

Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor het voortgezet onderwijs 2006 - 2007

Colofon

CAO VO 2006 – 2007

Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs

Uitgave:

Partijen

Vormgeving:

WVO en Diepenmaat Uitgeverij & Ontwerpbureau, Dieren

Drukwerkbegeleiding:

Diepenmaat Uitgeverij & Ontwerpbureau, Dieren

© 2006

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 betrekkingssomvang	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 betrekkingssomvang 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	39
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
5.5	Invoering FUWA VO Praktijkonderwijs	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	58
6.12	Extra eindejaarsuitkering	59
6.13	Toelage in verband met onregelmatige diensten	59
6.14	Garantietoelage onregelmatige dienst	60
6.15	Uitkering overlijden	61
6.16	Jubileumgratificatie	61
6.17	Waarneming hogere functie	61
6.18	Beloningsdifferentiatie	62

6.19	Overgangsbepaling functiewisseling.....	62
6.20	Compensatie inkomensgevolgen	62
6.21	Nominale uitkering oktober 2006	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 functiecategorie onderwijsondersteunend personeel	70
9	Verlof	71
9.1	Kortdurend verlof.....	73
9.2 a	Kortdurend zorgverlof.....	75
9.2 b	Verlof in het kader van de levensloopregeling.....	75
9.2 c	Ziekte tijdens de verlofperiode/ bijzondere omstandigheden als bedoeld in artikel 9.2 b..	76
9.2 d	Pensioenpremie in het kader van levensloopverlofsparen	76
9.3	Lang buitengewoon verlof in het persoonlijk belang van de werknemer	77
9.4	Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang	77
9.5	Lang buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang	77
9.6	Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof	77
9.7	Lang buitengewoon verlof voor politieke functies	78
9.8	Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden.....	78
9.9	Onbetaald ouderschapsverlof.....	79
9.10	Betaald ouderschapsverlof.....	80
9.11	Combinatie onbetaald en betaald ouderschapsverlof	80
9.12	Spaarverlof	81
9.13	Seniorenverlof	81
10	Scholing en persoonlijke ontwikkeling	83
10.1	Professionele ontwikkeling.....	85
10.2	Persoonlijk ontwikkelingsplan	85
10.3	Faciliteiten scholing	85
10.4	Bekwaamheidsdossier	86
10.5	Gesprekkencyclus functioneren en beoordelen	86

11	Werkgelegenheid	87
11.1	Werkgelegenheidsbeleid	89
11.2	Overplaatsing	89
12	Overige rechten en plichten	91
12.1	Informatievoorziening	93
12.2	Funcievervulling	94
12.3	Nevenwerkzaamheden	94
12.4	Geheimhouding	95
12.5	Intellectueel eigendom	95
12.6	Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld	95
13	Beroepsrecht bijzonder onderwijs	97
14	Medezeggenschap	99
14.1	Overleg centrales	101
14.2	Overleg personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggen- schapsraad	101
14.3	Bezwarencommissie CAO VO	101
14.4	Faciliteiten medezeggenschap	102
14.5	Ondernemingsraad Centrale Dienst	102
14.6	Vakbondsfaciliteiten	102
14.7	Fusiegedragsregels	103
15	Overgangs- en slotbepalingen	105
15.1	HOS-overgangsrecht	106
15.2	Bijlagen	106
15.3	Melding tussentijdse wijzigingen van deze CAO	106
15.4	Afwijking BW	106
15.5	Behoud terugwerkende kracht invoering FUWA-VO 2002	106
Bijlagen bij de CAO Voortgezet onderwijs 2006 – 2007		109
Bijlage 1a	Akte van Benoeming	110
Bijlage 1b	Akte van Benoeming leraar in opleiding	112
Bijlage 1c	Akte van Aanstelling	113
Bijlage 1d	Akte van Aanstelling leraar in opleiding	115
Bijlage 2	Model leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding	116
Bijlage 3	Diensttijd voor jubileumgratificatie	119

Bijlage 4	Regeling verplaatsingskosten	123
Bijlage 5	Feestdagen	129
Bijlage 6	Regeling betaald ouderschapsverlof.....	130
Bijlage 7	Regeling spaarverlof voortgezet onderwijs	133
Bijlage 8	Regeling BAPO	142
Bijlage 9	Sociaal Statuut	146
Bijlage 10	Faciliteiten medezeggenschap ex artikel 14.4 lid 3.....	147
Bijlage 11	Berekeningswijze	149
Salarisbijlagen	153
Bijlage A1a	Carrièrepatronen functies directie (loonpeil 1 augustus 2005)	155
Bijlage A2a	Carrièrepatronen functies onderwijzend personeel (loonpeil 1 augustus 2005)	157
Bijlage A3a	Carrièrepatronen functies onderwijsondersteunend personeel (loonpeil 1 augustus 2005)	158
Bijlage A4a	Carrièrepatronen in- en doorstroombanen (loonpeil 1 augustus 2005)	161
Bijlage A5a	Bindingstoelage, (loonpeil 1 augustus 2005)	161
Bijlage A6a	Uitlooptoeslag, per 1 augustus 2006	161
Bijlage A7a	maandsalaris Leraar in Opleiding	161
Bijlage A1b	Carrièrepatronen functies directie (loonpeil 1 september 2006)	162
Bijlage A2b	Carrièrepatronen functies onderwijzend personeel (loonpeil 1 september 2006)	163
Bijlage A3b	Carrièrepatronen functies onderwijsondersteunend personeel (loonpeil 1 september 2006)	164
Bijlage A4b	Carrièrepatronen in- en doorstroombanen (loonpeil 1 september 2006)	166
Bijlage A5b	Bindingstoelage, (loonpeil 1 september 2006)	166
Bijlage A6b	Uitlooptoeslag, per 1 september 2006	166
Bijlage A7b	maandsalaris Leraar in Opleiding	166
Bijlage A1c	Carrièrepatronen functies directie (loonpeil 1 januari 2007)	167
Bijlage A2c	Carrièrepatronen functies onderwijzend personeel (loonpeil 1 januari 2007)	168
Bijlage A3c	Carrièrepatronen functies onderwijsondersteunend personeel (loonpeil 1 januari 2007)	169
Bijlage A4c	Carrièrepatronen in- en doorstroombanen (loonpeil 1 januari 2007)	171
Bijlage A5c	Bindingstoelage, (loonpeil 1 augustus 2005)	171
Bijlage A6c	Uitlooptoeslag, per 1 januari 2007.....	171
Bijlage A7c	maandsalaris Leraar in Opleiding.....	171

Afsluitingsovereenkomst

Hierbij verklaren

- de VO-raad, 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

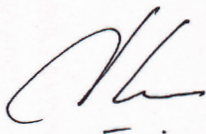
- de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair vertegenwoordigd door M. Knoop,
- de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP), gevestigd te 's Gravenhage, te dezen statutair vertegenwoordigd door M.A.M. Barth,
- de Centrale van 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,

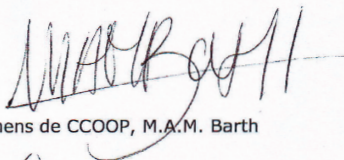
het volgende te zijn overeengekomen:

de collectieve arbeidsovereenkomst voortgezet onderwijs 2006-2007, welke van kracht wordt op 1 augustus 2006.

