

Was/wordt-tabel	CAO VO 2018/2019	Datum: 23 juli 2018	
Inhoudsopgave	Tekst CAO VO 2016/2017		Tekst CAO VO 2018/2019
<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>Algemene bepalingen</b>	<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>Algemene bepalingen</b>
1.1 werkgever	De rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat het bevoegd gezag vormt over één of meer instellingen.		-De rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat het bevoegd gezag vormt over één of meer instellingen; - Het samenwerkingsverband, zoals bedoeld in artikel 1 van de WVO
1.2.2	Deze cao treedt in werking op 1 juli 2016 en loopt tot 1 oktober 2017.		Deze cao treedt in werking op 1 juni 2018 en loopt tot 1 oktober 2019.
<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>Algemene arbeidsduur</b>	<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>Algemene arbeidsduur</b>
			geen wijzigingen
<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>Salaris</b>	<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>Salaris</b>
3.1			Ongewijzigd
3.2	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 betrekkingsomvang.</p>		<p>1. Per 1 juni 2018 worden de salarissen verhoogd met 2,35%*;</p> <p>2. De werknemer die op 1 oktober 2018 bij werkgever in dienst is, ontvangt in oktober 2018 een eenmalige uitkering van 1% **;</p> <p>3. Per 1 juni 2019 worden de salarissen verhoogd met 2,15%.</p> <p>Voetnoten: * Indien een werkgever al een (onverplichte) salarisverhoging van 2,35% heeft doorgevoerd, dan wordt deze verhoging verrekend met deze afspraak.  ** Zie voor de berekeningswijze van de eenmalige uitkering bijlage 8.</p>
3.3			Ongewijzigd
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.		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.

<p>3.5</p>	<p>1. De bindingstoelage is bestemd voor:</p> <p>a. de werknemers uit de functiecategorie leraren;</p> <p>b. de werknemers uit de functiecategorie directie;</p> <p>c. de werknemers in een functie met schaal 9.</p> <p>2. De bindingstoelage wordt toegekend indien de werknemer op 1 augustus 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.</p> <p>3. De bindingstoelage wordt jaarlijks toegekend in de maand augustus. Uitsluitend in het geval dat er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren kan de werkgever eenmalig besluiten het moment waarop de bindingstoelage voor het eerst wordt toegekend met een jaar op te schuiven.</p> <p>4. De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking zijn per 1 juli 2016:</p> <p>Functie Directie € 242,06 Leraar € 1459,22 Schaal 9 € 242,06</p> <p>5. De berekeningswijze en de doorwerking van deze bindingstoelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 8.</p> <p>6. De werknemer behorend tot de functiecategorie</p>		<p>1. De bindingstoelage is bestemd voor:</p> <p>a. de werknemers uit de functiecategorie leraren;</p> <p>b. de werknemers uit de functiecategorie directie, voor zover niet reeds een bindingstoelage op grond van onderdeel d wordt toegekend;</p> <p>c. de werknemers in een functie met schaal 9;</p> <p>d. vanaf 1 januari 2019 de onderwijskundig team- of afdelingsleider in schaal 12</p> <p>2. De bindingstoelage wordt toegekend indien de werknemer op 1 augustus 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.</p> <p>3. De bindingstoelage wordt jaarlijks toegekend in de maand augustus. Uitsluitend in het geval dat er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren kan de werkgever eenmalig besluiten het moment waarop de bindingstoelage voor het eerst wordt toegekend met een jaar op te schuiven.</p> <p>4. De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking zijn per 1 juni 2018:</p> <p>Functie Directie € 247,75 Leraar € 1493,51</p>
------------	---	--	--

	<p>leraar ontvangt de bindingstoelage naar rato van het gedeelte van het jaar, startend in de maand september, dat hij bij de werkgever in dienst is. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag en berekend over het tijdvak van september tot en met de datum van ontslag. Het bepaalde in dit lid</p>		<p>Schaal 9 € 247,75</p> <p>Vanaf 1 januari 2019 bedraagt de bindingstoelage bij een normbetrekking voor de onderwijskundig team-of afdelingsleider in schaal 12 €1493,51</p> <p>De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking zijn per 1 juli 2019:</p> <p>Functie Directie € 253,08 Leraar € 1525,62 Schaal 9 € 253,08</p> <p>Onderwijskundig team-of afdelingsleider in schaal 12 € 1525,62</p> <p>5.De berekeningswijze en de doorwerking van deze bindingstoelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 8.</p> <p>6. De werknemer behorend tot de functiecategorie leraar of de onderwijskundig team- of afdelingsleider in schaal 12 ontvangt de bindingstoelage naar rato van het gedeelte van het jaar, startend in de maand september, dat hij bij de werkgever in dienst is. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag en berekend over het tijdvak van september tot en met de datum van ontslag. Het bepaalde in dit lid geldt niet voor die werknemer die de bindingstoelage nog niet voor de eerste keer heeft ontvangen.</p> <p>7. De bindingstoelage is niet verschuldigd indien de onderwijskundig team- of afdelingsleider reeds een bindingstoelage - in deze of een andere vorm met hetzelfde doel – ontvangt.</p>
--	--	--	--

