

Was/wordt-tabel	CAO VO 2016/2017	Datum: 25 juli 2016	
Inhoudsopgave	Tekst CAO VO 2014/2015		Tekst CAO VO 2016/2017
Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen
1.1 partijen	<ul style="list-style-type: none"> – De VO-raad als werkgeversorganisatie enerzijds, – ABVAKABO FNV – Algemene Onderwijsbond AOb – CNV Onderwijs – Federatie van Onderwijsvakorganisaties 		<ul style="list-style-type: none"> – De VO-raad als werkgeversorganisatie enerzijds, – Algemene Onderwijsbond AOb – CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief – Federatie van Onderwijsvakorganisaties – FNV Overheid
1.1 vakbonden	<ul style="list-style-type: none"> – ABVAKABO FNV – Algemene Onderwijsbond AOb – CNV Onderwijs, – Federatie van Onderwijsvakorganisaties 		<ul style="list-style-type: none"> – ABVAKABO FNV – Algemene Onderwijsbond AOb – CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief – Federatie van Onderwijsvakorganisaties -FNV OverheidOnderwijs.
1.1. voorbeeldfuncties	de voorbeelden van functies zoals beschreven in FUWA VO 2010.		vervalt
1.2 1		1.2 1	ongewijzigd
1.2 2	Deze cao treedt in werking op 1 augustus 2014 en loopt tot 1 augustus 2015.		Deze cao treedt in werking op 1 juli 2016 en loopt tot 1 oktober 2017.
1.3 1		1.3 1	ongewijzigd
1.3 2	Tenzij nadrukkelijk anders bepaald.		Dit gedeelte is geschrapt omdat deel 2 geen uitzonderingen kent wat betreft het minimumkarakter.
1.3 3	Kan de werkgever cao-partijen verzoeken een passende oplossing vast te stellen.		kunnen cao-partijen in overleg treden om een passende oplossing vast te stellen.
1.3 4		1.3 4	ongewijzigd
1.3 5		1.3 5	ongewijzigd
Hoofdstuk 2	Algemene arbeidsduur	Hoofdstuk 2	Algemene arbeidsduur
			geen wijzigingen
Hoofdstuk 3	Salaris	Hoofdstuk 3	Salaris
3.1		3.1	Ongewijzigd
		3.2	1.De werknemer die op 1 juli 2016 bij werkgever in dienst is, ontvangt in juli 2016 een eenmalige uitkering, die overeenkomt met het extra loon dat werknemers hadden gekregen, als ware aan hen een loonsverhoging van drie procent vanaf 1 januari 2016 toegekend.

			2.De eenmalige uitkering uit het vorige lid wordt ook toegekend aan werknemers die in de periode tussen 1 januari 2016 en 30 juni 2016 uit dienst zijn getreden, voor de duur dat de werknemer bij de werkgever gedurende deze periode in dienst is geweest. 3. De werknemer die op 1 april 2017 bij werkgever in dienst is ontvangt in april 2017 een eenmalige uitkering van € 500,- bruto, naar rato van de betrekkingsovergang.
3.2		3.3	ongewijzigd
3.3	Het salaris van de leraar in opleiding met een dienstverband bedraagt - uitgaande van een normbetrekking- 50% van het salaris behorend bij de eerste trede van de LD-functie, zijnde €1250 per maand.	3.4	Het salaris van de leraar in opleiding met een dienstverband bedraagt - uitgaande van een normbetrekking- 50% van het salaris behorend bij de eerste trede van de LD-functie, zijnde €1314 per maand.
3.4 4	De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking Functie Directie 230,27 Leraar 1388,12 Schaal 9 230,27	3.5 4	De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking Functie Directie 242,06 Leraar 1459,22 Schaal 9 242,06
3.5		3.6	ongewijzigd
3.6		3.7	ongewijzigd
3.7		3.8	ongewijzigd
3.8		3.9	ongewijzigd
Hoofdstuk 4	Sociale zekerheid	Hoofdstuk 4	Sociale zekerheid
			Geen wijzigingen
Hoofdstuk 5	Functies en functiewaardering	Hoofdstuk 5	Functies en functiewaardering
5.1		5.1	Ongewijzigd
5.2 1	Vanaf 1 augustus 2014 heeft elke leraar met een eerstegraadsbevoegdheid die 50% of meer van zijn lessen binnen structurele formatie ² geeft in een of meer van de jaren 4 en 5 HAVO en/of 4, 5 en 6 vwo recht op een LD-functie.	5.2 1	De leraar die voor 1 augustus 2014 is gestart met een opleiding voor een master/ eerstegraadsbevoegdheid en voldoet aan de vereisten van het entreerecht (zie toelichting), heeft tot en met 31 juli 2017 recht op het entreerecht.
5.2 2	Het entreerecht vervalt per 31 juli 2015.		vervallen

5.3	Leraren die voor 1 augustus 2014 zijn gestart voor een master/eerstegraadsbevoegdheid en voldoen aan het gestelde in lid 1, hebben tot en met 31 juli 2017 nog recht op het entreerecht.	5.2	De leraar die voor 1 augustus 2015 benoemd is op basis van het entreerecht en uiterlijk op 1 augustus 2016 niet voldoet aan de functievereisten van de functiebeschrijving die de werkgever op grond van artikel 12.4 cao vo heeft vastgesteld, kan teruggeplaatst worden in de oude functie. De inschaling geschiedt op het laatstelijk genoten salaris of het naast hogere bedrag, niet hoger dan het maximum behorende bij het carrièrepatroon van de oude functie.
5.2 toelichting	Indien een leraar die benoemd is op basis van het entreerecht uiterlijk op 1 augustus 2016 niet voldoet aan de functievereisten van de functiebeschrijving die de werkgever op grond van artikel 12.4 CAO-VO heeft vastgesteld, kan hij teruggeplaatst worden in zijn oude functie. De inschaling geschiedt op het laatstelijk genoten salaris of het naast hogere bedrag, niet hoger dan het maximum behorende bij het carrièrepatroon van de oude functie.	5.2 toelichting	Tot 31 juli 2015 was sprake van het entreerecht. Het entreerecht hield in dat elke leraar met een eerstegraadsbevoegdheid die 50% of meer van zijn lessen binnen structurele formatie gaf in een of meer van de jaren 4 en 5 havo en/of 4, 5 en 6 vwo, recht op een LD-functie had. Onder structurele formatie wordt verstaan formatie niet zijnde projectformatie en kortdurende vervanging minder dan een jaar.
Hoofdstuk 6	Arbeidsduur	Hoofdstuk 6	Arbeidsduur
6.1 3	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.		vervallen
6.1 5	Het dienstverband kan tijdelijk worden uitgebreid in het geval de werknemer aanvullend op het dienstverband belast wordt met werkzaamheden als bedoeld in de artikelen 9.a.2 lid 4 en 9.b.2 lid 4, onder de in deze artikelen genoemde condities en met inachtneming van de leden 6 en 7.	6.1 4	Het dienstverband kan tijdelijk worden uitgebreid in het geval de werknemer aanvullend op het dienstverband belast wordt met werkzaamheden als bedoeld in lid 4 van de artikelen 9.a.2 en 9.b.2, onder de hierin genoemde condities en met inachtneming van artikel 6.1 lid 5 en 6.

