

# **Collectieve Arbeidsovereenkomst OMO 2014-2015**

*1 augustus 2014 tot 1 augustus 2015*

## INHOUDSOPGAVE

<b>AFSLUITINGSOVEREENKOMST .....</b>	<b>1</b>
<b>PREAMBULE.....</b>	<b>2</b>
<b>DEFINITIES .....</b>	<b>3</b>
<b>HOOFDSTUK A: WERKINGSFEEER, INWERKINGTREDING EN LOOPTIJD. ....</b>	<b>7</b>
<i>A1 Werkings sfeer.....</i>	<i>7</i>
<i>A2 Looptijd.....</i>	<i>7</i>
<i>A3 Uitzendkrachten .....</i>	<i>7</i>
<i>A4 Deeltijders.....</i>	<i>7</i>
<b>HOOFDSTUK B: ARBEIDSOVEREENKOMST .....</b>	<b>8</b>
<i>B1 Arbeidsovereenkomst .....</i>	<i>8</i>
<i>B2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd .....</i>	<i>8</i>
<i>B3 Tijdelijke en flexibele arbeidsovereenkomsten .....</i>	<i>9</i>
<i>B4 Wet Werk en Zekerheid .....</i>	<i>10</i>
<b>HOOFDSTUK C: SALARIS .....</b>	<b>11</b>
<i>C1 Functie .....</i>	<i>11</i>
<i>C2 Functiemix.....</i>	<i>12</i>
<i>C3 Salaris .....</i>	<i>13</i>
<i>C4 Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding.....</i>	<i>13</i>
<i>C5 Vaststelling maandsalaris bij wijziging van functie.....</i>	<i>14</i>
<i>C6 Jaarlijkse uitkeringen.....</i>	<i>14</i>
<i>C7 Beloningsdifferentiatie.....</i>	<i>15</i>
<i>C8 BHV-toelage.....</i>	<i>15</i>
<i>C9 Waarnemingstoelage.....</i>	<i>15</i>
<i>C10 Onregelmatigheidsvergoeding .....</i>	<i>16</i>
<i>C11 Verschuivingstoelage .....</i>	<i>16</i>
<i>C12 Overwerkvergoeding.....</i>	<i>16</i>
<i>C13 Jubileumgratificatie .....</i>	<i>17</i>
<i>C14 Uitkering bij overlijden.....</i>	<i>18</i>
<i>C15 Salaris uitbetaling.....</i>	<i>18</i>

<b>HOOFDSTUK D: VERGOEDINGEN EN FINANCIËLE REGELINGEN .....</b>	<b>19</b>
<i>D1 Reiskosten woon- werkverkeer.....</i>	<i>19</i>
<i>D2 Reiskosten voor dienstreizen.....</i>	<i>19</i>
<i>D3 Verhuiskostenvergoeding.....</i>	<i>20</i>
<i>D4 Rechtsbijstand.....</i>	<i>20</i>
<i>D5 Vakbondscontributie .....</i>	<i>20</i>
<i>D6 Fiscale regeling fitnessabonnement.....</i>	<i>20</i>
<i>D7 WGA-premie .....</i>	<i>20</i>
<b>HOOFDSTUK E: WERKTIJDEN, VAKANTIE EN VERLOF .....</b>	<b>21</b>
<i>E1 Werktijden .....</i>	<i>21</i>
<i>E2 Inzetbaarheid.....</i>	<i>22</i>
<i>E3 Werkverdelingsbeleid docenten.....</i>	<i>23</i>
<i>E4 Taaktoedeling .....</i>	<i>25</i>
<i>E5 Onderwijstijd.....</i>	<i>25</i>
<i>E6 Vakantieverlof onderwijsondersteunend personeel.....</i>	<i>26</i>
<i>E7 Ziekteverlof en aanspraak op vakantie voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel.....</i>	<i>27</i>
<i>E8 Vakantieverlof docenten en directieleden .....</i>	<i>27</i>
<i>E9 Kort buitengewoon verlof.....</i>	<i>28</i>
<i>E10 Lang buitengewoon verlof, waaronder levensloop.....</i>	<i>29</i>
<i>E11 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies.....</i>	<i>29</i>
<i>E12 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden .....</i>	<i>29</i>
<i>E13 Ouderschapsverlof.....</i>	<i>30</i>
<i>E14 Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof.....</i>	<i>30</i>
<i>E15 Compensatie zwangerschaps- en bevallingverlof.....</i>	<i>31</i>
<i>E16 Opnemen spaarverlof.....</i>	<i>31</i>
<i>E17 Spaarverlof bij ontslag.....</i>	<i>31</i>
<b>HOOFDSTUK F: PERSONEELSBELEID .....</b>	<b>33</b>
<i>F1 Werkgelegenheidsbeleid.....</i>	<i>33</i>
<i>F2 Integraal personeelsbeleid .....</i>	<i>33</i>
<i>F3 Persoonlijk ontwikkelingsplan .....</i>	<i>33</i>
<i>F4 Professionaliseringsbeleid .....</i>	<i>33</i>
<i>F5 Professionaliseringsvergoeding .....</i>	<i>34</i>

<i>F6 Professionaliseringsverlof</i> .....	35
<i>F7 Professionaliseringsbudget</i> .....	35
<i>F8 Carrièreperspectieven OOP</i> .....	35
<i>F9 Professionaliseringsafspraken vanuit deskundigheidsbevordering</i> .....	36
<i>F10 Functioneringsgesprekken</i> .....	36
<i>F11 Beoordelingen</i> .....	37
<i>F12 Mobiliteitsbeleid</i> .....	38
<i>F13 Beginnende werknemers</i> .....	39
<i>F14 Stimuleren instroom jonge werknemers</i> .....	39
<i>F15 Seniorenbeleid</i> .....	40
<i>F16 Overgangsregeling BAPO</i> .....	41
<i>F17 Duurzame inzetbaarheid</i> .....	42
<i>F18 Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt</i> .....	43
<i>F19 Werkoverleg</i> .....	43
<i>F20 Professioneel statuut</i> .....	43
<b>HOOFDSTUK G: VERPLICHTINGEN</b> .....	<b>44</b>
<i>G1 Informatievoorziening</i> .....	44
<i>G2 Functievervulling</i> .....	44
<i>G3 Nevenwerkzaamheden</i> .....	45
<i>G4 Geheimhouding</i> .....	45
<i>G5 Intellectueel eigendom</i> .....	45
<i>G6 Seksuele intimidatie, racisme en geweld</i> .....	45
<b>HOOFDSTUK H: LERAAR IN OPLEIDING</b> .....	<b>46</b>
<i>H1 Toepassing CAO</i> .....	46
<i>H2 Arbeidsovereenkomst</i> .....	46
<i>H3 Functie</i> .....	46
<i>H4 De leerarbeidsovereenkomst</i> .....	46
<i>H5 Het leerwerkplan</i> .....	46
<i>H6 Reiskosten</i> .....	47
<i>H7 Begeleiding</i> .....	47
<b>HOOFDSTUK I: ORDE- EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN</b> .....	<b>48</b>
<i>I1 Schorsing als ordemaatregel</i> .....	48

<i>I2</i> Disciplinaire maatregelen.....	48
<i>I3</i> Verweer.....	48
<b>HOOFDSTUK J: BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST .....</b>	<b>50</b>
<i>J1</i> Werkgelegenheidsgevolgen.....	50
<i>J2</i> Beëindiging van het dienstverband.....	50
<i>J3</i> Verval van gedeelte van betrekkingssomvang van rechtswege.....	50
<i>J4</i> Opzegging.....	51
<i>J5</i> Opzeggingstermijn.....	51
<i>J6</i> Gronden voor opzegging.....	51
<i>J7</i> Herbenoeming bij restvaliditeit .....	52
<b>HOOFDSTUK K: BEZWAAR EN BEROEP .....</b>	<b>53</b>
<i>K1</i> Commissie van beroep.....	53
<i>K2</i> Bezwarencommissie OMO .....	53
<b>HOOFDSTUK L: COLLECTIEVE BEPALINGEN.....</b>	<b>55</b>
<i>L1</i> Overleg en medezeggenschap.....	55
<i>L2</i> Faciliteiten medezeggenschap.....	55
<i>L3</i> Personeelsvakorganisaties .....	55
<i>L4</i> Reorganisatie.....	56
<i>L5</i> Sociaal fonds .....	56
<i>L6</i> GOVAK gelden.....	56
<i>L7</i> Naleving CAO.....	56
<i>L8</i> Inzet middelen.....	57
<b>BIJLAGE 1 MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST .....</b>	<b>58</b>
<b>BIJLAGE 2 REGELING VERPLAATSINGSKOSTENVERGOEDING .....</b>	<b>60</b>
<b>BIJLAGE 3 BEDRAGEN VERPLAATSINGSKOSTENVERGOEDING EN DIENSTREIZEN .....</b>	<b>64</b>
<b>BIJLAGE 4 FEESTDAGEN.....</b>	<b>66</b>
<b>BIJLAGE 5 SPELREGELS VACATUREBELEID .....</b>	<b>67</b>
<b>BIJLAGE 6 LEERARBEIDSOVEREENKOMST.....</b>	<b>68</b>
<b>BIJLAGE 7a SOCIAAL STATUUT .....</b>	<b>71</b>
<b>BIJLAGE 7b STIMULERENDE MAATREGELEN MOBILITEIT .....</b>	<b>73</b>

<b>BIJLAGE 8 REGLEMENT LOKAAL CAO OVERLEG .....</b>	<b>74</b>
<b>BIJLAGE 9 GENORMEERDE BEDRAGEN SPAARVERLOF.....</b>	<b>79</b>
<b>BIJLAGE 10 BELANGRIJKE WETTELIJKE BEPALINGEN .....</b>	<b>80</b>
<i>Uit het Burgerlijk Wetboek.....</i>	<i>80</i>
<i>Uit de Wet Arbeid en Zorg.....</i>	<i>82</i>
<i>Uit deWet op het Voortgezet Onderwijs.....</i>	<i>86</i>
<b>BIJLAGE 11 FUNCTIEMIX.....</b>	<b>88</b>
<i>BIJLAGE 11A GROEIPERCENTAGES FUNCTIEMIX.....</i>	<i>88</i>
<i>BIJLAGE 11B ADDENDUM BIJ DEFINITIEF AKKOORD CONVENANT LEERKRACHT.....</i>	<i>88</i>
<b>BIJLAGE 12 REGELING UITWISSELING ARBEIDSVOORWAARDEN WOON-WERKVERKEER .....</b>	<b>91</b>
<b>BIJLAGE 13 REGELING VAKBONDSCONTRIBUTIE .....</b>	<b>94</b>
<b>BIJLAGE 14 OVERGANGSREGELING OSR .....</b>	<b>95</b>
<b>BIJLAGE 15 VERTREK BEVORDERENDE MAATREGELEN OUDERE WERKNEMERS.....</b>	<b>96</b>



## AFSLUITINGSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

De vereniging Ons Middelbaar Onderwijs  
vertegenwoordigd door de heer drs. E. Bernard MPM

en

CNV Onderwijs , vertegenwoordigd door de heer T. Boot;

FvOv, vertegenwoordigd door de heer H.J.M. van Bergen;

AOb, vertegenwoordigd door de heer B.C.P.M. Hoogenboom;

hierna te noemen partijen bij deze CAO,

zijn een Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Ons Middelbaar Onderwijs aangegaan, bestaande uit de artikelsgewijze bepalingen en de bijlagen, aldus opgemaakt en vastgesteld te Tilburg 30 september 2014,



## **PREAMBULE**

Met deze cao worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

- Arbeidsvoorwaarden dragen bij aan goed onderwijs. De leerling is dus het uitgangspunt.
- Aanpassing van de arbeidsvoorwaarden gebaseerd op arbeidsverhoudingen die ruimte bieden aan personeelsleden en passen bij onderwijsontwikkelingen.
- Aandacht voor een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeelsbestand waarbij kwaliteit en inzetbaarheid van personeel centraal staan.
- Uit de begrotingen blijkt dat de OP-formatie terugloopt en de leerling-leraarratio oploopt. Dit is een ontwikkeling die negatieve gevolgen kan hebben voor leerlingen en leraren. Doelstelling is meer capaciteit te benutten/in te zetten voor het primaire proces en de leerling-leraarratio te verbeteren.
- Personeelsleden werken in de toekomst langer door. Arbeidsvoorwaarden dragen bij aan duurzame inzetbaarheid. Er bestaat risico op het blokkeren van de instroom van jonge docenten. Er is vooral behoefte aan jonge 1<sup>e</sup> graads academisch opgeleide docenten.
- Terugdringen van de overhead.
- Meer perspectief (uren) kunnen bieden aan beginnende docenten.





## DEFINITIES

<b>Arbeidsovereenkomst</b>	de arbeidsovereenkomst van de werknemer met de werkgever als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.
<b>BAPO</b>	de regeling Bevordering Arbeidsparticipatie Onderwijspersoneel (BAPO) zoals omschreven in artikel 15.9 van de CAO-VO 2011-2012.
<b>Berekeningstijdstip</b>	1e datum waarop de werknemer verhuist; 2e datum indien de werknemer verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van het werkzaam zijn in een standplaatsbetrekking.
<b>Bezoldiging</b>	de som van het salaris, toelagen en uitkeringen zoals bepaald in de CAO VO deel 1 aangevuld met de toelagen en uitkeringen in artikel C6 tot en met C10 van deze CAO.
<b>CAO</b>	de Collectieve Arbeidsovereenkomst OMO op grond van artikel 1.3 lid 4 van de CAO VO.
<b>CAO VO</b>	de regeling van de rechtspositie van onderwijspersoneel, zoals bedoeld in artikel 38a Wet op het Voortgezet Onderwijs, overeengekomen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties.
<b>Carrièrepatroon</b>	de wijze waarop de werknemer het maximumsalaris van de bij zijn functie behorende maximumschaal bereikt, als aangegeven in de CAO VO.
<b>Lokaal CAO overleg</b>	het georganiseerd overleg als bedoeld in artikel 40a van de WVO.
<b>Dienstreis</b>	de reis, welke, anders dan bedoeld in artikel D1, in het belang van het onderwijs dan wel van de instelling en in opdracht van de werkgever in of buiten de standplaats wordt gemaakt.
<b>Dienstwoning</b>	de door de werkgever aan de werknemer in verband met de uitoefening van de functie ter bewoning aangewezen woning, waarvoor van rijkswege een tegemoetkoming in de stichtingskosten of onderhoudskosten aan de werkgever is verleend.
<b>Echtgeno(o)t(e)</b>	de persoon met wie de werknemer een huwelijkse relatie onderhoudt dan wel de partner van de werknemer zoals bedoeld in de Wet geregistreerd partnerschap (Stb. 1997, 324), dan wel de partner met wie de werknemer een notariële samenlevingsovereenkomst heeft gesloten.
<b>EVC</b>	Erkenning van eerder Verworven Competenties.
<b>FPU-gerechtigde leeftijd</b>	leeftijd waarop een werknemer met 70% van het laatstgenoten salaris gebruik kan maken van FPU.
<b>Functie</b>	het samenstel van werkzaamheden, dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten.
<b>Gebouw</b>	de plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden



	verricht.
<b>Gezamenlijke jaarbezoldiging</b>	de jaarbezoldiging vermeerderd met de inkomsten onder welke benaming dan ook genoten, door de echtgenoot die geen werknemer is.
<b>Gezinsleden</b>	de echtgeno(o)t(e) van de werknemer en de eigen kinderen, stief- en pleegkinderen die deel uitmaken van het gezin.
<b>GMR</b>	gemeenschappelijke medezeggenschapsraad ex artikel 4 van de Wet Medezeggenschap op Scholen van 30 november 2006 (Staatsblad 2006, 658).
<b>Hoofdinstelling</b>	indien de werknemer is tewerkgesteld aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- één instelling: de desbetreffende instelling</li> <li>- twee of meer instellingen: de instelling waaraan de werknemer de meeste tijd werkzaam is</li> <li>- twee of meer instellingen waaraan de werknemer dezelfde tijd werkzaam is: de instelling met de kleinste afstand tot de woning van de werknemer.</li> </ul>
<b>Instroombaan</b>	de aanstelling van de werknemer die is benoemd in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen
<b>Instelling</b>	een school voor voortgezet onderwijs als bedoeld in de Wet op het Voortgezet Onderwijs (WVO) of Centrale Dienst ex. artikel 53b WVO.
<b>Jaarbezoldiging</b>	de bezoldiging of de som van de bezoldigingen in de maand van verhuizen, tot ten hoogste de bezoldiging verbonden aan een normbetrekking vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering met inachtneming van het minimumbedrag, in voorkomende gevallen verhoogd met een eventueel in die maand genoten uitkering als bedoeld in de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo), alsmede de daarmee overeenkomende uitkeringsregelingen ten laste van de minister.
<b>Leraar in opleiding (LIO)</b>	een laatstejaars student van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs bedoeld in artikel 33 lid 9 van de Wet op het Voortgezet Onderwijs, met wie een leerarbeidsovereenkomst wordt gesloten.
<b>Leerarbeidsovereenkomst</b>	een overeenkomst die bestaat uit een dienstverband als bedoeld in artikel B1, alsmede een leerovereenkomst die wordt gesloten tussen de leraar in opleiding, de instelling waar de leraar in opleiding is benoemd en de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven.
<b>Leerwerkplan</b>	een door de leraar in opleiding opgesteld plan, waarin, in overleg met de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven en de werkgever, de leer- en werkactiviteiten zijn vastgelegd die de leraar in opleiding



	tijdens het lioschap zal verrichten.
<b>Minister</b>	de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
<b>MR</b>	Medezeggenschapsraad ex artikel 3 van de Wet Medezeggenschap op Scholen van 30 november 2006 (Staatsblad 2006, 658).
<b>Normbetrekking</b>	een betrekking die omvat een arbeidsduur van 1659 klokuren op jaarbasis.
<b>OSR</b>	OMO Seniorenregeling, waarbij elke werknemer vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij 52 jaar wordt, recht heeft op een budget voor taakverlichting in klokuren. Deze regeling vervalt per 1 augustus 2015.
<b>Overgangsregeling OSR</b>	Overgangsregeling na afschaffing van de OMO Seniorenregeling per 1 augustus 2015
<b>Overwerk</b>	van overwerk is sprake als een werknemer in een kalenderweek meer uren werkt, dan waarvoor hij in die week is ingeroosterd met inachtneming van de overeengekomen taaktoedeling.
<b>Passende functie</b>	<p>een functie waarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kennis en vaardigheden van de werknemer overeenkomen of in overeenstemming gebracht kunnen worden met de functie-eisen.</li> <li>- het functieniveau niet meer dan twee schalen lager is dan het actuele functieniveau van de werknemer.</li> <li>- de werkzaamheden aansluiten bij de persoonlijke bekwaamheden en omstandigheden van de werknemer.</li> </ul>
<b>Plaats van tewerkstelling</b>	het gebouw van de hoofdinstelling in de standplaats waar de werknemer werkzaam is. Wanneer in de standplaats binnen de hoofdinstelling sprake is van meerdere gebouwen is de plaats van tewerkstelling het gebouw waar de werknemer de meeste werkzaamheden verricht. Wanneer in de standplaats binnen de hoofdinstelling sprake is van meerdere gebouwen, waar door de werknemer evenveel werkzaamheden worden verricht, wordt het gebouw met de kleinste afstand tot de woning van de werknemer als plaats van tewerkstelling aangemerkt.
<b>Personeelsvakorganisaties</b>	de personeelsvakorganisaties voor overheids- en onderwijspersoneel CNV Onderwijs, AOb en FvOv
<b>Reguliere aanstelling</b>	een aanstelling voor onbepaalde tijd op grond van artikel B1 of voor bepaalde tijd op grond van artikel B2 lid 1, lid 5 sub b of lid 6.
<b>Schoolleider</b>	de werknemer die is geplaatst in de functie van algemeen directeur of rector, zoals is aangegeven in het OMO managementstatuut.
<b>Standplaats</b>	de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, waarin door de werknemer voor de hoofdinstelling de meeste



	werkzaamheden worden verricht. Indien door de werknemer voor de hoofdinstelling in verschillende gemeenten evenveel werkzaamheden worden verricht: de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, met de kleinste afstand tot de woning van de werknemer.
<b>Standplaatsbetrekking</b>	een betrekking of een combinatie van betrekkingen met een omvang van tenminste 6/10e deel van de normbetrekking.
<b>Startende docent</b>	de werknemer met een eerste reguliere aanstelling in een leraarsfunctie, ongeacht de omvang van de betrekking. Een voorafgaande LIO- of vervangingsaanstelling heeft geen beperkende invloed op deze afspraak.
<b>TWAO</b>	talenten, wensen, ambities en omstandigheden.
<b>TWAO-principe</b>	de inspanningsplicht van zowel werkgever als werknemer om het talent van iedere individuele werknemer te ontwikkelen en de bekwaamheid te onderhouden met respect voor de wederzijdse wensen, ambities en omstandigheden'.
<b>Verplaatsing</b>	verandering van de standplaats in opdracht van de werkgever.
<b>Werkdag</b>	dag, niet zijnde een zaterdag, een zondag of een in de bijlage 4 genoemde erkende feestdag of een daarmee bij of krachtens wet gelijkgestelde dag.
<b>Werkgever</b>	vereniging Ons Middelbaar Onderwijs.
<b>Werknemer</b>	het personeelslid dat een arbeidsovereenkomst heeft bij de werkgever.
<b>Werktijdfactor</b>	het gedeelte van een normbetrekking waarvoor iemand is benoemd.
<b>WMS</b>	de Wet Medezeggenschap op Scholen van 30 november 2006 (Staatsblad 2006, 658), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.
<b>Woonplaats</b>	de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, waar de werknemer metterwoon is gevestigd.
<b>Wovo</b>	Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs.
<b>WVO</b>	de Wet op het voortgezet onderwijs 1963 (Staatsblad 40), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.
<b>Zavo</b>	Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs.



## **HOOFDSTUK A: WERKINGSSFEER, INWERKINGTREDING EN LOOPTIJD.**

### ***A1 Werkings sfeer***

- 1 De CAO met alle daarin opgenomen bijlagen is van toepassing op de werknemers in dienst van de werkgever.
- 2 In afwijking van het eerste lid gelden de in de hoofdstukken D, E en F opgenomen bepalingen niet voor de werknemer die de functie van schoolleider heeft. In plaats daarvan zullen op individuele basis vervangende arbeidsvoorwaarden worden overeengekomen, waartoe een kader zal worden vastgesteld. Alvorens het kader vast te stellen zal de Raad van Bestuur het kader ter kennis brengen van de personeelsvakorganisaties, die in de gelegenheid zullen worden gesteld daarop te reageren en die reactie te bespreken met de Raad van Bestuur.
- 3 De CAO is de ondernemings-CAO voor OMO en treedt voor OMO in de plaats van de CAO VO deel 2.
- 4 Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze CAO slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met vorenbedoelde wettelijke bepalingen. In dat geval komen partijen zo spoedig mogelijk bijeen teneinde overeenstemming te bereiken over te treffen maatregelen.
- 5 In geval van strijdigheid van de CAO met bekostigingsvoorwaarden en de daarop gebaseerde besluiten, met name de CAO VO deel 1, prevaleren de bekostigingsvoorwaarden.

### ***A2 Looptijd***

- 1 De CAO treedt in werking op 1 augustus 2014 en loopt tot en met 31 juli 2015.
- 2 Opzegging geschiedt door één of meerdere partijen tenminste 6 maanden voor het verstrijken van de looptijd.
- 3 Indien de CAO niet tijdig wordt opgezegd, wordt de CAO geacht te zijn verlengd voor de duur van één jaar, tenzij de werkgever gebonden is aan een cao voor de sector voortgezet onderwijs.
- 4 In geval van opzegging blijven de bepalingen van de CAO ook ná verstrijken van de looptijd als voorwaarden op de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing tot het moment, waarop een nieuwe CAO van kracht is geworden.
- 5 Indien extra gelden voor verbetering van arbeidsvoorwaarden beschikbaar worden gesteld door de minister, zullen partijen overleggen over de gevolgen daarvan voor deze CAO, voor zover de aanwending van deze gelden niet in regelgeving is voorgeschreven.

### ***A3 Uitzendkrachten***

Voor uitzendkrachten geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning inclusief toelagen en kostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

### ***A4 Deeltijders***

De bepalingen van deze CAO zijn naar rato van toepassing op deeltijders behoudens het bepaalde in de artikelen C8, C13 lid 4, D4 en F5.