3.6			ongewijzigd
3.7			ongewijzigd
3.8	De werknemer ontvangt een toelage van € 31 bruto per maand. De berekeningswijze en de doorwerking van de toelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 8.		De werknemer ontvangt tot 1 januari 2019 * een toelage van € 31 bruto per maand. De berekeningswijze en de doorwerking van de toelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 8.  Voetnoot *Vanaf 1 januari 2019 wordt de toelage compensatie inkomensgevolgen verwerkt in het maandsalaris.
Hoofdstuk 4	Sociale zekerheid	Hoofdstuk 4	Sociale zekerheid
			geen wijzigingen
Hoofdstuk 5	Functies en functiewaardering	Hoofdstuk 5	Functies en functiewaardering
5.1			ongewijzigd
5.2	<p>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.</p> <p>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 naasthogere bedrag, niet hoger dan het maximum behorende bij het carrièrepatroon van de oude functie.</p> <p>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</p>		vervallen

	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.		
		5.2	<p>1. De functiemix* en eventuele maatwerkafspraken zijn uitgangspunt voor het overleg met de P(G)MR als onderdeel van het (meerjaren)formatieplan.</p> <p>2. Sociale partners blijven de ontwikkelingen van de functiemixpercentages op sectorniveau monitoren en komen bij een dalende landelijke trend passende afspraken overeen.</p> <p>Voetnoot * Informatie over de functiemix(cijfers) is te raadplegen via <a href="http://www.functiemix.nl">www.functiemix.nl</a>.</p>
<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>Arbeidsduur</b>	<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>Arbeidsduur</b>
6.1 t/m 6.4		6.1 t/m 6.4	ongewijzigd, de tabel is echter verplaatst en is nu te vinden tussen artikel 6.3 en 6.4.
<b>Hoofdstuk 7</b>	<b>Levensfasebewust personeelsbeleid</b>	<b>Hoofdstuk 7</b>	<b>Levensfasebewust personeelsbeleid</b>
7.1			ongewijzigd
7.2 2 b	De werknemer heeft het recht zijn jaarlijks basisbudget te sparen. Hierbij geldt het volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. De waarde van een gespaard uur is gedurende de laatste vier spaarjaren gelijk aan een opgenomen verlofuur (tijd voor tijd).</li> <li>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</li> </ul>	7.2 2 b	De werknemer heeft het recht zijn jaarlijks basisbudget te sparen. Hierbij geldt het volgende: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. De waarde van een gespaard uur is gedurende de laatste vier spaarjaren gelijk aan een opgenomen verlofuur (tijd voor tijd).</li> <li>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 uurtarief dat geldt op 1 augustus, volgend op</li> </ul>

	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.		het vierde spaarjaar. 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.
7.3 4		7.3 4	vervallen
7.4			ongewijzigd
<b>Hoofdstuk 8</b>	<b>Taakbeleid</b>	<b>Hoofdstuk 8</b>	<b>Taakbeleid</b>
8.1			ongewijzigd
8.2	<p>1. Onverminderd de op instellingsniveau op 1 januari 2009 geldende afspraken m.b.t. het taakbeleid en onverminderd het gestelde in artikel 8.1 betreffende (wijziging van) het systeem van taakbeleid bedraagt de maximale lestaak 750 klokuren op jaarbasis.</p> <p>2. Het onderwerp werkdruk maakt vast onderdeel uit van het functioneringsgesprek.</p> <p>3. De middelen die de werkgever in het kader van werkdrukvermindering beschikbaar heeft zal hij volledig inzetten voor werkdrukverlagende maatregelen. Hij zal zich hierover verantwoorden richting P(G)MR en in het jaarverslag.</p> <p>4. Een fulltime leraar, die binnen het geldende taakbeleid met het maximum aan lesgevende taken is belast, kan aanspraak maken op een lesroostervrij dagdeel per week.</p> <p>5. De leidinggevende bespreekt met iedere werknemer behorend tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel de ervaren werkdruk en er worden zo nodig afspraken gemaakt om de individuele werkdruk aan te pakken. De werknemer stelt hiervoor een plan op dat in onderling overleg wordt vastgesteld.</p>		<p>1. De maximale lestaak bedraagt 750 klokuren op jaarbasis, tenzij op instellingsniveau andersluidende afspraken gelden en/of tenzij de werkgever in overleg met de P(G)MR en met in achtname van het gestelde in artikel 8.1 lid 5 van de cao andersluidende afspraken maakt.</p> <p>2. Indien de maximale lestaak op een instelling op jaarbasis 750 klokuren of hoger is, wordt deze met ingang van 1 augustus 2019 met 30 klokuren verminderd. Deze klokuren worden verhoogd met de opslagfactor zodat daarmee in totaal 50 uur vrijkomt. De vrijkomende uren komen beschikbaar als ontwikkeltijd en tijd voor verdere verbreding en verdieping van de wijze waarop de invulling wordt gegeven aan de lestaak.</p> <p>3. In de jaartaak wordt vanaf 1 augustus 2019 een afzonderlijk onderdeel onderwijsontwikkeling, -verbreding en verdieping opgenomen. Hierin worden de vrijkomende uren opgenomen.</p> <p>4. Over de invulling van de vrijkomende uren vindt tussen het onderwijzend personeel overleg plaats. Dat kan binnen de lerarenteams, secties of in een ander op school te</p>