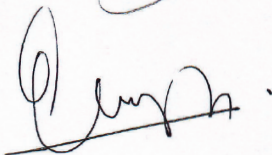
Aldus in vijfvoud opgemaakt en ondertekend op 14 juli 2006 door:



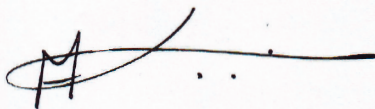
namens de VO-raad, H.J.B. Mes



namens de CCOOP, M.A.M. Barth



namens de CMHF, H.K. Evers



namens de ACOP, M. Knoop

Preambule

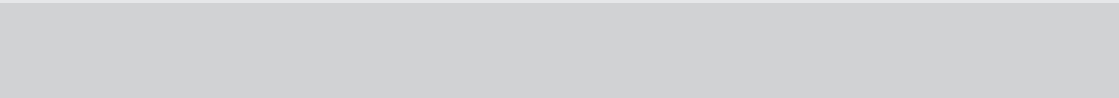
De VO-Raad en de centrales ACOP, CCOOP en CMHF komen een éénjarige CAO overeen, met een looptijd van 1 augustus 2006 tot 1 juli 2007. Bij de totstandkoming van dit akkoord hebben genoemde partijen overwegingen gehanteerd, c.q. afspraken gemaakt, die zij bij wijze van preambule als volgt wensen vast te leggen:

de keuze voor een CAO van elf maanden aansluitend aan de CAO VO 2005-2006

- a De CAO VO 2006-2007 vormt in grote lijnen een voortzetting van de CAO 2005-2006. 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 CAO van elf maanden is mede ingegeven door het feit dat met ingang van 1 juli 2007 in de 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 naar moderne arbeidsverhoudingen. Het streven is hierbij daar waar mogelijk de privaatrechtelijke verhoudingen leidend te laten zijn.
- 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.

het toekomstperspectief van de CAO VO

- e Nu het onderwijsleerproces, het personeelsbeleid en de inrichting van de organisatie niet langer centraal wordt gedictieerd, 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 practices, dan bij gedetailleerde CAO-voorschriften.
- f 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.
- g 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, WIA, WW-lasten en bovenwettelijke uitkeringen tijdens de looptijd van deze CAO VO onderwerp van gesprek vormen.



1 Algemene bepalingen

1 Algemene bepalingen

1.1 Begripsbepalingen

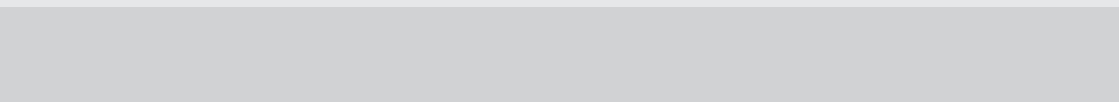
<i>BBWO</i>	Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling voor Onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs (Staatsblad 2001,61), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.
<i>Bezoldiging</i>	de som van het salaris en de toelagen bedoeld in de artikelen 6.1.1, 6.9 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: — de VO-raad 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>Pleegkind</i>	een pleegkind dat blijkt een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin wordt verzorgd en opgevoed.
<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 inachtneming 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 2006 en loopt tot 1 juli 2007.
- 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 verzoeken 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 onderwijs-ondersteunend 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:
 - a die de werknemer op grond van lid 3 al verlof geniet,
 - b 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%

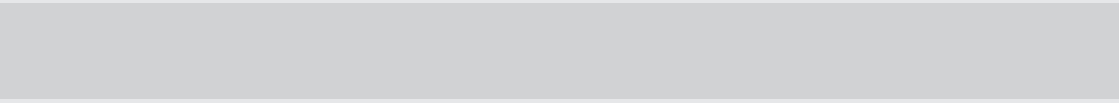
* 100 % indien het een dag betreft die volgt op een erkende feestdag als bedoeld in kolom 2
 ** 50% voor zover het de tijd betreft waarmee de 2 klokuren wordt overschreden.

2.4 Compensatie in verband met verschuiving van de werkzaamheden

- 1 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.
- 2 Het compensatieverlof bedraagt 50% van de percentages genoemd in artikel 2.3 lid 5.
- 3 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 normbetrekking.
- 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 toezichhoudende 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 of betrokken organisatorische eenheid worden besproken en hun ter goedkeuring worden voorgelegd. Voor deze goedkeuring is een meerderheid van 2/3 vereist van de betrokken werknemers, 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.

Toelichting:

met een dienstverband van twaalf maanden zoals bedoeld in de eerste volzin, wordt gelijkgesteld:

- een dienstverband voor de duur van één schooljaar,
- 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,
 - e indien de werknemer reeds een uitkering geniet in het kader van ouderdomspensioen of FPU, telkens voor de duur van één 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

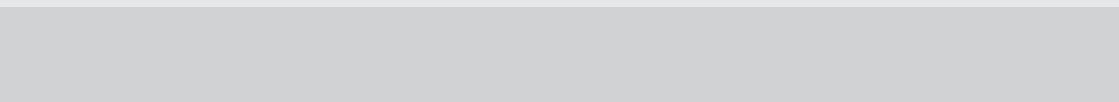
- 1 De leraar in opleiding waarmee een leerarbeidsovereenkomst is gesloten als opgenomen in bijlage 2 van deze CAO, wordt benoemd in dienst voor bepaalde tijd voor een periode die overeenkomt met een benoeming van vijf maanden voor een werktijdfactor 1,0000.

- 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.

Toelichting:

met een dienstverband van twaalf maanden zoals bedoeld in de eerste volzin, wordt gelijkgesteld:

- een dienstverband voor de duur van één schooljaar,
- 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,
 - e indien de werknemer reeds een uitkering geniet in het kader van ouderdomspensioen of FPU, telkens voor de duur van één schooljaar.
- 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.

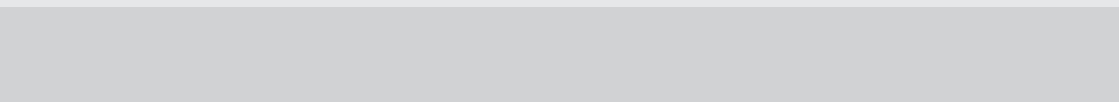
3.b.3 Leraar in opleiding met een dienstverband

- 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 Een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd.
- 2 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 opzegging¹,
 - 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.
- 3 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, met dien verstande dat de werkgever in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telken male met een jaar kan opschorten,
 - 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.

¹ Een opzegging als bedoeld in lid 2a vindt bij voorkeur schriftelijk plaats.

- 4 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 betrekkingsovereenkomst van rechtswege

Indien en voor zover de werkzaamheden niet langer aan de werknemer worden opgedragen, vervalt van rechtswege het gedeelte van de betrekkingsovereenkomst 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 betrekkingsovereenkomst 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 betrekkingsovereenkomst 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 werknemer wordt geschorst wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn opvattingen omtrent de voorgenenen 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

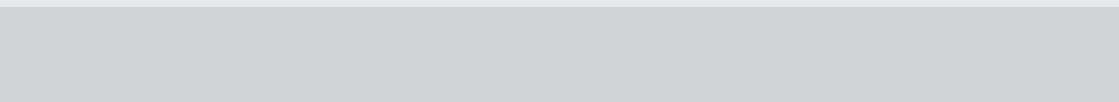
- 1 De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan een plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:
 - a schriftelijke berisping,

- 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 betrekkingssomvang van rechtswege

Indien en voor zover de werkzaamheden niet langer aan de werknemer worden opgedragen, vervalt van rechtswege het gedeelte van de betrekkingssomvang 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 betrekkingssomvang 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 betrekkingssomvang 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 dien verstande dat de werkgever in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telkenmale met een jaar kan opschorten.
- 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 5 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.