## **HOOFDSTUK B: ARBEIDSOVEREENKOMST**

### ***B1 Arbeidsovereenkomst***

- 1 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan overeenkomstig het in bijlage 1 van de CAO neergelegde model en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekend. Bij zijn indiensttreding ontvangt de werknemer een exemplaar van de ondertekende arbeidsovereenkomst alsmede een exemplaar van de CAO.  
De duur en omvang van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd) wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- 2 De CAO is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.
- 3 In de arbeidsovereenkomst zal de functie dan wel de functies van de werknemer worden opgenomen en –tenzij de werknemer de functie van schoolleider vervult- de instelling waar de functie wordt uitgevoerd.
- 4 De werknemer die de functie van schoolleider heeft is in algemene dienst en zal voor een periode van 5 jaar worden geplaatst op een instelling.
- 5 Bij een eerste arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen als bedoeld in artikel 7: 652 jo. 7: 676 van het Burgerlijk Wetboek.
- 6 In afwijking van het bepaalde in lid 5 kan een proeftijd niet worden overeengekomen indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd op grond van artikel B2 lid 1, tenzij de werknemer behoort tot de categorie docenten en niet beschikt over de op grond van de WVO respectievelijk Wet op de Beroepen in het Onderwijs vereiste bevoegdheid respectievelijk startbekwaamheid.
- 7 De arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor tenminste een veelvoud van 10% van de normjaartaak, met een minimum van 20% een maximum van 120% daarvan. Een bestaande betrekkingssomvang wordt op initiatief van de werkgever niet gewijzigd, behoudens bij herplaatsing als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Bij wijziging van de betrekkingssomvang van deeltijders zal er met inachtneming van de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur naar worden gestreefd aan het eerder in de eerste volzin van dit lid gestelde te voldoen.
- 8 In uitzondering op lid 7 wordt de arbeidsovereenkomst met een startende docent gesloten voor minimaal 50% van de normjaartaak, tenzij de werknemer schriftelijk verzoekt om een betrekkingssomvang kleiner dan 50% van de normjaartaak, dan wel zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelangen zoals bedoeld in de WAA zich daartegen verzetten. Het dienstverband kan ingevuld worden op maximaal 2 instellingen binnen de vereniging met inachtneming van een redelijke reisafstand.

### ***B2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd***

- 1 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij eerste indiensttreding. De duur van die arbeidsovereenkomst bedraagt ten hoogste 12 maanden. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan niet opgevolgd worden door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de functiecategorieën docent en onderwijsondersteunend personeel, zoals bedoeld in artikel C1, met uitzondering van het bepaalde in artikel B2 lid 5 sub e
- 2 In bijzondere gevallen kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in het vorige lid eenmalig voor de duur van ten hoogste 1 jaar worden voortgezet, indien de beoordeling daartoe aanleiding geeft danwel omdat redelijkerwijs het functioneren niet kon worden beoordeeld.



- 3 Ten minste twee maanden voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in het eerste lid beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, nog één maal een nieuwe (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel geen arbeidsovereenkomst zal aanbieden. Van deze beslissing ontvangt de werknemer schriftelijk bericht.
- 4 Indien de werkgever nalaat de in lid 3 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd en onder dezelfde voorwaarden als de voorgaande arbeidsovereenkomst.
- 5 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen:
  - a. bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar;
  - b. als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar;
  - c. indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar;
  - d. indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar;
  - e. indien een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.
- 6 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt in elk geval overeengekomen wanneer:
  - a. de werknemer geen onderwijsbevoegdheid bezit die wettelijk vereist is; of
  - b. enige andere wettelijke bepaling, waaronder begrepen bekostigingsvoorwaarden, zich tegen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verzet.
- 7 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die in gaat voor 1 maart van enig jaar en voortduurt tot het einde van het schooljaar, wordt aangegaan tot 1 augustus van hetzelfde jaar.
- 8 Indien een arbeidsovereenkomst op grond van het gestelde in lid 5 onder a. tenminste onafgebroken 24 maanden heeft geduurd en nadien wordt voortgezet zonder dat van vervanging sprake is, geschiedt dit voor onbepaalde tijd voor zover het een arbeidsovereenkomst betreft in dezelfde functie.
- 9 De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt ten hoogste drie jaar, met uitzondering van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 5 onder e en in lid 6. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.
- 10 In afwijking van het gestelde in het vorige lid kan de totale duur van het dienstverband in verband met het ontbreken van de onderwijsbevoegdheid maximaal de duur die voor een opleiding staat plus 1 jaar bedragen.
- 11 De omvang van de betrekking kan tijdelijk worden uitgebreid in geval de werknemer aanvullend belast wordt met werkzaamheden als bedoeld in lid 5 onder a tot en met d met in achtneming van de daarbij gestelde condities en het maximum als genoemd in lid 9.

### ***B3 Tijdelijke en flexibele arbeidsovereenkomsten***

- 1 De werkgever zal flexibele arbeidsovereenkomsten die de werknemer in een nadelige positie brengen, zoveel mogelijk voorkomen en derhalve:
  - geen gebruik maken van "nul-uren contracten";
  - slechts bij uitzondering een zogenaamd "min-max contract" hanteren;



- een terughoudend beleid voeren in de aanbidding aan een zelfde werknemer van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten.
- 2 Indien de werkgever onderwijzend personeel via een uitzendbureau wil aantrekken zal over de condities waaronder uitzendkrachten worden ingezet, overleg in het lokaal CAO overleg plaatsvinden.

#### ***B4 Wet Werk en Zekerheid***

Uiterlijk voor 1 juli 2015 worden in het lokaal cao overleg integraal de gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid in kaart gebracht en worden afspraken gemaakt die recht doen aan het belang van het blijven bieden van perspectief op structureel werk aan werknemers enerzijds en de behoefte aan flexibiliteit in het organiseren van het onderwijs anderzijds.



## HOOFDSTUK C: SALARIS

### **C1 Functie**

- 1 De werknemer wordt benoemd in een van de in het functieboek OMO opgenomen functies en wordt ingedeeld in een van de functiecategorieën directie, docent of onderwijsondersteunend personeel. Bij elke functie hoort een van de maximumschalen en carrièrepatronen zoals opgenomen in de laatstelijk overeengekomen CAO VO deel 1.
- 2 De werknemer kan slechts in één functie worden benoemd, tenzij er een verschil is van meer dan 2 schalen tussen de bij de functies behorende maximumschalen.
- 3 Er zullen geen functies worden gewaardeerd in schaal 1 anders dan bij wijze van instroombaan.
- 4 Na het vervallen van het entreerecht LD per 31 juli 2015 zoals bepaald in de CAO VO artikel 5.2, treedt de volgende bepaling in werking: indien de werknemer structureel waarvan in elk geval sprake is als een in het betreffende vakgebied bevoegde docent in een periode van 4 jaren gedurende 2 schooljaren anders dan wegens vervanging- voor meer dan 550 klokuur per jaar lessen verzorgt in het 1<sup>e</sup> graads gebied wordt de functie in elk geval gewaardeerd naar schaal LD, ongeacht het bepaalde in artikel F11 lid 2. Indien de aanbevelingen van de landelijke commissie<sup>1</sup> die onderzoek doet naar de wijze waarop de doelstellingen uit het Convenant Leerkracht behaald kunnen worden, aanleiding geven tot aanpassing van de afspraak uit dit lid zullen partijen een op overeenstemming gericht overleg hierover voeren
- 5 Als de werknemer van mening is dat de waardering van de feitelijk opgedragen werkzaamheden verschilt van de waardering van diens functie, kan de werknemer de werkgever met redenen omkleed verzoeken de functiewaardering te heroverwegen. De werkgever deelt binnen 3 maanden na ontvangst van het verzoek met redenen omkleed de uitkomst van de heroverweging mede.
- 6 De werknemer die het niet eens is met de uitkomst van de heroverweging als bedoeld in het vorige lid kan binnen 6 weken na ontvangst van de mededeling omtrent de heroverweging gemotiveerd bezwaar maken bij de Raad van Bestuur. Tenzij de Raad van Bestuur het bezwaar aanstonds gegrond verklaart zal de Raad van Bestuur alvorens op het bezwaar te beslissen, het bezwaar voor een bindend advies voorleggen aan de bezwarencommissie OMO conform het bepaalde in artikel K2.
- 7 Indien de werknemer als gevolg van (her)waardering van de functie een lagere schaal wordt toegekend, behoudt de werknemer het uitzicht op het maximum van de schaal volgens welke de werknemer op het moment van (her)waardering van de functie wordt bezoldigd.
- 8 Een werknemer wordt gerekend tot de categorie werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt indien hij is opgenomen in het doelgroepregister zoals bepaald in de Participatiewet en de bijbehorende beleidsregels UWV. Deze categorie wordt opgenomen in het functieboek OMO als onderdeel van de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel. In afwijking van lid 1 zijn de artikelen C3 tot en met C13 van deze cao en hoofdstuk 3 en bijlage 9 van de CAO VO niet van toepassing op deze functiecategorie. Het bruto maandloon wordt

---

<sup>1</sup> *Sociale partners stellen een commissie in die onderzoekt hoe de doelstellingen uit het Convenant Leerkracht kunnen worden behaald, anders dan door het entreerecht. De commissie zal worden verzocht om uiterlijk februari 2015 het onderzoek af te ronden. Sociale partners zullen een op overeenstemming gericht overleg voeren over de aanbevelingen van de commissie.*

vastgesteld op het wettelijk minimumloon. De werkgever kan bij ziekte van de werknemer voor de gedeerde loonkosten een beroep doen op de no-riskpolis van UWV.

## **C2 Functiemix**

- 1 Voor de ontwikkeling van de functiemix voor docentfuncties (de verdeling van docentfuncties over LB, LC en LD) gelden per schoolsoort landelijke streefpercentages. De ontwikkeling van de functiemix per instelling dient de ontwikkeling te volgen van de landelijke streefpercentages. In bijlage 11A staat aangegeven welke ontwikkeling van de functiemix de instelling dient te realiseren.
- 2 Bij de realisatie van de functiemix kan op instellingsniveau gekozen worden voor een andere verhouding tussen het aandeel LC- en LD-functies. Daarbij geldt dat in 2011 de bandbreedte is gesteld op maximaal 1% meer of minder groei in LD hetgeen gelijk staat aan 2% in LC. In 2014 is de bandbreedte gesteld op maximaal 3% meer of minder groei in LD hetgeen gelijk staat aan 6% in LC.
- 3 De instelling is gehouden aan de afspraken over de functiemix zoals deze zijn vastgelegd in het definitief akkoord Convenant Leerkracht van Nederland van 1 juli 2008:
  - Het extra budget voor de invulling van meer hogere leraarsfuncties is uitsluitend bestemd voor de realisatie van meer OP-formatie in de schalen LC en LD en dient daar ook elk jaar volledig voor te worden ingezet.
  - De extra formatie op grond van het budget voor de functiemix wordt uitsluitend toegekend aan leraren met lesgeven als hoofdtaak, dat wil zeggen dat zij in overwegende mate (bedoeld is 60% of meer) zijn belast met een lestaak.
  - Als gevolg van de versterkte functiemix mag de leerling-leraar ratio niet negatief worden beïnvloed.
  - De instelling stelt in overleg met de PMR jaarlijks het volume aan functies vast dat omgezet wordt in hogere functies. Daarbij wordt zowel recht gedaan aan de bestaande functiemix als aan de landelijk overeengekomen doelen. De instelling en de PMR geven per functiegroep (LC of LD) aan hoeveel functies in dat jaar gerealiseerd worden. Zolang het entreerecht LD zoals bepaald in artikel 5.2 van de CAO VO deel 1 nog niet in werking is getreden, zal de instelling met de PMR beleid ontwikkelen met betrekking tot de toewijzing van LD-functies, met dien verstande dat de beschikbare ruimte steeds volledig wordt ingezet en met inachtneming van het bepaalde in artikel C1 lid 4 van deze CAO.
- 4 De instelling informeert de PMR op eigen initiatief over relevante data met betrekking tot de functiemix alsmede over de bekostigingsbrief waarin de convenantsmiddelen, als een op school/brinnummerniveau herkenbaar budget, zijn opgenomen.
- 5 Werkgever en personeelsvakorganisaties stellen een instrument op voor gebruik per instelling waarmee de PMR kan nagaan dat het beschikbare budget uitsluitend en volledig is ingezet voor het realiseren van de overeengekomen verbetering van de functiemix.
- 6 De werkgever legt jaarlijks verantwoording af aan de PGMR in het jaarverslag over de realisatie van het gewenste functiebouwwerk.
- 7 De functiemixdoelstelling van individuele scholen kan op basis van maatwerk worden bijgesteld, haalbaar en passend bij de beschikbare convenantsmiddelen voor de betreffende school. Scholen wordt een landelijk tripartiet ontwikkelde rekentool beschikbaar gesteld, om inzicht te bieden in welke functiemixdoelstelling haalbaar is. De uitkomst van deze rekentool is leidend voor het maken van een maatwerkafpraak conform het gestelde in bijlage 11B.



- 8 De werkgever kan met de vakbonden in een lokaal cao-overleg afwijkende afspraken maken ten aanzien van hetgeen in dit artikel en bijlage 11A is bepaald met betrekking tot de functiemix met uitzondering van het gestelde in artikel C1 lid 4.

### **C3 Salaris**

- 1 Met inachtneming van de navolgende bepalingen wordt elke werknemer bezoldigd volgens het bij zijn functie behorende carrièrepatroon, zoals vermeld in de laatstelijk overeengekomen CAO VO deel 1.
- 2 Behoudens het gestelde in de leden 3, 4 en 5 wordt het salaris van de werknemer volgens het voor hem geldende carrièrepatroon jaarlijks op 1 augustus met één periodiek verhoogd.
- 3 De werkgever kan eenmalig de werknemer een jaarlijkse periodiek onthouden indien twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen als bedoeld in artikel F11 een dergelijk besluit van de werkgever kunnen dragen. Tussen de eerste en tweede beoordeling wordt tenminste een termijn van een jaar in acht genomen. Zodra in het kader van invoering van Integraal Personeelsbeleid in het lokaal CAO overleg ter zake criteria zijn overeengekomen, kan meer dan een keer een jaarlijkse periodiek worden onthouden.
- 4 De werkgever kan de werknemer een extra periodiek toekennen indien daartoe op grond van een beoordeling naar de mening van de werkgever aanleiding bestaat.
- 5 Indien de werknemer op latere leeftijd voor het eerst in het onderwijs wordt benoemd en dientengevolge een salarisachterstand heeft opgelopen, zullen individueel structurele afspraken worden gemaakt over het toekennen van extra periodieke verhogingen teneinde de salarisschaal versneld te doorlopen indien uit beoordelingen blijkt dat de werknemer hetzij zich sneller ontwikkelt, hetzij in korte tijd het niveau van een ervaren werknemer bereikt.
- 6 In afwijking van het in het vorige lid bepaalde kan de werkgever, ten voordele van de werknemer, besluiten extra periodieke verhogingen zoals bedoeld in het vorige lid in een versneld tempo toe te kennen zonder onderbouwing van een beoordeling.
- 7 In overleg tussen werkgever en werknemer mag van het bepaalde in dit artikel alsmede in de artikelen C4 tot en met C8 worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.

### **C4 Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding**

- 1 Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer ingepast op een bedrag in het bij zijn functie behorende carrièrepatroon dat is gelegen op of onmiddellijk boven het laatste door de werknemer bij de vorige werkgever dan wel uit eigen bedrijf of beroep genoten inkomen, verhoogd met 1 periodiek echter niet hoger dan op het maximum van de bij de functie behorende maximumschaal. Indien de arbeidsovereenkomst ingaat op 1 augustus en de werknemer op 31 juli daaraan voorafgaand werkzaam was in het onderwijs, wordt onder het laatst genoten salaris bij de vorige werkgever verstaan het salaris dat de werknemer genoten zou hebben indien de werknemer op de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst nog bij de vorige werkgever werkzaam zou zijn geweest.
- 2 Indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het aangaan van de arbeidsovereenkomst gedurende tenminste drie achtereenvolgende schooljaren niet meer werkzaam is geweest wordt voor elke periode van drie jaar waarin geen functie werd vervuld het maandsalaris met één periodiek verhoogd.
- 3 De werknemer die bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet eerder werkzaam is geweest, danwel met wie een arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de



regeling In- en Doorstroombanen wordt ingepast op het laagste bedrag van het carrièrepatroon.

- 4 Indien met de werknemer in hetzelfde schooljaar opnieuw een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, wordt de werknemer ingepast op dezelfde periodiek in het carrièrepatroon als de werknemer had bij de laatste beëindiging van het dienstverband of –indien de werknemer wordt benoemd in een functie met een ander carrièrepatroon op het naasthogere bedrag, maar niet hoger dan het maximum van de bij de functie horende maximumschaal.
- 5 Van het in de vorige leden bepaalde mag, ten voordele van de werknemer, worden afgeweken indien de werkgever van oordeel is dat dit, gelet op bedrijfseconomische gronden noodzakelijk danwel op basis van aantoonbare voor de functie relevante kennis en ervaring van de werknemer gewenst is.

### ***C5 Vaststelling maandsalaris bij wijziging van functie.***

- 1 Indien de werknemer na het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt benoemd in een andere functie met een hoger maximumsalaris, wordt de werknemer ingepast op een bedrag dat onmiddellijk gelegen is boven het maandsalaris (actuele loonpeil) in de voorafgaande functie. Bij de inpassing zal rekening gehouden worden met de toeslagen waarop de werknemer aanspraak had op de dag voorafgaand aan de benoeming en meegenomen worden bij het bepalen van het nieuwe schaalbedrag in de nieuwe functie.
- 2 Na de toepassing van het vorige lid wordt 1 periodiek extra toegekend indien de benoeming in de andere functie als bedoeld in het eerste lid plaats vindt met ingang van 1 augustus.
- 3 Indien de werknemer overgaat van een OOP-functie naar een OP-functie zullen individueel structurele afspraken worden gemaakt over het toekennen van extra periodieke verhogingen teneinde de salarisschaal versneld te doorlopen indien uit beoordelingen blijkt dat de werknemer hetzij zich sneller ontwikkelt, hetzij in korte tijd het niveau van een ervaren werknemer bereikt.
- 4 In afwijking van het in het vorige lid bepaalde kan de werkgever, ten voordele van de werknemer, besluiten extra periodieke verhogingen zoals bedoeld in het vorige lid in een versneld tempo toe te kennen zonder onderbouwing van een beoordeling.
- 5 Indien de werknemer na het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt benoemd in een andere functie met een gelijk maximumsalaris, wordt de werknemer ingepast op een zodanig bedrag dat de werknemer –naar de salarisschalen zoals die gelden op de datum van ingang van de benoeming in de nieuwe functie- tot het bereiken van het maximum van de schaal steeds een hoger salaris zal hebben dan de werknemer gehad zou hebben in de vorige functie. Zo nodig worden de toeslagen waarop de werknemer aanspraak had op de dag voorafgaand aan de benoeming in de nieuwe functie toegekend.
- 6 Van het in de vorige leden bepaalde mag, ten voordele van de werknemer, worden afgeweken indien de werkgever van oordeel is dat dit, gelet op bedrijfseconomische gronden noodzakelijk danwel op basis van aantoonbare voor de functie relevante kennis en ervaring van de werknemer gewenst is.

### ***C6 Jaarlijkse uitkeringen***

- 1 De eindejaarsuitkering zoals opgenomen in de laatstelijk overeengekomen CAO VO deel 1 kan desgewenst door de werknemer voor levensloop worden ingezet.
- 2 De werknemer die behoort tot de categorie OOP met een salaris naar het maximum van een van de schalen 10 t/m 18 ontvangt jaarlijks een OMO-bindingstoelage gelijk aan de bindingstoelage voor de werknemers in een functie met schaal 9 zoals bepaald in artikel 3.4



van de CAO VO deel 1. Directieleden met een salaris naar het maximum van schaal 11 of 12 ontvangen in aanvulling op de bindingstoelage op grond van de CAO VO deel 1 jaarlijks een toelage ter grootte van het verschil tussen de bindingstoelage van leraren en de bindingstoelage van directieleden zoals bepaald in artikel 3.4 van de CAO VO deel 1. De bindingstoelage wordt niet toegekend indien op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren.

- 3 In geval een functie –niet zijnde een in- of doorstroombaan- is gewaardeerd in schaal 2 en functieverrijking functioneel niet mogelijk blijkt te zijn, zal bij wijze van toelage aan de werknemer met een functie in schaal 2 bij het bereiken van het maximum, een extra periodiek worden toegekend ter grootte van het verschil tussen trede 7 van schaal 3 en trede 8 van schaal 2.
- 4 De werknemer die behoort tot de categorie onderwijsondersteunend personeel, met uitzondering van de werknemer met een arbeidsovereenkomst op grond van artikel B2 lid 5 onder a (vervanging), die op 31 juli van enig schooljaar in dienst is, ontvangt in de maand augustus een uitkering ineens van bruto € 500,00. De werknemer als bedoeld in dit lid die op 31 juli van enig schooljaar een arbeidsovereenkomst op grond van artikel B2 lid 5 onder a heeft en uitzicht heeft op een arbeidsovereenkomst vanaf 1 augustus van datzelfde jaar, ontvangt de bovengenoemde uitkering eveneens.

### ***C7 Beloningsdifferentiatie.***

Zodra op een instelling integraal personeelsbeleid is ingevoerd, kunnen op basis van beoordelingen gratificaties en toelages worden toegekend. De criteria voor toekenning van gratificaties en toelages zijn vastgelegd in de regeling bewust belonen.

### ***C8 BHV-toelage***

De werkgever kan de werknemer belasten met bedrijfshulpverlening. De hiermee belaste werknemer ontvangt daarvoor :

- a een maandelijkse toelage van € 15,- indien het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet voor de certificering van de BHV én in het bezit is van een geldig EHBO diploma;
- b een maandelijkse toelage van € 7,50 indien het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet voor de certificering van de BHV maar niet in het bezit is van een geldig EHBO diploma;
- c een maandelijkse toelage van € 7,50 indien het personeelslid in het bezit is van een geldig EHBO diploma maar niet aan de gestelde voorwaarden voldoet voor de certificering van de BHV.

### ***C9 Waarnemingstoelage***

- 1 De werknemer die, zonder dat dat tot zijn functie behoort, meer dan 30 dagen tijdelijk een hoger gewaardeerde functie vervangt, heeft met ingang van de 31<sup>e</sup> dag van de vervanging voor zolang de vervanging verder duurt recht op een salaris alsof de werknemer in die hogere functie is benoemd. Van deze situatie is in elk geval sprake indien een docent die is gewaardeerd naar schaal LB of LC voor meer dan 550 klokuur tijdelijk wordt belast met lessen in het 1<sup>e</sup> graads gebied.
- 2 Na de beëindiging van de volledige vervanging zoals bepaald in het voorgaande lid wordt het salaris van de werknemer die de hoger gewaardeerde functie heeft waargenomen, vastgesteld op het bedrag dat behoort bij de trede en de schaal die voor hem gelden alsof de waarneming niet heeft plaatsgevonden.



### **C10 Onregelmatigheidsvergoeding**

- 1 De werkgever kent aan de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel en voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 10 en die anders dan bedoeld in C12 regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur een toelage toe.
- 2 De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. De volgende percentages worden gehanteerd:
  - 20 % op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur;
  - 20 % voor zover de arbeid is aangevangen vóór 7 uur respectievelijk is beëindigd na 19 uur;
  - 40 % op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
  - 45 % op zaterdag;
  - 70 % op zondag;
  - 100% voor de uren op feestdagen;met dien verstande dat de percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris behorende bij trede 12 van schaal 7.
- 3 De werknemer wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in het tweede lid, een blijvende verlaging ondergaat welke tenminste 3 % bedraagt van de bezoldiging, wordt een aflopende toelage toegekend, mits de werknemer de eerstgenoemde toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van eerder genoemde beëindiging of vermindering, gedurende tenminste twee jaren zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft genoten.
- 4 Aan de werknemer van 60 jaar en ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in het 2e lid een blijvende verlaging ondergaat kent de werkgever een blijvende toelage toe. De blijvende toelage wordt toegekend als de werknemer direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering van de toelage gedurende tenminste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking de toelage heeft genoten.

### **C11 Verschuivingstoelage**

De werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel wiens salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 10, heeft recht op een verschuivingstoelage als de werknemer anders dan bij wijze van overwerk in opdracht werkzaamheden verricht op een ander tijdstip dan oorspronkelijk ingeroosterd en de tijd tussen het geven van de opdracht en het begin van de verschoven werkzaamheden minder dan 96 uur bedraagt. De toeslag bedraagt de helft van de percentages genoemd in artikel C12.

### **C12 Overwerkvergoeding**

- 1 Van overwerk is sprake als een werknemer, behorend tot de categorie OOP in een kalenderweek meer uren werkt, dan waarvoor hij in die week is ingeroosterd.
- 2 De werknemer behorend tot de hiervoor genoemde functiecategorie wiens salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 10, die in opdracht van de werkgever overwerk verricht dat langer duurt dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde werktijd, komt in aanmerking voor de volgende vergoeding:
  - verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer overeengekomen arbeidsduur.