		<p>bepalen samenwerkingsverband van leraren.</p> <p>5. Na het overleg onder het onderwijzend personeel maken de leraar en leidinggevende in overleg afspraken over de inzet van de vrijkomende uren voor het aankomende schooljaar.</p> <p>6. De leraar legt over zijn inzet voortvloeiend uit de afspraken gemaakt in het lerarenteam jaarlijks verantwoording af als onderdeel van de professionele gesprekkencyclus.</p> <p>7. Het onderwerp werkdruk is een vast onderdeel van het functioneringsgesprek.</p> <p>8. De vermindering van de lestaak zoals bedoeld in deze afspraken komt tot stand door op instellings/vestigingsniveau het onderwijsprogramma en in verlengde daarvan de lessentabel aan te passen, met gebruikmaking van de ruimte die de Wet op de onderwijstijd daartoe biedt. Het overleg tussen de werkgever, de MR en het onderwijzend personeel over de aanpassing van de lessentabel wordt in het schooljaar 2018-2019 gevoerd. Uiterlijk 1 maart 2019 dient het overleg te zijn afgerond, gevolgd door overeenstemming met de MR over de aanpassing van het onderwijsprogramma waarbij de (P)MR zich vergewist van draagvlak onder het OP.</p> <p>9. De bepalingen in lid 4,5 en 6 van artikel 8.1 (Algemene bepalingen taakbeleid, waaronder de goedkeuring met een 2/3e meerderheid van de werknemers) zijn niet van toepassing op deze afspraken.</p>
--	--	---

			10. Indien aanpassing van de lessentabel leidt tot zwaarwegende organisatorische, financiële of onderwijskundige problemen, dan wel over de aanpassing geen overeenstemming wordt bereikt met de MR, kan de werkgever besluiten om de lessenreductie van -30 klokuren + opslagfactor niet toe te passen. Dit is echter alleen mogelijk nadat de werkgever de bij deze cao betrokken partijen heeft uitgenodigd voor overleg.
8.3			ongewijzigd
8.4	<p>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.</p> <p>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.</p>		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.
<b>Hoofdstuk 9</b>	<b>Dienstverband</b>	<b>Hoofdstuk 9</b>	<b>Dienstverband</b>
9.a.1			ongewijzigd
9.a.2 4 b	als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar;	9.a.2 4 b	als voorziening in een tijdelijke vacature telkens voor ten hoogste één jaar;
9.a.3			ongewijzigd
9.a.4 1	Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste twee jaar in een leraarsfunctie benoemd.		Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste twee jaar in een leraarsfunctie benoemd, gedurende maximaal drie contracten.
9.a.4 5	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,		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,



	<p>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.</p>		<p>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 (WVO).</p>
9.a.6 4	<p>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.</p>		<p>De artikelen 3.1, 3.3, 3.5, 3.7, 8.3, 9.a.3, 12.1 t/m 12.3,12.5 t/m 12.8, 15.2 t/m 15.8, 24.2 en de artikelen van hoofdstukken 7 en 16 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.</p>
9.a.7			ongewijzigd
9.b.1			ongewijzigd
9.b.2 4 b	<p>als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar</p>		<p>als voorziening in een tijdelijke vacature telkens voor ten hoogste één jaar</p>
9.b.3			ongewijzigd
9.b.4 1	<p>Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste twee jaar in een leraarfunctie aangesteld.</p>		<p>Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste twee jaar in een leraarsfunctie benoemd, gedurende maximaal drie contracten.</p>
9.b.5			ongewijzigd
9.b.6 4	<p>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.</p>		<p>De artikelen 3.1, 3.3, 3.5, 3.7, 8.3, 9.b.3, 12.1 t/m 12.3,12.5 t/m 12.8, 15.2 t/m 15.8, 24.2 en de artikelen van hoofdstukken 7 en 16 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.</p>
9.b.7			ongewijzigd
Hoofdstuk 10	<p>Beëindiging van het dienstverband</p>	Hoofdstuk 10	<p>Beëindiging van het dienstverband</p>
			geen wijzigingen
Hoofdstuk 11	<p>Functies</p>	Hoofdstuk 11	<p>Functies</p>
11.1			ongewijzigd
11.2 2	<p>In afwijking van lid 1 zijn de hoofdstukken 3 en 13 en</p>		<p>In afwijking van lid 1 zijn de hoofdstukken 3 en 12 en</p>