6.2 t/m 6.4		6.2 t/m 6.4	ongewijzigd
Hoofdstuk 7	Levensfasebewust personeelsbeleid	Hoofdstuk 7	Levensfasebewust personeelsbeleid
7.1		7.1	ongewijzigd
7.2 2 b	De werknemer heeft het recht zijn jaarlijks basisbudget gedurende maximaal vier jaar te sparen. Hierbij geldt het volgende: i. De waarde van een gespaard uur is gelijk aan een opgenomen verlof uur (tijd voor tijd). ii. Bij niet opnemen van het verlof vervalt het gespaarde saldo uit het eerste jaar na vijf jaar.	7.2 2 b	De werknemer heeft het recht zijn jaarlijks basisbudget te sparen. Hierbij geldt het volgende: i. De waarde van een gespaard uur is gedurende de laatste vier spaarjaren gelijk aan een opgenomen verlof uur (tijd voor tijd). ii. Indien langer dan vier jaar wordt gespaard, wordt het eerdere spaartegoed in waarde gefixeerd. Hierbij wordt na vier jaar steeds het eerste jaar van het gespaarde saldo omgezet in een geldbedrag door de uren te vermenigvuldigen met het dan geldende uurtarief. Dit saldo kan vervolgens op een later moment voor verlof worden aangewend. De waarde van het saldo wordt bepaald door het geldbedrag te delen door het op het moment van de opname geldende uurtarief.
		7.2 2 c nieuw	c. Indien het basisrecht wordt aangewend voor verlof, dan geldt dat dit verlof voor het einde van het dienstverband dient te worden opgenomen. Indien de werknemer door werkgever niet in staat wordt gesteld om het verlof op te nemen, dan wordt het saldo aan verlofuren bij einde van het dienstverband aan werknemer uitbetaald.
		7.3 1 nieuw	De werkgever kan geen van de keuzemogelijkheden zoals genoemd in artikel 7.2 uitsluiten.
7.3 1		7.3 2	ongewijzigd
		7.3 3 nieuw	Het totaal aan gespaard verlof mag aan het eind van een kalenderjaar, samen met andere verlofaanspraken, niet meer bedragen dan de

			arbeidsduur per week, gerekend over vijftig weken.
7.3 2		7.3 4	ongewijzigd
7.3 3	Alle bepalingen uit hoofdstuk 7 zijn standaard bepalingen.		vervallen
7.4		7.4	ongewijzigd
Hoofdstuk 8	Taakbeleid	Hoofdstuk 8	Taakbeleid
8.1 t/m 8.3		8.1 t/m 8.3	ongewijzigd
8.4		8.4	1. De effecten van de per 1 augustus 2014 gewijzigde wet op de onderwijstijd voor de onderwijsplanning en werkdruk zijn ten minste een keer per jaar onderwerp van overleg tussen de werkgever en de P(G)MR. 2. Indien nog geen sprake is van een transitieplan als bedoeld in de cao vo 2014-2015 is het overleg gericht op de vaststelling daarvan voor 1 januari 2017.
Hoofdstuk 9	Dienstverband	Hoofdstuk 9	Dienstverband
9.a.1		9.a.1	ongewijzigd
9.a.2 4 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;	9.a.2 4 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 twee jaar;
9.a.2 4 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;	9.a.2 4 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 twee jaar;
9.a.2 4 e	indien een werknemer reeds een pensioenuitkering geniet telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.	9.a.2 4 e	indien een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.
9.a.2 5	Indien een dienstverband op grond van het gestelde in lid 4 onder a ten minste onafgebroken 24 maanden heeft geduurd en nadien wordt voortgezet zonder dat van vervanging sprake is,		vervallen

	geschiedt dit voor onbepaalde tijd, voor zover het een dienstverband betreft in dezelfde functie.		
9.a.2 6	De totale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd genoemd in de leden 1, 3 en 4 a tot en met d bedraagt, ongeacht het aantal dienstverbanden, ten hoogste drie jaar. Wordt het dienstverband nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd. Twee dienstverbanden met een onderbreking van 3 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.	9.a.2 5	De totale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd genoemd in de leden 1, 3 en 4 a tot en met d bedraagt ten hoogste twee jaar en het aantal is gemaximeerd tot drie contracten. Wordt het dienstverband nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.
		9.a.2 6 nieuw	De totale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd genoemd in lid 4 onder e bedraagt ten hoogste vier jaar en het aantal is gemaximeerd tot zes contracten. Wordt het dienstverband nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.
		9.a.2 7 nieuw	Dienstverbanden met een onderbreking van zes maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.
9.a.2 7	Bij een eerste indiensttreding direct voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen als bedoeld in artikel 7: 652 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.	9.a.2 8	ongewijzigd
9.a.3		9.a.3	ongewijzigd
9.a.4 4	Indien de onbevoegde leraar na twee jaar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid heeft behaald, eindigt het dienstverband van	9.a.4 4	Indien de onbevoegde leraar na twee jaar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid heeft behaald, kan in bijzondere