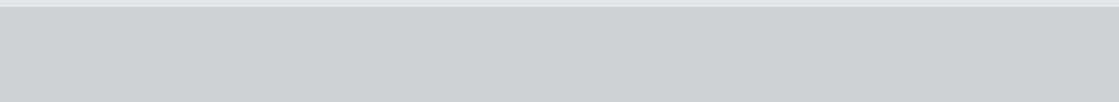
- 5 Bij het opleggen van de straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd, indien de werknemer zich gedurende een vastgestelde termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim, als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt 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.



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 waarden 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

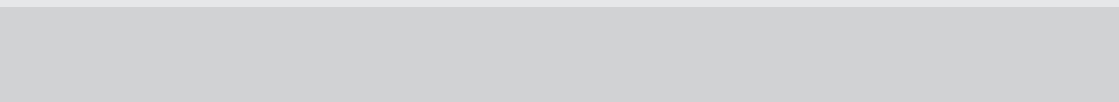
- 1 De werkgever is aangesloten bij een externe bezwarencommissie functiewaardering zoals genoemd in artikel 5.2 lid 2.
- 2 De werknemer kan bij de commissie bezwaar aantekenen als hij zich niet kan verenigen met:
 - a de waardering van zijn functie,
 - b de beschrijving van zijn functie in relatie tot 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.

5.5 Invoering FUWA VO in Praktijkonderwijs

- 1 De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR een invoeringsplan vast.
- 2 Invoering FUWA vindt plaats uiterlijk 1 juli 2007.
- 3 Indien een op 1 augustus 2006 bestaande functie na herwaardering op basis van FUWA VO wordt opgewaarderd, gaat voor de betrokken werknemer de salarisverhoging per 1 augustus 2006 in, ook indien de functieherwaardering pas naderhand plaatsvindt.



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 carrièrepatroon, 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 lid 1 en lid 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 verschaft 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.
- 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 maandelijks 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 aanloopschaal, 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.
- 2 De in het eerste lid bedoelde werknemer ontvangt de maandelijks 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 A6 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.

Met dien verstande dat de werknemer die op grond van de invoering van FUWA in een lagere functie is geplaatst de bindingstoelage pas ontvangt op 1 augustus van het jaar waarin hij het maximumsalaris bereikt van de schaal waarop zijn FUWA overgangsrecht is gebaseerd.

- 2 De bindingstoelage wordt jaarlijks toegekend, tenzij er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren.
- 3 De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking staan aangegeven in bijlage A5 bij deze CAO.
- 4 De berekeningswijze en de doorwerking van deze bindingstoelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 11.

6.11 Eindejaarsuitkering

- 1 De werknemer, die in een kalenderjaar op enig moment in dienst is bij een instelling, ontvangt een eindejaarsuitkering van 4,1 procent,
- 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 bijlage 11.
- 4 Met uitzondering van de werknemer, die onder het VPL overgangsrecht valt. De eindejaarsuitkering wordt met ingang van 1 januari 2006 verhoogd van 4.1 naar 4.9 procent.
- 5 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 vanaf 1 januari 2006 bij een normbetrekking:
 - a € 820,08 bruto voor de werknemer benoemd in een functie met één van de maximumschalen 1 tot en met 5, en
 - b € 775,08 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 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 vakantietoeslag 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.

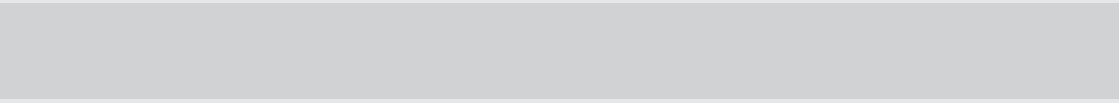
6.20 Compensatie inkomensgevolgen

De werknemer ontvangt met ingang van 1 januari 2006 een toelage van 30 euro bruto per maand. Met ingang van 1 januari 2007 wordt de toelage eenmalig verhoogd van 30 naar 31 euro bruto per maand. De toelage zal bij loonrondes die na 1 januari 2007 en voor 1 juli 2007 plaatsvinden worden verhoogd met het percentage van de salarisverhoging. De berekeningswijze en de doorwerking van de toelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 11.

6.21 Nominale uitkering oktober 2006

De werknemer ontvangt in oktober 2006 een eenmalige nominale uitkering van 200 euro bij een normbetrekking. De berekeningswijze en de doorwerking van de toelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 11.

7 Vergoedingen en financiële regelingen



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 studiefinanciering¹.

- 3 De in lid 1 bedoelde aanspraak is vastgelegd in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten, zoals opgenomen als bijlage 4 bij deze CAO.

- 4 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

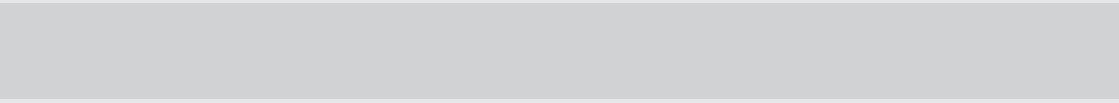
- 1 De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling en een fiets-privé regeling.

- 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 zetten¹.

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.

¹voor een uitvoeringsregeling wordt verwezen naar de website van partijen.



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.

- 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.

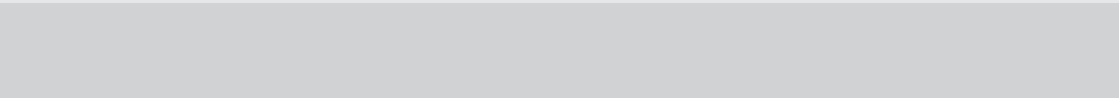
8.3 Ziekteverlof en aanspraak op vakantie openbaar onderwijs voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

- 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 lid 1 en lid 2 vervalft 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-, schoon- of pleegfamilieleden 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 moeder woont,
 - r het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de werknemer: één dag,
 - s het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de partner van de werknemer: één dag,
 - t het 25-, 40-, dan wel 50-jarig huwelijksjubileum dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: één dag,
 - u het 25-, 40-, 50-, dan wel 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders van de werknemer, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen: één 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. Bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt,
 - 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 a 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 opnemings- 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.

9 2.b. Verlof in het kader van de levensloopregeling.

- 1 Het verlof dient tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever kenbaar te worden gemaakt.

- 2 In afwijking van het gestelde in lid 1 geldt voor de verlofsoorten opgenomen in combinatie met (on)betaald ouderschapsverlof en/of zorgverlof is van toepassing wat hierover in de Wet Arbeid en Zorg en in de CAO VO is bepaald.