	bijlage 9 van deze cao niet van toepassing op deze functiecategorie. Het bruto maandloon wordt vastgesteld op het wettelijk minimumloon.		bijlage 9 van deze cao niet van toepassing op deze functiecategorie. Het bruto maandloon wordt vastgesteld op het wettelijk minimum (jeugd)loon.
11.3 t/m 11.6			ongewijzigd
<b>Hoofdstuk 12</b>	<b>Functiemix</b>		
			vervallen
<b>Hoofdstuk 13</b>	<b>Salaris</b>	<b>Hoofdstuk 12</b>	<b>Salaris</b>
13.1 4	De werkgever kan de werknemer op grond van een beoordeling een of meer extra periodiek(en) toekennen een en ander binnen de kaders zoals vastgesteld in overleg met de P(G)MR met inachtneming van artikel 13.10.	12.1 4	De werkgever kan de werknemer op grond van een beoordeling een of meer extra periodiek(en) toekennen een en ander binnen de kaders zoals vastgesteld in overleg met de P(G)MR met inachtneming van artikel 12.10.
13.1 6	In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit artikel, alsmede in artikel 13.2 worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.	12.1 6	In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit artikel, alsmede in artikel 12.2 worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.
13.2 1	Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, wordt met in achtneming van artikel 13.1 lid 2 het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris.	12.2 1	Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, wordt met in achtneming van artikel 12.1 lid 2 het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris.
13.3 1 a	wordt vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris inclusief de bij het salaris behorende structurele toelagen (waaronder in ieder geval de uitlooptoeslag als bedoeld in artikel 25.2 en de bindingstoelage als bedoeld in artikel 3.5), dit met inachtneming van het bepaalde in artikel 13.1 lid 2, en	12.3 1 a	wordt vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris inclusief de bij het salaris behorende structurele toelagen (waaronder in ieder geval de uitlooptoeslag als bedoeld in artikel 24.2 en de bindingstoelage als bedoeld in artikel 3.5), dit met inachtneming van het bepaalde in artikel 12.1 lid 2, en
13.4		12.4	ongewijzigd
13.5		12.5	ongewijzigd

13.6	<p>1.De werknemer wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 13.5 lid 1, een blijvende verlaging ondergaat welke ten minste 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 ten minste twee jaren zonder onderbreking van langer dan twee maanden heeft genoten.</p> <p>2.Aan de werknemer van zestig jaar en ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 13.5 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 ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.</p>	12.6	<p>1.De werknemer wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 12.5 lid 1, een blijvende verlaging ondergaat welke ten minste 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 ten minste twee jaren zonder onderbreking van langer dan twee maanden heeft genoten.</p> <p>2.Aan de werknemer van zestig jaar en ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 12.5 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 ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.</p>
13.7		12.7	ongewijzigd
13.8		12.8	ongewijzigd
13.9		12.9	ongewijzigd
Hoofdstuk 14	Vergoedingen en financiële regelingen	Hoofdstuk 13	Vergoedingen en financiële regelingen
			niet gewijzigd
Hoofdstuk 15	Vakantieverlof	Hoofdstuk 14	Vakantieverlof
15.1 t/m 15.5		14.1 t/m 14.5	ongewijzigd
15.6	1.De werknemer die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht,	14.6	1.De werknemer die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht,

	<p>verwerft gedurende het ziekteverlof aanspraak op het vakantieverlof, als vermeld in artikel 15.2 lid 4 over het tijdvak van de laatste 24 maanden waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarbij geldt dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.</p> <p>2.De werknemer die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht, verwerft gedurende het ziekteverlof slechts aanspraak op het vakantieverlof, als vermeld in artikel 15.2 lid 6 en 7 over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarbij geldt dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.</p> <p>3.De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.</p> <p>4.De werknemer die tijdens een ziekteverlofperiode deelneemt aan re-integratie en van deze verplichting tijdelijk vrijgesteld wil worden dient hiervoor vakantieverlof op te nemen.</p>		<p>verwerft gedurende het ziekteverlof aanspraak op het vakantieverlof, als vermeld in artikel 14.2 lid 4 over het tijdvak van de laatste 24 maanden waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarbij geldt dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.</p> <p>2.De werknemer die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht, verwerft gedurende het ziekteverlof slechts aanspraak op het vakantieverlof, als vermeld in artikel 14.2 lid 6 en 7 over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarbij geldt dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.</p> <p>3.De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.</p> <p>4.De werknemer die tijdens een ziekteverlofperiode deelneemt aan re-integratie en van deze verplichting tijdelijk vrijgesteld wil worden dient hiervoor vakantieverlof op te nemen.</p>
<b>Hoofdstuk 16</b>	<b>Verlof</b>	<b>Hoofdstuk 15</b>	<b>Verlof</b>
16.1 en 16.2		15.1 en 15.2	ongewijzigd