- extra verlof, dat voor elk uur een percentage van die overschrijding is, zoals in onderstaande tabel aangegeven.

overwerk verricht	op zondag	op maandag	op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	op zaterdag
tussen 0 en 6 uur	100%	100%	50%	50%
tussen 6 en 18 uur	100%	25%	25%	50%
tussen 18 en 20 uur	100%	25%	25%	75%
tussen 20 en 24 uur	100%	50%	50%	75%

- 3 Voor zover op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur langer dan twee uur overwerk is verricht wordt voor het meerdere in afwijking van de tabel het percentage op 50 % gesteld. Het percentage wordt in afwijking van de tabel 100 %, indien het overwerk is verricht op een met de zondag gelijkgestelde dag, dan wel op de daarop volgende dag tussen 0 en 6 uur.
- 4 Voor het vaststellen van de duur van de overschrijding gelden de uren waarop krachtens artikel E6 vakantie of verlof is genoten, als uren waarop is gewerkt.
- 5 In afwijking van het bepaalde in het 2e lid kan de overwerkvergoeding worden uitbetaald indien compensatie in tijd naar het oordeel van de werkgever in redelijkheid niet mogelijk is.
- 6 Aan werknemers behorend tot de functiecategorie docenten kan een incidentele betaling worden gedaan indien:
  - er sprake is van bij de aanvang van het schooljaar niet voorziene werkzaamheden;
  - de werkzaamheden niet kunnen worden ondergebracht binnen de jaartaak van een docent;
  - de werkzaamheden door de schoolleiding uitdrukkelijk worden opgedragen en tot gevolg hebben dat de jaartaak wordt overschreden;
 in welk geval per docent maximaal een maal per jaar extra werk kan worden opgedragen dat wordt gehonoreerd met een incidentele betaling zulks tot een maximum van 17 klokuren (1% van de normjaartaak) per jaar.
- 7 Indien de incidentele werkzaamheden als bedoeld in het vorige lid bestaan uit lessen wordt elk klokuur les gelijkgesteld met 2,1 klokuur incidenteel werk.

### **C13 Jubileumgratificatie**

- 1 De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum recht op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie.
- 2 De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40 of 50-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris, verhoogd met vakantietoeslag. Onder diensttijd wordt verstaan de tijd doorgebracht in een betrekking in het PO, VO, BVE(MBO) of HBO. In afwijking van deze definitie geldt voor werknemers die in dienst waren op 1 augustus 2009 de aanspraken zoals deze geregistreerd staan op 1 augustus 2009 op basis van artikel I-K1 van het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel zoals dit luidde op 31 juli 1996.





- 3 Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin de werknemer buitengewoon verlof geniet, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd na afloop van het verlof.
- 4 De werknemer kan aanspraak maken op een jubileumgeschenk bij een diensttijd in dienst van de werkgever van:
  - 25 jaar ter grootte van € 300,--;
  - 40 jaar ter grootte van € 550,--;
  - 45 jaar ter grootte van € 600,--.

### ***C14 Uitkering bij overlijden***

- 1 De uitkering na overlijden van de werknemer is gelijk aan driemaal het met de vakantietoeslag verhoogde maandsalaris, dat voor de werknemer gold op de dag van het overlijden.
- 2 In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:
  - de weduwe of weduwnaar van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, waarmee wordt gelijkgesteld de partner zoals bedoeld in de Wet geregistreerd partnerschap danwel de partner waarmee de overledene een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst had gesloten;
  - de minderjarige kinderen van de overledene;
  - de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
- 3 Onder kinderen als bedoeld in het vorige lid worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene de pleegouderlijke zorg droeg.

### ***C15 Salaris uitbetaling***

- 1 De werkgever verschaft de werknemer maandelijks tijdig een specificatie van diens salaris en zorgt ervoor dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van elke maand over het salaris van die maand dan wel over een voorschot daarop kan beschikken.
- 2 De werkgever is gerechtigd bedragen, die aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstverband onverschuldigd zijn uitbetaald, in te houden op de volgende salarisbetalingen, met dien verstande, dat een dergelijke inhouding op enige salarisbetaling niet meer dan 10 procent van het netto-maandsalaris mag bedragen.
- 3 In tegenstelling tot hetgeen in het 2e lid is vermeld, zal bij beëindiging van het dienstverband het gehele alsnog verschuldigde bedrag worden ingehouden c.q. door de werknemer worden terugbetaald.
- 4 Indien de werknemer zonder meer had kunnen begrijpen dat hem teveel werd uitbetaald dient de werknemer het teveel of ten onrechte betaalde onverwijld en geheel terug te betalen.
- 5 Voor wat betreft de verjaring van het recht van terugvordering geldt een termijn van vijf jaar gerekend vanaf het moment van de onverschuldigde betaling.





## HOOFDSTUK D: VERGOEDINGEN EN FINANCIËLE REGELINGEN

### **D1 Reiskosten woon- werkverkeer**

- 1 De werknemer heeft maandelijks recht op een tegemoetkoming in de kosten van het woon- werkverkeer, afhankelijk van de reisafstand en het aantal dagen per week waarop de reis wordt gemaakt, volgens onderstaande tabel, gebaseerd op de fiscale regelgeving.

Afstand	Aantal reisdagen per week			
	4 of meer	3	2	1
>10 t/m 15 km	€ 66,00	€ 48,75	€ 32,50	€ 16,25
>15 t/m 20 km	€ 98,50	€ 68,25	€ 45,50	€ 22,75
> 20 km	€ 131,25	€ 97,50	€ 65,00	€ 32,50

- 2 Indien door de werknemer over een aaneengesloten tijdvak van meer dan 1 maand, niet is gereisd in het kader van woon- werkverkeer, wordt de aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming vanaf de 2e maand naar evenredigheid verlaagd, voor zolang die situatie voortduurt. Omdat daarvan in elk geval geacht wordt sprake te zijn gedurende 1 maand per schooljaar, wordt maandelijks 11/12e deel van het bedrag waarop volgens de tabel recht bestaat uitbetaald.
- 3 Indien de werknemer in verband met indiensttreding of ontslag slechts een deel van de maand reist in het kader van woon- werkverkeer, wordt de tegemoetkoming naar evenredigheid vastgesteld.
- 4 De reisafstand wordt vastgesteld op basis van de kortste route volgens de ANWB- routeplanner.
- 5 De werkgever maakt bij het verstrekken van de reiskosten woon-werkverkeer gebruik van de salderingsregeling, zoals opgenomen in het besluit van 7 december 2005, nr. CPP2005/2433M, van de Belastingdienst.
- 6 De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid gebruik te maken van de Regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden reiskosten woon- werkverkeer zoals opgenomen in bijlage 12.

### **D2 Reiskosten voor dienstreizen**

- 1 Aan de werknemer die een dienstreis maakt, waaronder wordt begrepen het reizen tussen 2 locaties van de instelling, wordt door de werkgever een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfkosten met toepassing van de in bijlage 3 opgenomen regeling.
- 2 In elk geval gedurende 2 jaar na de datum van ingang van een fusie zal voor het reizen tussen de locaties van de instelling geacht worden de machtiging als bedoeld in het 2e lid te zijn verleend.
- 3 De werknemer die als begeleider deelneemt aan een meerdaagse excursie, ontvangt een onkostenvergoeding van € 50,00 netto per dag voor zover de begeleiding zich over meer dan een normale dagtaak (conform arbeidstijdenwet, 9 uur per etmaal) uitstrekt, ongeacht of de begeleiding is opgenomen in de jaartaak.



### ***D3 Verhuiskostenvergoeding***

De werknemer die in verband met een indiensttreding of verplaatsing is verhuisd, of in opdracht van de werkgever een dienstwoning betreft of verlaat, heeft recht op een verhuiskostenvergoeding overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling Verhuiskosten, als bedoeld in bijlage 2.

### ***D4 Rechtsbijstand***

- 1 De werkgever vergoedt op schriftelijk verzoek van de werknemer de kosten van noodzakelijke rechtsbijstand, voor zover de werknemer zich bij een klachtencommissie moet verweren tegen klachten die het werk betreffen, tenzij de werknemer als gevolg van de klacht alsnog disciplinair wordt gestraft, anders dan met een berisping, of wordt ontslagen.
- 2 De werknemer zal de gemaakte kosten aantonen.

### ***D5 Vakbondscontributie***

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van vakbondscontributie het bruto salaris in te zetten conform de regeling zoals opgenomen in bijlage 13.

### ***D6 Fiscale regeling fitnessabonnement***

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid gebruik te maken van de regeling voor fiscale verrekening van een fitnessabonnement.

### ***D7 WGA-premie***

Met ingang van 1 januari 2009 komt de WGA-premie tot 0,29% geheel voor rekening van de werkgever. Wanneer de premie uitstijgt boven de 0,29% is de werkgever gerechtigd om 50% van het meerdere te verhalen op de werknemer ten behoeve van het afsluiten van een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering.



## **HOOFDSTUK E: WERKTIJDEN, VAKANTIE EN VERLOF**

### ***E1 Werktijden***

- 1 De werkgever stelt voor elke instelling een arbeids- en rusttijdenregeling en een beschikbaarheidsregeling in overleg met het personeelsdeel van de MR vast, waarin onder meer geregeld worden:
  - aantal werkdagen per week;
  - werktijd en openingstijden instelling;
  - rustpauze tussen 2 dagdelen en wanneer een lesuur bij de ochtend of bij de middag behoort (zie artikel E2 lid 2: 'Onder dagdeel wordt verstaan een periode die loopt van 7.00 uur tot 13.00 uur, van 12.00 uur tot 18.00 uur en van 17.00 uur tot 24.00 uur');
  - na avondwerk, tenminste 9 uur rust.
- 2 De werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel kiest voor een van de volgende arbeidstijdenmodellen:
  - een rooster van 40 uren per week;
  - een rooster van 38 uren per week;
  - een rooster van 36 uren per week, waarbij een werkdag bestaat uit 9 uur;
  - een rooster van 36,86 uren per week;
  - een regeling in onderling overleg tussen werkgever en werknemer overeen te komen.
- 3 Bij de bepaling of het door de werknemer gekozen rooster wordt toegepast maakt de werkgever een afweging tussen het individuele belang en het organisatorisch belang. Indien de werkgever de keuze van de werknemer niet honoreert zal hij dit motiveren.
- 4 De bepalingen van artikel E3 lid 1 en 2, voor zover betrekking hebbend op de deskundigheidsbevordering en de lestaak gelden ook voor de werknemer behorend tot de categorie OOP (in het OMO-functieboek aangemerkt als 'OOP primair proces') voor dat deel van de taak, gedurende welke die werknemer met lestaak of behandeltaak is belast.
- 5 In afwijking van het bepaalde in lid 2 geldt voor de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel (in het OMO-functieboek aangemerkt als 'OOP primair proces') en de functies manager onderwijs en afdelingsmanager uit de functiecategorie OOP management, advies en ondersteuning voor wie het bepaalde in lid 4 van toepassing is een gemiddelde werkweek van 41,5 klokuren gedurende 40 schoolweken, met dien verstande dat de minimale tijd voor deskundigheidsbevordering van 140 klokuren niet tijd- en plaatsgebonden hoeft te worden uitgevoerd.
- 6 In afwijking van het bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur kunnen verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur eenmaal per schooljaar worden gedaan.



## **E2 Inzetbaarheid**

- 1 Voor de tewerkstelling van de werknemer hanteert de werkgever, tenzij anders wordt overeengekomen, onderstaand schema:

betrekkingsomvang in fte	gekoppeld aan week- taakomvang in klokuren	dagdelen	dagen
0,2 of minder	< 7.4	2	2
>0.2 tot en met 0.3	7.4 tot 11.1	3	2
>0.3 tot en met 0.4	11.1 tot 14.7	4	3
>0.4 tot en met 0.5	14.7 tot 18.4	5	3
>0.5 tot en met 0.6	18.4 tot 22.1	5	4
>0.6 tot en met 0.7	22.1 tot 25.8	6	4
>0.7 tot en met 0.8	25.8 tot 29.5	7	4
>0.8 tot en met 0.9	29.5 tot 33.2	8	5
0.9 tot en met 1.00	33.2 tot en met 36.86	10	5
meer dan 1.00	>36.86	10	5

- 2 Onder dagdeel wordt verstaan een periode die loopt van 7.00 uur tot 13.00 uur, van 12.00 uur tot 18.00 uur en van 17.00 uur tot 24.00 uur (zie artikel E1, lid 1: in overleg met de PMR wordt vastgelegd de rustpauze tussen 2 dagdelen en wanneer een lesuur bij de ochtend of bij de middag behoort).
- 3 In afwijking van het bepaalde in het eerste lid worden docenten met een betrekkingsomvang van meer dan 0,9 WTF maar niet meer dan 1,0 WTF op ten hoogste 9 dagdelen ingezet. Daar waar instellingen in de gelegenheid zijn werknemers met een weektaak van 0,9 tot en met 1.00 die behoren tot de categorie OOP of de categorie directie, met uitzondering van schoolleiders, in te zetten op 9 dagdelen zal dit daadwerkelijk worden nagestreefd.
- 4 De dagen en dagdelen waarop de werknemer zijn werkzaamheden moet vervullen worden na overleg met de werknemer eenmaal per jaar, uiterlijk vóór de aanvang van het schooljaar, door de werkgever vastgesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met andere verplichtingen van de werknemer.
- 5 Voorafgaand aan het schooljaar wordt de spreiding van de arbeidsuren over de week vastgelegd in overleg tussen werkgever en werknemer.
- 6 Indien de werknemer op andere dagen of dagdelen wordt ingezet dan waarvoor deze voor dat schooljaar of die periode is ingepland, dan wordt daarover met de werknemer overleg gevoerd, tenminste 1 maand voorafgaand aan de datum van ingang van de wijziging.
- 7 Voor schoolactiviteiten kan van de werknemer incidenteel aanwezigheid worden gevergd buiten het schema als bedoeld in lid 1, het bepaalde in lid 3 en de dagen als bedoeld in lid 4 tot een maximum van 5 keer per schooljaar. In afwijking van het bepaalde in de vorige volzin kan het maximum van 5 worden overschreden voor zover elke keer dat de maximale inzetbaarheid wordt overschreden, wordt gecompenseerd door een onderschrijding van de maximale inzetbaarheid in een andere schoolweek, een en ander voor zover de gewenste aanwezigheid tenminste 10 werkdagen tevoren is aangekondigd. Het moment waarop de compensatie zal plaatsvinden, wordt in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.

- 8 Werknemers in de functiecategorie docenten, directie, OOP primair proces en de functies manager onderwijs en afdelingsmanager uit de functiecategorie OOP management, advies en ondersteuning hebben naast het op basis van artikel E8 vastgestelde vakantieverlof en de collectieve 3 vrije dagen recht op 3 dagen individuele vrije dagen per schooljaar<sup>2</sup> waarbij de volgende voorwaarden gelden:
- Hoofregel is dat deze 3 individuele dagen worden gepland op roostervrije dagen van de leerlingen. Bij afwijking daarvan mag dit geen consequenties hebben voor de vastgestelde lesroosters. Betrokkene stemt de opname van deze individuele dagen af met direct-leidinggevende.
  - Desgewenst kunnen deze individuele dagen (deels) omgezet worden naar collectieve vrije dagen die gepland worden op roostervrije dagen van de leerlingen. Het omzetten van individuele dagen naar collectieve dagen vergt individuele instemming. Omzetting vindt plaats indien 80% van het OP-personeel hiermee instemt. Het initiatief voor omzetting van de individuele dagen ligt bij het onderwijzend personeel en kan desgewenst plaatsvinden op school-, locatie- of afdelingsniveau. Indien 80% van het betreffende organisatieonderdeel instemt, is de collectivering voor iedereen in dit organisatieonderdeel van toepassing. De schoolleiding legt de stemprocedure ter advisering voor aan medezeggenschapsraad.

### **E3 Werkverdelingsbeleid docenten**

Vanaf 1 augustus 2009 geldt het volgende werkverdelingsbeleid:

#### 1 Lessen: 1100 klokuur op jaarbasis

Hieronder vallen lessen en het voor- en nawerk.

Voor een les van 50 minuten is op jaarbasis 50 klokuur beschikbaar en voor lessen met een andere lesduur een evenredig aantal klokuren<sup>3</sup>. Bij een lesduur van 50 minuten bedraagt de basislestaak aldus 22 lessen.

Onder lestaken wordt verstaan: het direct verzorgen van lessen, practica en andere vormen van onderwijscontact, het afnemen van examens, tentamens en proefwerken en het begeleiden van het maken van profielwerkstukken, het geven van cursussen in geval van contractactiviteiten, de individuele begeleiding bij stage en/of afstudeeropdrachten, surveilleren voor zover dat meer omvat dan het bewaken van de orde.

Onder voor- en nawerk wordt verstaan: de persoonlijke lesvoorbereiding van de docent, het actualiseren van lesstof en –materiaal, het corrigeren en beoordelen van huiswerk, toetsen, examens en (profiel)werkstukken, het ontwerpen van toetsen, tentamens en examens, ouderavonden (10-minuten gesprekken met de vakdocent), rapportvergaderingen en het deelnemen aan sectievergaderingen met uitzondering van de vergaderingen die zijn ingeroosterd binnen de jaarplanning.

Indien er sprake is van periodisering van het rooster waarbij de periodes ongeveer even lang zijn en minimaal 6 weken omvatten, is het aantal lessen van 22 gebaseerd op een gemiddelde lestaak per jaar. In een periode kan maximaal 2 uur meer worden opgelegd dan het afgesproken gemiddelde.

#### 2 TWAO: 559 klokuur op jaarbasis

Hieronder vallen alle overige activiteiten zoals de koptaken, deskundigheidsbevordering, organisatie en overleg en het geven van extra lessen. De verdeling en besteding van de uren

<sup>2</sup> Dit lid wordt van kracht op 1 augustus 2013 door de inwerkingtreding van de Wet op het voortgezet onderwijs in verband met onderwijskwaliteit, onderwijstijd en vakanties.

<sup>3</sup> VB: voor een les van 60 minuten is derhalve 60 klokuur op jaarbasis beschikbaar



vindt, conform het TWAO-principe, plaats op individueel niveau in overleg tussen docent en leidinggevende. Met instemming van de PMR wordt de inhoud en omvang bepaald van het collectieve deel aan deskundigheidsbevordering en organisatie en overleg op niveau van de school of op een ander niveau zoals team, afdeling sectie enz.

De volgende piketpalen gelden binnen dit onderdeel:

- a 280 uur is uitsluitend bestemd voor de professionele ruimte waarvan minimaal 140 uur beschikbaar is voor plaats- noch tijdgebonden individuele deskundigheidsbevordering en minimaal 50 uur voor organisatie en overleg. Deze 280 uur zijn niet bestemd voor lessen of koptaken.  
 Onder organisatie en overleg wordt onder meer verstaan: surveillance (zoals pauzesurveillance en ingeroosterde beschikbaarheidsuren t.b.v. opvang van klassen), plenaire vergaderingen, teamvergaderingen, sectievergaderingen voor zover deze zijn ingeroosterd binnen de jaarplanning, gesprekken die op grond van de CAO plaatsvinden, open dagen. Surveillance die uitgaat boven de collectief afgesproken norm voor organisatie en overleg wordt opgenomen als koptaak en maakt dan als zodanig deel uit van het schooltakenplan.
- b 279 uur is bestemd voor koptaken en/of het geven van extra lessen.
  - a. De werkgever kan één les binnen dit TWAO-deel opleggen. Overige extra lessen kunnen alleen met instemming van het personeelslid afgesproken worden
- c Voor het geven van lessen binnen het TWAO-deel geldt voor een les van 50 minuten de volgende opslagfactor:
  - a. 1e lesuur = 60 klokuur (factor 1,2)
  - b. 2e lesuur = 65 klokuur (factor 1,3)
  - c. 3e lesuur = 70 klokuur (factor 1,4)
  - d. 4e lesuur = 84 uur (factor 1,68)
- 3 Binnen de professionele ruimte heeft de werknemer het recht om in overleg met de werkgever afspraken te maken over een nadere invulling van zijn deskundigheidsbevordering conform het bepaalde in artikel F9. Indien de werknemer geen gebruik maakt van dit recht blijft het aantal uren deskundigheidsbevordering behouden.
- 4 De wijze waarop de uren voor deskundigheidsbevordering ingezet zijn, is onderwerp van gesprek in het functioneringsgesprek en wordt meegenomen in de beoordeling.
- 5 Voor een startende docent geldt dat hij in de eerste twee jaar van zijn aanstelling voor maximaal 22 lessen, 1379 klokuren op jaarbasis tot zijn beschikking heeft. De resterende 280 uur dient, met in achtneming van het onder artikel 2 bepaalde, als professionele ruimte binnen het TWAO-deel te worden ingezet. De 280 uur professionele ruimte in het tweede jaar wordt in ieder geval ingevuld met activiteiten in het kader van het inductieprogramma voor startende docenten.
- 6 Eventuele extra arbeidsvoorwaardenmiddelen bestemd voor werkdrukverlaging die in de toekomst vrijkomen, worden toegewezen aan de scholen zodat op schoolniveau in overleg met de PMR afspraken gemaakt kunnen worden over maatregelen ten behoeve van werkdrukverlaging. Te denken valt aan klassenverkleining, extra onderwijsondersteuners, PAL's, surveillance, andere roostersystematiek, betere werkplekken voor leraren, hulpmiddelen, etc.



### **E4 Taaktoedeling**

- 1 De verdeling van werkzaamheden in een jaartaak zal plaatsvinden in het taakgesprek tussen de schoolleider of de direct daaronder ressorterende leidinggevende en de docent. In dit gesprek wordt vastgesteld hoe het TWAO-deel ingevuld wordt. Dit wordt schriftelijk vastgelegd in het taakstellingsformulier, dat zowel door schoolleider als betrokken docent binnen 1 week nadat het gesprek heeft plaatsgevonden voor akkoord of gezien wordt ondertekend. Het taakstellingsformulier kan een afspraak over de verdeling van de werkzaamheden in de jaartaak voor meerdere jaren bevatten. De werkgever ziet toe op deze procedure en de toepassing hiervan.
- 2 Indien het taakgesprek met het zittend personeel vier weken voor de zomervakantie voorafgaand aan het schooljaar waarvoor het bedoeld is, niet is gevoerd, dan kan de docent zich melden bij de werkgever. De werkgever zal aan de betrokken schoolleider opdracht geven om het taakgesprek alsnog te voeren voor de zomervakantie voorafgaand aan het schooljaar waarvoor het bedoeld is. Indien het taakgesprek voor de zomervakantie niet heeft plaatsgevonden dan zullen in dat schooljaar 40 klokuren van de normjaartaak van de betrokken docent oningevuld met koptaken blijven.
- 3 Tegen besluiten met betrekking tot de individuele toepassing van het werkverdelingsbeleid kan een betreffend personeelslid binnen 20 werkdagen nadat het taakstellingformulier is getekend, bezwaar maken bij de werkgever. De werkgever heeft de mogelijkheid:
  - het bezwaar aanstonds te honoreren;
  - binnen drie maanden door middel van bemiddeling bij het overleg tussen schoolleider en personeelslid een voor partijen aanvaardbare oplossing tot stand te brengen; danwel
  - het bezwaar voor advies voor te leggen aan de bezwarencommissie OMO conform het bepaalde in artikel K2. Nadat de bezwarencommissie een advies heeft uitgebracht zal de werkgever een beslissing nemen op het bezwaar, rekening houdend met het advies van de bezwarencommissie.

### **E5 Onderwijstijd<sup>4</sup>**

- 1 De instelling stelt in overleg met en na instemming van de MR vast wat de wijziging van de wet op de onderwijstijd betekent voor de onderwijsplanning van de school. Mede op basis van de werkwijze uit het rapport 'Onderwijstijd in het voortgezet onderwijs, resultaten van het inspectieonderzoek uit het schooljaar 2011/2012' uit juni 2013 wordt afgesproken hoe kan worden vastgesteld om welke volumes het per school gaat. Bepaald wordt of en zo ja welk budget vrijvalt in de overgang van de oude regelingen naar nieuwe planning en hoe dit kan worden besteed aan werkdruk beïnvloedende maatregelen, zoals werkgelegenheidsbehoud, vermindering lessen en verkleining van de klassen. De bepalingen in E2 lid 8 en E8 lid 2 worden hierbij in acht genomen.
- 2 De afspraken in lid 1 worden vastgelegd in een transitieplan -van oude regelingen naar een nieuwe planning -waarin de ontwikkeling van de achterliggende periode is meegenomen en dat uiterlijk voor 1 mei 2015 in overleg met en na instemming door de MR wordt vastgesteld. In dit transitieplan staan in ieder geval de gevolgen voor:
  - werkgelegenheidsbehoud;
  - de lessentabel;
  - verlaging van het maximaal aantal op te dragen lessen aan een docent (taakbeleid);

---

<sup>4</sup> Afspraken afkomstig uit het Nationaal Onderwijs Akkoord dd 19 september 2013



- de spreiding van de lesweken;
- klassengrootte;
- werkdruk.