	rechtswege. In bijzondere gevallen kan het dienstverband daarna ten hoogste nog twee keer met een jaar worden verlengd.		gevallen het dienstverband daarna ten hoogste nog twee keer met een jaar worden verlengd.
		9.a.4 5 nieuw	Het bepaalde in lid 4 betreft een afwijking van de wettelijke ketenbepaling conform artikel 7:668a lid 5 BW, die voortkomt uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering binnen de sector voortgezet onderwijs waarbij continuïteit, kwaliteit en het bevorderen van bevoegde leraren in het onderwijs gewaarborgd dient te worden. De afwijkingsmogelijkheid sluit aan bij artikel 33 Wet op het voortgezet onderwijs en geldt voor alle dienstverbanden die op grond van dit artikel voor 1 oktober 2017 zijn aangegaan. Na afloop van de looptijd van deze cao komt lid 4 te vervallen.
9.a.4 5		9.a.4 6	ongewijzigd
9.a.4 6		9.a.4 7	ongewijzigd
9.a.4 7		9.a.4 8	ongewijzigd
9.a.4 8		9.a.4 9	ongewijzigd
		9.a.5 nieuw	<p>1. Met de leraar die specifiek benoemd is ten behoeve van en ingezet wordt voor het geven van onderwijs aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, kunnen maximaal zes tijdelijke opeenvolgende dienstverbanden binnen 36 maanden worden overeengekomen. Dienstverbanden met een onderbreking van zes maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.</p> <p>2. Het bepaalde in lid 1 betreft een afwijking van de wettelijke ketenbepaling conform artikel 7:668a lid 5 BW, die voortkomt uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering voor deze specifieke vorm van onderwijs, die een grote</p>

			<p>fluctuatie in leerlingaantallen kent. Een vergrote flexibele inzet van tijdelijk extra personeel is hierbij noodzakelijk om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs aan nieuwkomers blijvend te kunnen waarborgen.</p> <p>Toelichting Deze afwijking op de ketenbepaling is specifiek voor de leraren die onderwijs geven aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, zoals bedoeld in lid 1. Deze grondslag wordt uitdrukkelijk opgenomen in de akte van benoeming. Indien de reguliere formatieruimte, bevoegdheidseisen en functioneren dit echter toelaten, wordt zoveel mogelijk beoogd aan werknemers een vaste benoeming te bieden. De bepalingen uit deze cao zijn integraal van toepassing.</p>
9.a.5 4	De artikelen 3.1, 3.3, 3.5, 3.7, 8.3, 9.a.3, 13.1 t/m 13.3,13.6 t/m 13.9, 16.2 t/m 16.8, 25.2 en de artikelen van hoofdstukken 7 en 17 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.	9.a.6 4	De artikelen 3.1, 3.3, 3.5, 3.7, 8.3, 9.b.3, 13.1 t/m 13.3,13.5 t/m 13.8, 16.2 t/m 16.8, 25.2 en de artikelen van hoofdstukken 7 en 17 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.
9.a.6		9.a.7 1 t/m 5	ongewijzigd
		9.a.7 5 en 6	vervallen
9.b.1		9.b.1	ongewijzigd
9.b.4 e	indien een werknemer reeds een pensioenuitkering geniet telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.	9.b.4 e	indien een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.
		9.b.5 nieuw	Met de leraar die specifiek aangesteld is ten behoeve van en ingezet wordt voor het geven van onderwijs aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, kunnen maximaal zes tijdelijke opeenvolgende dienstverbanden binnen 36 maanden worden

			<p>overeengekomen.</p> <p>Dienstverbanden met een onderbreking van zes maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.</p> <p>Toelichting</p> <p>Deze bepaling is specifiek voor leraren die onderwijs geven aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school. Deze grondslag wordt uitdrukkelijk opgenomen in de akte van aanstelling.</p> <p>Indien de reguliere formatieruimte, bevoegdheidseisen en functioneren dit echter toelaten, wordt zoveel mogelijk beoogd aan werknemers een vaste aanstelling</p>
9.b.5 1	wordt benoemd voor bepaalde tijd voor een 27 CAO VO 2014 / 2015 periode die overeenkomt met een benoeming van vijf maanden voor een werktijdfactor 1,0000.	9.b.6 1	wordt aangesteld voor bepaalde tijd voor een periode die overeenkomt met een aanstelling van vijf maanden voor een werktijdfactor 1,0000.
9.b.5 4	De artikelen 3.1, 3.3, 3.5, 3.7, 8.3, 9.a.3, 13.1 t/m 13.3,13.6 t/m 13.9, 16.2 t/m 16.8, 25.2 en de artikelen van hoofdstukken 7 en 17 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.	9.b.6 4	De artikelen 3.1, 3.3, 3.5, 3.7, 8.3, 9.b.3, 13.1 t/m 13.3,13.5 t/m 13.8, 16.2 t/m 16.8, 25.2 en de artikelen van hoofdstukken 7 en 17 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.
9.b.6		9.b.7	ongewijzigd
10.a.1 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 opzegging;5 b. door onverwijld opzegging wegens een voor de werkgever of de werknemer dringende reden	10.a.1 2	Het tussentijds beëindigen van een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd dan wel het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd, geschiedt: a. door opzegging; b. door onverwijld opzegging wegens een voor de werkgever of de werknemer dringende reden als bedoeld in art. 7:678 c.q. art. 7:679 van het Burgerlijk Wetboek; c. door ontbinding van het dienstverband op grond van art.7:671b c.q. artikel 7:671c