16.3 1	Voor het verlof als bedoeld in de artikelen 16.1.b, 16.2, en 16.4 geldt dat:	15.3 1	Voor het verlof als bedoeld in de artikelen 15.1.b, 15.2, en 15.4 geldt dat:
16.3 2	De werkgever kan in aanvulling op het gestelde in lid 1 nadere voorwaarden stellen ten aanzien van het in artikel 16.2 en 16.4 genoemde lang buitengewoon verlof.	15.3 2	De werkgever kan in aanvulling op het gestelde in lid 1 nadere voorwaarden stellen ten aanzien van het in artikel 15.2 en 15.4 genoemde lang buitengewoon verlof.
16.4 en 16.5		15.4 en 15.5	ongewijzigd
16.6.a		15.6.a	ongewijzigd
16.6.b		15.6.b	ongewijzigd
16.6.c	Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 16.6.a bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.	15.6.c	Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 15.6.a bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
16.6.d 4	4.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.	15.6.d 4	4.Het derde lid is niet van toepassing op de werknemer die na het verlof, bedoeld in artikel 15.1 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 15.6 a.
16.6.e		15.6.e	ongewijzigd
16.7.a	1.Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals genoemd in artikel 16.6.b lid 1 bedraagt het betaald ouderschapsverlof bij een normbetrekking maximaal 415 uur per kind. 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.	15.7.a	1.Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals genoemd in artikel 15.6.b lid 1 bedraagt het betaald ouderschapsverlof bij een normbetrekking maximaal 415 uur per kind. 2.Over de uren waarvoor betaald ouderschapsverlof is verleend, behoudt de werknemer in afwijking van artikel 15.6.a lid 1 en 2 55% van de bezoldiging.
16.7.b 1	Een werknemer kan in bepaalde gevallen worden verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging zoals bedoeld in artikel 16.7.a tijdens de verlofperiode. 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 plichtsverzuim	15.7.b 1	Een werknemer kan in bepaalde gevallen worden verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging zoals bedoeld in artikel 15.7.a tijdens de verlofperiode. 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

	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.		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.
16.8		15.8	ongewijzigd
<b>Hoofdstuk 17</b>	<b>Professionalisering</b>	<b>Hoofdstuk 16</b>	<b>Professionalisering</b>
17.1, 17.2, 17.3 en 17.4		16.1, 16.2, 16.3 en 16.4	ongewijzigd
17.5	<p>1. Een leraar heeft per schooljaar recht op € 600 voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteit en. Hij kan dit gebruiken voor alle vormen van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteit en. Het budget kan ook aangewend worden voor activiteiten in het kader van het lerarenregister.</p> <p>2. Een leraar beslist zelf hoe hij dit budget inzet. Het budget kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen professionaliseringsactiviteit en als de werknemer daarmee instemt.</p> <p>3. Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft per schooljaar recht op € 500. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.</p>	16.5	<p>1. Een leraar of werknemer in de functiecategorie OOP heeft per schooljaar recht op € 600 voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteit en. Hij kan dit gebruiken voor alle vormen van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteit en. Het budget kan ook aangewend worden voor activiteiten in het kader van het lerarenregister.</p> <p>2. Een leraar of werknemer in de functiecategorie OOP beslist zelf hoe hij dit budget inzet. Het budget kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen professionaliseringsactiviteit en als de werknemer daarmee instemt.</p>
17.6, 17.7 en 17.8		16.6, 16.7 en 16.8	ongewijzigd
<b>Hoofdstuk 18</b>	<b>Werkgelegenheid</b>	<b>Hoofdstuk 17</b>	<b>Werkgelegenheid</b>
			geen wijzigingen
<b>Hoofdstuk 19</b>	<b>Overige rechten en plichten</b>	<b>Hoofdstuk 18</b>	<b>Overige rechten en plichten</b>