### **E6 Vakantieverlof onderwijsondersteunend personeel**

- 1 De werkgever verleent de werknemer, behorend tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
- 2 Het vakantieverlof bestaat uit verlofdagen en de algemeen erkende en christelijke feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van de CAO.
- 3 Het wettelijk vakantieverlof bedraagt:
  - bij een werkweek van 40 uur 160 uur verlof per jaar,
  - bij een werkweek van 38 uur 152 uur verlof per jaar,
  - bij een werkweek van 36 uur 144 uur verlof per jaar,
  - bij een werkweek van 36,86 uur 147 uur verlof per jaar.
- 4 De aanspraak op het vakantieverlof als bedoeld in lid 3, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
- 5 In aanvulling op de verlofuren als in lid 3 vermeld bedraagt het bovenwettelijk vakantieverlof:
  - bij een werkweek van 40 uur 274 uur verlof per jaar,
  - bij een werkweek van 38 uur 178 uur verlof per jaar,
  - bij een werkweek van 36 uur 81 uur verlof per jaar.
  - bij een werkweek van 36,86 uur 126 uur verlof per jaar.
- 6 Op basis van de leeftijd van de werknemer wordt het vakantieverlof uitgebreid waarbij de jaartaak wordt verkleind op basis van de onderstaande tabel:

- 50 t/m 54 jaar	32 uur
- 55 t/m 59 jaar	40 uur
- 60 jaar en ouder	48 uur
- 7 Indien de instelling tijdens vakanties collectief wordt gesloten en de besteding van een deel van het vakantievolume daardoor verplicht tijdens deze weken plaats vindt, worden ter compensatie per jaar vier extra verlofdagen toegekend.
- 8 Indien de werknemer een dag verlof opneemt wordt de omvang van het verlof bepaald op basis van de spreiding van de arbeidsuren over de week zoals bedoeld in artikel E1 lid 2. Dit is van overeenkomstige toepassing op het verlof in verband met de erkende en christelijke feestdagen.
- 9 Het verlof wordt bij voorkeur in de schoolvakanties verleend.
- 10 Op verzoek van de werknemer trekt de werkgever in geval van samenloop met andere vormen van verlof, voor zover deze niet samenvallen met algemeen erkende en christelijke feestdagen, en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen, het verleende vakantieverlof in.
- 11 Bij het opnemen van vakantie wordt eerst het beschikbare wettelijke vakantieverlof aangewend.
- 12 Voor het begin van elk kalenderjaar zal elke werknemer behorend tot de categorie OOP schriftelijk worden medegedeeld hoeveel dagen er zijn waarop de instelling voor werkzaamheden van OOP is opengesteld en op hoeveel en eventueel welke dagen het personeelslid verlof geniet dan wel anderszins is vrijgesteld van werkzaamheden.





13 Het bepaalde in de leden 1 tot en met 12 is niet van toepassing voor de werknemers op wie artikel E1 lid 5 van toepassing is. In plaats daarvan geldt het bepaalde in artikel E8.

### ***E7 Ziekteverlof en aanspraak op vakantie voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel***

- 1 De werknemer die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht, verwerft gedurende het ziekteverlof aanspraak op het vakantieverlof, als vermeld in artikel E6 lid 3 over het tijdvak van de laatste 24 maanden waarin de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Voor de toepassing van dit lid worden perioden, waarin de werknemer wegens ziekteverlof verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, wanneer zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
- 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 E6 lid 5 en 6 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.
- 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.
- 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.

### ***E8 Vakantieverlof docenten en directieleden***

- 1 Tenzij anders is bepaald geniet de werknemer behorend tot de functiecategorieën directie of docenten gedurende de schoolvakanties vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
- 2 Aanvullend op lid 1 worden 3 dagen van de 12 roostervrije dagen voor de leerlingen<sup>5</sup> ook aangemerkt als collectief vrije dagen voor docenten en directieleden. Deze dagen worden met instemming van de medezeggenschapsraad op (deel)school-/locatieniveau gepland.
- 3 De werkgever kan op verzoek aan de werknemer die behoort tot de categorie directie, na omzetting van de dienst, verlof verlenen op andere tijdstippen.
- 4 De werkgever kan op verzoek van de werknemer behorend tot de functiecategorie docenten, na overeengekomen omzetting van de dienst, verlof verlenen op andere tijdstippen.
- 5 De werknemer behorend tot de functiecategorie directie houdt zich zo nodig gedurende een week van het verlof ter beschikking van de werkgever ten behoeve van werkzaamheden van onderwijskundige of schoolorganisatorische aard.
- 6 De werknemer behorend tot de functiecategorie docenten houdt zich zo nodig gedurende twee dagen van het verlof ter beschikking van de werkgever ten behoeve van werkzaamheden van onderwijskundige of schoolorganisatorische aard. Voor die vermindering komen slechts in aanmerking de eerste en de laatste dagen van de zomervakantie.
- 7 De werkgever bepaalt tijdig in overleg met de werknemer of, en zo ja, welke dagen van toepassing zijn in verband met het in lid 5 en 6 bepaalde.

<sup>5</sup> Als bedoeld in de wet tot wijziging van onder meer de Wet op het voortgezet onderwijs in verband met onderwijskwaliteit, onderwijstijd en vakanties.



- 8 Voor de werknemer die benoemd is voor minder dan één jaar geldt dat alleen in aanmerking komen de vakanties, gelegen tussen de eerste en de laatste dag van zijn werkzaamheden.
- 9 Het bepaalde in lid 8 laat onverlet dat de werknemer die benoemd is voor minder dan één jaar minimaal aanspraak kan maken op vakantieverlof gerelateerd aan de normjaartaak en naar rato van de betrekkingsovervang. Het vakantieverlof dat resteert na aftrek van het reeds genoten vakantieverlof dient aansluitend aan de laatste dag van zijn werkzaamheden te worden genoten.
- 10 Bij rampen en in andere zeer bijzondere omstandigheden kan de werkgever het vakantieverlof intrekken.
- 11 Directe materiële schade die de werknemer lijdt als gevolg van de intrekking van het vakantieverlof wordt door de werkgever vergoed.
- 12 Zodra de werknemer in enig schooljaar vakantieverlof heeft genoten voor een totaal van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur wordt hij geacht het wettelijk minimum aan vakantieperioden zoals bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW in dat schooljaar te hebben genoten. Iedere aanspraak op vakantieverlof welk voornoemd wettelijk minimum te boven gaat, komt te vervallen indien en zolang dit vakantieverlof met ziekteverlof samenvalt.
- 13 Hetgeen in lid 12 is vermeld heeft geen betrekking op het wettelijke vakantieverlof dat in een eerder schooljaar is opgebouwd, indien en voor zover dit vakantieverlof niet reeds is verjaard op grond van artikel 7:640a BW.
- 14 Het bepaalde in dit artikel is eveneens van toepassing op de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel (in het OMO-functieboek aangemerkt als 'OOP primair proces') en de functies manager onderwijs en afdelingsmanager uit de functiecategorie OOP management, advies en ondersteuning.

### ***E9 Kort buitengewoon verlof***

- 1 De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof zoals aangegeven in de Wet Arbeid en Zorg, met dien verstande dat gedurende het kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in artikel 5.1 van de wet het loon volledig wordt doorbetaald. De werknemer kan verzoeken de periode van het kortdurend zorgverlof uit voornoemde wet uit te breiden met nog eens ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week waarbij het loon voor 70% wordt doorbetaald.
- 2 Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals bedoeld in artikel 4.1 van de Wet Arbeid en Zorg wordt ook verstaan adoptie van een kind, verhuizing, het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats, ondertrouw en huwelijk, de viering van het ambtsjubileum van de werknemer en de huwelijksjubilea van de werknemer, diens huisgenoten, bloedverwanten in de 1e graad of personen tot wie de werknemer in een vergelijkbare verhouding staat.
- 3 Het kraamverlof als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg bedraagt 1 week.
- 4 De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voor het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden.
- 5 Indien de in lid 4. van dit artikel genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd, dat de werknemer het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.



### ***E10 Lang buitengewoon verlof, waaronder levensloop***

- 1 De werkgever zal aan de werknemer op diens verzoek, voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Dit verlof wordt verleend zonder behoud van bezoldiging.
- 2 De werkgever kan aan het toekennen van lang buitengewoon verlof voorwaarden verbinden. Deze voorwaarden worden in het lokaal CAO overleg overeengekomen.
- 3 De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van de door de werknemer wegens pensioenbijdrage aan de werkgever verschuldigde premie. Bij verlof in het kader van de levensloopregeling wordt rekening gehouden met het gestelde in het Pensioenreglement ABP dat na het eerste jaar de verplichte pensioendeelname vervalt en pensioenopbouw op vrijwillige basis voortgezet kan worden. Indien langdurend zorgverlof wordt opgenomen zoals bedoeld in artikel 5.9. van de Wet Arbeid en Zorg, is hierbij tenminste het werkgeversgedeelte van de pensioenbijdrage voor 25% vrijgesteld.
- 4 Het verlof strekt zich naar evenredigheid geheel of gedeeltelijk uit over de schoolvakantie, dan wel wordt het verlof naar evenredigheid verminderd tenzij langdurend zorgverlof wordt opgenomen zoals bedoeld in artikel 5.9. van de Wet Arbeid en Zorg.
- 5 Het verlof gaat niet in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder het verlof wordt verleend.

### ***E11 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies***

- 1 De werkgever verleent, zonder behoud van bezoldiging, lang buitengewoon verlof aan de werknemer die het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, de functie van lid van Gedeputeerde Staten of de functie van substituut-ombudsman aanvaardt.
- 2 De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op zijn verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever door het wethouderschap wordt geschaad kan de werkgever bedoeld verlof eigener beweging verlenen mits de werknemer tevoren is gehoord.
- 3 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies, zoals bedoeld in dit artikel, wordt voor een maximale periode van 1 zittingstermijn verleend.
- 4 Beëindiging van het buitengewoon verlof, zoals bedoeld in dit artikel geschiedt met ingang van het nieuwe schooljaar.

### ***E12 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden***

- 1 De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden:
  - a voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard ten behoeve van een centrale van verenigingen van overheids- en onderwijspersoneel of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan de werknemer lid is;
  - b voor het op uitnodiging van een centrale of vereniging als bedoeld onder a, als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste 6 dagen per twee schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
  - c voor het deelnemen aan incidentele vergaderingen van statutaire organen van personeelsorganisaties, aangesloten bij een van de personeelsvakorganisaties, danwel van dergelijke vergaderingen van die personeelsvakorganisaties zelf, en eventuele andere zeer incidenteel voorkomende en moeilijk vooruit te plannen activiteiten voor ten hoogste 15

- dagen per schooljaar, mits de werknemer aan die incidentele vergaderingen of activiteiten deelneemt als bestuurslid van die betrokken vereniging danwel als kaderlid of afgevaardigde;
- d op voet van het bepaalde in artikel 33b, tweede, vierde en zesde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement voor zover de werknemer behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel.
- 2 De werkgever verleent de werknemer, op verzoek van CEVO of CITO, kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de totstandkoming van de landelijke examens in het voortgezet onderwijs.
  - 3 Het verlof, bedoeld in lid 1 onder a en lid 2, wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover de werkgever schadeloos wordt gesteld conform de regeling vaststelling bedragen per klokuur.
  - 4 In afwijking van het bepaalde in lid 3 wordt het verlof, bedoeld in lid 1, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een onder a van dit artikel bedoelde centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van bezoldiging verleend.

### ***E13 Ouderschapsverlof***

- 1 De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof conform het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg voor totaal 830 uur bij een normbetrekking voor elk kind tot de leeftijd van 8 jaar. Dit verlof kan worden opgenomen in de vorm van wekelijks verlof gedurende maximaal 12 aaneengesloten maanden.
- 2 De werkgever stelt de werknemer in staat het ouderschapsverlof op herkenbare wijze op te nemen, desgewenst aaneengesloten in de vorm van een of meer vrije dagen respectievelijk dagdelen per week.
- 3 Gedurende de tijd dat de werknemer verlof als bedoeld in dit artikel geniet wordt de werknemer voor de toepassing van artikel E2 en artikel E3 beschouwd als een deeltijder met een betrekkingsomvang overeenkomend met de betrekkingsomvang overeenkomstig de arbeidsovereenkomst verminderd met de omvang van het ouderschapsverlof.
- 4 Het verlof moet schriftelijk worden aangevraagd, onder overlegging van een afschrift van een bewijs waaruit de geboortedatum van het kind waarvoor het verlof wordt gevraagd blijkt, tenminste acht weken voor de gewenste datum van ingang. De werkgever neemt een beslissing op de aanvraag uiterlijk 4 weken nadat de aanvraag is ontvangen.

### ***E14 Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof***

- 1 Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals bepaald in artikel E13 lid 1 heeft de werknemer recht op 415 uur betaald verlof bij een normbetrekking.
- 2 Voor opname van betaald ouderschapsverlof vanaf 1 augustus 2014 geldt dat over de uren waarvoor betaald ouderschapsverlof is verleend, de werknemer recht houdt op 55% van de bezoldiging. Voor afspraken die reeds voor 1 augustus 2014 schriftelijk zijn vastgelegd, gelden de reeds overeengekomen afspraken op basis van de CAO OMO 2012-2013.
- 3 Voor kinderen geboren op of na 1 juli 2008 geldt dat het betaald verlof dient te worden opgenomen voor tenminste 25% van de betrekkingsomvang per week. Voor kinderen geboren vóór 1 juli 2008 geldt dat het betaald verlof dient te worden opgenomen voor tenminste 50% van de betrekkingsomvang per week.

- 4 Een werknemer kan in bepaalde gevallen worden verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging zoals bedoeld in lid 2 tijdens de verlofperiode. Die plicht bestaat indien de werknemer binnen een jaar nadat hij ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten ontslag neemt of hij wegens plichtsverzuim wordt ontslagen en wanneer de betrekkingssomvang binnen een jaar na afloop van de verlofperiode wordt verkleind tot de helft of minder van de betrekkingssomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. In die gevallen is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging die hij gedurende het ouderschapsverlof heeft ontvangen over het aantal uren waarmee de betrekkingssomvang is verkleind. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien de werknemer ontslag neemt omdat hij een andere betrekking binnen het VO aanvaardt.

### ***E15 Compensatie zwangerschaps- en bevallingverlof***

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat samenvalt met vakantiedagen wordt niet als vakantie aangemerkt. De werknemer heeft het recht het verlof aansluitend te verlengen met dat niet genoten vakantieverlof.

### ***E16 Opnemen spaarverlof***

- 1 Het gespaarde verlof, zoals bedoeld is in artikel E14 van de CAO OMO 2012-2013, wordt in een keer in z'n geheel opgenomen voor een aaneengesloten onderbreking van de loopbaan van minimaal 240 klokuren.
- 2 De aanvang van de verlofopname wordt bepaald in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. Het verlof wordt in beginsel in het schooljaar volgend op de overeengekomen spaartermijn opgenomen. In overleg tussen de werknemer en de werkgever kan een later tijdstip worden overeengekomen. De periode van opname van het verlof begint uiterlijk in het derde schooljaar volgend op de overeengekomen spaartermijn, anders vervalt de opnamemogelijkheid en daarmee het opgebouwde spaarverlof.
- 3 In afwijking van lid 2 kan in overleg tussen werkgever en werknemer de in lid 2 genoemde periode verlengd worden of na afloop van de in lid 2 genoemde periode het opgebouwde spaarverlof uitbetaald worden waarbij het bedrag geldt zoals bepaald in artikel E17.
- 4 Als de werknemer geheel of gedeeltelijk ziek is op het moment dat het spaarverlof ingaat, wordt het spaarverlof volledig opgeschort. Het opnemen van het spaarverlof wordt bij gehele of gedeeltelijke ziekte die aanvangt tijdens de verlofperiode, na 4 weken opgeschort voor de omvang in klokuren van het ziekteverlof. De werknemer neemt na 4 weken alleen spaarverlof op voor het aantal uren waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is. Het verbruik van het verlof-saldo wordt in deze situatie overeenkomstig aangepast.

### ***E17 Spaarverlof bij ontslag***

- 1 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer in overleg met de werkgever voor zover mogelijk de keuze uit drie (elkaar uitsluitende) mogelijkheden:
  - het verlof wordt, voorafgaande aan beëindiging van de dienstbetrekking opgenomen, ongeacht of de minimale spaartermijn is volgemaakt;
  - de actuele geldswaarde van het verlofsaldo wordt op verzoek van de werknemer overgedragen aan de nieuwe werkgever. Voorwaarde hierbij is dat de nieuwe werkgever een spaarverlofregeling kent. De waardeoverdracht geschiedt op basis van genormeerde



- bedragen. Bij waardeoverdracht tussen werkgevers in het voortgezet onderwijs dient sprake te zijn van volledig behoud van het opgebouwde verlofsaldo in uren;
- uitbetaling van een genormeerd bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo.
- 2 Bij ontslag vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid blijft bij (her)aanstelling bij de huidige werkgever, overeenkomstig de restcapaciteit van de werknemer, het verloftegoed volledig gehandhaafd. Bij ontslag en heraanstelling bij een andere werkgever staan voor de werknemer de mogelijkheden open genoemd onder 1.
  - 3 Voor de bepaling van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo ingeval van waardeoverdracht of uitbetaling worden genormeerde bedragen gehanteerd, zoals opgenomen in bijlage 9. Deze bedragen zijn gerelateerd aan de salarisschaal die op dat moment van toepassing is op van de (vertrekkende) werknemer en een opslagpercentage dat bepaald wordt door de werkgeverslasten. Deze genormeerde bedragen worden ieder jaar op 1 augustus aan de loonontwikkeling aangepast. De actuele geldswaarde wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het genormeerde bedrag dat op dat moment van toepassing is op de (vertrekkende) werknemer.



## **HOOFDSTUK F: PERSONEELSBELEID**

### ***F1 Werkgelegenheidsbeleid***

- 1 De werkgever voert een beleid dat er op gericht is om de inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen, waardoor de werkzekerheid, in de vorm van een verhoogde inzetbaarheid binnen en buiten de werkgever, toeneemt.
- 2 Van de werknemers mag verwacht worden dat zij bereid zijn tot flexibiliteit en overplaatsing onder redelijke voorwaarden.
- 3 Bij boventaligheid als gevolg van dalende leerlingaantallen zal een mobiliteitsplan, in overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad, worden opgesteld. De uitwerking hiervan is vastgelegd in artikel F12 van deze CAO.
- 4 In gevallen van reorganisatie wordt een reorganisatieplan opgesteld. Nadere uitwerking hiervan is vormgegeven in artikel J1 van deze CAO.
- 5 Voor invulling van vacatures gelden de afspraken in bijlage 5 Spelregels vacaturebeleid.

### ***F2 Integraal personeelsbeleid***

De werkgever geeft periodiek zijn voornemens met betrekking tot het te voeren personeelsbeleid aan, rekeninghoudend met de evaluatie van het tot dan gevoerde beleid, dat wordt neergelegd in een sociaal jaarverslag.

### ***F3 Persoonlijk ontwikkelingsplan***

- 1 Elke vijf jaar zal met elke werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) worden opgesteld. Jaarlijks zal met tenminste 20% van het personeel daartoe overleg worden gevoerd. Dit overleg maakt onderdeel uit van het functioneringsgesprek.
- 2 Het persoonlijk ontwikkelingsplan omvat ook afspraken omtrent de taakvervulling van de werknemer gedurende de looptijd van het POP.
- 3 Indien met een daarvoor in aanmerking komende werknemer niet tijdig een POP is opgesteld, wordt een redelijk scholingsverzoek van de werknemer gehonoreerd voor zover het verzoek past binnen de mogelijkheden van het scholingsbudget van de instelling, c.q. worden de twee scholingsdagen OOP bedoeld in artikel F4 lid 5 omgezet in verlofdagen.

### ***F4 Professionaliseringsbeleid***

- 1 De werkgever hanteert ten behoeve van alle categorieën werknemers per instelling een professionaliseringsplan dat vastgesteld wordt in overeenstemming met het personeelsdeel van de MR. Dit plan wordt jaarlijks geactualiseerd. Dit professionaliseringsplan bevat tenminste de volgende elementen:
  - de uitgangspunten van het professionaliseringsbeleid;
  - de stappen waarin het professionaliseringsplan tot uitvoering zal worden gebracht;
  - de criteria met behulp waarvan bepaald wordt welke werknemers wanneer in aanmerking komen voor faciliteiten voor professionalisering;
  - de procedure volgens welke een verzoek om faciliteiten moet worden ingediend en op welke wijze het verzoek wordt beoordeeld.
- 2 Aan het professionaliseringsbeleid liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag:
  - Er is sprake van doorlopende professionalisering.
  - Professionalisering is betekenisvol, wat betekent dat het uiteindelijk moet bijdragen aan het leren van de leerlingen.





- Professionalisering is in goede balans verbonden met het persoonlijk ontwikkelingsplan, met de doelstellingen vanuit het schoolplan, de sectie en/of het team.
  - Professionalisering is maatwerk en activiteiten sluiten aan bij de levensfase, functieniveau en leerstijl van de medewerker.
  - Professionalisering is een gezamenlijke verantwoordelijkheid en inspanning van werknemer en werkgever.
  - De school wordt gezien als een 'lerende' organisatie waarin de verbinding tussen theorie en praktijk 'vice versa' gelegd wordt. Aangesloten wordt bij de infrastructuur van academische opleidingsscholen.
- 3 Professionalisering is geen aparte taak maar behoort tot de reguliere werkzaamheden van iedere werknemer. De werkgever stelt voor elke instelling na overleg met het personeelsdeel van de MR het professionaliseringsbudget vast.
  - 4 De werkgever kan de werknemer verplichten professionaliseringsactiviteiten te ondernemen voorzover zulks noodzakelijk is voor het vervullen van zijn functie conform de in het professionaliseringsplan neergelegde criteria.
  - 5 Aan het onderwijsondersteunend personeel wordt per jaar twee dagen ter beschikking gesteld voor deskundigheidsbevordering. Deze dagen worden in overleg tussen schoolleiding en het personeelslid ingevuld. Indien deze dagen niet voor professionalisering worden benut, hebben ze het karakter van vrije dagen.

### **F5 Professionaliseringsvergoeding**

- 1 Voor volledige tegemoetkoming komen in aanmerking de kosten welke verbonden zijn aan door de werkgever aan de werknemer opgedragen professionaliseringsactiviteiten, professionalisering die naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor de functie en aan professionalisering welke voortvloeit uit de toepassing van een vastgesteld sociaal plan, voor zover betrekking hebben op:
  - noodzakelijkerwijs te maken reis- en verblijfkosten;
  - aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal;
  - cursus- of lesgeld;
  - examen- of diplomakosten.

De werkgever kan beslissen andersoortige kosten voor (al dan niet gedeeltelijke) vergoeding in aanmerking te laten komen.
- 2 De werkgever vergoedt op verzoek van de werknemer 50% van de kosten van de professionaliseringsactiviteiten, zoals bedoeld in het vorige lid, welke naar het oordeel van de werkgever mede in het belang van de werkgever is. Een studie is in elk geval mede in het belang van de werkgever indien deze is opgenomen in het vastgestelde Persoonlijk Ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel F3.
- 3 Professionaliseringsfaciliteiten kunnen al dan niet tijdelijk worden ingetrokken, indien de werkgever op grond van verkregen informatie van het scholingsinstituut van oordeel is dat de werknemer niet in die mate studeert of vorderingen maakt dat de werknemer in staat kan worden geacht de professionaliseringsactiviteiten in de daarvoor geldende termijn te voltooien. De intrekking geschiedt niet indien de werknemer aannemelijk maakt, dat deze omstandigheid niet aan hem te wijten is.
- 4 De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende vergoeding van de kosten vermeld in de leden 1 en 2 ingeval:
  - a hem ontslag op eigen verzoek wordt verleend vóórdat de professionaliseringsactiviteit met goed gevolg is afgesloten;





- b de professionaliseringsactiviteit niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn;
  - c hem ontslag op eigen verzoek wordt verleend binnen een termijn van drie jaren sedert de datum, waarop de professionaliseringsactiviteit met goed gevolg is afgesloten.
- 5 De in lid 4 bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
- a in de gevallen, bedoeld onder a en b, tot het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren, voorafgaande aan de datum waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
  - b voor elke maand welke ontbreekt aan de in lid 4c genoemde termijn tot 1/36 gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.
- 6 De in lid 4 bedoelde verplichting tot terugbetaling geldt niet indien de werknemer ter zake van het ontslag aanspraak heeft op een uitkering als bedoeld in de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs of op een direct ingaand pensioen. De verplichting tot terugbetaling als bedoeld in lid 4 onder a. en c. geldt niet indien de professionaliseringsactiviteit onderdeel uit maakt van het vastgestelde Persoonlijk Ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel F3 danwel de professionalisering is opgedragen door de werkgever.