	<p>als bedoeld in art. 7:678 c.q. art. 7:679 van het Burgerlijk wetboek;</p> <p>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;</p> <p>d. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;</p> <p>e. op verzoek van de werknemer voor het geheel of een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingssomvang met het oog op een uitkering als bedoeld in het Pensioenreglement van de Stichting ABP of een FPU-uitkering, zoals geregeld in het FPU-reglement van het VUT-fonds.</p>		<p>dan wel wegens wanprestatie als bedoeld in art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek;</p> <p>d. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;</p> <p>e. op verzoek van de werknemer voor het geheel of een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingssomvang met het oog op een uitkering als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting ABP of een FPU-uitkering, zoals geregeld in het FPU-reglement van het VUT-fonds.</p>
10.a.1 3	<p>Van rechtswege eindigt:</p> <p>a. het eerste dienstverband voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan;</p> <p>b. het verlengd dienstverband voor bepaalde tijd in verband met vervanging door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan;</p> <p>c. het dienstverband van de werknemer die de AOW-gerechtigde 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 telkenmale met maximaal een jaar kan opschorten;</p> <p>d. het dienstverband van de werknemer met een onderwijsgevende functie die bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak de bevoegdheid tot het geven</p>	10.a.1 3	<p>Van rechtswege eindigt:</p> <p>a. het dienstverband voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan;</p> <p>b. het dienstverband van de werknemer die de AOW-gerechtigde 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 telkenmale met maximaal een jaar kan opschorten;</p> <p>c. het dienstverband bij overlijden van de werknemer;</p>

	van onderwijs is ontnomen, vanaf het moment van de rechterlijke uitspraak; e. het dienstverband bij overlijden van de werknemer; f. het verlengd dienstverband voor bepaalde tijd als kan ontstaan door toepassing van artikel 9.a.2 lid 4 sub e.		
10.a.1 4		10.a.1 4	vervallen
10.a.2		10.a.2	ongewijzigd
		10.a.3 nieuw	<p>1. Behoudens in de situatie bedoeld in artikel 9.a.2 lid 2, informeert de werkgever uiterlijk een maand voordat het dienstverband voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt schriftelijk de werknemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> – over het al dan niet voortzetten van het dienstverband; en – bij voortzetting over de voorwaarden waaronder de werkgever het dienstverband wil voortzetten. <p>2. De aanzegplicht is niet van toepassing indien het dienstverband is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden danwel als het einde van het dienstverband niet op een kalenderdatum is bepaald.</p> <p>3. Bij het niet aanzeggen is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon van één maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd.</p>
10.a.3 1	en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn.	10.a.4 1	en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
10.a.3 2	Opzegging, anders dan bedoeld in artikel 10.a.1 lid 2 onder b, geschiedt tegen de eerste van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.	10.a.4 2	Opzegging, anders dan bedoeld in artikel 10.a.1 lid 2 onder b, geschiedt tegen de eerste van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

10.a.4	<p>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 10.a.1 lid 2 onder b, de volgende opzeggingstermijn in acht:</p> <p>a. ten minste één maand indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd; 29 CAO VO 2014 / 2015</p> <p>b. ten minste twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd;</p> <p>c. ten minste drie maanden indien het dienstverband twaalf maanden of meer heeft geduurd.</p> <p>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.</p> <p>3. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.</p>	10.a.5	<p>1. In geval van opzegging nemen zowel de werkgever als de werknemer de volgende opzegtermijn in acht:</p> <p>a. ten minste één maand indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd;</p> <p>b. ten minste twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd;</p> <p>c. ten minste drie maanden indien het dienstverband twaalf maanden of meer heeft geduurd.</p> <p>2. Indien de opzegtermijn 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 opzegtermijn, genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens voornoemde Wet.</p> <p>3. Indien het een werknemer betreft die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, bedraagt de opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen één maand.</p> <p>4. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.</p>
10.a.5		10.a.6	Bepaling volledig herzien
10.a.6		10.a.7	ongewijzigd
10.a.7 1	<p>onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:</p> <p>a. schriftelijke berisping;</p> <p>b. schorsing met behoud van salaris;</p> <p>c. ontslag;</p> <p>d. inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris.</p> <p>Desgewenst wordt een</p>	10.a.8 1	<p>onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:</p> <p>a. schriftelijke berisping;</p> <p>b. schorsing met behoud van salaris;</p> <p>c. inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris.</p> <p>Desgewenst wordt een</p>

	inhoudingregeling overeengekomen.		inhoudingregeling overeengekomen.
10.a.8 1	Het voornemen tot een besluit tot: a. ontslag als bedoeld in artikel 10.a.5 onder 1, 2 en 9; b. schorsing als bedoeld in artikel 10.a.6 lid 2; c. een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 10.a.7 lid 1;	10.a.9 1	Het voornemen tot een besluit tot: a. schorsing als bedoeld in artikel 10.a.7 lid 2; b. een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 10.a.8 lid 1;
10.b.		10.b	ongewijzigd
Hoofdstuk 11	Functies	Hoofdstuk 11	Functies
			Geen wijzigingen
Hoofdstuk 12	Functiemix	Hoofdstuk 12	Functiemix
			Geen wijzigingen
Hoofdstuk 13	Salaris	Hoofdstuk 13	Salaris
13.1 t/m 13.4		13.1 t/m 13.4	ongewijzigd
13.5			vervallen
13.6		13.5	ongewijzigd
13.7		13.6	ongewijzigd
13.8		13.7	ongewijzigd
13.9		13.8	ongewijzigd
13.10		13.9	ongewijzigd
Hoofdstuk 14	Vergoedingen en financiële regelingen	Hoofdstuk 14	Vergoedingen en financiële regelingen
14.1 5	De werkgever is bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten verplicht gebruik te maken van de salderingsregeling zoals opgenomen in het besluit van 7 december 2005, nr CPP2005/2433M, van de Belastingdienst.	14.1 5	De werkgever is bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten verplicht gebruik te maken van de salderingsregeling zoals opgenomen in paragraaf 21.1.4 van het Handboek Loonheffingen.
14.2 1			vervallen
14.2.2		14.2.1	ongewijzigd
14.3		14.3	ongewijzigd
Hoofdstuk 15	Vakantieverlof	Hoofdstuk 15	Vakantieverlof
15.1 7		15.1 7 nieuwe toevoeging	Samenloop van andere schoolvakanties en de vijf extra dagen vakantieverlof zoals bedoeld in lid 1 onder a met zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt niet gecompenseerd.
15.1 8		15.1. 8 nieuwe toevoeging	Indien een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid gedurende het schooljaar in het geheel geen vakantieverlof heeft kunnen genieten, bestaat aanspraak op compensatie van