19.1 1	De werkgever verstrekt de werknemer een exemplaar van deze cao, inclusief de bijlagen als bedoeld in artikel 25.3 lid 1.	18.1 1	De werkgever verstrekt de werknemer een exemplaar van deze cao, inclusief de bijlagen als bedoeld in artikel 24.3 lid 1.
19.1 2 b	een exemplaar van deze cao waaronder begrepen de bijlagen als bedoeld in artikel 25.3 lid 1;	18.1 2 b	een exemplaar van deze cao waaronder begrepen de bijlagen als bedoeld in artikel 24.3 lid 1;
19.1 2 d	de instructies en/of reglementen als bedoeld in artikel 25.3 lid 1;	18.1 2 d	de instructies en/of reglementen als bedoeld in artikel 24.3 lid 1;
19.1 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.	18.1 5	Met inachtneming van het gestelde in de Algemene verordening gegevensbescherming en de daarop gebaseerde regelingen zal de werkgever gegevens met betrekking tot de persoon van de werknemer met zorg behandelen.
19.2		18.2	ongewijzigd
19.3	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. 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.	18.3	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. 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. Voor het onderwijsondersteunend personeel geldt dat loopbaanontwikkeling en werkdruk een vast onderwerp in de gesprekkencyclus is.
19.4, 19.5, 19.6 en 19.7		18.4, 18.5, 18.6 en 18.7	ongewijzigd
Hoofdstuk 20	Beroepsrecht voor werknemers	Hoofdstuk 19	Beroepsrecht voor werknemers
			niet gewijzigd
Hoofdstuk 21	Medezeggenschap	Hoofdstuk 20	Medezeggenschap
21.1		21.1	ongewijzigd

21.2 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 21.3, die met uitsluiting van andere commissies tot die beoordeling bevoegd is.	20.2 2	Wanneer de werkgever wat betreft het taakbeleid (conform artikel 8.1 lid 4) 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 20.3, die met uitsluiting van andere commissies tot die beoordeling bevoegd is.
21.3 3	De Commissie heeft tot taak: a. te beoordelen of de instemming als bedoeld in artikel 21.2 lid 2 terecht dan wel onterecht is onthouden;	20.3 3	3.De Commissie heeft tot taak: a. te beoordelen of de instemming als bedoeld in artikel 20.2 lid 2 terecht dan wel onterecht is onthouden;
21.4 t/m 21.6		20.4 t/m 20.6	ongewijzigd
<b>Hoofdstuk 22</b>	<b>Arbocatalogus</b>	<b>Hoofdstuk 21</b>	<b>Arbocatalogus</b>
	Werkgever en werknemer zijn bij het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving verplicht zich te houden aan hetgeen bepaald is in bijlage 14 'Arbocatalogus'.		Werkgever en werknemer zijn bij het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving verplicht zich te houden aan hetgeen bepaald is in bijlage 13 'Arbocatalogus'.
<b>Hoofdstuk 23</b>	<b>GOVAK-gelden</b>	<b>Hoofdstuk 22</b>	<b>GOVAK-gelden</b>
23.1		22.1	ongewijzigd
23.2 1	De VO-raad is gehouden de artikel 23.1 bedoelde gelden te innen. Dit geschiedt per kwartaal door middel van heffing van een premie, pro rata per schoolbestuur vast te stellen op basis van het artikel 23.1 geduide totaal aan het door OCW beschikbaar gestelde, via de lumpsum over de vo-scholen uitgezette, budget.	22.2 1	De VO-raad is gehouden de artikel 22.1 bedoelde gelden te innen. Dit geschiedt per kwartaal door middel van heffing van een premie, pro rata per schoolbestuur vast te stellen op basis van het artikel 22.1 geduide totaal aan het door OCW beschikbaar gestelde, via de lumpsum over de vo-scholen uitgezette, budget.
23.3 t/m 23.5		22.3 t/m 22.5	ongewijzigd
<b>Hoofdstuk 24</b>	<b>Naleving cao</b>	<b>Hoofdstuk 23</b>	<b>Naleving cao</b>
			geen wijzigingen
<b>Hoofdstuk 25</b>	<b>Overgangs- en slotbepalingen</b>	<b>Hoofdstuk 24</b>	<b>Overgangs- en slotbepalingen</b>
25.1 en 25.2		24.1 en 24.2	geen wijzigingen
25.3 1	De werkgever draagt er zorg voor dat de regelingen, als bedoeld in artikel 14.1 lid 4, artikel 15.1 lid 7 en artikel	24.3 1	De werkgever draagt er zorg voor dat de regelingen, als bedoeld in artikel 13.1 lid 4, artikel 14.1 lid 7 en artikel