- 3 De werkgever stemt in met de verlof aanvraag, tenzij een zodanig zwaarwegend instellings- of onderwijsbelang zich tegen het verlof verzet, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- 4 Ingeval de werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 2 weken na ontvangst van het verzoek mee. Er wordt dan in overleg met de werknemer naar een alternatief gezocht.
- 5 De periode van verlof duurt tenminste twee maanden en maximaal twaalf maanden. Uitgezonderd op dit lid is verlof als bedoeld onder lid 2 dan wel verlof direct voorafgaand aan de pensioendatum.

9.2.c Ziekte tijdens de verlofperiode / bijzondere omstandigheden als bedoeld in artikel 9.2.b.

- 1 De werknemer heeft in geval sprake is van ziekte, het recht om de opname van het levenslooploon tussentijds op te schorten, dan wel in te trekken en op een ander tijdstip opnieuw aan te vragen.
- 2 Dit recht ontstaat zodra de ziekte, vanaf de eerste dag waarop de werknemer dit bij de werkgever heeft aangemeld, aansluitend twee weken heeft geduurd. De werknemer dient hiertoe een geldige medische verklaring, ondertekend door een arts, te overleggen. Vanaf het moment dat de verlofovereenkomst wordt opgeschort gelden de afspraken bij de werkgever in het kader van de loondoorbetaling bij ziekte en reïntegratie.
- 3 Indien de werknemer ziek wordt voordat het verlof ingaat wordt het verlof eveneens opgeschort zodra de ziekte vanaf de eerste dag waarop de werknemer dit bij de werkgever heeft aangemeld, aaneengesloten twee weken heeft geduurd.
- 4 Voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het levensloopverlof opgeschort.

9.2.d Pensioenpremie in het kader van levensloopverlofsparen

In het kader van de levensloopregeling geldt dat tijdens de periode dat de werknemer spaart voor zijn levenslooptegoed over zijn gehele brutoloon op de gebruikelijke wijze door de werkgever en werknemer wordt bijgedragen aan de kosten van de pensioenopbouw.

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.

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.

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.

9.6 Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof

- 1 Voor het verlof als bedoeld in de artikelen 9.2b, 9.3, 9.4, 9.5 en 9.7 geldt dat:
 - a de pensioenpremie tijdens het verlof geheel voor rekening komt van de werknemer, tenzij de werkgever anders beslist,
 - b ten aanzien van aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming het wordt verleend zonder behoud van bezoldiging,
 - c woon-werkverkeer, reiskostenvergoedingen, en incidentele toeslagen worden tijdens de (deeltijd)verlofperiode dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid. De betaling zal worden gestopt/aangepast wanneer de (deeltijd) verlofperiode meer dan 30 werkdagen bedraagt,
 - d over de opgenomen uren verlof geen opbouw van vakantie, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats heeft,

- e over de opgenomen verlofuren geen aanwezigheidsgerelateerde toelagen worden betaald, zoals de toelage in verband met onregelmatige dienst en de waarnemingstoelage,
 - f de werknemer gedurende de verlofperiode verzekerd is krachtens de werknemers-verzekeringen (ZW, WIA, WW), krachtens de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen,
 - g de werknemer aanspraak behoudt op de inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie indien hij tijdens het verlof loon (met name levenslooploon) ontvangt via de werkgever,
 - h afspraken die tussen de werknemer en de werkgever gemaakt worden inzake het verlof schriftelijk worden vastgelegd voordat het verlof in gaat.
- 2 De werkgever kan in aanvulling op het gestelde in lid 1 nadere voorwaarden stellen ten aanzien van het in artikel 9.3, 9.4, 9.5, en 9.7 genoemde lang buitengewoon verlof.

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 bestuurslid, 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 klokkuur, 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 persoonsgegevens 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.

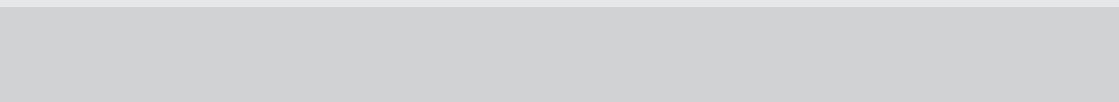
- 4 Het gecombineerde verlof wordt in principe aaneensluitend genoten tenzij zulks in redelijkheid niet van de werknemer kan worden verlangd.

9.12 Spaarverlof

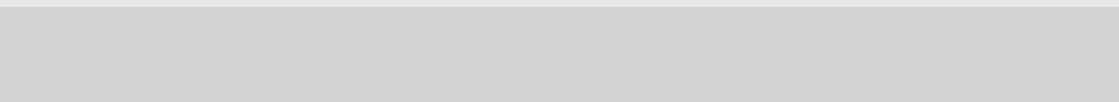
- 1 De werknemer heeft het recht om verlof te sparen en dit vervolgens op te nemen. De werknemer kan per jaar maximaal 60 uur verlof sparen. De werkgever kan in overleg met de P(G)MR dit maximum verhogen.
- 2 De voorwaarden voor de opname van spaarverlof zijn opgenomen in bijlage 7 van deze CAO.
- 3 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, de noodzaak te voldoen aan de eisen van de Wet BIO 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 lid 2 tot en met lid 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.

- 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 betrekkingsomvang.

10.4 Bekwaamheidsdossier

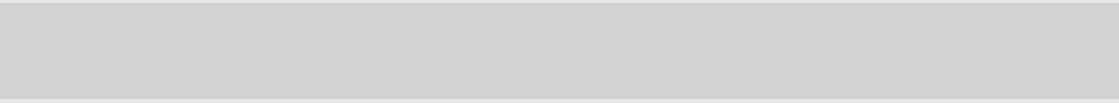
- 1 De werkgever en werknemer maken afspraken over specifieke scholing en deskundigheidsbevordering in het kader van de voor werknemer vastgestelde bekwaamheidseisen.
- 2 De resultaten van de inspanningen worden opgenomen in een bekwaamheidsdossier.
- 3 De werkgever draagt zorg voor een adequate facilitering in tijd en geld.
- 4 De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR het beschikbare budget vast om uitvoering te geven aan lid 3. Hierbij zullen ook de middelen uit het convenant professionalisering worden ingezet.

10.5 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

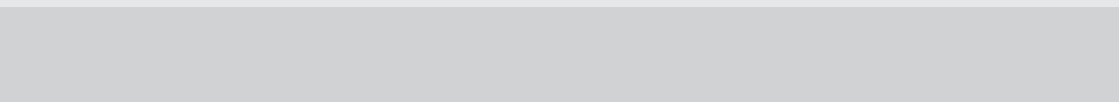
- 1 De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid.
- 2 De werkgever die met centrales een sociaal statuut is overeengekomen, voert het werkgelegenheidsbeleid, alsmede het overplaatsingsbeleid in geval van reorganisatie conform de Uitvoeringsregeling Sociaal Statuut zoals die binnen 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.