			maximaal twintig vakantiedagen.
15.2		15.2	ongewijzigd
15.3		15.3	ongewijzigd
Hoofdstuk 16	Verlof	Hoofdstuk 16	Verlof
16.1.2 v	Indien sprake is van adoptie van een buitenlands kind wordt tevens één maal per geval van adoptie verlof verleend voor zes weken	16.1.2 v	Indien sprake is van adoptie van een buitenlands kind wordt één maal per geval van adoptie verlof verleend voor zes weken
16.1.a 1 b	een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat	16.1.a 1 b	een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
16.1.a 1 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;	16.1.a 1 d	een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
		16.1.a 1 f nieuw	degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
		16.1.a 1 g nieuw	degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
16.1.b		16.1.b	ongewijzigd
16.1.c		16.1.c	ongewijzigd
16.1.d		16.1.d	ongewijzigd
16.2		16.2	ongewijzigd
16.3		16.3	ongewijzigd
16.4		16.4	ongewijzigd
16.5		16.5	ongewijzigd
16.6.a		16.6.a 4 nieuw	Indien het dienstverband wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsverhouding aangaat, tegenover de nieuwe werkgever

			aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van de bepalingen betreffende ouderschapsverlof. De werkgever is in dat geval verplicht aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel verlof de werknemer nog aanspraak heeft.
16.6.b. 4	Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode.	16.6.b 4	Het verlof kan gespreid worden opgenomen.
16.6.b 5			vervallen
16.6.b 6			vervallen
16.6.b 7		16.6.b 5	ongewijzigd
16.6.c			vervallen
16.6.d		16.6.c	ongewijzigd
16.6.e		16.6.d 4 nieuw	Het derde lid is niet van toepassing op de werknemer die na het verlof, bedoeld in artikel 16.1 lid 2 onder p, gedurende een tijdvak van vier weken voor drie dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten gebruik maakt van zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 16.6 a.
16.6.f 2	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.	16.6.e 2	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 een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
16.7.a 2	Over de uren waarvoor betaald ouderschapsverlof is verleend, behoudt de werknemer in afwijking van artikel 16.6.a lid 1 55% van de bezoldiging.	16.7.a 2	Over de uren waarvoor betaald ouderschapsverlof is verleend, behoudt de werknemer in afwijking van artikel 16.6.a lid 1 en 2 55% van de bezoldiging.
16.7.b 1	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	16.7.b 1	Die plicht bestaat indien de werknemer binnen een jaar nadat hij (een gedeelte van het) ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten ontslag neemt of hij wegens

	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.		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.
16.8		16.8	ongewijzigd
Hoofdstuk 17	Professionalisering	Hoofdstuk 17	Professionalisering
17.1, 17.2 en 17.3		17.1, 17.2 en 17.3	ongewijzigd
17.4 1	Een leraar heeft per schooljaar binnen de voor hem geldende jaartaak recht op ten minste 83 klokuren ten behoeve van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteit en.	17.4 1	Een leraar heeft per schooljaar recht op 83 klokuren ten behoeve van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteit en.
17.4 3	Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft binnen de voor hem geldende jaartaak ten minste recht op 40 klokuren. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.	17.4 3	Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft recht op veertig klokuren. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.
17.5 1	Een leraar heeft per schooljaar ten minste recht op 600 euro voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteit en.	17.5 1	Een leraar heeft per schooljaar recht op € 600 voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteit en.
17.5 3	Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft per schooljaar ten minste recht op 500 euro. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.	17.5 3	Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft per schooljaar recht op € 500. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.
17.6		17.6	ongewijzigd
17.7		17.7	ongewijzigd
17.8 1	Het basisrecht in tijd en geld is een individueel minimumrecht.	17.8 1	Het basisrecht in tijd en geld is een individueel minimumrecht, toe te kennen naar rato van de betrekkingssomvang conform artikel 6.1 lid 2.
17.8 2	In die gevallen waarin sprake is van een taakbeleid waarbij onderdeel d niet ten minste het persoonlijk basisrecht voor professionalisering	17.8 2	In die gevallen waarin sprake is van een taakbeleid waarbij onderdeel d niet het persoonlijk basisrecht voor professionalisering

	bedraagt, dient aangetoond te worden dat de individuele leraar of OOP'er beschikt over het aantal uren conform zijn basisrecht dat hij naar eigen keuze kan inzetten.		bedraagt, dient aangetoond te worden dat de individuele leraar of OOP'er beschikt over het aantal uren conform zijn basisrecht dat hij naar eigen keuze kan inzetten.
Hoofdstuk 18	Werkgelegenheid	Hoofdstuk 18	Werkgelegenheid
18.1 1		18.1 1	ongewijzigd
		18.1. 2 nieuw	Indien de werkgever op grond van de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag en het daarop gebaseerde meerjarenformatiebeleid formatieve problemen voorziet kan de werkgever de vakbonden uitnodigen voor decentraal overleg over een plan van aanpak ter vermindering van kwantitatieve en/of kwalitatieve frictie.
18.1 2	De werkgever die met vakbonden 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 30 juni 2007 geldt. Indien het eerder genoemde statuut geen overplaatsingsbeleid bevat, is artikel 18.4 van toepassing.	18.1 3	ongewijzigd
18.1 3	Indien binnen de instelling geen sprake is van een met vakbonden overeengekomen sociaal statuut, voert de werkgever het werkgelegenheidsbeleid conform bijlage 6 van deze cao.	18.1 4	Indien binnen de instelling geen sprake is van een met vakbonden overeengekomen sociaal statuut dan wel het overleg als bedoeld in lid 2 niet heeft geleid tot een plan van aanpak, voert de werkgever het werkgelegenheidsbeleid conform bijlage 6 van deze cao.
18.2	De werkgever bevordert participatie van werknemers als bedoeld in artikel 11.2. Op bestuursniveau wordt deze bevordering, uiterlijk voor 1 december 2014 met de P(G)MR besproken en	18.2	De werkgever bevordert participatie van werknemers als bedoeld in artikel 11.2. Voetnoot: De sector heeft zich verplicht om werkgelegenheid te creëren voor werknemers met een

