1222	2,14	1222	1548	2,10	1548	1698	2,03	1698	1,97 +66
1975 jan/jul	1105	2,37	1106	1401	2,32	1401	1537	2,23	1537	2,18 +66
1974 jul/dec	1058	2,47	1058	1340	2,43	1340	1471	2,32	1471	2,27 +66
1974 apr/jun	1001	2,61	1001	1268	2,56	1268	1392	2,46	1392	2,40 +66
1974 jan/mrt	972	2,69	972	1232	2,64	1232	1351	2,55	1351	2,47 +66
1973 aug/dec	940	2,78	940	1191	2,73	1191	1307	2,64	1307	2,57 +66
1973 jan/jul	882	2,97	882	1117	2,91	1117	1226	2,82	1226	2,75 +66
1972 apr/dec	806	3,25	806	1021	3,18	1021	1120	3,08	1120	3,00 +66
1972 jan/mrt	775	3,38	776	982	3,31	982	1077	3,20	1077	3,12 +66
1971 jul/dec	754	3,47	754	955	3,40	955	1047	3,27	1047	3,19 +66
1971 apr/jun	721	3,63	722	913	3,56	913	1002	3,43	1002	3,33 +66
1971 jan/mrt	714	3,67	714	904	3,59	904	992	3,46	992	3,36 +66
1970 jan/dec	657	3,98	657	832	3,91	832	913	3,77	913	3,67 +66
1969 jul/dec	623	4,20	624	790	4,11	790	867	3,98	867	3,88 +66
1969 jan/jun	612	4,28	612	776	4,19	776	851	4,06	851	3,96 +66
1968 mei/dec	575	4,55	576	730	4,45	730	801	4,28	801	4,17 +66

CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage A5 –vervolg conversietabel behorend bij artikel 6.2*

155

vervolg conversietabel behorend bij artikel 6.2

1968 jan/apr	567	4,62	568	720	4,51	720	790	4,37	790	4,25 +66
1967 jul/dec	548	4,78	548	695	4,68	695	762	4,56	762	4,44 +66
1967 jan/jun	540	4,85	540	685	4,74	685	752	4,58	752	4,46 +66
1966 jan/dec	503	5,20	503	638	5,09	638	700	4,92	700	4,80 +66
1965 jul/dec	447	5,86	448	568	5,72	568	623	5,49	623	5,34 +66
1965 jan/jun	447	5,86	447	567	5,73	567	622	5,55	622	5,41 +66
1964 jan/dec	409	6,40	410	520	6,25	520	570	6,05	570	5,89 +66
1963 jan/dec	356	7,35	356	452	7,19	452	496	6,93	496	6,76 +66

156
CAO VO 2005 – 2006 *Bijlage A6 – Bindingstoelage, loonpeil 1 maart 2003* *Bijlage A7 – Uitlooptoeslag, per 1 maart*

Bijlage A6

Bindingstoelage, loonpeil 1 maart 2003

Functie	Bedrag
Directie	204,50
Leraar	306,75
OOP maximumschaal 9	204,50

Bijlage A7

Uitlooptoeslag, per 1 maart 2003

maximumschaal LB	23,96
maximumschaal LC	43,61
maximumschaal LD	21,56