- 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



12 Overige rechten en plichten

12.1 Informatievoorziening

- 1 De werkgever verstrekt de werknemer een exemplaar van deze CAO VO 2006-2007, 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 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

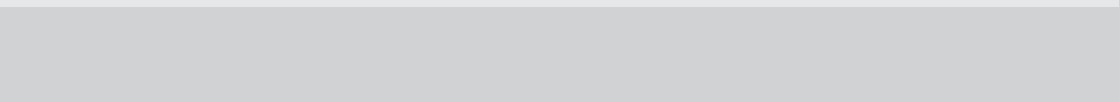
- 1 Zowel de werkgever als de werknemer nemen met betrekking tot hetgeen in of uit hoofde van hun functie vertrouwelijk te hunner kennis is gekomen de nodige zorgvuldigheid en geheimhouding in acht.
- 2 De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

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

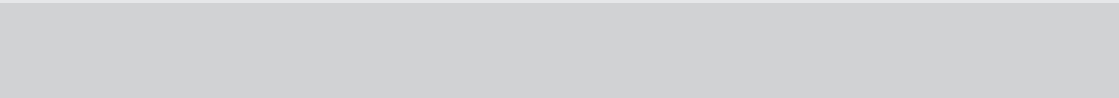
- 1 De werknemer kan in beroep gaan bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever krachtens artikel 52 WVO is aangesloten, tegen een door de werkgever genomen besluit inhoudende:
 - a een disciplinaire maatregel,
 - b schorsing,
 - c ontslag anders dan op eigen verzoek, voordat hij de pensioengerechtigde 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

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.

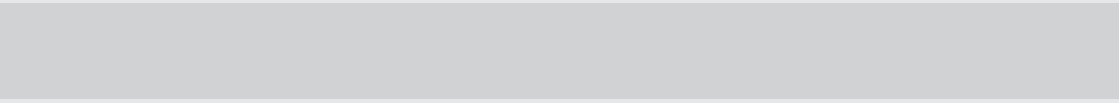
14.6 Vakbondsfaciliteiten

- 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.



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 2006 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

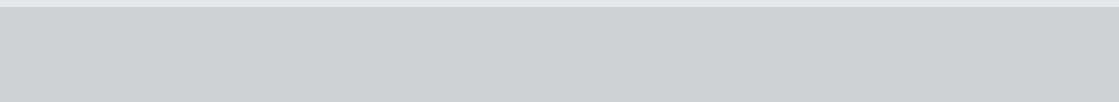
Tussentijdse wijzigingen van deze CAO op grond van artikel 1.2 de leden 5 en 6 worden door de werkgever in het bijzonder onderwijs gemeld bij het Directoraat Arbeidszaken van het Ministerie van Sociale Zaken op de door het ministerie voorgeschreven wijze.

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.



Bijlagen bij de CAO Voortgezet onderwijs 2006 – 2007

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
vervanging 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:

.....

.....

- Deze akte wordt uitgereikt in verband met een nieuw dienstverband bij de werkgever.
- 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.....

c in dienst voor bepaalde tijd vanafin 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.d³

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

Overwegende 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 lerarenopleiding vereiste aantal studiepunten kan behalen.

Artikel 5

De praktijkschool draagt zorg voor:

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

Artikel 6

De lerarenopleiding draagt zorg voor:

- a begeleiding van de mentor,
- b 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 leerarbeidsvereenkomst, worden in een bijlage toegevoegd aan deze leerarbeidsvereenkomst.

Artikel 8

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

- a door het verstrijken van de in deze leerarbeidsvereenkomst genoemde tijd,
- b bij wederzijds goedvinden,
- c 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,
- d wanneer zich zodanige omstandigheden voordoen, dat van de praktijkschool, de leraar in opleiding of de lerarenopleiding het voortduren van deze leerarbeidsvereenkomst 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 leerarbeidsvereenkomst wordt gesloten,

- 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 volontair 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,

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

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 Om in aanmerking te komen voor een vergoeding moet de verhuizing verband houden met de dienstbetrekking.
- 2 In twee situaties mag dat zonder meer worden aangenomen:
 - a de werknemer gaat wonen binnen een afstand van 10 kilometer van zijn arbeidsplaats, terwijl hij eerst op een afstand van meer dan 10 kilometer van zijn arbeidsplaats woonde, of
 - b door de verhuizing bekort de werknemer de reisafstand tussen zijn woning en de arbeidsplaats (gemeten langs de meest gebruikelijke weg) met ten minste 50 procent en ook met ten minste 10 kilometer.
- 3 De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend onder de voorwaarde dat:
 - a de werknemer vooraf schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de terugbetalingsregeling bedoeld in artikel 6 van deze uitvoeringsregeling en
 - b hij benoemd, dan wel aangesteld is voor onbepaalde tijd of voor tenminste een jaar met uitzicht op een benoeming c.q. aanstelling voor onbepaalde tijd.

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 plaats gevonden binnen twee jaar na de datum waarop de werknemer is benoemd c.q. is 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 van 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, en in de te maken reiskosten ter bezichtiging van woonruimte en in de eventuele opknapkosten aan de nieuwe woning en dubbele woonkosten met een maximum van 2.500 euro,
 - b een forfaitair bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, vastgesteld op 12 procent van de jaarbezoldiging met een minimum van 1.820 euro en een maximum van 5.445 euro.
- 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 0,12 euro.
- 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.
 - a Voor de werknemer die gedurende het gehele jaar in dienst is wordt de vergoeding vastgesteld op basis van de volgende berekening:
 - functiecategorieën directie en leraar:
aantal km enkele reis $\times 2 \times$ aantal reisdagen per week $\times 13/3 \times \text{€ } 0,12 \times 10/12$,
 - functiecategorie onderwijsondersteunend personeel:
aantal km enkele reis $\times 2 \times$ aantal reisdagen per week $\times 13/3 \times \text{€ } 0,12 \times 11/12$.
 - b Voor de werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is wordt de vergoeding berekend op basis van het aantal daadwerkelijke gemaakte reisdagen per maand.

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 vakantieregeling tussen de functiecategorieën.
- Het betreft hier een genormeerde vergoeding. Indien de werknemer gelijktijdig gebruik wil maken van de salderingsregeling dan zal op aanvraag een feitelijk overzicht van de gemaakte kilometers moeten worden overlegd.

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 pensioenkosten

- 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 pensioenkosten.
- 2 De in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte pensioenkosten, 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 2006) per afgelegde km
1 – 10.000 km	0,28
10.001 – 20.000 km	0,21
20.001 en meer km	0,19

- 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:

Divalifeest, 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, 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 55% van de bezoldiging.
- 5 In afwijking van het gestelde in lid 4 bedraagt het percentage tot 1 januari 2007 75%.

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 betrekkingssomvang binnen een jaar na afloop van de verlofperiode wordt verkleind tot de helft of minder van de betrekkingssomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum 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 binnen de sector VO.

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 zelfstandig praktijkonderwijs

Voor het personeel afkomstig uit het zelfstandig praktijkonderwijs wordt per 1-8-2006 deze regeling spaarverlof van toepassing.

Het conform de PO-regeling opgebouwde spaartegoed wordt meegenomen naar het voortgezet onderwijs.

1.3 Spaaromvang

Het maximaal aantal uren te sparen verlof bedraagt ongeacht de betrekkingsovang 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 werk-

gever 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 leidt tot gedwongen ontslag 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 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.

4.4 Beperking verlofopname

Bij de opname van het verlof geldt de voorwaarde, zoals nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001, dat steeds tenminste 50 procent van de aan het verlof voorafgaande betrekkingssomvang feitelijk per week wordt gewerkt.