	<p>voor zover aan de orde uitgewerkt in het overleg over het formatieplan.</p> <p>Voetnoot: De sector heeft zich verplicht om uiterlijk voor 31 december 2015 315 fte aan werkgelegenheid te creëren voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze verplichting komt voort uit het door het kabinet met sociale partners gesloten Sociaal Akkoord.</p>		<p>afstand tot de arbeidsmarkt. Deze verplichting komt voort uit het door het kabinet met sociale partners gesloten Sociaal Akkoord.</p>
18.3		18.3 vervangen door nieuw artikel	<p>1. De werkgever bevordert in het belang van een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand en de continuïteit van het onderwijsproces de werkgelegenheid van jonge en startende leraren. Hij maakt daarbij waar mogelijk gebruik van de voor de sector beschikbare arbeidsmarktinstrumenten en subsidiemogelijkheden.</p> <p>2. De werkgever voert beleid gericht op het voorkomen van uitstroom en behoud van jonge leraren.</p> <p>3. De werkgever voert ten minste een maal per schooljaar overleg met de P(G)MR over de onderwerpen als bedoeld in lid 1 en lid 2.</p>
18.4		18.4	ongewijzigd
Hoofdstuk 19	Overige rechten en plichten	Hoofdstuk 19	Overige rechten en plichten
19.1 2 i	<p>i. het adres en reglement van:</p> <ul style="list-style-type: none"> – de Commissie van beroep als bedoeld in artikel 52 WVO; – de Commissie voor geschillen medezeggenschap onderwijs; – overige voor de werknemer relevante commissies. 	19.1 2 i	<p>het adres en reglement van:</p> <ul style="list-style-type: none"> – de Beroepscommissie bijzonder onderwijs als bedoeld in artikel 20; – de Commissie voor geschillen medezeggenschap onderwijs; – overige voor de werknemer relevante commissies.
19.2 t/m 19.7		19.2 t/m 19.7	ongewijzigd
Hoofdstuk 20	Beroepsrecht voor werknemers	Hoofdstuk 20	Beroepsrecht voor werknemers
20 1	De werknemer kan in beroep gaan bij de Commissie van	20 1	1. De werknemer kan in beroep gaan tegen een door

	<p>Beroep waarbij de werkgever krachtens artikel 52 WVO is aangesloten, tegen een door de werkgever genomen besluit inhoudende:</p> <p>a. een disciplinaire maatregel;</p> <p>b. schorsing;</p> <p>c. ontslag anders dan op eigen verzoek, voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, of het tijdvak waarvoor hij is benoemd, is verstreken;</p> <p>d. het direct of indirect onthouden van promotie;</p> <p>e. de beëindiging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd;</p> <p>f. de aanwijzing als personeelslid boven de reguliere formatie welke aanwijzing op termijn kan leiden tot ontslag;</p> <p>g. de aanwijzing van een andere instelling of andere instellingen waaraan de werknemer werkzaamheden zal verrichten;</p> <p>h. eenmalige inhouding periodieke verhoging;</p> <p>i. en overigens die zaken die bij of krachtens wet voor beroep vatbaar zijn verklaard.</p>		<p>de werkgever genomen besluit inhoudende:</p> <p>a. een disciplinaire maatregel (m.u.v. ontslag);</p> <p>b. schorsing;</p> <p>c. het direct of indirect onthouden van promotie;</p> <p>d. de aanwijzing van een andere instelling of andere instellingen waaraan de werknemer werkzaamheden zal verrichten;</p> <p>e. eenmalige inhouding periodieke verhoging.</p>
20 2		20 2	ongewijzigd
20 3		20 3	ongewijzigd
		20 4 nieuw	Sociale partners zullen gedurende de looptijd van deze cao ten behoeve van bovengenoemde beroepsgronden één landelijke Beroepscommissie bijzonder onderwijs instellen.
20 4	De uitspraak van de Commissie is voor de werkgever bindend.	20 5	De uitspraak van de Commissie is bindend. Voetnoot: Dit laat onverlet de mogelijkheid om het geschil alsnog voor te leggen aan de kantonrechter, indien partijen zich niet kunnen vinden in de uitspraak van de Commissie.
Hoofdstuk 21	Medezeggenschap	Hoofdstuk 21	Medezeggenschap
21.1		21.1	ongewijzigd

21.2		21.2	ongewijzigd
21.3 1	Partijen stellen een Bezwarencommissie CAO VO in en brengen deze onder bij de Stichting commissie Onderwijsgeschillen.	21.3 1	Partijen hebben een Bezwarencommissie CAO VO ingesteld en deze ondergebracht bij de Stichting Onderwijsgeschillen.
21.4		21.4	ongewijzigd
21.5		21.5	ongewijzigd
21.6	Bij fusie van besturen en/of bestuursoverdracht van de instelling(en) hanteert de werkgever lid 5 van artikel 4 van de SER Fusiegedragsregels 2000.	21.6	Bij fusie van besturen en/of bestuursoverdracht van de instelling(en) hanteert de werkgever lid 5 van artikel 4 van de SER Fusiegedragsregels 2015.
Hoofdstuk 22	Arbocatalogus	Hoofdstuk 22	Arbocatalogus
			Geen wijzigingen
Hoofdstuk 23	GOVAK-gelden	Hoofdstuk 23	GOVAK-gelden
			Geen wijzigingen
Hoofdstuk 24	Naleving cao	Hoofdstuk 24	Naleving cao
			Geen wijzigingen
Hoofdstuk 25	Overgangs- en slotbepalingen	Hoofdstuk 25	Overgangs- en slotbepalingen
25.1 t/m 25.3		25.1 t/m 25.3	Geen wijzigingen
25.4	Tussentijdse wijzigingen van deze cao op grond van artikel 1.3 leden 3 en 4 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.	25.4	Tussentijdse wijzigingen van deze cao op grond van artikel 1.3 lid 4 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.
25.5		25.5	vervallen
Bijlagen			
Bijlage 1.a.	Op het tijdstip van de aanvang van dit dienstverband omvat de betrekking een omvang ter grootte van een werktijdfactor van: [invullen] Op deze arbeidsovereenkomst is de vigerende cao waaraan de werkgever gebonden is van toepassing, en alle aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat.	Bijlage 1.a.	Op het tijdstip van de aanvang van het dienstverband omvat de betrekking een omvang ter grootte van een werktijdfactor van: [invullen] Op deze arbeidsovereenkomst is de vigerende CAO VO waaraan de werkgever gebonden is van toepassing, en alle aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat.
Bijlage 1.b.		Bijlage 1.b.	ongewijzigd
Bijlage 1.c.	Op dit dienstverband is de vigerende cao Voortgezet Onderwijs van toepassing,	Bijlage 1.c.	Op dit dienstverband is de vigerende CAO VO van toepassing, inclusief alle