	18.1 lid 3, voor zover deze van toepassing zijn, als bijlagen aan deze cao worden toegevoegd.		17.1 lid 3, voor zover deze van toepassing zijn, als bijlagen aan deze cao worden toegevoegd.
25.4		24.4	ongewijzigd
<b>Bijlagen</b>			
Bijlage 1			ongewijzigd
Bijlage 2 Artikel 3	Het bevoegd gezag van de praktijkschool benoemt de leraar in opleiding conform het bepaalde in artikel 9.a.6. of 9.b.6.9 van de cao vo.		Het bevoegd gezag van de praktijkschool benoemt de leraar in opleiding conform het bepaalde in artikel 9.a.5. of 9.b.5.9 van de cao vo.
Bijlage 3, 4, 5 en 6			ongewijzigd
Bijlage 7 titel	Faciliteiten medezeggen- schap ex artikel 21.4. lid 3		Faciliteiten medezeggen- schap ex artikel 20.4. lid 3
Bijlage 8 Eenmalige uitkering			1. Eenmalige uitkering artikel 3.2 lid 2 De berekeningswijze is als volgt: 1% van het bruto maandsalaris in oktober 2018 keer 12, vermeerderd met de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. De volgende kortingen zijn in ieder geval van toepassing: anticumulatiebepaling, schorsing, staking, betaald en onbetaald ouderschapsverlof en gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging.
Bijlage 8 Bindingstoelage	1 a. Berekeningswijze voor leraren waarbij geen opbouwregeling van toepassing is, dan wel werknemers behorend tot de functiecategorie OOP schaal 9 en directie. 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 = brutosalaris in de maand augustus BK = brutokortingen in de maand augustus Onder brutokorting wordt verstaan een korting wegens: -anticumulatiebepaling; -schorsing;		2. a. Berekeningswijze voor leraren/onderwijskundig team- of afdelingsleiders in schaal 12 waarbij geen opbouwregeling van toepassing is, dan wel werknemers behorend tot de functiecategorie OOP schaal 9 en directie. 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 = brutosalaris in de maand augustus BK = brutokortingen in de maand augustus

	<p>-staking; -gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging; NS = normsalaris (het salaris)</p> <p>De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op twee cijfers achter de komma.</p> <p>b Berekeningswijze voor leraren waarop de opbouwregeling van toepassing is. De opbouw van de toelage vindt maandelijks plaats over de periode september tot en met augustus op basis van de volgende formule:</p> <p>BT x (BS - BK) : NS waarbij: BT = bindingstoelage gedeeld door 12 BS = brutosalaris per maand BK = brutokortingen per maand Onder brutokorting wordt verstaan een korting wegens: -anticumulatiebepaling; -schorsing; -staking; -gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging; NS = normsalaris (het salaris).</p>		<p>Onder brutokorting wordt verstaan een korting wegens: -anticumulatiebepaling; -schorsing; -staking; -gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging; - onbetaald en betaald ouderschapsverlof. NS = normsalaris (het salaris)</p> <p>De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op twee cijfers achter de komma.</p> <p>b Berekeningswijze voor leraren/onderwijskundig team- of afdelingsleiders in schaal 12 waarop de opbouwregeling van toepassing is. De opbouw van de toelage vindt maandelijks plaats over de periode september tot en met augustus op basis van de volgende formule:</p> <p>BT x (BS - BK) : NS waarbij: BT = bindingstoelage gedeeld door 12 BS = brutosalaris per maand BK = brutokortingen per maand Onder brutokorting wordt verstaan een korting wegens: - anticumulatiebepaling; -schorsing; -staking; -gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging; -onbetaald en betaald ouderschapsverlof. NS = normsalaris (het salaris).</p>
Bijlage 8 Eindejaarsuitkering	De berekeningswijze is als volgt:  BG x percentage		De berekeningswijze is als volgt:  BG x percentage

	<p>BG = de berekeningsgrondslag, waarbij BG = BS - BK waarbij: BS = brutosalaris inclusief de eventuele uitlooptoeslag per maand (bruto Wovo-uitkering) BK = brutokortingen per maand Onder brutokorting wordt verstaan een korting wegens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-anticumulatiebepaling;</li> <li>-schorsing;</li> <li>-staking;</li> <li>-gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;</li> <li>-fiscale regeling;</li> <li>-toepassing van het Wovo.</li> </ul> <p>Een korting in verband met ziekte na twaalf maanden (artikel 4 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)) wordt niet beschouwd als een brutokorting.</p>		<p>BG = de berekeningsgrondslag, waarbij BG = BS - BK waarbij: BS = brutosalaris inclusief de eventuele uitlooptoeslag per maand (bruto Wovo-uitkering) BK = brutokortingen per maand Onder brutokorting wordt verstaan een korting wegens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-anticumulatiebepaling;</li> <li>-schorsing;</li> <li>-staking;</li> <li>-gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;</li> <li>-onbetaald en betaald ouderschapsverlof</li> <li>-fiscale regeling;</li> <li>-toepassing van het Wovo.</li> </ul> <p>Een korting in verband met ziekte na twaalf maanden (artikel 4 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)) wordt niet beschouwd als een brutokorting.</p>
<p>Bijlage 8 Inkomenstoelage</p>	<p>De berekeningswijze is als volgt:</p> <p><math>IT \times BG : NS</math> IT = Inkomenstoelage per maand BG = de berekeningsgrondslag, waarbij BG = BS - BK waarbij: BS = brutosalaris per maand BK = brutokortingen per maand Onder brutokorting wordt verstaan een korting van het salaris wegens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- anticumulatiebepaling;</li> <li>- schorsing;</li> <li>- staking;</li> <li>- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;</li> <li>- fiscale maatregelen (bv. fietsregeling). NS = normsalaris per maand.</li> </ul> <p>Een korting in verband met ziekte na twaalf maanden</p>		<p>De berekeningswijze is als volgt:</p> <p><math>IT \times BG : NS</math> IT = Inkomenstoelage per maand BG = de berekeningsgrondslag, waarbij BG = BS - BK waarbij: BS = brutosalaris per maand BK = brutokortingen per maand Onder brutokorting wordt verstaan een korting van het salaris wegens:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- anticumulatiebepaling;</li> <li>- schorsing;</li> <li>- staking;</li> <li>- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;</li> <li>-onbetaald en betaald ouderschapsverlof;</li> </ul>