4.5 Overgangsrecht verlofopnamen

Het bepaalde in art. 4.4 is niet van toepassing op de werknemer die onder het VPL overgangsrecht vallen. Het volledige saldo van het seniorenverlof dient direct voorafgaand aan het moment van uittreden (FPU/pensioen) te worden opgenomen.

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, 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 genormeerd bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70 procent 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 genormeerd bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70 procent 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 genormeerd 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 herbe-zetting van de verlofuren.

8 Genormeerde bedragen

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

- a de salarisschaal die op dat moment van toepassing is op de (vertrekkende) werknemer,
- b 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.

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

Bedragen per 1 augustus 2005

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 procent 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 procent,
 - b bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger: 35 procent.De inhouding wordt berekend op basis van de formule: (verlofomvang op jaarbasis/ betrekkingsumvang 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 procent van het oorspronkelijke salaris verminderd met de inhouding bedoeld in lid 3 en 4. Na deze periode bedraagt het salaris 70 procent 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

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 betrekkingssomvang 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 betrekkingssomvang. Bij de opname van het verlof geldt de voorwaarde, zoals nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001, dat steeds tenminste 50 procent van de aan het verlof voorafgaande betrekkingssomvang feitelijk per week wordt gewerkt.
- 8 Bij de opname van het verlof geldt de voorwaarde, zoals nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001, dat steeds tenminste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingssomvang feitelijk per week wordt gewerkt.

- 9 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 a het saldo van het BAPO-verlof dat de werknemer op 31 juli 2005 heeft opgebouwd, blijft behouden,
b de werknemer aan een zelfstandige school voor praktijkonderwijs houdt het recht op het saldo van het BAPO-verlof dat hij op 31 juli 2006 op basis van het rechtspositiebesluit WPO/WEC heeft opgebouwd.
- 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.
- 4 Het bepaalde in paragraaf 2 “Opname BAPO-verlof” artikel 8 is niet van toepassing op de werknemer die onder het VPL overgangsrecht valt. Het volledige saldo van het BAPO-verlof dient direct voorafgaand aan het moment van uittreden (FPU/pensioen) te worden opgenomen.

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. Werkgever en centrales kunnen in onderling overleg afwijken van deze termijn.

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.

- 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 lid 6 door de werkgever ter beschikking gestelde middelen.

Bijlage 11 berekeningswijze

1. Bindingstoelage artikel 6.10

1.1 De berekening

De toelage wordt in de maand augustus van het desbetreffende jaar vastgesteld op basis van de volgende formule:

BT X (BS - BK) : NS waarbij:

BT = Bindingstoelage

BS = Bruto-salaris dat op basis van de betrekking(s)omvang(en) in de maand augustus is vastgesteld (dus inclusief het salaris in verband met vervanging of tijdelijke uitbreiding van de betrekking)

BK = Bruto-kortingen in de maand augustus

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anti-cumulatie bepaling,
- schorsing,
- staking, - gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van
- bezoldiging,
- pc-regeling.

NS = Normsalaris (het salaris).

De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

1.2 Doorwerking

De toelage maakt geen onderdeel uit van de:

- bezoldiging zoals bedoeld in artikel I-A, onderdeel j, hetgeen onder meer inhoudt dat er geen vakantie-uitkering over wordt berekend,
- berekeningsgrondslag van respectievelijk de incidentele eindejaarsuitkering 2001, de structurele eindejaarsuitkering 2001 en de 13e maand die vanaf 2002 gaat gelden.

De toelage maakt gezien het structurele karakter onderdeel uit van het jaarinkomen ABP dat van toepassing is voor de berekening van de OP/NP-, IP- en FPU-premie. Dit betekent in de praktijk dat de toelage tot het jaarinkomen wordt gerekend op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de toelage aan de betrokkene is uitbetaald. De toelage maakt tevens onderdeel uit van het loon sociale verzekeringswetten (coördinatieloon).

2. eindejaarsuitkering artikel 6.11

2.1 De berekening

De berekeningswijze is als volgt:

$BG \times \text{percentage}$.

BG = de berekeningsgrondslag, waarbij $BG = BS - BK$ waarbij:

BS = Brutosalaris inclusief de eventuele uitlooptoeslag per maand (bruto BWOO-uitkering)

BK = Bruto-kortingen per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anticumulatie bepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,
- fiscale regeling,
- toepassing van het BWOO.

Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (BZA)) worden niet beschouwd als een bruto-korting.

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

3. inkomenstoelage artikel 6.20

3.1 De berekening

De berekeningswijze is als volgt:

$IT \times BG : NS$.

IT = Inkomenstoelage per maand

BG = de berekeningsgrondslag, waarbij $BG = BS - BK$ waarbij:

BS = Bruto-salaris per maand,

BK = Bruto-kortingen per maand,

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting van het salaris wegens:

- anticumulatie bepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,
- fiscale maatregelen (bv. fietsregeling),

NS = Normsalaris per maand.

Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs en onderzoekpersoneel (BZA)) worden niet beschouwd als een bruto-korting.

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

3.2 Doorwerking

De Inkomenstoelage maakt, gelet op het vaste karakter van de toelage, onderdeel uit van het jaarinkomen ABP dat van toepassing is voor de berekening van onder andere OP/NP-, IP- en FPU-premie. Ingeval de eerste uitbetaling van inkomenstoelage later plaatsvindt dan in januari 2006, zal de inkomenstoelage pas bij het jaarinkomen meegeteld kunnen worden vanaf de maand waarin de toelage tot uitbetaling komt. Het jaarinkomen van de betrokkene die voor die tijd in dienst is, zal pas vanaf 1 januari 2007 kunnen worden verhoogd met de inkomenstoelage.

3.3 Voorbeeld

De inkomenstoelage wordt door het salarissysteem voor het eerst in april 2006 met terugwerkende kracht tot januari 2006 uitbetaald. In dat geval wordt het jaarinkomen van de betrokkene die voor 1 april 2006 in dienst is en in dat salarissysteem is geregistreerd voor het eerst verhoogd met de inkomenstoelage bij de vaststelling van het jaarinkomen in januari 2007. Het jaarinkomen van de betrokkene die op of na 1 april 2006 in dienst komt, wordt wel verhoogd met de inkomenstoelage.

De inkomenstoelage wordt niet gerekend tot de bezoldiging wat onder meer betekent dat er geen vakantie-uitkering over wordt berekend. Tevens werkt de toelage niet door in de berekeningsgrondslag van de SEJU.

4. nominale eenmalige uitkering artikel 6.21

4.1 De Berekening

De berekeningswijze is als volgt

$NU \times BG : NS$

NU = Nominale uitkering per maand (€200 : 10 = €20,00).

BG = de berekeningsgrondslag, waarbij $BG = BS - BK$ waarbij:

BS = Bruto-salaris per maand,

BK = Bruto-kortingen per maand.

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting van het salaris wegens:

- anticumulatie bepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,
- fiscale maatregelen (bv. Fietsregeling),

NS = Normsalaris per maand.

Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs en onderzoekpersoneel (BZA)) worden niet beschouwd als een bruto-korting.