### ***F6 Professionaliseringsverlof***

- 1 Ingeval van professionalisering als bedoeld in artikel F5 lid 1, verleent de werkgever aan de werknemer binnen zijn jaartaak professionaliseringsverlof voor de omvang van de genormeerde studielast, tenzij de onbelemmerde voortgang van het onderwijs zich daar tegen verzet. De werknemer wordt niet belast met het geven van onderwijs voor zover dit zou samenvallen met de professionaliseringsactiviteit.
- 2 In geval van professionalisering als bedoeld in artikel F5 lid 2, kan, tenzij het belang van de instelling zich daartegen verzet, aan de werknemer op verzoek bezoldigd professionaliseringsverlof worden verleend voor ten hoogste een dag per week, indien en zover de professionaliseringsactiviteit - gelet op de aard en omvang van de taakbelasting van de werknemer niet buiten werktijd kan geschieden - dan wel indien er sprake is van een examen of tentamen ter afronding van (een deel van) de studie welke tijdens werktijd moet worden afgelegd. Ter voorbereiding op een examen en tentamen als bovenbedoeld kan bovendien professionaliseringsverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.
- 3 In overige gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek professionaliseringsverlof verlenen. Dit verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van bezoldiging.
- 4 De werknemer die krachtens de regeling lerarenbeurs aanspraak heeft op verlof wordt daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld het verlof op te nemen.

### ***F7 Professionaliseringsbudget***

De werknemer heeft recht op professionaliseringsactiviteiten tot een bedrag van totaal tenminste € 600,- per volledig schooljaar.

### ***F8 Carrièreperspectieven OOP***

- 1 Werknemers met een opleiding tot en met MBO-niveau hebben de mogelijkheid een EVC-traject te volgen. Indien nodig kan dat na vijf jaar worden herhaald. Voor bekostiging van dit traject wordt (mede) het professionaliseringsbudget zoals bepaald in artikel F7 ingezet.



- 2 Werknemers met een opleiding lager dan MBO-2 hebben de mogelijkheid een startkwalificatie te behalen op kosten van de werkgever. Voor bekostiging van deze scholing wordt (mede) het professionaliseringsbudget zoals bepaald in artikel F7 ingezet.
- 3 In het schooljaar 2014-2015 wordt in het lokaal cao overleg in gebracht kaart hoe de loopbaanontwikkeling van OOP verloopt in de praktijk en of er mogelijkheden zijn tot loopbaanontwikkeling buiten de sector. Dit in het licht van de invoering van algemeen beschreven functies in het OMO-functieboek in 2011.

### ***F9 Professionaliseringsafspraken vanuit deskundigheidsbevordering***

- 1 Ten aanzien van de deskundigheidsbevordering zoals bepaald in de artikelen E1 lid 5 en E3 lid 2 geldt de afspraak uit E3 lid 3 dat de werknemer binnen de professionele ruimte het recht heeft in overleg met de werkgever afspraken te maken over een nadere invulling van zijn deskundigheidsbevordering over tenminste 50 klokuren per jaar vanuit de 140 klokuren op jaarbasis.
- 2 De afspraken uit lid 1 kunnen zich over een (spaar-)periode van maximaal 4 jaar uitstrekken. Gedurende de afgesproken (spaar-)periode zal de werknemer voor deze uren met andere werkzaamheden (zoals lessen op basis van 50 klokuren per les per jaar) worden belast binnen de voor de werknemer geldende normbetrekking.
- 3 Indien de afspraken betrekking hebben op deskundigheidsbevordering die ook in het beleidsmatig belang is van de school (o.a. in het schoolplan) worden in onderling overleg afspraken gemaakt over extra facilitering van deze afspraken door de werkgever. Deze extra faciliteiten zullen dan in ieder geval bestaan uit een verhoging van het aantal klokuren met 100% van het door de werknemer ingezette urenbudget met een maximum van 200 klokuren.
- 4 Gedurende de periode van opname van de gespaarde en gefaciliteerde uren wordt het in te zetten urenbudget (inclusief extra faciliteiten) vertaald in een lesreductie op basis van 50 klokuur per les voor 1 jaar. Voor werknemers in de categorie OOP met functies in het primaire proces zoals bepaald in artikel E1 lid 5, geldt dat het mogelijk is om in plaats van lesreductie in onderling overleg afspraken te maken worden over herkenbare taakvermindering.
- 5 De professionaliseringsafspraken zoals bedoeld in dit artikel kunnen gecombineerd worden met een leraren- of promotiebeurs in het geval het gaat om een academische opleiding, pre-master of promotietraject.
- 6 De werknemer in de categorie OOP, niet zijnde functies in het primaire proces zoals bepaald in artikel E1 lid 5, kan op dezelfde wijze een deel van de verlofuren inzetten tot een maximum 50 klokuur per jaar voor afspraken over professionalisering waarbij bij opname in onderling overleg afspraken gemaakt worden over herkenbare taakvermindering.
- 7 Met de werknemer met een reguliere dienstbetrekking waarvan het contract beëindigd wordt, met een andere grond dan op eigen verzoek, worden er nadere afspraken gemaakt over compensatie van de 'gespaarde' uren.

### ***F10 Functioneringsgesprekken***

- 1 Op verzoek van de werknemer, tot maximaal 2 keer per jaar, of wanneer de werkgever daartoe aanleiding ziet maar tenminste twee keer per 3 jaar, zal de ontwikkeling en het functioneren van de medewerker, mede tegen de achtergrond van het POP middels een functioneringsgesprek worden geëvalueerd.
- 2 De werkgever stelt een regeling vast in overleg met het personeelsdeel van de GMR waarin de procedures van het voeren van functioneringsgesprekken zijn vastgelegd.
- 3 In de regeling functioneringsgesprekken wordt in elk geval aangegeven:



- het doel van het voeren van het functioneringsgesprek;
- dat functioneringsgesprekken worden gevoerd op basis van gelijkwaardigheid van beide gesprekspartners en het tweezijdige karakter ervan. Het functioneren van de werknemer, van diens direct leidinggevende, alsook de werkomstandigheden komen aan de orde;
- de frequentie waarmee, op welke wijze en door welke leidinggevende de gesprekken gevoerd worden;
- welke vaste gespreksonderwerpen in elk geval aan de orde komen, waaronder in elk geval de taakbelasting;
- dat alle gespreksonderwerpen, zowel van de zijde van werknemer als van zijn direct leidinggevende voorafgaand aan het gesprek bekend zijn bij de gesprekspartners;
- dat de afspraken worden vastgelegd, gedateerd en door beide gesprekspartners worden ondertekend;
- dat aan een functioneringsgesprek geen rechtspositionele consequenties zijn verbonden, het functioneringsgesprek is onderdeel van de gesprekscyclus die als geheel wel rechtspositionele consequenties kan hebben;
- functioneringsgesprekken worden gevoerd op basis van de voor het vervullen van de functie relevante competenties en competentieniveaus.

### **F11 Beoordelingen**

- 1 Na afloop van de looptijd van het POP zullen het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer mede tegen de achtergrond van de inhoud van het POP door of namens de werkgever worden beoordeeld. Aan een beoordeling kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden.
- 2 Beoordelingen vinden voorts plaats telkens alvorens de aard van een dienstverband wijzigt, indien een extra beloning wordt overwogen, bij het bereiken van het maximum van de schaal en indien het functioneringsgesprek daartoe aanleiding geeft.
- 3 De beoordeling vindt plaats nadat in het tijdvak waarop de beoordeling betrekking heeft een functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden, tenzij dat wegens zwaarwegende omstandigheden niet mogelijk was.
- 4 In overleg met het personeelsdeel van de GMR wordt een regeling beoordeling vastgesteld door de werkgever.
- 5 In de regeling beoordeling wordt in elk geval aangegeven:
  - het doel van beoordelen;
  - dat beoordelen in voorkomende gevallen kan leiden tot het treffen van maatregelen waaraan rechtspositionele gevolgen verbonden kunnen zijn;
  - op welke wijze en binnen welke periode, in geval van een negatieve beoordeling waar geen rechtspositionele gevolgen aan zijn verbonden, een volgende beoordeling plaatsvindt;
  - dat de beoordeling plaatsvindt aan de hand van een beoordelingsformulier waarop de te beoordelen functioneringsaspecten staan vermeld;
  - dat vooraf aan de werknemer kenbaar wordt gemaakt op welke taak- en functioneringsaspecten de werknemer zal worden beoordeeld;
  - wie welke werknemer of werknemers beoordeelt;
  - dat de beoordeling door de werknemer (beoordeelde) voor gezien wordt getekend;
  - op welke wijze voorzien is in de mogelijkheid bezwaar te maken tegen een vastgestelde beoordeling;
  - beoordelingsgesprekken worden gevoerd op basis van de voor het vervullen van de functie relevante competenties en competentieniveaus.



- 6 De beoordeling wordt vastgesteld door de werkgever.

### **F12 Mobiliteitsbeleid**

- 1 Behoudens het bepaalde in het lid 2 en 3 vindt overplaatsing naar een andere instelling alleen op vrijwillige basis plaats.
- 2 De werkgever kan de werknemer zonder zijn instemming overplaatsen in een passende functie naar een andere instelling:
  - a indien er sprake is van boventalligheid op formatieve gronden;
  - b ingeval er sprake is van een conflictsituatie, waarbij overplaatsing noodzakelijk is om tot werkbare verhoudingen te komen;
  - c ingeval er sprake is van disfunctioneren en overplaatsing het functioneren zou kunnen verbeteren;
  - d op advies van de arbodienst of bedrijfsarts;
  - e bij uitvoering van de re-integratieverplichting ter preventie van werkloosheid;
  - f in andere door de werkgever met name genoemde zwaarwichtige omstandigheden.
  - g In de gevallen genoemd onder lid 2 sub b, c, d en e is overplaatsing zonder instemming van de werknemer eveneens mogelijk om een personele wisseling mogelijk te maken.
- 3 Boventalligheid, als bedoeld onder lid 2 sub a, ontstaat doordat het betreffende organisatieonderdeel niet in staat is om passende werkgelegenheid te bieden aan de betreffende werknemer(s) als gevolg terugloop leerlingaantal. Het vaststellen van boventalligheid wordt gebaseerd op een meerjarenformatieplan dat zijn vertaling krijgt in een met instemming van de PMR vast te stellen mobiliteitsplan.
- 4 Nadat boventalligheid is vastgesteld gaat een eerste fase in ter voorkoming van gedwongen overplaatsing. In deze fase komt iedere werknemer van het organisatieonderdeel voor gebruik van de regelingen uit het mobiliteitsplan in aanmerking mits door toepassing daarvan de boventalligheid wordt verminderd . Deze eerste fase start na vaststelling van het meerjarenformatieplan (voor de zomervakantie) en loopt tot 1 april van het volgende schooljaar. De instelling stelt ten behoeve van deze fase een mobiliteitsplan op waarin onder meer worden opgenomen:
  - visie en doelstellingen van de school;
  - de gevolgen van deze bovenstaande ontwikkelingen;
  - reden/noodzaak voor dit plan;
  - de onderwijskundige, organisatorische en personele gevolgen van dit plan;
  - het meerjarenformatieplan;
  - een pakket van maatregelen om vrijwillige interne overplaatsing of vertrek te stimuleren;
  - het tijdpad dat met betrekking tot dit plan wordt gevolgd;
  - communicatieplan.
- 5 Het pakket aan stimulerende maatregelen, als bedoeld in het vorige lid, wordt in de eerste fase tenminste ingezet om vrijwillige overplaatsing of vertrek te stimuleren. Het pakket aan maatregelen kan, op verzoek van de instelling, in overleg met de raad van bestuur worden uitgebreid. Deze maatregelen gelden voor de werknemer die de overformatie reduceert en geen vacature achterlaat. Het pakket is als bijlage 7b in deze CAO opgenomen.
- 6 Indien blijkt dat met de eerste fase de boventalligheid niet is opgelost, start een tweede fase waarin boventallige werknemers worden aangewezen en zonder instemming kunnen worden overgeplaatst (of herplaatst) in een passende functie op een andere instelling. In het lokaal CAO overleg wordt overleg gevoerd over de noodzaak om de tweede fase op te starten. In de



tweede fase geldt een acceptatieplicht van scholen met een vacature voor een passende functie. In het lokaal CAO overleg worden nadere afspraken gemaakt over:

- a de duur van de tweede fase, waarbij het uitgangspunt is de tweede fase te laten duren van 1 april tot aan de zomervakantie;
  - b de criteria op basis waarvan werknemers als boventallig worden aangewezen;
  - c organisatorische maatregelen om gedwongen overplaatsing te realiseren;
  - d de wijze waar de gedwongen overplaatsing wordt geëffectueerd en gecommuniceerd.
- 7 Het pakket aan maatregelen zoals beschreven in lid 6 kan eveneens ter beschikking staan aan de boventallige werknemer die in de tweede fase zonder instemming wordt overgeplaatst (of herplaatst). Afspraken hierover worden gemaakt in het lokaal CAO overleg.
  - 8 Indien na het doorlopen van de in de vorige leden beschreven fases boventalligheid resteert zal een sociaal plan uitgewerkt worden, zoals in het Sociaal Statuut (bijlage 7a) is aangegeven.

### ***F13 Beginnende werknemers***

- 1 In het kader van het personeelsbeleid zal de werkgever extra aandacht besteden aan het begeleiden van de beginnende werknemer. Daartoe stelt hij een introductie- en inwerkprogramma op waarin wordt aangegeven:
  - welke op introductie en inwerken gerichte activiteiten door de startende werknemer verricht worden
  - gedurende welke periode;
  - onder welke bijzondere condities, waaronder begrepen de taakbelasting;
  - waaruit de begeleiding zal bestaan.
- 2 De introductie- en inwerkperiode wordt afgesloten met een functioneringsgesprek. Indien het introductieprogramma langer duurt dan 6 maanden wordt na 3 maanden het eerste functioneringsgesprek gehouden.

### ***F14 Stimuleren instroom jonge werknemers***

- 1 De werkgever voert een beleid gericht op instroom van jonge werknemers. De instelling zet hiervoor, met en na instemming van de MR, de middelen in die beschikbaar zijn gesteld in het kader van de 'Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging jonge leerkracht'. Om structureel werkgelegenheid te kunnen bieden aan jonge werknemers, zijn in dit beleid afspraken gemaakt gericht op vertrek bevorderende maatregelen voor oudere werknemers. Met oudere werknemers wordt bedoeld, zij die recht hebben op opname keuzepensioen. De principe-afspraken is dat de besparing die gerealiseerd wordt met het (gedeeltelijke) vertrek van de oudere werknemer, volledig ingezet wordt om werkgelegenheid te bieden aan jonge werknemers. Verantwoording hierover vindt plaats als onderdeel van de planning & control cyclus, dat op basis van de WMS met de MR wordt besproken. De effecten en de werking van dit stimulerend beleid worden na 2 jaar geëvalueerd.
- 2 Binnen dit beleid krijgt in de regeling facilitering deeltijdontslag oudere werknemers iedere werknemer met een betrekkingsomvang van minimaal 0,8 fte met ingang van het schooljaar waarin hij 63 jaar wordt de mogelijkheid om gefaciliteerd met deeltijdontslag (evt. via keuze pensioen) te gaan. Bij deeltijdontslag voor tenminste 0,2 fte verleent de werkgever aan de werknemer verlof met behoud van bezoldiging voor 0,2 fte tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Met aftrek van deeltijdontslag en verlof dient een daadwerkelijke inzetbaarheid van tenminste 0,4 fte te resteren. Bij het maken van deze afspraak vervalt het recht op taakverlichting in het kader van de regeling duurzame inzetbaarheid, de overgangsregeling



OSR en het overgangsrecht BAPO met uitzondering van het tot 1 augustus 2015 opgespaarde deel dat voor maximaal 20% per jaar ingezet kan worden. Voor het verlof met behoud van bezoldiging geldt dat over dat deel alle aan het salaris gerelateerde aanspraken behouden blijven. De medewerker die vanuit een fulltime betrekking gebruik maakt van deze mogelijkheid zal ten hoogste worden ingezet op 3 dagen per week, voor de overige medewerkers is de geldende inzetbaarheidstabel conform artikel E2 van toepassing.

- 3 Naast het bepaalde in lid 2 kan de instelling op vrijwillige basis gebruik maken van een pakket aan mogelijke vertrek bevorderende maatregelen zoals deze is vastgelegd in bijlage 15

### **F15 Seniorenbeleid**

- 1 Voor alle werknemers geboren op of na 1 augustus 1957 geldt de volgende OMO Seniorenregeling (OSR):
  - De werknemer heeft vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij 52 jaar wordt, recht op een budget voor taakverlichting van 20%, dat opgenomen kan worden tot en met het schooljaar waarin hij 55 jaar wordt.
  - Vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij 56 jaar wordt, heeft de werknemer recht op een budget voor taakverlichting van 40%, dat opgenomen kan worden tot en met het schooljaar waarin hij 59 jaar wordt.
  - Vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij 60 jaar wordt, heeft de werknemer jaarlijks recht op 10% taakverlichting.
- 2 Voor alle werknemers geboren voor 1 augustus 1957 geldt de OMO Seniorenregeling zoals deze van toepassing was op 30 juni 2008, te weten:
  - De werknemer heeft vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij 52 jaar wordt, recht op een budget voor taakverlichting van 80% van de jaartaak zoals die is in dat schooljaar, dan door de werknemer opgenomen kan worden gedurende de verdere duur van het dienstverband.
  - Voor de werknemer die na het bereiken van de 62-jarige leeftijd blijft werken, geldt voor elk volledig schooljaar waarin de werknemer nog werkzaam is tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd een taakreductie van 10% van de jaartaak.
- 3 De taakverlichting bedraagt elk schooljaar 0%, 5% of een veelvoud daarvan van de jaartaak, waarbij de omvang elk schooljaar kan wijzigen, met dien verstande dat in geen enkel schooljaar de taakverlichting meer kan bedragen dan 20% van de jaartaak.
- 4 De werknemer heeft de mogelijkheid om een deel van het budget te sparen voor opname van extra taakverlichting in een volgend tijdvak met in achtneming van het bepaalde in lid 2 gedachtestreepje 3 en lid 3.
- 5 Indien met de werknemer een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan na het bereiken van de 52-jarige leeftijd, zal de omvang van het budget worden verminderd met de eerder opgenomen OSR en 5% van de jaartaak voor elk jaar dat de werknemer op de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst ouder is dan 52-jaar maar jonger dan 56 jaar en met 10% van de jaartaak voor elk jaar dat de werknemer ouder is dan 55-jaar, voor zover dat niet samenvalt met eerder opgenomen OSR.
- 6 De omvang van de taakverlichting wijzigt niet als gevolg van deeltijdpensioen/ FPU tot maximaal 30%. Deze omvang blijft dan gebaseerd op de voorafgaande betrekkingsomvang.
- 7 Voor de toepassing van de artikelen E2 en E3 wordt de werknemer die OSR opneemt beschouwd als een deeltijder overeenkomstig de met de taakverlichting gereduceerde jaartaak met dien verstande dat in het schooljaar waarin de werknemer tenminste 10% taakverlichting opneemt, de werknemer ten hoogste zal worden ingezet op 8 dagdelen en 4 dagen. Vanwege





zwaarwegende organisatorische belangen kan de schoolleider besluiten hiervan af te wijken. De werknemer die het niet eens is met dit besluit, kan bezwaar maken bij de Bezwarencommissie OMO zoals bepaald in artikel K2.

- 8 Voor het onderwijsondersteunend personeel geldt dat in overleg met de werkgever wordt bepaald op welke wijze het OSR-verlof herkenbaar in mindering wordt gebracht op de jaartaak en het takenpakket.
- 9 Indien de werknemer in een schooljaar de taakverlichting wil effectueren of de omvang daarvan wil wijzigen dient de werknemer dat tenminste 4 maanden voor aanvang van het schooljaar bij de werkgever schriftelijk kenbaar te maken. In het schooljaar waarin taakverlichting wordt opgenomen kan de omvang van de jaartaak niet worden uitgebreid.
- 10 Binnen de opgenomen uren aan OSR mogen geen nieuw verworven betaalde nevenwerkzaamheden uitgevoerd worden.
- 11 Dit gehele artikel vervalt na 31 juli 2015

### **F16 Overgangsregeling BAPO**

- 1 Tot 1 augustus 2015 geldt de volgende overgangsregeling BAPO: Voor werknemers die op 1 april 2002 effectief van de BAPO-regeling gebruik maken geldt als overgangsrecht vanaf 1 augustus 2007 de geldende landelijke vo-regeling BAPO, zoals omschreven in de CAO-VO 2011-2012  
 Met dien verstande dat:
  - a voor de werknemer die de FPU-gerechtigde leeftijd reeds is gepasseerd artikel F15 niet geldt en de BAPO wordt gehandhaafd;
  - b de werknemer per ingangsdatum van een schooljaar van de overgangsregeling BAPO kan overstappen naar de OSR, voorzover uitgestelde BAPO als bedoeld in de CAO-VO zodanig is opgenomen dat de totale omvang van opgenomen BAPO en uitgestelde BAPO gezamenlijk, in geen enkel schooljaar meer heeft bedragen dan 340 uur;
  - c bij overstappen naar OSR voor het schooljaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt de omvang van de OSR wordt verminderd met 5% voor elk schooljaar waarin de werknemer BAPO heeft genoten. Bij de aanvang van het schooljaar waarin de 56-jarige leeftijd wordt bereikt wordt de OSR alsdan zonodig verhoogd tot 80% verminderd met eerder opgenomen OSR;
  - d bij overstappen naar de OSR na het bereiken van de 56-jarige leeftijd de taakverlichting elk schooljaar 20% zal kunnen zijn, met in acht neming van een maximum van 80% voor alle schooljaren gezamenlijk;
  - e het BAPO-verlof niet zodanig geclusterd kan worden opgenomen dat in een periode de omvang van de BAPO gelijk is aan of groter dan de betrekkingsomvang, tenzij de arbeidsovereenkomst aansluitend wordt beëindigd;
  - f voor de werknemer die tussen 1 maart 2002 en 1 juli 2002 de leeftijd van 52 jaar bereikt geldt dat de werknemer eveneens aanspraak kan maken op dit overgangsrecht waarbij 1 mei 2002 als uiterste aanmelddatum gold.
- 2 Vanaf 1 augustus 2015 geldt voor werknemers die op 31 juli 2014 gebruik maken van de overgangsregeling BAPO de regeling zoals bepaald in lid 1 met dien verstande dat:
  - a de eigen bijdragen is vastgesteld op:
 

• tot 61 jaar bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8:	35%
• tot 61 jaar bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger:	50%.
• vanaf 61 jaar bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8:	30%
• vanaf 61 jaar bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger:	50%



- b de werknemer eenmalig de keuze heeft om per 1 augustus 2015 gebruik te maken van de regeling Duurzame inzetbaarheid zoals bepaald in artikel F17 in plaats van de overgangsregeling BAPO te continueren. Indien een werknemer hiervoor kiest, behoudt hij zijn recht op opname van het gespaarde deel van het BAPO-verlof conform de overgangsregeling BAPO in lid 1 in aanvulling op de regeling duurzame inzetbaarheid tot totaal maximaal 20% taakverlichting per jaar.