	(artikel 4 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)) wordt niet beschouwd als een bruto-korting. De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op twee cijfers achter de komma.		- fiscale maatregelen (bv. fietsregeling). NS = normsalaris per maand. Een korting in verband met ziekte na twaalf maanden (artikel 4 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)) wordt niet beschouwd als een bruto-korting. De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op twee cijfers achter de komma.
Bijlage 8 Doorwerking			Verwijzingen zijn aangepast
Bijlage 9			Salaristabellen zijn aangepast
Bijlage 10 10 a openbaar onderwijs Artikel 5	a. Op aanvraag van de werknemer kan het recht op bovenwettelijke uitkering worden afgekocht in door partijen te bepalen gevallen. b. In bijlage 3 hebben partijen nadere regels gesteld inzake het bepaalde onder a. c. Indien het recht op bovenwettelijke uitkering vanaf een bepaald tijdstip is afgekocht: i heeft de werknemer geen enkele aanspraak op grond van deze regeling over de periode vanaf dat tijdstip, met uitzondering van aanspraken uit hoofde van een recht op bovenwettelijke uitkering dat na dat tijdstip is ontstaan; ii blijft bij de vaststelling van rechten op bovenwettelijke uitkering die na dat tijdstip ontstaan de diensttijd, voorafgaand aan het afgekochte recht op bovenwettelijke uitkering, buiten beschouwing.		vervallen
Bijlage 10 b bijzonder onderwijs Artikel 5	a. Op aanvraag van de werknemer kan het recht op bovenwettelijke uitkering worden afgekocht in door partijen te bepalen gevallen. b. In bijlage 3 hebben partijen nadere regels gesteld inzake het bepaalde onder a.		vervallen

	<p>c. Indien het recht op bovenwettelijke uitkering vanaf een bepaald tijdstip is afgekocht:</p> <p>i heeft de werknemer geen enkele aanspraak op grond van deze regeling over de periode vanaf dat tijdstip, met uitzondering van aanspraken uit hoofde van een recht op bovenwettelijke uitkering dat na dat tijdstip is ontstaan;</p> <p>ii blijft bij de vaststelling van rechten op bovenwettelijke uitkering die na dat tijdstip ontstaan de diensttijd, voorafgaand aan het afgekochte recht op bovenwettelijke uitkering, buiten beschouwing.</p>		
Bijlage 3 Regels bij afkoop (behorende bij hoofdstuk D artikel 5)			volledig vervallen
Bijlage 11 Artikel 23a	<p>Voetnoot: 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.</p>		<p>a. De werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering WGA als hij daardoor in totaal een lagere WGA-uitkering en ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt.</p> <p>b. De reparatie-uitkering WGA gaat in direct na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering.</p> <p>c. De duur van de reparatie-uitkering WGA is gelijk aan het verschil tussen de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en de toegekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. De reparatie-uitkering WGA vult de loonaanvullingsuitkering WGA of de WGA vervolguutkering en het ABP-</p>

			<p>arbeidsongeschiktheidspensioenen aan tot de hoogte van de loongerelateerde WGA-uitkering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioenen zoals die zouden zijn als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering niet was ingekort.</p> <p>d. Op aanvraag wordt vastgesteld of recht bestaat op de reparatie-uitkering WGA.</p> <p>e. Aanvragen voor een reparatie-uitkering WGA kunnen worden ingediend vanaf 1 maand voor het einde van de loongerelateerde WGA-uitkering.</p> <p>f. Het recht op reparatie-uitkering WGA kan niet worden vastgesteld over perioden die meer dan 52 weken voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag is ingediend liggen.</p> <p>g. Onverminderd de bepalingen in dit artikel, zijn de bepalingen van de Wet WIA over het geldend maken van het recht op een uitkering, waaronder het verplichtingen- en sanctieregime exclusief de bepalingen over boetes, ook van toepassing op de reparatie-uitkering WGA.</p>
Bijlage 12			ongewijzigd
Bijlage 13, 13.a, 13.b, 13.c en bijlage Maatwerkafspraken en geschillenregeling			Volledig vervallen
Bijlage 14	Arbocatalogus	Bijlage 13	