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

4.2 Doorwerking jaarinkomen ABP

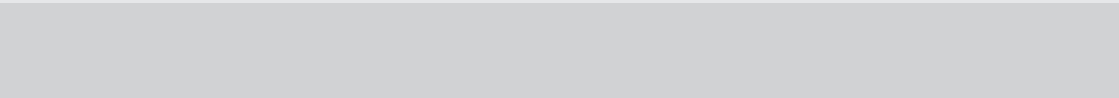
De uitkering maakt onderdeel uit van het jaarinkomen ABP dat van toepassing is voor de berekening van onder andere OP/NP-, IP- en FPU-premie voor de betrokkene die op 1 januari 2007 in dienst zijn en in oktober 2006 de uitkering uitbetaald hebben gekregen.

4.3 Doorwerking naar BWO en BBWO-uitkering

De nominale uitkering van 200 euro zal voor de BWO-gerechtigden, in tegenstelling tot het actieve personeel, in december worden uitbetaald.

Binnen de BBWO-uitkering is het niet mogelijk een nominale uitkering uit te betalen. In plaats daarvan zal met ingang van 1 januari 2006 de BBWO-uitkeringen worden geïndexeerd met 0,40%. Gelet op de tijdelijkheid van de nominale uitkering zal vanaf 1 januari 2007 deze indexering komen te vervallen.

Salarisbijlagen



Bijlage A1a**Carrièrepatronen functie directie (loonpeil 1 augustus 2005)**

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	2037	10-0	2141	11-0	2883	12-0	3501
10-0	2141	10-1	2242	11-1	2992	12-1	3606
10-1	2242	10-2	2351	11-2	3089	12-2	3707
10-2	2351	10-3	2472	11-3	3178	12-3	3809
10-3	2472	10-4	2578	11-4	3284	12-4	3907
10-4	2578	10-5	2683	11-5	3393	13-0	4011
10-5	2683	10-6	2784	12-0	3501	13-1	4113
10-6	2784	11-0	2883	12-1	3606	13-2	4212
10-7	2883	11-1	2992	12-2	3707	13-3	4314
10-8	2992	11-2	3089	12-3	3809	13-4	4441
10-9	3089	11-3	3187	12-4	3907	13-5	4568
10-10	3187	11-4	3284	12-5	4011	13-6	4695
10-11	3284	11-5	3393	12-6	4113	13-7	4824
10-12	3393	11-6	3501	12-7	4212	13-8	4884
		11-7	3606	12-8	4314		
		11-8	3707	12-9	4441		
		11-9	3809	12-10	4504		
		11-10	3907				
		11-11	3959				

Schaal 14-functie		Schaal 15-functie		Schaal 16-functie		Schaal 17-functie¹	
Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris
13-0	4011	14-0	4212	15-0	4568	16-0	4951
13-1	4113	14-1	4314	15-1	4695	16-1	5086
14-0	4212	14-2	4441	15-2	4824	16-2	5225
14-1	4314	15-0	4568	16-0	4951	17-0	5367
14-2	4441	15-1	4695	16-1	5086	17-1	5538
14-3	4568	15-2	4824	16-2	5225	17-2	5716
14-4	4695	15-3	4951	16-3	5367	17-3	5896
14-5	4824	15-4	5086	16-4	5538	17-4	6085
14-6	4951	15-5	5225	16-5	5716	17-5	6278
14-7	5086	15-6	5367	16-6	5896	17-6	6478
14-8	5225	15-7	5538	16-7	6085	17-7	6686
14-9	5367	15-8	5716	16-8	6278	17-8	6899
		15-9	5896	16-9	6478	17-9	7119

¹ Op grond van artikel 5 lid 1 van het Kaderbesluit VO is schaal 17 de hoogst bereikbare schaal voor directieleden.

Schaal 9-functie		Schaal 10-functie		Schaal 11-functie		Schaal 12-functie	
Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris
8- 0	2037	8- 0	2037	10- 0	2141	11- 0	2883
8- 1	2141	10- 1	2242	10- 1	2242	11- 1	2992
9- 1	2351	10- 2	2351	10- 2	2351	11- 2	3089
9- 2	2472	10- 3	2472	10- 3	2472	11- 3	3187
9- 3	2578	10- 4	2578	10- 4	2578	11- 4	3284
9- 4	2683	10- 5	2683	10- 5	2683	11- 5	3393
9- 5	2784	10- 6	2784	10- 6	2784	12- 1	3606
9- 6	2883	10- 7	2883	11- 1	2992	12- 2	3707
9- 7	2992	10- 8	2992	11- 2	3089	12- 3	3809
9- 8	3089	10- 9	3089	11- 3	3187	12- 4	3907
		10- 10	3187	11- 4	3284	12- 5	4011
		10- 11	3284	11- 5	3393	12- 6	4113
		10- 12	3393	11- 6	3501	12- 7	4212
				11- 7	3606	12- 8	4314
				11- 8	3707	12- 9	4441
				11- 9	3809	12- 10	4504
				11- 10	3907		
				11- 11	3959		
Schaal 13-functie		Schaal 14-functie		Schaal 15-functie		Schaal 16-functie	
Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris
12- 0	3501	13- 0	4011	14- 0	4212	15- 0	4568
12- 1	3606	13- 1	4113	14- 1	4314	15- 1	4695
12- 2	3707	14- 1	4314	14- 2	4441	15- 2	4824
12- 3	3809	14- 2	4441	15- 1	4695	16- 1	5086
12- 4	3907	14- 3	4568	15- 2	4824	16- 2	5225
13- 1	4113	14- 4	4695	15- 3	4951	16- 3	5367
13- 2	4212	14- 5	4824	15- 4	5086	16- 4	5538
13- 3	4314	14- 6	4951	15- 5	5225	16- 5	5716
13- 4	4441	14- 7	5086	15- 6	5367	16- 6	5896
13- 5	4568	14- 8	5225	15- 7	5538	16- 7	6085
13- 6	4695	14- 9	5367	15- 8	5716	16- 8	6278
13- 7	4824			15- 9	5896	16- 9	6478
13- 8	4884						

Bijlage A4a

Carrièrepatronen in- en doorstroombanen, loonpeil 1 augustus 2005

Instroomfunctie Schaal 1		doorstroombaan schaal 2		doorstroombaan schaal 3	
Sal.nr	Maandsalaris	Sal.nr	Maandsalaris	Sal.nr	Maandsalaris
At-1	1264,80	2-0	1336	2-0	1366
At-2	1298	2-1	1423	3-2	1477
1-0	1336	2-2	1477	3-3	1539
1-1	1393	2-3	1539	3-4	1625
1-2	1450	2-4	1579	3-5	1682
1-3	1477	2-5	1625	3-6	1736
1-4	1508	2-6	1682	3-7	1788
1-5	1539	2-7	1736		
1-6	1579				

Bijlage A5a

Bindingstoelage, loonpeil 1 augustus 2005

Functie	Bedrag
Directie	206,55
Leraar	309,82
maximumschaal 9	206,55

Bijlage A6a

Uitlooptoeslag, per 1 augustus 2005

maximumschaal LB	24,20
maximumschaal LC	44,05
maximumschaal LD	21,78

Bijlage A7a

maandsalaris Leraar in Opleiding

LIO	1121
-----	------

Bijlage A2b**Carrièrepatronen functies onderwijzend personeel (loonpeil 1 september 2006)**

Schaal LB-functie		Schaal LC-functie		Schaal LD-functie		Schaal LE-functie ⁴	
Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris
1	2242	1	2255	1	2264	1	2912
2	2297	2	2364	2	2399	2	3022
3	2348	3	2475	3	2533	3	3120
4	2402	4	2576	4	2666	4	3317
5	2453	5	2678	5	2801	5	3536
6	2507	6	2779	6	2935	6	3642
7	2559	7	2881	7	3069	7	3744
8	2612	8	2983	8	3204	8	3847
9	2664	9	3085	9	3339	9	3946
10	2719	10	3187	10	3472	10	4051
11	2770	11	3288	11	3608	11	4154
12	2824	12	3390	12	3742	12	4254
13	2875	13	3491	13	3876	13	4357
14	2986	14	3594	14	4011	14	4485
15	3096	15	3695	15	4145	15	4597
16	3206	16	3796	16	4279	16	4710
17	3317	17	3898	17	4414	17	4822
18	3427	18	3999	18	4549	18	4933

⁴ Partijen hebben besloten de LEV functie te vervangen door de LE functie.