### **F17 Duurzame inzetbaarheid**

- 1 Dit artikel treedt in werking op 1 augustus 2015 aansluitend aan het vervallen van artikel F15.
- 2 De werknemer heeft vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij de leeftijd van 57 jaar bereikt tot en met het schooljaar waarin hij de leeftijd van 67 jaar bereikt recht op verlaging van de jaartaak met 10% per jaar voor een volledig schooljaar waarbij een eigen bijdrage van 30% geldt. Voor de categorie OOP in de loonschalen 1 t/m 8 geldt een eigen bijdrage van 20%.
- 3 Werknemers geboren vóór 1 augustus 1963 kunnen aanvullend op de taakverlichting in lid 1 gebruik maken van taakverlichting conform de overgangsregeling OSR zoals dat is vastgelegd in bijlage 14 van deze cao.
- 4 Voor de toepassing van de artikelen rondom inzetbaarheid en werkverdeling (E2 en E3) wordt de werknemer die taakverlichting heeft conform lid 2 en 3, beschouwd als een deeltijder overeenkomstig de met de taakverlichting gereduceerde jaartaak met dien verstande dat in het schooljaar waarin de werknemer tenminste 10% taakverlichting opneemt, de werknemer ten hoogste zal worden ingezet op 8 dagdelen en 4 dagen.
- 5 Voor medewerkers vanaf 60 jaar, die geen gebruik maken van de regeling facilitering deeltijdontslag conform artikel F14 lid 2, geldt dat de omvang van de taakverlichting zoals bepaald in lid 2 en 3 niet wijzigt als gevolg van deeltijd(keuze)pensioen tot maximaal 20%. Deze omvang blijft dan gebaseerd op de voorafgaande betrekkingsomvang.
- 6 Vanwege zwaarwegende organisatorische belangen kan de schoolleider besluiten van de twee voorgaande punten af te wijken. Hieronder worden o.a. verstaan roosterbelangen. Problemen bij invulling van tekortvakken worden hier niet onder verstaan. De werknemer die het niet eens is met dit besluit, kan bezwaar maken bij de Bezwarencommissie OMO.
- 7 Voor het onderwijsondersteunend personeel geldt dat in overleg met de werkgever wordt bepaald op welke wijze de taakverlichting zoals bepaald in lid 2 en 3 herkenbaar in mindering wordt gebracht op de jaartaak en het takenpakket.
- 8 Indien de werknemer in een schooljaar taakverlichting wil effectueren dient de werknemer dat tenminste 4 maanden voor aanvang van het schooljaar bij de werkgever schriftelijk kenbaar te maken.
- 9 Werknemers die gebruik wensen te maken van het gespaarde deel aan OSR zoals in het overgangsregeling in lid 3 beschreven, kunnen dit ook opnemen indien geen gebruik wordt gemaakt van de taakverlichting conform lid 2 van dit artikel.
- 10 In het schooljaar waarin de taakverlichting wordt opgenomen kan de omvang van de jaartaak niet worden uitgebreid.
- 11 Binnen de opgenomen uren aan taakverlichting mogen geen nieuw verworven betaalde nevenwerkzaamheden uitgevoerd worden.





### ***F18 Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt***

De werkgever bevordert participatie van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals bepaald in artikel C1 lid 8. De werkgever committeert zich aan de afspraak om voor 31 december 2015 20 fte aan werkgelegenheid voor werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt te creëren. Binnen het reeds vastgestelde diversiteitsbeleid worden met de (G)MR afspraken gemaakt over de wijze waarop deze afspraak gerealiseerd kan worden. Mogelijke consequenties voor deze cao worden in het lokaal cao overleg nader afgesproken.

### ***F19 Werkoverleg***

Met de werknemers die behoren tot de categorie onderwijsondersteunend personeel zal door de leidinggevende structureel werkoverleg worden gevoerd. Het onderwerp werkdruk is gespreksonderwerp tijdens het werkoverleg.

### ***F20 Professioneel statuut***

De werkgever hecht aan goede verhoudingen in de schoolorganisatie en heeft aandacht voor het borgen en benutten van de professionele ruimte van werknemers. Om de professionele ruimte te borgen is een Professioneel Statuut behulpzaam. Het Professioneel Statuut is gericht op de empowerment en betrokkenheid van werknemers. Afgesproken is dat in het lokaal cao overleg in het schooljaar 2014/2015 uitgangspunten en kaders van een Professioneel Statuut worden vastgesteld voor de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs en de wijze waarop het statuut wordt verankerd in de CAO OMO. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij het landelijk op te stellen Professioneel Statuut.



## **HOOFDSTUK G: VERPLICHTINGEN**

### **G1 Informatievoorziening**

- 1 De werkgever draagt er zorg voor dat op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats in de instelling in ieder geval aanwezig zijn:
  - statuten en overige reglementen van de rechtspersoon;
  - een exemplaar van de CAO;
  - de instructies en/of reglementen als bedoeld in G2 lid 2;
  - het managementstatuut als bedoeld in artikel 32c van de WVO;
  - de andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften, die betrekking hebben op (een nadere precisering van) de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden;
  - de voor de instelling relevante onderwijswetgeving, alsmede beleidsregels en bekostigingsvoorwaarden zoals die zijn gepubliceerd door de minister;
  - regeling kinderopvang onderwijspersoneel;
  - de Wet Medezeggenschap op Scholen en de toepasselijke medezeggenschapsreglementen;
  - adres en reglement van:
    - de Commissie van Beroep als bedoeld in artikel 52 WVO;
    - de Commissie voor geschillen medezeggenschap onderwijs;
    - overige voor de werknemer relevante commissies;
  - naam en adres van de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid en de Arbo-dienst waarbij de instelling is aangesloten.
- 2 De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de bekostigingsvoorwaarden en overige wettelijke voorschriften, alsmede voor de uitvoering van het in deze CAO bepaalde.
- 3 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.

### **G2 Functievervulling**

- 1 De werknemer vervult zijn functie in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van de school, zoals die door de rechtspersoon zijn vastgesteld en zoals deze zijn omschreven in de statuten.
- 2 De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie mede aan de regels, welke ten behoeve van de goede gang van zaken door de werkgever door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan de nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt.
- 3 Over onderdelen van de concrete taakinhoud en over wijziging daarvan pleegt de werkgever overleg met de werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
- 4 Het aantal locaties waarop een personeelslid als gevolg van de bestuursbenoeming werkzaamheden uit moet voeren, dient beperkt te worden tot maximaal 3, tenzij organisatorische omstandigheden dit onmogelijk maken.
- 5 Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is de werknemer verplicht daarvan onder opgave van redenen zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.
- 6 De werknemer is verplicht de werkzaamheden behorende bij de functie waarin de werknemer is benoemd op zich te nemen.



- 7 De werknemer ontvangt geen bezoldiging over de tijd, gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten.
- 8 De werknemer gedraagt zich professioneel ten opzichte van leerlingen, collega's, ouders en andere betrokkenen, zowel binnen als buiten de school. Professioneel gedrag houdt in ieder geval in dat de werknemer gepaste distantie bewaart in contact met leerlingen, collega's, ouders en andere betrokkenen en het vertrouwen van deze personen niet schendt.

### **G3 Nevenwerkzaamheden**

- 1 De werknemer zal van het aanvaarden van een dienstverband aan andere onderwijsinstellingen dan wel van alle andere werkzaamheden waarvoor de werknemer salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, kennis geven aan de werkgever.
- 2 De werknemer zal eveneens van elke wijziging in de aard en de omvang van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden kennis geven aan de werkgever.
- 3 Indien de in het 1e lid bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan.
- 4 Nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer geen salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, worden door de werknemer niet langer verricht, indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling.

### **G4 Geheimhouding**

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

### **G5 Intellectueel eigendom**

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

### **G6 Seksuele intimidatie, racisme en geweld**

- 1 De werkgever voert een beleid dat gericht is op voorkoming van seksuele intimidatie en racisme gedurende werktijd of in verband met de arbeid, onder meer door het (doen) geven van voorlichting.
- 2 De werkgever stelt in overleg met het personeelsdeel van de GMR een regeling vast ter behandeling van klachten van werknemers die worden geconfronteerd met seksuele intimidatie gedurende de werktijd of in verband met de arbeid.
- 3 De werkgever stelt in overleg met het personeelsdeel van de GMR een regeling vast ter behandeling van klachten van werknemers die worden geconfronteerd met racistische uitlatingen of agressief gedrag (geweld) gedurende de werktijd of in verband met de arbeid.
- 4 De werkgever benoemt in overleg met het personeelsdeel van de (G)MR één of meer vertrouwenspersonen en stelt een klachtencommissie in.



## **HOOFDSTUK H: LERAAR IN OPLEIDING**

### ***H1 Toepassing CAO***

- 1 Tenzij uitdrukkelijk anders bepaald zijn de bepalingen in deze CAO van toepassing op de leraar in opleiding.
- 2 Niet van toepassing op de leraar in opleiding zijn de artikelen: hoofdstuk C, E3 lid 2 aanhef en onder a, E13, E14, E15, F4, F6, F9.

### ***H2 Arbeidsovereenkomst***

- 1 Met de leraar in opleiding wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd voor een termijn van vijf maanden bij een werktijdfactor van 1,000 of een termijn van 10 maanden bij een werktijdfactor 0,5000.
- 2 De in het eerste lid bedoelde perioden eindigen voor de datum waarop de zomervakantie begint van de instelling waaraan de leraar in opleiding is benoemd.

### ***H3 Functie***

- 1 De functie leraar in opleiding is afgeleid van de functie docent LB.
- 2 De functie leraar in opleiding omvat de in het derde lid aangegeven taakarakteronderdelen waarbij de zelfstandige uitoefening van die taken geleidelijk toeneemt tijdens het lioschap.
- 3 De taakarakteristiek van de functie leraar in opleiding is het leren van het beroep leraar door middel van:
  - a het geven van lessen en het verrichten van de daaruit voortvloeiende taken, zijnde het deelnemen aan leraarsvergaderingen, het onderhouden van contacten met andere docenten ten behoeve van de vereiste samenhang in het onderwijs en het onderhouden van contacten met ouders;
  - b het verrichten van overige werkzaamheden ten behoeve van de goede gang van zaken aan de instelling.

### ***H4 De leerarbeidsovereenkomst***

- 1 Tussen de leraar in opleiding, de instelling waar de leraar in opleiding is benoemd en de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven wordt een leerarbeidsovereenkomst gesloten.
- 2 De omvang van het leeraandeel en het arbeidsaandeel worden aan elkaar gelijk gesteld. Het leeraandeel omvat niet het zelfstandig verrichten van de in artikel H3 lid 3 genoemde taken.
- 3 De leerarbeidsovereenkomst bevat tenminste bepalingen over:
  - de begeleiding van de leraar in opleiding;
  - dat deel van de eindtermen van de opleiding dat de leraar in opleiding tijdens het lioschap dient te realiseren en de beoordeling daarvan.
- 4 Voor de leerarbeidsovereenkomst wordt gebruik gemaakt van het model zoals opgenomen in bijlage 6 bij deze CAO.

### ***H5 Het leerwerkplan***

De leraar in opleiding stelt voor de aanvang van de leerarbeidsovereenkomst een leerwerkplan op. De lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven toetst het leerwerkplan aan de eindtermen van de opleiding. Het bevoegd gezag van de instelling waar de leraar in opleiding is



benoemd toetst het leerwerkplan voor zover het gaat om de werkzaamheden die verricht moeten worden.

### ***H6 Reiskosten***

Artikel D1 van de CAO is niet toepassing indien de leraar in opleiding gebruik kan maken van een reisvoorziening als bedoeld in artikel 32a van de Wet op de studiefinanciering.

### ***H7 Begeleiding***

Voor de werknemer die een leraar in opleiding begeleidt, wordt in het TWAO-deel van 279 uur op herkenbare wijze ruimte gemaakt voor deze begeleidende taak.



## **HOOFDSTUK I: ORDE- EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN**

### ***I1 Schorsing als ordemaatregel***

- 1 De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is. Voordat de werknemer wordt geschorst wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn opvattingen omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De opvattingen van de werknemer omtrent de schorsing worden opgenomen in de brief, waarin de schorsing wordt bevestigd.
- 2 Naast het bepaalde in het eerste lid van dit artikel kan de werkgever de werknemer schorsen:
  - a voor de duur van de vervolging wanneer een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen de werknemer is ingesteld;
  - b tot het moment dat er sprake is van een onherroepelijk vonnis wanneer de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen in een nog niet onherroepelijk vonnis;
  - c indien de werknemer krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd;
  - d voor de duur van maximaal 6 maanden wanneer er sprake is van een voornemen tot opzegging, als bedoeld in artikel J6 sub a, b, en i;
  - e voor de duur van de procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
  - f in andere gevallen waarin het belang van de instelling dit vordert voor ten hoogste drie maanden, daaronder begrepen de termijn genoemd in lid 1. Deze termijn van drie maanden kan ten hoogste één keer met drie maanden worden verlengd.
- 3 Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de instelling na verkregen toestemming van de werkgever.
- 4 De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalst of handhaving niet langer noodzakelijk is.
- 5 Ingeval geen redenen aanwezig waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.

### ***I2 Disciplinaire maatregelen***

- 1 De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan een plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:
  - a schriftelijke berisping;
  - b schorsing met behoud van salaris;
  - c ontslag;
  - d inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris. Desgewenst wordt een inhoudingsregeling overeengekomen.
- 2 Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

### ***I3 Verweer***

- 1 Alvorens een besluit tot opzegging als bedoeld in artikel J6 onder a, b en i, schorsing als bedoeld in artikel I1 lid 2 dan wel een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel I2 wordt genomen, deelt de werkgever de werknemer bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die hem tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, mee dat de werknemer in de gelegenheid is na kennisneming van de aangevoerde gronden zich te verweeren.



- 2 Indien de werknemer zich wenst te verweren, dient de werknemer dit uiterlijk een week na verzending c.q. overhandiging van de in lid 1 bedoelde brief, schriftelijk aan de werkgever mee te delen.
- 3 Het verweer geschiedt binnen drie weken na verzending c.q. overhandiging van de in lid 1 bedoelde brief ten overstaan van de werkgever. Deze bepaalt in overeenstemming met de werknemer of dit verweer mondeling dan wel schriftelijk zal geschieden. De werknemer kan zich bij zijn verweer doen bijstaan door een raadsman.
- 4 Van een mondeling verweer c.q. van een eventuele nadere mondelinge toelichting maakt de werkgever zo spoedig mogelijk proces-verbaal op. Een afschrift van het proces-verbaal wordt onverwijld aan de werknemer ter ondertekening toegezonden. Weigert de werknemer de ondertekening, dan stelt de werknemer de werkgever daarvan onverwijld schriftelijk en onder opgave van redenen in kennis.
- 5 Zo spoedig mogelijk na het verweer deelt de werkgever de werknemer per aangetekend schrijven het definitieve besluit mede.



## **HOOFDSTUK J: BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### ***J1 Werkgelegenheidsgevolgen***

Behoudens het gestelde in F12 zal de werkgever bij wijziging van onderwijsaanbod, onderwijskundige ontwikkelingen, organisatorische wijziging / opheffing of wijziging van functie(s) en wijziging in inkomsten of wetgeving een reorganisatieplan op te stellen. Dit plan behoeft de instemming van de medezeggenschapsraad. Voor de rechtspositionele gevolgen van dit plan wordt op basis van het Sociaal Statuut (bijlage 7a) een sociaal plan opgesteld.

### ***J2 Beëindiging van het dienstverband***

- 1 Het tussentijds beëindigen van een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, het beëindigen van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, niet zijnde een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in verband met vervanging, en het beëindigen van een arbeidsovereenkomst 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 en art. 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
  - c door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:685 dan wel art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek;
  - d met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
  - e door opzegging op verzoek van de werknemer voor een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingsovereenkomst 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, tenzij het belang van de school zich daar tegen verzet.
- 2 Van rechtswege eindigt:
  - a de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan;
  - b de verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in verband met vervanging door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan;
  - c de arbeidsovereenkomst 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, en voor zover door partijen niet anders wordt overeengekomen;
  - d de arbeidsovereenkomst van de werknemer die bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen, vanaf het moment van de rechterlijke uitspraak;
  - e de arbeidsovereenkomst bij overlijden van de werknemer.
- 3 Bij opzegging van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn de opzeggingsverboden genoemd in de leden 1 en 3 van art. 7: 670 van het BW niet van toepassing.

### ***J3 Verval van gedeelte van betrekkingsovereenkomst van rechtswege***

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

- a uren boven de normbetrekking;
- b tijdelijke uitbreiding van de omvang van de arbeidsovereenkomst.





### **J4 Opzegging**

- 1 Opzegging door de werkgever c.q. de werknemer dient bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn.
- 2 Opzegging, anders dan bedoeld in artikel J2 lid 1 onder b, geschiedt tegen de eerste van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

### **J5 Opzeggingstermijn**

- 1 In geval van opzegging van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd neemt elk der partijen, tenzij er sprake is van opzegging op grond van art. J2 lid 1. onder b. , de volgende opzeggingstermijn in acht:
  - tenminste een maand indien de arbeidsovereenkomst zes maanden of minder heeft geduurd;
  - tenminste twee maanden indien de arbeidsovereenkomst meer dan zes maanden doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd;
  - tenminste drie maanden indien de arbeidsovereenkomst twaalf maanden of meer heeft geduurd.
- 2 Indien de opzeggingstermijn die bij wijze van overgangsbepaling is voorgeschreven op grond van art. XXI van de Wet van 14 mei 1998 (Stb. 300, 1998) langer is dan de opzeggingstermijn, genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens voornoemde Wet.
- 3 Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.
- 4 De werkgever kan in geval van ontslag als disciplinaire maatregel als bedoeld in art. I2 lid 1 onder c. bij de opzegging de opzeggingstermijn achterwege laten.

### **J6 Gronden voor opzegging**

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

- a plichtsverzuim als bedoeld in artikel I2 lid 2;
- b onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;
- c opheffing van de instelling of de functie, of zodanige verandering van de inrichting van het onderwijs, dat de betrekking van de werknemer zal worden opgeheven;
- d het feit dat na afloop van lang buitengewoon verlof de werknemer bij gebrek aan een vacature niet in actieve dienst bij de werkgever kan worden hersteld;
- e ziekte of arbeidsongeschiktheid, indien dat tenminste 24 maanden heeft geduurd, en herstel binnen zes maanden na deze 24 maanden niet te verwachten is en er bovendien geen reële plaatsingsmogelijkheden bij de werkgever zijn;
- f een onherroepelijk geworden vonnis waarbij de werknemer is veroordeeld tot vrijheidsstraf wegens een misdrijf;
- g het feit dat de werknemer in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen heeft verstrekt, zonder welke handelwijze de arbeidsovereenkomst niet tot stand zou zijn gekomen.
- h het feit dat met betrekking tot de overurenbetrekking van de werknemer is komen vast te staan dat in redelijkheid de overuren aan een andere werknemer binnen een normbetrekking kunnen worden opgedragen;



- i andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs de mogelijkheid van het voortduren van de arbeidsovereenkomst uit te sluiten;
- j het onherroepelijk intrekken van de bisschoppelijke machtiging c.q. akkoordverklaring tot het geven van godsdienstonderwijs voor de godsdienstdocent katholiek onderwijs, die om die reden is ontheven van het geven van godsdienstlessen, en voor wie geen andere lessen beschikbaar zijn.

### ***J7 Herbenoeming bij restvaliditeit***

Indien de werknemer wordt ontslagen op grond van het gestelde in art. J6 onder e. zal de werkgever aansluitend een zelfde dan wel gelijkwaardige arbeidsovereenkomst met de werknemer aangaan, in een betrekkingssomvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit, tenzij dit op grond van door de werkgever te stellen en zonodig te bewijzen omstandigheden redelijkerwijs van deze niet valt te vergen.



## **HOOFDSTUK K: BEZWAAR EN BEROEP**

### ***K1 Commissie van beroep***

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

### ***K2 Bezwarencommissie OMO***

- 1 De werknemer kan bezwaar maken bij de bezwarencommissie OMO in de situaties waarin dit in deze cao is vastgelegd, te weten: Artikel C1 lid 6, E4 lid 3, F15 lid 7, F17 lid 6 en Bijlage 7a art. 4.
- 2 De leden van de bezwarencommissie worden benoemd door de werkgever.
- 3 De bezwarencommissie bestaat uit 3 personen:
  - één lid, zijnde geen werknemer of bestuurslid van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, wordt benoemd op voordracht van de werkgever;
  - één lid, zijnde geen werknemer of bestuurslid of lid van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, wordt benoemd op voordracht van de personeelsvakorganisaties;
  - de voorzitter, zijnde geen werknemer of bestuurslid of lid van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, wordt benoemd op voordracht van de 2 op voordracht van de werkgever en personeelsvakorganisaties benoemde leden.De werkgever zorgt voor secretariële ondersteuning van de commissie
- 4 De bezwarencommissie toetst op basis van hetgeen in deze cao is bepaald of de werkgever naar redelijkheid en billijkheid tot het bestreden besluit is kunnen komen. De bezwarencommissie geeft een advies aan de werkgever, die uiteindelijk besluit m.b.t. het ingediende bezwaar. Dit advies is zwaarwegend, tenzij anders is bepaald in deze cao.
- 5 Tenzij door de voorzitter van de commissie anders wordt besloten, is de bezwaarmaker niet ontvankelijk indien het bezwaarschrift niet is gemotiveerd, dan wel de bezwaartermijn niet in acht is genomen, dan wel het bestreden besluit niet specifiek de bezwaarmaker treft.



- 6 De werknemer kan zijn bezwaar schriftelijk binnen 20 werkdagen nadat deze situatie zich voordoet aan het bevoegd gezag kenbaar maken, waarbij het bezwaarschrift ondertekend moet zijn en tenminste moet bevatten: naam en adres van de bezwaarmaker
  - dagtekening
  - omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht
  - gronden van het bezwaar
  - een volmacht, als het bezwaarschrift niet door belanghebbende, maar door iemand anders namens hem wordt ingediend
- 7 Indien het bestreden besluit niet op schrift is gesteld, kan de rechtstreeks in zijn belang getroffen werknemer binnen 5 werkdagen een verzoek richten aan het bevoegd gezag om het bestreden besluit alsnog op schrift te stellen. Aan dit verzoek wordt binnen 5 werkdagen voldaan. De termijn als bedoeld onder lid 6 vangt alsdan eerst aan nadat het betrokken personeelslid het bestreden besluit op schrift heeft ontvangen
- 8 Het bevoegd gezag zal de bezwarencommissie binnen 10 werkdagen na ontvangst in kennis stellen van het ingediende bezwaar
- 9 De werkwijze van de commissie is als volgt:
  - de beraadslagingen van de commissie geschiedt in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is
  - de commissie besluit op basis van gewone meerderheid
  - de commissie stelt het bevoegd gezag en de bezwaarmaker in de gelegenheid te worden gehoord en formuleert vervolgens zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 20 werkdagen nadat het bezwaarschrift aan haar is voorgelegd, een advies aan het bevoegd gezag
  - het bevoegd gezag neemt binnen 5 werkdagen na ontvangst van het advies van de commissie een besluit en informeert de bezwaarmaker en de commissie over de inhoud van haar besluit
  - de commissie (leden) zowel als de bezwaarmaker kunnen zich laten bijstaan door deskundigen
- 10 De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht van alle particuliere gegevens die hen bij het vervullen van hun taak ter kennis komen, voor zover zij kunnen aannemen dat bekendmaking van deze gegevens hetzij aan de bezwaarmaker, hetzij aan de werkgever nadeel zouden kunnen berokkenen
- 11 Met inachtneming van het bepaalde in dit artikel stelt de commissie zelf de regels m.b.t. de werkwijze vast, inclusief het horen van deskundigen. Deze regels mogen niet strijdig zijn met de geest en de bedoelingen van deze cao en andere van toepassing zijnde wet- en regelgeving
- 12 Het instellen van bezwaar bij de commissie heeft geen opschortende werking voor het bestreden besluit
- 13 Het indienen van een bezwaar bij de commissie laat onverlet de mogelijkheid van beroep op de kantonrechter of commissie van beroep voor de situaties waar dit van toepassing is.



## **HOOFDSTUK L: COLLECTIEVE BEPALINGEN**

### ***L1 Overleg en medezeggenschap***

- 1 Deze CAO geldt als resultaat van het door partijen gevoerde overleg over de aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel als bedoeld in de artikelen 38a en 40a van de WVO.
- 2 Over de navolgende aangelegenheden wordt in elk geval overleg gevoerd in het lokaal CAO overleg:
  - a de personele gevolgen van fusie;
  - b de rechtspositionele gevolgen van reorganisatie anders dan fusie, waaronder begrepen opheffing van een instelling en oprichting van een centrale dienst;
  - c vaststellen of wijzigen van de criteria bedoeld in artikel C7;
  - d de jaarlijkse rapportage omtrent de omvang en samenstelling van de formatie van elk van de instellingen tegen de achtergrond van de personele inkomsten van de instellingen en de ontwikkeling van de werkgelegenheid;
  - e het sociaal jaarverslag.
- 3 Het overleg over de uitvoering van deze CAO en overigens over aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel vindt –tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald- plaats in overleg tussen partijen (lokaal CAO overleg).
- 4 Jaarlijks zal in het lokaal CAO overleg aan de hand van een rapportage overleg gevoerd worden over de realisatie van de functiemix in relatie tot beschikbare middelen.