	inclusief alle aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat.		aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat.
Bijlage 1.d.		Bijlage 1.d.	ongewijzigd
Bijlagen 2, 3, 4		Bijlagen 2, 3, 4	ongewijzigd
Bijlage 5 B 1	Verdringingseffect Het toekennen van de mogelijkheid tot sparen mag op generlei wijze direct of indirect leiden tot uitkeringen krachtens het BBWO.	Bijlage 5 B 1	Verdringingseffect Het toekennen van de mogelijkheid tot sparen mag op generlei wijze direct of indirect leiden tot uitkeringen krachtens het BBWO/de Wovo.
Bijlage 5 B 2	Samenloop met verlof als bedoeld in artikel 7.4 De werknemer die in enig schooljaar verlof als bedoeld in 7.4 opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.	Bijlage 5 B 2	Samenloop met verlof als bedoeld in artikel 7.4 De werknemer die in enig schooljaar verlof als bedoeld in artikel 7.4 opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.
Bijlage 5 C		Bijlage 5 C	ongewijzigd
Bijlage 5 D		Bijlage 5 D	ongewijzigd
Bijlage 5 E 3 b	Onvrijwillig ontslag Bij onvrijwillig ontslag anders dan op grond van artikel 10 a.5 onder lid 3 dan wel artikel 10 b.3 onder lid 4 van de CAO VO vindt uitbetaling plaats van een bedrag.	Bijlage 5 E 3 b	Onvrijwillig ontslag Bij onvrijwillig ontslag anders dan op grond van artikel 10 a.6. onder lid 2 onder a dan wel artikel 10 b.3 onder lid 4 van de cao vo vindt uitbetaling plaats van een bedrag.
Bijlage 5 F t/m J		Bijlage 5 F t/m J	ongewijzigd
Bijlage 6 1		Bijlage 6 1	ongewijzigd
Bijlage 6 2		Bijlage 6 2	ongewijzigd
Bijlage 6 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 vakbonden een sociaal plan overeen.	Bijlage 6 3	Indien de werkgever op grond van de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag over het jaar t-1 en het daarop gebaseerde meerjaren formatiebeleid, met daarin de formatie naar aard, niveau en omvang, over de schooljaren t/t+1 t/m t+2/t+3 en aangeeft, dat sprake is van kwalitatieve en/of kwantitatieve personele frictie en gedwongen ontslag van een of meer werknemers als bedoeld onder 2 in het jaar t+3 mogelijk niet meer te vermijden is, kan hij de vakbonden uitnodigen voor decentraal georganiseerd overleg. In overleg met de vakbonden komt de

			werkgever een plan van aanpak ter vermindering van de geconstateerde frictie overeen. Eventueel resterend gedwongen ontslag valt binnen de looptijd van het plan van aanpak, maar niet eerder dan één jaar nadat met de vakbonden overeenstemming is bereikt over een (voortschrijdend) sociaal plan.
Bijlage 6 4		Bijlage 6 4	ongewijzigd
Bijlage 6 5	Gedwongen ontslag als bedoeld onder 2 is niet eerder mogelijk dan twee jaar nadat met de vakbonden overeenstemming is bereikt over een sociaal plan.	Bijlage 6 5	Indien zich geen situatie heeft voorgedaan als in lid 3, dan is gedwongen ontslag als bedoeld onder 2 niet eerder mogelijk dan twee jaar nadat met de vakbonden overeenstemming is bereikt over een sociaal plan.
Bijlage 6 6		Bijlage 6 6	ongewijzigd
Bijlage 7		Bijlage 7	ongewijzigd
Bijlage 8 schema	BHV toeslag art. 19.6 lid 4	Bijlage 8	BHV toeslag art. 19.7 lid 4
Bijlage 9		Bijlage 9	Nieuwe salarisschalen
Bijlage 10	Sociale zekerheid Wovo	Bijlage 10 bijlage 10a (inclusief drie bijlagen)	Sociale zekerheid Wovo Openbaar Onderwijs Nieuwe bijlage ingevoegd Wovo openbaar onderwijs
		Bijlage 10 bijlage 10b (inclusief drie bijlagen)	Sociale zekerheid Wovo Bijzonder Onderwijs Nieuwe bijlage ingevoegd Wovo bijzonder onderwijs
Bijlage 11 artikel 11 t/m 3		Bijlage 11 artikel 11 t/m 3	Ongewijzigd
Bijlage 11 artikel 4		Bijlage 11 artikel 4 b nieuw	In afwijking van onderdeel a behoudt de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, gedurende de periode van de eerste ziektedag tot dertien weken na deze eerste ziektedag zijn volledige loon. Daarna heeft hij geen recht meer op loon. Het overgangsrecht van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ter zake is van overeenkomstige toepassing.
Bijlage 11 artikel 4 b		Bijlage 11 artikel 4 c	ongewijzigd