Met de werknemer reeds benoemd in een LEV functie wordt een overgangsregeling getroffen.

Bijlage A4b

Carrièrepatronen in- en doorstroombanen, loonpeil 1 september 2006

Instroomfunctie Schaal 1		doorstroombaan schaal 2		doorstroombaan schaal 3	
Sal.nr	Maandsalaris	Sal.nr	Maandsalaris	Sal.nr	Maandsalaris
At-1	1272,60	2-0	1380	2-0	1380
At-2	1311	2-1	1437	3-2	1492
1-0	1349	2-2	1492	3-3	1554
1-1	1407	2-3	1554	3-4	1641
1-2	1465	2-4	1595	3-5	1699
1-3	1492	2-5	1641	3-6	1753
1-4	1523	2-6	1699	3-7	1806
1-5	1554	2-7	1753		
1-6	1595				

Bijlage A5b

Bindingstoelage, loonpeil 1 september 2006

Functie	Bedrag
Directie	208,62
Leraar	312,92
maximumschaal 9	208,62

Bijlage A6b

Uitlooptoeslag, per 1 september 2006

maximumschaal LB	24,44
maximumschaal LC	44,49
maximumschaal LD	22,00

Bijlage A7b

maandsalaris Leraar in Opleiding

LIO	1132
-----	------

Bijlage A1c**Carrièrepatronen functie directie (loonpeil 1 januari 2007)**

Schaal 10-functie		Schaal 11-functie		Schaal 12-functie		Schaal 13-functie	
Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris
8-0	2065	10-0	2171	11-0	2924	12-0	3550
10-0	2171	10-1	2273	11-1	3034	12-1	3657
10-1	2273	10-2	2387	11-2	3132	12-2	3759
10-2	2385	10-3	2507	11-3	3232	12-3	3862
10-3	2507	10-4	2614	11-4	3330	12-4	3962
10-4	2614	10-5	2721	11-5	3441	13-0	4067
10-5	2721	10-6	2823	12-0	3550	13-1	4171
10-6	2823	11-0	2924	12-1	3657	13-2	4271
10-7	2924	11-1	3034	12-2	3759	13-3	4374
10-8	3034	11-2	3132	12-3	3862	13-4	4503
10-9	3132	11-3	3232	12-4	3962	13-5	4632
10-10	3232	11-4	3330	12-5	4067	13-6	4761
10-11	3330	11-5	3441	12-6	4171	13-7	4891
10-12	3441	11-6	3550	12-7	4271	13-8	4953
		11-7	3657	12-8	4374		
		11-8	3759	12-9	4503		
		11-9	3862	12-10	4557		
		11-10	3962				
		11-11	4015				
Schaal 14-functie		Schaal 15-functie		Schaal 16-functie		Schaal 17⁵-functie	
Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris
13-0	4067	14-0	4271	15-0	4632	16-0	5021
13-1	4171	14-1	4374	15-1	4761	16-1	5158
14-0	4217	14-2	4503	15-2	4891	16-2	5298
14-1	4374	15-0	4632	16-0	5021	17-0	5443
14-2	4503	15-1	4761	16-1	5158	17-1	5615
14-3	4632	15-2	4891	16-2	5298	17-2	5796
14-4	4761	15-3	5021	16-3	5443	17-3	5979
14-5	4891	15-4	5158	16-4	5615	17-4	6171
14-6	5021	15-5	5298	16-5	5796	17-5	6366
14-7	5158	15-6	5443	16-6	5979	17-6	6569
14-8	5298	15-7	5615	16-7	6171	17-7	6780
14-9	5443	15-8	5796	16-8	6366	17-8	6996
		15-9	5979	16-9	6569	17-9	7219

5 Op grond van artikel lid 1 van het Kaderbesluit VO is schaal 17 de hoogst bereikbare schaal voor directieleden.

Bijlage A2c**Carrièrepatronen functies onderwijzend personeel (loonpeil 1 januari 2007)**

Schaal LB-functie		Schaal LC-functie		Schaal LD-functie		Schaal LE-functie ⁶	
Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris	Sal.nr	Maand-salaris
1	2251	1	2264	1	2273	1	2924
2	2306	2	2373	2	2409	2	3034
3	2357	3	2485	3	2543	3	3132
4	2412	4	2586	4	2677	4	3330
5	2463	5	2689	5	2812	5	3550
6	2517	6	2790	6	2947	6	3657
7	2569	7	2893	7	3081	7	3759
8	2622	8	2995	8	3217	8	3862
9	2675	9	3097	9	3352	9	3962
10	2730	10	3200	10	3486	10	4067
11	2781	11	3301	11	3622	11	4171
12	2835	12	3404	12	3757	12	4271
13	2887	13	3505	13	3892	13	4374
14	2998	14	3608	14	4027	14	4503
15	3108	15	3710	15	4162	15	4615
16	3219	16	3811	16	4296	16	4729
17	3330	17	3914	17	4432	17	4841
18	3441	18	4015	18	4567	18	4953

⁶ Partijen hebben besloten de LEV functie te vervangen door de LE functie.

Met de werknemer reeds benoemd in een LEV functie wordt een overgangsregeling getroffen.

Bijlage A4c

Carrièrepatronen in- en doorstroombanen, loonpeil 1 januari 2007

Instroomfunctie Schaal 1		doorstroombaan schaal 2		doorstroombaan schaal 3	
Sal.nr	Maandsalaris	Sal.nr	Maandsalaris	Sal.nr	Maandsalaris
At-1	1272,60	2-0	1386	2-0	1386
At-2	1316	2-1	1443	3-2	1498
1-0	1354	2-2	1498	3-3	1560
1-1	1413	2-3	1560	3-4	1648
1-2	1471	2-4	1601	3-5	1706
1-3	1498	2-5	1648	3-6	1760
1-4	1529	2-6	1706	3-7	1813
1-5	1560	2-7	1760		
1-6	1601				

Bijlage A5c

Bindingstoelage, loonpeil 1 januari 2007

Functie	Bedrag
Directie	209,45
Leraar	314,17
maximumschaal 9	209,45

Bijlage A6c

Uitlooptoeslag, per 1 september 2006

maximumschaal LB	24,54
maximumschaal LC	44,67
maximumschaal LD	22,09

Bijlage A7c

maandsalaris Leraar in Opleiding

LIO	1136,50
-----	---------