### ***L2 Faciliteiten medezeggenschap***

De werkgever stelt op basis van een activiteitenplan van de personeelsgeleding van de (G)MR faciliteiten beschikbaar, waarbij uitgangspunt is dat de faciliteiten zodanig dienen te zijn dat daarmee een P(G)MR goed kan functioneren. De faciliteiten bedragen voor het personeelsdeel van de MR ten minste 0,4% en voor de PGMR ten minste 0,12% van de feitelijke personele kosten de instelling respectievelijk de werkgever van het voorafgaande schooljaar, met een minimum van € 25.000,00. De faciliteiten van de P(G)MR zijn tenminste gelijk aan de faciliteiten die de P(G)MR gehad zou hebben op grond van de WOR indien zij (C)OR zou zijn geweest. Uit de genoemde budgetten dienen alle faciliteiten en/of kosten te worden afgedekt.

### ***L3 Personeelsvakorganisaties***

- 1 De schoolleider van de instelling is verplicht vergaderaccommodatie ter beschikking te stellen indien de personeelsvakorganisaties hierom verzoeken ter raadpleging van hun leden. Dit geldt eveneens indien georganiseerde leden van de Vereniging behoefte hebben aan overleg met een personeels- vakorganisatie. Indien in bijzondere gevallen dan wel wegens schoolorganisatorische redenen een bepaalde instelling niet in de mogelijkheid verkeert om vergaderaccommodatie ter beschikking te stellen, wordt uitgeweken naar een naburige instelling.
- 2 Vergaderaccommodatie wordt eveneens ter beschikking gesteld indien georganiseerde personeelsleden onderling met elkaar willen beraadslagen over in te nemen standpunten richting hun personeels- vakorganisatie dan wel vakcentrale.
- 3 De schoolleider stelt eveneens middelen ter beschikking in de vorm van koffie- en theevoorzieningen, kopieermogelijkheden, geluidsinstallatie, telefoon- c.q. faxgebruik e.d. Reiskosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.
- 4 De vergaderingen dienen dusdanig gepland te worden dat lesuitval wordt voorkomen.



### **L4 Reorganisatie**

De werkgever verstrekt in geval van een voorgenomen reorganisatie (fusie, opheffing, afsplitsing of samenvoeging) tijdige en zo volledig mogelijke informatie aan het personeel, de (G)MR en het lokaal CAO overleg.

### **L5 Sociaal fonds**

De werkgever houdt een sociaal fonds in stand waarop door werknemers in voorkomende gevallen een beroep kan worden gedaan. De werkgever is gerechtigd van de werknemers een bijdrage te vragen in het kader van de instandhouding van dit sociaal fonds.

### **L6 GOVAK gelden**

- 1 Partijen komen overeen dat werkgever gehouden is de gelden, die zij jaarlijks ontvangen van het Ministerie van OC&W in het kader van de regeling GO- en Vakbondsfaciliteiten, over te maken aan de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs. Per saldo betreft dit het totaal aan gelden dat OC&W jaarlijks –na indexering- in de lumpsum van de scholen VO verwerkt.
- 2 De personeelsvakorganisaties binnen de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs verdelen de gelden onder elkaar volgens een zelf vastgestelde verdeelsleutel.
- 3 De personeelsvakorganisaties besteden de door hen ontvangen bijdragen aan werkzaamheden ten behoeve van de VO-sector, waaronder begrepen de kosten van de vervanging van degene die lang buitengewoon verlof geniet in verband met werkzaamheden voor het georganiseerd overleg en voor vakbondswerkzaamheden in de VO sector. Deze bijdragen kunnen ook anderszins worden aangewend voor werkzaamheden ten behoeve van het georganiseerd overleg en voor vakbondswerkzaamheden voor het personeel in het voortgezet onderwijs.
- 4 Binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar dient het bestuur van de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs (SFSVO) bij de VO-Raad een financieel verslag in over dat kalenderjaar, bestaande uit de jaarrekening, het jaarverslag en overige financiële gegevens. Het bestuur van de SFSVO maken daarbij gebruik van de door de personeelsvakorganisaties aan hen overlegde jaarrekeningen, jaarverslagen en accountantsverklaringen.
- 5 Het financieel verslag gaat vergezeld van een verklaring omtrent de getrouwheid, afgegeven door een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, van boek 2 Burgerlijk Wetboek waaruit blijkt in hoeverre het budget is besteed in overeenstemming met de bepalingen van deze regeling.
- 6 Werkgever ontvangt van het in lid 6 genoemde financieel verslag bij het indienen aan de VO-Raad onverwijld een afschrift.
- 7 Voor zover niet uit de verklaring, bedoeld in lid 6, blijkt dat het budget is besteed in overeenstemming met de bepalingen van deze regeling, vordert de werkgever het desbetreffende jaarbedrag terug.
- 8 In (tijdelijke) situaties waarin een CAO OMO is geëxpireerd en er (nog) geen nieuwe tot stand is gebracht blijven de bepalingen gesteld in dit hoofdstuk onverminderd van kracht.

### **L7 Naleving CAO**

- 1 Cao-partijen bevorderen zo veel mogelijk de naleving van deze cao.
- 2 Indien het vermoeden bestaat dat de cao niet wordt nageleefd, dan wordt dit door cao-partijen aan de betreffende werkgever medegedeeld.



- 3 Partijen kunnen de werkgever om nadere informatie verzoeken. De werkgever is verplicht om deze informatie binnen een redelijke termijn, doch uiterlijk binnen vier weken ter beschikking te stellen.
- 4 Wanneer de door werkgever verstrekte informatie daartoe aanleiding geeft, zullen partijen in overleg treden met de werkgever om naleving van de cao alsnog te bewerkstelligen.
- 5 Partijen zullen indien noodzakelijk een verzoek doen om een uitspraak te doen door de nalevingscommissie. De procedure hiervoor wordt nader overeengekomen in het lokaal cao overleg.

### ***L8 Inzet middelen***

In het lokaal cao overleg wordt de besteding van de beschikbare middelen voor secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals die is overeengekomen in het onderhandelaarsakkoord van 26 juni 2014, periodiek geëvalueerd. In onderling overleg wordt vastgesteld of er aanleiding is voor wijzigingen van de gemaakte afspraken. Uitgangspunt daarbij is dat beschikbare middelen door de afschaffing van de OMO Senioren Regeling per 1 augustus 2015 (artikel F15) en de aanpassing van het betaald ouderschapsverlof per 1 augustus 2014 (artikel E13 en E14) ingezet worden voor de regeling duurzame inzetbaarheid (artikel F17) en de afspraken over startende docenten (artikel E3, lid 5 en artikel B1, lid 8). Daarnaast worden de incidentele middelen voor het stimuleren van de instroom van jongere docenten (NOA-gelden) ingezet voor de afspraken die gemaakt zijn voor de instroom van jonge werknemers (artikel F14). Bovendien maken de middelen die beschikbaar zijn vanuit het herfstakkoord onderdeel uit van deze evaluatie, rekening houdend met de afspraken vanuit het sectorakkoord. Ten aanzien van de ruimte die in de komende jaren ontstaat aan secundaire arbeidsvoorwaardenmiddelen (geprognosticeerd op 0,7% van de brutoloonsum in 2020) worden in het lokaal cao overleg afspraken gemaakt over nieuwe regelingen dan wel het verbeteren van bestaande regelingen met betrekking tot onderwerpen die bijdragen aan de doelstellingen in de preambule waaronder in ieder geval behoud van werkgelegenheid.



## BIJLAGE 1 MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden,  
De Raad van Bestuur van Ons Middelbaar Onderwijs gevestigd te Tilburg, verder te noemen  
werkgever

en

de heer/mevrouw                    «voorletters en meisjesnaam (+ e.v.)»  
geboren:                                «geboortedatum» te «geboorteplaats»  
wonende te:                            «adres»

verder te noemen de werknemer

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

### Artikel 1 - Dienstverband

De werknemer treedt met ingang .... in dienst van de werkgever in de functie van «functienaam». en verricht zijn werkzaamheden aan .... (naam instelling)

### Artikel 2 - Aard en duur van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd/voor bepaalde tijd tot en met ..... op grond van artikel ..... van de CAO, wegens .....

### Artikel 3 - Proeftijd

Werkgever en werknemer komen een/geen proeftijd overeen van 1 maand/2 maanden als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek.

### Artikel 4 - Weektaak

De overeengekomen arbeidsduur op jaarbasis bedraagt ...% van de normjaartaak overeenkomend met een gemiddelde weektaak van ... uur .

### Artikel 5 – Salaris

Bij de indiensttreding wordt de werknemer gesalarieerd volgens de laatstelijk overeengekomen CAO VO deel 1, schaal, *salarisschaal* en trede «nummer», zijnde een salaris van € «bedrag» bruto per maand, op basis van een volledige betrekking.

<<Indien van toepassing:>>De werknemer heeft een HOS-garantie naar schaal .....

Het maximumsalaris bij een volledige betrekking bedraagt € «bedrag» bruto per maand.

### Artikel 6 – Pensioen

Op grond van deze arbeidsovereenkomst zal de werknemer deelnemer worden aan de pensioenregeling van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.

### Artikel 7 – Ziekte en ziektekosten en werkloosheid

Op deze overeenkomst zijn van toepassing de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo) en de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo).

### Artikel 8 – CAO

Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO VO deel 1 en de CAO OMO (en zijn rechtsopvolgers) van toepassing inclusief alle aanvullingen en wijzigingen die deze CAO zal ondergaan. De werknemer verklaart kennis te hebben genomen van deze CAO's.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend, «datum»

Namens de Raad van Bestuur Ons Middelbaar Onderwijs

De werknemer





.....  
rector/directeur

.....



## **BIJLAGE 2 REGELING VERPLAATSINGSKOSTENVERGOEDING**

### **Artikel 1 Standplaatsbetrekking bij vervangingswerkzaamheden en contractactiviteiten**

Voor het ontstaan van een standplaatsbetrekking blijven vervangingswerkzaamheden en werkzaamheden die voor een periode van drie of minder aaneengesloten schooljaren aan een werknemer zijn toegekend in het kader van contractactiviteiten, buiten beschouwing.

### **Artikel 2 Aanspraak op tegemoetkoming in verhuiskosten**

- 1 De werknemer die is verhuisd, en een woning heeft betrokken die gelegen is op of binnen een afstand van 10 kilometer van de plaats van tewerkstelling, gerekend volgens de kortste route volgens de ANWB-routeplanner, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend indien:
  - a hij is benoemd in een standplaatsbetrekking;
  - b hij voor tenminste één jaar is benoemd;
  - c de reisafstand tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling als gevolg van de verhuizing met tenminste 15 kilometer is bekort.
- 2 Een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt slechts éénmaal in de vijf jaar verleend, tenzij de verhuizing verband houdt met een verandering van betrekking die het gevolg is van een ontslag of van het vooruitzicht op ontslag, dat niet op eigen verzoek is verleend en niet aan schuld of toedoen van de werknemer is te wijten.
- 3 De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt verleend onder de voorwaarde dat de werknemer vooraf schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de terugbetalingsverplichting bedoeld in artikel 8 van deze uitvoeringsregeling.

### **Artikel 3 Aanspraak op een tegemoetkoming in verhuiskosten ter zake van het betrekken of verlaten van een dienstwoning**

- 1 De werknemer die in opdracht van de werkgever, een dienstwoning betreft of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend, tenzij het verlaten van de dienstwoning het gevolg is van een ontslag, dat op zijn verzoek anders dan wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, of anders dan met recht op uitkering voor vervroegd uittreden is verleend, of aan schuld of toedoen van de werknemer is te wijten.
- 2 Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.

### **Artikel 4 De hoogte van de tegemoetkoming in verhuiskosten**

- 1 De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
  - a Een tegemoetkoming in de kosten van transport van de inboedel naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken, de reiskosten ter bezichtiging van woonruimte en dubbele woonkosten, van in totaal een bedrag als aangegeven in de bijlage 3 onder 1;
  - b een tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten als aangegeven in de bijlage 3 onder 2.
- 3 Indien de verhuizing door de werknemer in eigen beheer wordt uitgevoerd, ontvangt hij slechts de helft van het in het eerste lid, onder a, bedoelde bedrag.
- 4 Het in het eerste lid, onder b, bedoelde bedrag wordt, afhankelijk van het aantal woon/slaapvertrekken dat de achter te laten woning telde, gesteld op een percentage van de jaarbezoldiging die de werknemer genoot op de dag waarop de nieuwe woning kon worden betrokken zoals aangegeven in de bijlage 3, onder 2.
- 5 Voor de werknemer die inwonend was bij de ouders is het laagst genoemde percentage zoals aangegeven in de bijlage 3, onder 2 van toepassing.

### **Artikel 5 Samenloop verhuiskostenvergoedingen**

- 1 Bij een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten terzake van de verhuizing aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze en/of een vergelijkbare regeling ontvangt, met overeenkomstige toepassing van artikel 4,



tweede tot en met zesde lid: ieder van beiden de helft van de in artikel 4, eerste lid, onder a en b bedoelde vergoedingen. De volgens artikel 4, derde lid, vast te stellen vergoeding wordt berekend over de gezamenlijke jaarbezoldiging.

- 2 Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarvan een van de echtgenoten aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot uit anderen hoofde terzake van deze verhuizing aanspraak maakt op een tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming in verhuiskosten aan de werknemer slechts verleend voorzover deze de tegemoetkoming welke uit anderen hoofde wordt ontvangen te boven gaat.
- 3 De berekening van de tegemoetkoming voor de in het tweede lid bedoelde werknemer geschiedt door, met overeenkomstige toepassing van artikel 4, tweede tot en met zesde lid, het totaal van de tegemoetkomingen bedoeld in artikel 4, eerste lid, te verminderen met de tegemoetkoming die de echtgenoot uit anderen hoofde ontvangt. De volgens artikel 4, derde lid, vast te stellen vergoeding wordt berekend over de gezamenlijke jaarbezoldiging.

#### **Artikel 6 Geen aanspraak op verhuiskostenvergoeding**

Aan de werknemer wordt geen tegemoetkoming in de verhuiskosten voor een verhuizing verleend:

- 1 indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen drie jaar na de datum waarop de werknemer een standplaatsbetrekking heeft verworven, doch binnen twee jaar na het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een standplaatsbetrekking.
- 2 indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar na de datum van de verplaatsing.

#### **Artikel 7 Terugbetaling tegemoetkoming verhuiskosten**

- 1 De werknemer is, behoudens het bepaalde in het tweede lid, gehouden de ontvangen tegemoetkoming terug te betalen indien de arbeidsovereenkomst op zijn verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden wordt beëindigd, tenzij deze beëindiging ingaat twee jaren of langer na de datum waarop de werknemer in een standplaatsbetrekking is benoemd of is verplaatst en deze beëindiging heeft plaatsgevonden één jaar of langer na de datum van verhuizing.
- 2 Er bestaat geen terugbetalingsverplichting, indien de werknemer bedoeld in het eerste lid, de arbeidsovereenkomst opzegt en aansluitend een zodanige betrekking aan een andere instelling aanvaardt, mits de plaats van tewerkstelling binnen of op een afstand van 5 zones van zijn woonplaats is gelegen.
- 3 De werknemer die binnen twee jaar na de verhuizing, anders dan in verband met verplaatsing verhuist naar een woonplaats die op een afstand van meer dan 10 kilometer gerekend volgens de kortste route volgens de ANWB-routeplanner is gelegen van de plaats van tewerkstelling, is gehouden de ontvangen tegemoetkoming in de verhuiskosten terug te betalen.

#### **Artikel 8 Aanspraak op tegemoetkoming in pensioenkosten**

- 1 Een werknemer, die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in verhuiskosten, en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf de datum waarop de werknemer in een standplaatsbetrekking is benoemd, aanspraak op een tegemoetkoming in pensioenkosten, indien hij een pensioen betreft dat gelegen is op of binnen een afstand van 10 kilometer van de plaats van tewerkstelling.
- 2 De in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90 % van de werkelijk gemaakte pensioenkosten, met een maximum als aangegeven in de bijlage 3 onder 3, bij deze regeling.
- 3 De werknemer als bedoeld in lid 1 heeft slechts aanspraak op een tegemoetkoming in de te maken reiskosten binnen Nederland, voor zover hij die éénmaal per week maakt voor het bezoeken van zijn woonplaats.



### **Artikel 9 Aanvraag en toekenning tegemoetkomingen**

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

---

### **TOELICHTING REGELING VERPLAATSINGSKOSTEN**

#### **Voorwaarden voor tegemoetkoming**

*Om voor een tegemoetkoming in aanmerking te komen, moet aan de hierna vermelde voorwaarden worden voldaan:*

- *benoeming in een standplaatsbetrekking;*
- *benoeming voor ten minste 1 jaar;*
- *door de verhuizing wordt de reisafstand tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling met tenminste 15 kilometer bekort;*
- *de nieuwe woning is gelegen op of binnen een afstand van 10 kilometer van de plaats van tewerkstelling;*
- *de verhuizing vindt plaats binnen:*
  - a. *twee jaar na benoeming voor onbepaalde tijd;*
  - b. *drie jaar na benoeming in een standplaatsbetrekking;*
- *de verhuizing vindt bij een verplaatsing plaats binnen twee jaar na de datum van verplaatsing.*

#### **Aanvang termijnen bij contractactiviteiten**

*Wanneer er sprake is van een indiensttreding na afloop van contractactiviteiten (die gedurende een periode van drie of minder aaneengesloten schooljaren aan werknemer zijn toegekend) dan wel na afloop van vervangingswerkzaamheden vangen de termijnen zoals bovengenoemd aan op het moment dat een standplaatsbetrekking is ontstaan.*

#### **Slechts één maal per vijf jaren tegemoetkoming**

*De tegemoetkoming wordt slechts éénmaal in de vijf jaar verleend, tenzij de verhuizing verband houdt met een verandering van de betrekking die het gevolg is van een ontslag of van het vooruitzicht op ontslag, en niet aan schuld of toedoen van de werknemer is te wijten.*

#### **Artikel 4 Hoogte van de tegemoetkoming**

*De tegemoetkoming in verhuiskosten bestaat uit:*

- a. *een tegemoetkoming in de kosten van transport naar de nieuwe woning etc, van in totaal een bedrag ter grootte van € 2082,55.*
- b. *een tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten. Laatstbedoelde tegemoetkoming wordt, afhankelijk van het aantal woon/slaapvertrekken, dat de achter te laten woning telde, gesteld op een percentage van de jaarbezoldiging die de werknemer genoot op de dag waarop de nieuwe woning kon worden betrokken, te weten, bij:*
  - 1 woon/slaapvertrek: 6%
  - 2 woon/slaapvertrekken: 9%
  - 3 of meer woon/slaapvertrekken: 12%*van de berekeningsbasis (bruto jaarsalaris en vakantiegeld) met een maximum als genoemd in bijlage 3.*



### **Berekening jaarbezoldiging bij combinaties van betrekkingen**

Voor het berekenen van de jaarbezoldiging bij een combinatie van betrekkingen met verschillende maximumschalen wordt gerekend met de som van de bezoldigingen, in de maand van verhuizen, behorende bij ieder van die betrekkingen, tot ten hoogste de bezoldiging behorende bij de normbetrekking van de functie waarin de meeste werkzaamheden worden verricht. Indien in beide functies evenveel werkzaamheden worden verricht, wordt gerekend met ten hoogste de bezoldiging behorende bij de normbetrekking van de functie met de hoogste maximumschaal.

### **Samenloop verhuiskostenvergoedingen**

Bij een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten terzake van de verhuizing aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van de Uitvoeringsregeling verplaatsingskosten en/of een vergelijkbare regeling ontvangt ieder van beiden de helft van de vast te stellen vergoedingen.

De op basis van de jaarbezoldiging vast te stellen vergoeding wordt berekend over de gezamenlijke jaarbezoldiging.

Indien het een verhuizing betreft van een gezin waarvan één van de echtgenoten aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van de Uitvoeringsregeling verplaatsingskosten en de ander uit anderen hoofde terzake van deze verhuizing aanspraak maakt op een tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming in de verhuiskosten aan de werknemer slechts verleend voorzover deze de tegemoetkoming welke uit anderen hoofde wordt ontvangen te boven gaat.

Voor de berekening van de tegemoetkoming voor de werknemer geldt dezelfde methodiek, dat wil zeggen dat het percentage wordt berekend over de gezamenlijke jaarbezoldiging.

### **Aanspraak op tegemoetkoming in pensionkosten**

Het kan voorkomen dat een werknemer, die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten, alvorens te verhuizen tijdelijk een pension betreft. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling bestaat er gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf de datum waarop de werknemer in een standplaatsbetrekking is benoemd aanspraak op een tegemoetkoming in pensionkosten indien een pension wordt betrokken dat gelegen is op of binnen een afstand van 10 kilometer van de plaats van tewerkstelling.

De tegemoetkoming bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte pensionkosten, met een maximum conform bijlage 3.

Deze werknemer heeft slechts aanspraak op een tegemoetkoming in de te maken reiskosten binnen Nederland, voor zover hij die één maal per week maakt voor het bezoeken van zijn woonplaats.



## BIJLAGE 3 BEDRAGEN VERPLAATSINGSKOSTENVERGOEDING EN DIENSTREIZEN

### Bedragen

#### 1 Verplaatsingskosten

- Artikel 4 ,eerste lid, onder a van bijlage 2:  
kosten van transport € 2082,55
- Artikel 4, eerste lid, onder b van bijlage 2:  
andere kosten voortvloeiende uit de verhuizing
 

1 woon/slaapvertrek:	6%	(minimaal € 910,00)
2 woon/slaapvertrekken:	9%	(minimaal € 1365,00)
3 of meer woon/slaapvertrekken:	12%	(minimaal € 1820,00)

 van de berekeningsbasis (bruto jaarsalaris en vakantie-uitkering) met een maximum van € 5460,00.
- Maximale tegemoetkoming in pensionkosten per maand € 352,67

#### 2 Dienstreizen

- **eigen auto/eigen motor**
  - a Indien de werknemer door of namens de werkgever is gemachtigd voor de reis de eigen auto/motor te gebruiken:

Aantallen voor de dienst afgelegde kilometers per kalenderjaar	Bedrag in centen per afgelegde kilometer voor het gebruik van een eigen motorvoertuig
1e t/m 10 000 km	€ 0,31
10 001e t/m 20 000 km	€ 0,24
20 001e en verdere	€ 0,18

- b Vergoeding per kilometer met eigen auto/motor zonder machtiging door of namens de werkgever: € 0,11

- **bromfiets**  
 Vergoeding gebruik bromfiets:  
 tot en met 5000 kilometer: € 0,12 per kilometer  
 boven 5000 kilometer: € 0,08 per kilometer
- **fiets**  
 Vergoeding eigen fiets: € 0,05 per kilometer  
 Vergoeding stalling/gebruik maken van dienstfiets:  
 150 tot en met 300 kilometer per maand € 12,44  
 301 tot en met 600 kilometer per maand € 19,92



601 of meer kilometers per maand € 29,86

- **verblijfkosten**

etmaalvergoeding: € 99,--

logies: 50 % van de etmaalvergoeding

ontbijt: 6 % van de etmaalvergoeding

lunch: 10 % van de etmaalvergoeding

diner: 16 % van de etmaalvergoeding



## **BIJLAGE 4 FEESTDAGEN**

Op basis van de Wet op het voortgezet onderwijs in verband met onderwijskwaliteit, onderwijstijd en vakanties, welke vermoedelijk op 1 augustus 2013 in werking treedt, worden jaarlijks door de Minister 6 weken zomervakantie, 2 weken Kerstvakantie, en 1 week meivakantie vastgesteld.

Binnen deze vastgestelde vakanties worden geacht de volgende 4 feestdagen te vallen:

- Nieuwjaarsdag
- Beide Kerstdagen
- Koningsdag of Bevrijdingsdag 5 mei

Buiten deze vakantieweken vallen:

- 2<sup>e</sup> Paasdag
- Hemelvaartsdag
- 2<sup>e</sup> Pinksterdag
- Bevrijdingsdag 5 mei of Koningsdag

Daarnaast zijn er nog 2 niet-voorgeschreven weken vakantie vast te stellen door de medezeggenschapsraad van de school.