Bijlage 11 artikel 4 c		Bijlage 11 artikel 4 d	ongewijzigd
Bijlage 11 artikel 4 d		Bijlage 11 artikel 4 e	ongewijzigd
Bijlage 11 artikel 4 e		Bijlage 11 artikel 4 f	ongewijzigd
Bijlage 11 artikel 4 f		Bijlage 11 artikel 4 g	ongewijzigd
Bijlage 11 artikel 4 g		Bijlage 11 artikel 4 h	ongewijzigd
Bijlage 11 artikel 4 h		Bijlage 11 artikel 4 i	ongewijzigd
Bijlage 11 artikel 6	Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken Ter bepaling van de in artikel 4, onder a, genoemde termijn wordt een opnieuw ingegaan verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij het nieuwe verlof zich voordoet nadat de werknemer gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.	Bijlage 11 artikel 6	Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken Ter bepaling van de in artikel 4, onderdelen a en b, genoemde termijn wordt een opnieuw ingegaan verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij het nieuwe verlof zich voordoet nadat de werknemer gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.
		Bijlage 11 artikel 10 f nieuw	216 CAO VO 2016 / 2017 f. Indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is in afwijking van de voorgaande onderdelen de werkgever niet verplicht: i de inschakeling van de werknemer in arbeid bij een andere werkgever te bevorderen, en ii een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 25, tweede, van de Wet WIA op te stellen, te evalueren en bij te stellen.
Bijlage 11 artikel 11	De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden: a gevolg te geven aan een door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige redelijke voorschriften mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen	Bijlage 11 artikel 11 nummering en b aangepast	a. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden: i gevolg te geven aan een door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige redelijke voorschriften mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen

	<p>maatregelen als bedoeld in artikel 10, eerste lid; b zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, onder b; c gedurende het eerste ziektejaar passende arbeid dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.</p>		<p>maatregelen als bedoeld in artikel 10, onderdeel a; ii zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, onder b; iii gedurende het eerste ziektejaar passende arbeid dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt. b. De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is in afwijking van onderdeel a sub i niet verplicht mee te werken aan re-integratie bij een andere werkgever. Onderdeel a sub ii is op hem niet van toepassing.</p>
Bijlage 11 artikel 20 b	<p>b Indien blijkt dat de werknemer op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen, mits: i deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en; ii herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en; iii er bij de werkgever voor werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.</p>	Bijlage 11 artikel 20 b	<p>De werkgever kan de werknemer vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan als de werkgever aannemelijk maakt dat: i de werknemer door ziekte of gebreken zijn werk niet meer kan verrichten, en; ii de termijn van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting voorbij is, en; iii de werknemer niet binnen 26 weken kan herstellen voor het verrichten van zijn werk, en; iv de werknemer niet binnen 26 weken zijn werk in aangepaste vorm kan verrichten, en v de werknemer niet binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst in een andere passende functie, ook niet met behulp van scholing. Voor de werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt, wordt in de onderdelen iii</p>

			en iv voor '26 weken' gelezen: dertien weken.
Bijlage 11 artikel 20 c	Voor de berekening van de termijn, bedoeld onder b onderdeel i, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschap- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3.1., tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige volzin, worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschap- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1., tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.	Bijlage 11 artikel 20 c	Voor de berekening van de termijn, bedoeld in lid 2 onderdeel b, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
Bijlage 11 artikel 20 d	De termijn van twee jaren, bedoeld in het tweede lid, wordt verlengd: i met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven; ii met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en	Bijlage 11 artikel 20 d	De termijn, bedoeld in onderdeel b sub ii, wordt verlengd: i met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven; ii met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverz

	<p>iii met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid van de Wet WIA; en</p> <p>iv met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft vastgesteld op grond van artikel 71a, negende lid, van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.</p>		<p>ekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en</p> <p>iii met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.</p>
Bijlage 11 artikel 20 e	<p>Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient hij de werknemer schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen drie maanden in gang wordt gezet. Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziekte dag, met dien verstande dat de procedure, bedoeld onder g en h, uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziekte dag moet kunnen zijn afgerond.</p>	Bijlage 11 artikel 20 e	<p>Als de werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient hij de werknemer schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen drie maanden in gang wordt gezet. Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziekte dag, met dien verstande dat het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziekte dag moet kunnen zijn afgerond.</p>
Bijlage 11 artikel 20 f	<p>Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld onder b, onderdelen i en ii, betreft de werkgever de uitslag van de WIA-claimbeoordeling en een door de werkgever of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel door het UWV.</p>	Bijlage 11 artikel 20 f	<p>Bij het onderzoek naar de vraag of voldaan is aan de voorwaarden voor ontslag als bedoeld in onderdeel b, betreft de werkgever ook het resultaat van de WIA-claimbeoordeling en – indien aanwezig - een door werkgever of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV.</p>
Bijlage 11 artikel 20 i	<p>Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn betrekking, bedoeld in de voorgaande leden, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in het kader van de WIA-</p>	Bijlage 11 artikel 20 g	<p>Als bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn betrekking, bedoeld in de voorgaande leden, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen</p>

	105 CAO VO 2014 / 2015 claimbeoordeling van oordeel is, dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de werkgever, is ontslag slechts mogelijk indien de werknemer direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn betrekking, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.		in het kader van de WIA-claimbeoordeling van oordeel is, dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de werkgever, is ontslag slechts mogelijk indien de werknemer direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn betrekking, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.
Bijlage 11 artikel 20 j	Tegen de conclusie van het onderzoek, bedoeld onder g, alsmede het oordeel van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld onder h, staat geen beroep open bij de rechter.	Bijlage 11 artikel 20 g	Tegen de conclusie van het onderzoek bedoeld onderdeel f, staat geen beroep open bij de rechter.
		Bijlage 11 artikel 20 g nieuw	Als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt: i wordt in onderdeel e voor '21e maand' gelezen: 9e week, en voor '24e maand': 13e week; ii komt in de onderdelen f en g in de plaats van de WIA-claimbeoordeling, een beoordeling door de arbodienst of in het geval van de werknemer wordt voldaan aan de voorwaarden uit onderdeel b.
Bijlage 11 artikel 21 a iii		Bijlage 11 artikel 21 a iii nieuw	tenzij hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
		Bijlage 11 artikel 23a nieuw	Reparatie-uitkering WGA De werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering WGA. Voetnoot: Het artikel over de reparatie-uitkering WGA wordt nog nader uitgewerkt en zal t.z.t ingaan met

			terugwerkende kracht tot 1 juli 2016.
Bijlage 12 t/m 14		Bijlage 12 t/m 14	ongewijzigd