### **Andere religieuze dagen**

#### **Hindoe**

Divalifeest, 1 dag

Holifeest, 1 dag

#### **Joodse feestdagen**

Joods nieuwjaar, 2 dagen

Grote verzoendag, 1 dag

Loofhuttenfeest, 2 dagen

Slotfeest, 2 dagen

Paasfeest, 4 dagen

Wekenfeest, 2 dagen

#### **Islam**

Suikerfeest, 3 dagen

Offerfeest, 4 dagen





## **BIJLAGE 5 SPELREGELS VACATUREBELEID**

- 1 De schoolleider is verantwoordelijk voor het stellen en invullen van vacatures van de instelling.
- 2 Alle vacatures worden geregistreerd en afgehandeld in een door de raad van bestuur aangewezen arbeidsmarktinformatiesysteem.
- 3 In de vacature-omschrijving wordt in ieder geval informatie gegeven over functie-eisen, taakhoud en verantwoordelijkheden, aard en omvang van het dienstverband, profiel van de school.
- 4 Alle reguliere vacatures worden allereerst binnen Ons Middelbaar Onderwijs bekend gemaakt en direct na openstelling twee weken exclusief gepubliceerd op OMONET. Vanaf 2 maanden voor aanvang van de zomervakantie wordt deze termijn verkort tot 1 week.
- 5 Werknemers kunnen via OMONET zelfstandig reageren op vacatures of een open sollicitatie kenbaar maken en worden als interne kandidaat opgenomen in het arbeidsmarktinformatiesysteem.
- 6 De vragende instelling heeft de verplichting bij de vervulling van vacatures te putten uit kandidaten vanuit de interne arbeidsmarkt, daarbij rekening houdend met voorrangscategorieën zoals bedoeld in lid 7. De vragende instelling zoekt hiertoe in het kandidatenbestand actief naar interne kandidaten die voldoen aan het profiel. Slechts indien de interne arbeidsmarkt na twee weken aantoonbaar geen geschikte kandidaat oplevert, kan de externe arbeidsmarkt worden benaderd. Vanaf 2 maanden voor aanvang van de zomervakantie wordt deze termijn verkort tot 1 week.
- 7 De raad van bestuur kan, met instemming van de PGMR, voorrangscategorieën en een prioritering definiëren ten behoeve van personeelsleden waaraan OMO benoemings- dan wel re-integratieverplichtingen heeft. De schoolleider van de aanbiedende instelling wijst kandidaten, voor wie dit van toepassing is, toe aan een categorie.
- 8 Alle vacatures die aangeboden worden op de externe arbeidsmarkt, worden gepubliceerd op de OMO website evenals op OMONET.
- 9 Externe kandidaten reageren op vacatures via de OMO website en worden als externe kandidaat opgenomen in het arbeidsmarktinformatiesysteem.
- 10 Bij het proces van werving en selectie wordt de sollicitatiecode van het NVP in acht genomen. Dit wordt kenbaar gemaakt in iedere vacature
- 11 In de tweede fase bij vaststelling van een mobiliteitsplan is lid 6 niet van toepassing maar geldt een acceptatieplicht van scholen met een vacature voor een passende functie.



## BIJLAGE 6 LEERARBEIDSOVEREENKOMST

### Partijen

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

en

..... gevestigd te .....,

vertegenwoordigd door ..... (hierna te noemen de stage-instelling)

en

....., studentnummer .....

(hierna te noemen de leraar in opleiding),

overwegende dat partijen wensen samen te werken op het gebied van leren en werken in het kader van het LIO-schap, voorts overwegende dat er een regeling getroffen dient te worden ter zake het LIO-schap als essentieel onderdeel van de lerarenopleiding, tenslotte overwegende dat partijen de toekomstige samenwerking op hoofdpunten wensen vast te leggen,

komen voor de periode

vanaf ..... tot en met .....

het volgende overeen:

### Artikel 1

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

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

Het leerwerkplan wordt als bijlage toegevoegd aan de leerarbeidsovereenkomst.

### Artikel 2

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

### Artikel 3

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



#### **Artikel 4**

De stage-instelling draagt zorg voor:

- a toegang van de contactdocent tot de stage-instelling;
- b een in het kader van de overeenkomst gekwalificeerde mentor;
- c een gemotiveerd oordeel over de leraar in opleiding, maandelijks en aan het einde van het LIO-schap;
- d dat indien getwijfeld wordt aan het functioneren van de leraar in opleiding de mentor tijdig contact opneemt met de contactdocent ;
- e de stage-instelling de student de ruimte geeft binnen zijn/haar LIO-schap te voldoen aan de terugkomverplichtingen

#### **Artikel 5**

De lerarenopleiding draagt zorg voor:

- a begeleiding van de student door de contactdocent;
- b de benodigde informatie voor het functioneren van de leraar in opleiding;

#### **Artikel 6**

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

#### **Artikel 7**

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

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

#### **Artikel 9**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a Leraar in opleiding (LIO): een laatstejaars student van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs bedoeld in artikel 33 van de Wet op het voortgezet onderwijs, met wie een leerarbeidsovereenkomst wordt gesloten.
- b Leerarbeidsovereenkomst: een overeenkomst die bestaat uit een dienstverband als bedoeld in artikel 3, alsmede een leerovereenkomst die wordt gesloten tussen de leraar in opleiding, de instelling waar de leraar in opleiding is benoemd en de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven.
- c LIO-schap: de periode gedurende welke de leraar in opleiding bij een instelling als bedoeld in artikel 3 is benoemd.
- d Contactdocent: de docent van de lerarenopleiding die de leraar in opleiding op de stage-instelling begeleidt tijdens het LIO-schap.



- e Mentor: de leraar van de stage-instelling die de leraar in opleiding op de werkplek begeleidt tijdens het LIO-schap.
- f Leerwerkplan: een door de leraar in opleiding opgesteld plan, waarin, in overleg met de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven en het bevoegd gezag van de instelling waar de leraar in opleiding is benoemd, de leer- en werkactiviteiten zijn vastgelegd die de leraar in opleiding tijdens het LIO-schap zal verrichten.

Voor akkoord,

Namens de Raad van Bestuur van vereniging Ons Middelbaar Onderwijs:

Namens het bevoegd gezag van de lerarenopleiding:

Leraar in opleiding:

Plaats :

Datum:



## BIJLAGE 7a SOCIAAL STATUUT

### Artikel 1 Begripsomschrijvingen

- 1 **Werkgever:** het bevoegd gezag van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs te Tilburg.
- 2 **Werknemer:** de persoon die door de werkgever is benoemd voor onbepaalde, dan wel bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- 3 **Sociaal Statuut:** het geheel van afspraken tussen werkgever en de personeelsvakorganisaties ten aanzien van arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheden voortvloeiend uit een boventalligheid en/of reorganisatie.
- 4 **Sociaal Plan:** het geheel van concrete maatregelen en/of instrumenten gerelateerd aan een tijd en geld afgebakende en als zodanig beschreven resterende boventalligheid of reorganisatie.
- 5 **Reorganisatie:** het wijzigen van de organisatorische eenheid bij planmatige wijziging van: onderwijsaanbod, onderwijskundige ontwikkelingen, organisatorische wijziging / opheffing of wijziging van functie(s) en wijziging in inkomsten of wetgeving.
- 6 **Reorganisatieplan:** een beschrijving van de voorgenomen reorganisatie waarin onder meer worden opgenomen:
  - reden/noodzaak voor de reorganisatie;
  - omvang van de reorganisatie alsmede de organisatorische eenheid/eenheden die bij de reorganisatie zijn betrokken;
  - de organisatorische gevolgen van de reorganisatie;
  - de onderwijskundige gevolgen van de reorganisatie;
  - de personele gevolgen van de reorganisatie, waaronder een overzicht van op te heffen functies;
  - het tijdpad dat met betrekking tot de reorganisatie wordt gevolgd;
  - een communicatieplan.
- 7 **Organisatorische eenheid:** een door een samenhangend takenpakket duidelijk herkenbaar organisatieonderdeel, dat als zodanig door de werkgever is aangegeven.
- 8 **Functie:** het samenstel van werkzaamheden dat door de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst moet worden verricht en waarvan de benaming op de arbeidsovereenkomst is vermeld.
- 9 **Passende functie:** een functie waarvan:
  - kennis en vaardigheden van de werknemer overeenkomen of in overeenstemming gebracht kunnen worden met de functie-eisen.
  - de werkzaamheden aansluiten bij de persoonlijke bekwaamheden en omstandigheden van de werknemer.
  - het functieniveau niet meer dan twee schalen lager is dan het actuele functieniveau van de werknemer.
- 10 **Personele gevolgen:** onder personele gevolgen van een organisatorische verandering of reorganisatie worden verstaan veranderingen in de arbeidsvoorwaarden van de werknemers en/of veranderingen in de formele functie van de werknemers.

### Artikel 2 Looptijd en werkingsfeer

- 1 De duur van het Sociaal Statuut is gelijk aan de duur van de CAO-OMO.
- 2 Het Sociaal Statuut is van toepassing op alle werknemers



### **Artikel 3 Sociaal Plan**

- 1 Indien het bepaalde in J1 of artikel F12 lid 9 van de CAO-OMO van toepassing is stelt de werkgever daartoe een Sociaal Plan op.
- 2 In het Sociaal Plan dat met personeelsvakorganisaties wordt overeengekomen, wordt omschreven welke activiteiten worden ondernomen en welke instrumenten worden ingezet teneinde negatieve personele gevolgen te beperken. In het Sociaal Plan worden tenminste de volgende zaken opgenomen:
  - de kwalitatieve en kwantitatieve omvang van de formatieve gevolgen;
  - de persoon of personen waarop dit van toepassing is;
  - de instrumenten/activiteiten (waaronder mogelijkheid van daadwerkelijk overgaan tot ontslag) die worden ingezet en het bedrag dat beschikbaar is voor het sociaal flankerend beleid bij de uitvoering;
- 3 De duur van het sociaal plan is tenminste 1 jaar, tenzij anders overeengekomen.

### **Artikel 4 Bezwarenprocedure**

Individuele werknemers kunnen tegen de toepassing van dit Sociaal Statuut in bezwaar komen bij de Bezwarencommissie OMO conform artikel K2. De bezwarencommissie is bevoegd een advies uit te brengen aan het bevoegd gezag over de individuele toepassing van het Sociaal Statuut op de werknemer. De werknemer moet rechtstreeks in zijn belang getroffen zijn door het bestreden besluit. De bezwarencommissie toetst op basis van hetgeen in het Sociaal Statuut is bepaald of de werkgever naar redelijkheid en billijkheid tot het bestreden besluit is kunnen komen. De bezwarencommissie geeft een bindend advies aan de werkgever, die uiteindelijk besluit met betrekking tot het ingediende bezwaar.



## **BIJLAGE 7b STIMULERENDE MAATREGELEN MOBILITEIT**

Minimumpakket aan stimulerende maatregelen bij mobiliteit op grond van artikel F12 lid 6:

- 1 Aanmelding op de interne arbeidsmarkt.
- 2 Advisering en/of training door ProMotion.
- 3 Verstrekken van een salarisgarantie: bij vrijwillige interne overplaatsing in een passende functie, waarvan de maximum schaal maximaal 2 schalen lager is dan die van de door de werknemer vervulde functie, wordt het op dat moment bestaande salarisuitzicht gegarandeerd.
- 4 Verstrekken van een vertrekpremie bij vrijwillige overplaatsing of vertrek ter hoogte €3.000,- (bruto bij een fulltime dienstverband, voor deeltijdbanen naar rato).
- 5 Afspraken omtrent kwijtschelding van studiekosten: indien dit bedrag de hoogte van de vertrekpremie overstijgt wordt geen vertrekpremie verstrekt.
- 6 Verstrekken van een extra reiskostenvergoeding bij vrijwillige interne overplaatsing gedurende 2 jaar bij een reis van meer dan 5 kilometer (enkele reis) extra van € 0,16 netto per kilometer bovenop de reguliere vergoeding. De reisafstand wordt vastgesteld op basis van de snelste route volgens de ANWB-routeplanner.
- 7 Compensatie extra reistijd bij vrijwillige interne overplaatsing gedurende 1 jaar. De reistijd wordt vastgesteld op basis van de snelste route volgens de ANWB-routeplanner.
- 8 Verhuiskostenvergoeding bij vrijwillige interne overplaatsing conform CAO OMO.
- 9 Faciliteren van (om)-scholing.
- 10 Outplacement.
- 11 Verkorting opzegtermijn.
- 12 In overleg tussen werknemer, de aanbiedende instelling en ontvangende instelling kunnen afspraken gemaakt worden over een tijdelijke overplaatsing (einddatum staat vast);
- 13 Opname van onbetaald buiten gewoon verlof gedurende minimaal 1 schooljaar waarbij het werkgeversdeel pensioenpremie gedurende maximaal 2 jaar wordt doorbetaald.
- 14 Tijdelijke verkorting van de werkomvang met minimaal 0,2 FTE waarbij een terugkeergarantie geldt voor de oorspronkelijke omvang op het moment dat er een vacature is.
- 15 In individuele gevallen kunnen in overleg afspraken gemaakt worden over afwijking van de beschikbaarheidstabel bij vermindering van de werkomvang.
- 16 Externe detachering: indien de detachering wijzigt in definitieve plaatsing kan van de vertrekpremie gebruik worden gemaakt (maximaal na een jaar).
- 17 In overleg tussen werknemer, de aanbiedende instelling en ontvangende instelling kunnen afspraken gemaakt worden over een terugkeergarantie (in nader overeen te komen situaties) bij een overplaatsing voor onbepaalde tijd.



## BIJLAGE 8 REGLEMENT LOKAAL CAO OVERLEG

### Artikel 1 De organen van georganiseerd overleg

- 1 Ten behoeve van de van de werkgever uitgaande instelling(en) is er een orgaan van georganiseerd overleg.
- 2 De werkgever kan in overleg met het orgaan als bedoeld in het eerste lid, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid besluiten dat het overleg over alle zaken die een of een aantal instellingen aangaan wordt gevoerd in deelorganen.
- 3 De werkgevers kan in afwijking van het bepaalde in het eerste lid besluiten dat in plaats van een overlegorgaan bij de werkgever het overleg over alle zaken wordt gevoerd in een overkoepelend overlegorgaan.

### Artikel 2 Samenstelling van de overlegorganen

- 1 In een overlegorgaan als bedoeld in artikel 1, eerste lid, worden de werknemers vertegenwoordigd door vertegenwoordigers van de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties.
- 2 Overlegorganen als bedoeld in artikel 1, tweede en derde lid, bestaan uit vertegenwoordigers van de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties en uit vertegenwoordigers aangewezen door de desbetreffende werkgevers.

### Artikel 3 Partijen en hun bevoegdheid

- 1 De partijen maken deel uit van het overlegorgaan.
- 2 De partijen dienen schriftelijk aan elkaar kenbaar te hebben gemaakt:
  - a namens wie zij, in geval van het hanteren van een gedelegeerde bevoegdheid dan wel in geval van clustering van bevoegde gezagsorganen, bevoegd zijn tot deelname, dan wel:
  - b wie bevoegd is(zijn) aan de besluitvorming van het overlegorgaan deel te nemen, zulks met recht van vervanging.
- 3 Deelnemers zijn:
  - a de werkgever, dan wel, in geval van een overkoepelend overlegorgaan, de daarin participerende werkgevers;
  - b de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties, elk met maximaal twee personen.
- 4 In voorkomende gevallen stelt een deelnemer, via de voorzitter, het overlegorgaan tijdig in kennis van een eventueel mandaat tot deelname aan de besluitvorming, hem door een andere deelnemer aan het overleg verleend.

### Artikel 5 Voorzitterschap en secretariaat

- 1 Het (plaatsvervangend) voorzitterschap en het secretariaat berusten:
  - a bij de werkgever dan wel bij degenen, die door de werkgever zijn aangewezen of gemachtigd tot het namens hem vervullen van het voorzitterschap en het voeren van het secretariaat;
  - b in geval van een overkoepelend overlegorgaan, bij één van de daarin deelnemende bevoegde gezagsorganen dan wel, indien daartoe gemachtigd, door (één van) de werkgeversorganisatie(s).
- 2 Tot de taak van de voorzitter behoort in ieder geval:
  - a het geven van opdracht tot het, vergezeld van een door of namens hem opgemaakt agendavoorstel, uitnodigen van de deelnemers tot bijwoning van de overlegvergadering;
  - b het leiding geven aan de overlegvergadering;
  - c het formuleren van conclusies en besluiten;
  - d het bewaken van de besluitenlijst.





- 3 De taak van het secretariaat omvat werkzaamheden ten dienste van een goede gang van zaken van het overlegorgaan, in ieder geval bestaande uit:
  - a het minimaal 10 werkdagen vóór de geplande vergaderdatum versturen van de uitnodiging, een agendavoorstel en de benodigde agendastukken voor de overlegvergadering;
  - b het zorgdragen voor de kennisgeving van de convocatie als bedoeld in art. 8 lid I;
  - c de verzorging en verspreiding van het verslag en de besluitenlijst;
  - d het voeren van correspondentie;
  - e de zorg voor het archief.

#### **Artikel 6 Frequentie van het overleg**

Het overlegorgaan komt in beginsel éénmaal per jaar bijeen en verder zo vaak één of meer deelnemers daar de voorzitter om verzoeken. Een dergelijk verzoek wordt met redenen omkleed en tevens aan de overige deelnemers kenbaar gemaakt.

#### **Artikel 7 Deskundige(n)/adviseur(s)**

- 1 De vergaderingen van het overlegorgaan zijn eveneens toegankelijk voor één of meer deskundigen/adviseurs, daartoe uitgenodigd door één of meer deelnemers.
- 2 De deskundige(n)/adviseur(s) heeft(hebben), door de voorzitter daartoe uitgenodigd spreekrecht. Zij nemen evenwel geen deel aan de besluitvorming.
- 3 De voorzitter wordt, voorafgaand aan de vergadering, van de aanwezigheid van de deskundige(n)/adviseur(s) in kennis gesteld.

#### **Artikel 8 Onderwerpen van overleg**

- 1 Partijen voeren overleg over de regelingen, bedoeld in artikel 38a, eerste en vierde lid van de WVO die krachtens de CAO tot de bevoegdheid van het lokaal CAO overleg behoren.
- 2 In een overkoepelend overlegorgaan vindt overleg plaats over aangelegenheden, die alle in dat orgaan deelnemende werkgevers regarderen.  
Over aangelegenheden, die uitsluitend een bepaalde werkgever regarderen, vindt overleg plaats op het niveau van die werkgever.
- 3 De werkgever dan wel de werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers in het overlegorgaan kunnen gezamenlijk besluiten dat het overleg over de in het eerste lid bedoelde aangelegenheden, voor zover dit betrekking heeft op een of meer door de werkgever in stand gehouden instellingen, wordt gevoerd met de personeelsgeleding van de (G)MR van de desbetreffende instelling of instellingen.
- 4 Eventuele geschillen in het in het derde lid bedoelde overleg tussen de werkgever en de personeelsgeleding van de (G)MR worden voorgelegd aan de geschillencommissie WMO.

#### **Artikel 9 Openbaarheid**

- 1 Vergaderingen van het overlegorgaan zijn openbaar.  
Een schriftelijke kennisgeving van plaats, tijdstip en te behandelen onderwerpen wordt tijdig voor de aanvang van een vergadering aan de (G)MR kenbaar gemaakt, alsmede op een voor de werknemers toegankelijke plaats ter inzage gelegd, c.q. gepubliceerd.  
De door het overlegorgaan vastgestelde besluitenlijst van zijn vergadering wordt eveneens ter kennis gebracht van de (G)MR en voor de werknemers ter inzage gelegd, c.q. gepubliceerd.
- 2 Voor vergaderingen van een overkoepelend overlegorgaan geldt met betrekking tot de berichtgeving het in lid 1 gestelde overeenkomstig met dien verstande, dat de kennisgeving



geschiedt aan de betrokken werkgevers, die voor verdere verspreiding en kennisgeving zorgdragen.

- 3 Het overlegorgaan kan besluiten de vergadering of een deel daarvan besloten te voeren. In een besloten (deel van de) vergadering kunnen geen besluiten worden genomen.

### **Artikel 10 Besluitvorming**

- 1 Er kan uitsluitend een besluit worden genomen over een onderwerp van overleg dat is geagendeerd. De op de overlegvergadering vertegenwoordigde deelnemers stellen de agenda vast.

In unanimité kunnen zij besluiten het door de voorzitter gedane agendavoorstel te wijzigen.

- 2 Over een onderwerp van overleg wordt niet eerder een besluit genomen dan nadat over dat onderwerp overeenstemming is bereikt tussen partijen.

Er is, behoudens het bepaalde in lid 3, overeenstemming, indien de werkgever en de meerderheid van de vakorganisaties zich conformeren aan het verkregen overlegresultaat.

- 3 Indien op een geconvoceerde overlegvergadering niet alle vakorganisaties vertegenwoordigd zijn en aan één of meer wél aanwezige personeelsvakorganisaties géén mandaat is verstrekt als bedoeld artikel 4 lid 4, kan geen besluit worden genomen.

- 4 Binnen vijf werkdagen na de overlegvergadering als bedoeld in lid 4 nodigt de voorzitter alle deelnemers uit voor een vervolggadering, te houden in de periode gelegen tussen vijf en vijftien werkdagen na de datum van verzending van de uitnodiging daartoe.

- 5 Is op deze vervolggadering de meerderheid van de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties aanwezig dan wel krachtens verstrekt mandaat vertegenwoordigd, dan is overeenstemming tussen partijen mogelijk en kan een besluit worden genomen.

Blijkt op deze vervolggadering geen meerderheid van de vakorganisaties aanwezig dan wel krachtens verstrekt mandaat vertegenwoordigd te zijn en er wordt overeenstemming bereikt, dan wordt het overleg geacht met overeenstemming te zijn gevoerd.

### **Artikel 11 Geschildreiging en bijzondere overlegvergadering**

- 1 Onderwerp van geschil kan zijn al hetgeen onderwerp van overleg is, als bedoeld in artikel 8.

- 2 Indien de werkgever dan wel één of meer van de vakorganisaties over een zaak die behoort tot de competentie van het overlegorgaan, tot het oordeel komt/komen dat het overleg daarover niet tot een uitkomst zal leiden die de instemming van alle deelnemers aan dat overleg zal hebben, kunnen zij dat oordeel binnen drie werkdagen nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven schriftelijk ter kennis brengen van de overige deelnemers aan dat overleg.

- 3 Binnen vijf werkdagen na de kennisgeving zoals bedoeld in het tweede lid nodigt de voorzitter de partijen uit voor een bijzondere vergadering van het overlegorgaan ter bespreking van de nog niet bereikte overeenstemming. De vergadering wordt binnen twaalf werkdagen na de datum van de verzending gehouden, maar niet eerder dan tien werkdagen na de kennisgeving als bedoeld in het vorige lid.

- 4 In de bijzondere vergadering van het overlegorgaan wordt alsnog bezien of een uitkomst van het overleg mogelijk is die de instemming van alle deelnemers aan het overleg heeft.

### **Artikel 12 Formulering en aanmelding geschil**

- 1 Elk der vakorganisaties is bevoegd binnen tien werkdagen nadat in de overlegvergadering als bedoeld in artikel 11 lid 4 is geconstateerd dat geen overeenstemming kan worden bereikt over een zaak, die behoort tot de competentie van het overlegorgaan, het geschil voor te leggen aan de Commissie voor Geschillen.



- 2 Indien de deelnemers in de overlegvergadering als bedoeld in artikel 11 lid 2 hebben verklaard af te zien van hernieuwd overleg in een bijzondere vergadering van het overlegorgaan kan de in lid 1 aangegeven bevoegdheid door elk der deelnemers worden uitgeoefend binnen tien werkdagen nadat is geconstateerd dat geen overeenstemming kan worden bereikt.
- 3 De vergadering van het overlegorgaan, dan wel één of meer deelnemers, formuleert/formuleren het onderwerp en de inhoud van het geschil onder kennisgeving aan alle deelnemers.
- 4 Bereiken de deelnemers geen overeenstemming omtrent de in lid 3 bedoelde formulering van het geschil, dan formuleert elke deelnemer afzonderlijk ten behoeve van de Commissie voor Geschillen zijn standpunt in dezen, onder kennisgeving aan de overige deelnemers.
- 5 Een geschil wordt bij de commissie aanhangig gemaakt door toezending van een verzoekschrift aan het secretariaat.
- 6 Het verzoekschrift bevat:
  - a een aanduiding van hetgeen verzoeker(s) aan het oordeel van de commissie wenst/wensen te onderwerpen;
  - b een vermelding of het een verzoek om beoordeling, dan wel een verzoek om arbitrage betreft;
  - c gronden waarop het verzoek berust;
  - d (een afschrift van) de op de aangelegenheid betrekking hebbende bescheiden;
  - e eigen naam en adres, alsmede naam en adres van de wederpartij, als ook de namen en adressen van de overige deelnemers van het overlegorgaan;
  - f naam en adres van de voorzitter van het overlegorgaan.
- 7 Indien het verzoekschrift niet voldoet aan de eisen, gesteld in lid 6, stelt de voorzitter van de commissie de verzoeker in kennis van het verzuim. Na ontvangst van deze kennisgeving dient de verzoeker binnen vijf werkdagen dit verzuim te herstellen en het ontbrekende toe te zenden aan het secretariaat.
- 8 Een aangemeld geschil komt niet voor (verdere) behandeling in aanmerking, als niet tijdig en volledig gevolg is gegeven aan het in lid 7 bedoelde verzoek tot herstel van een verzuim.
- 9 Een geschil over een bepaalde zaak kan slechts éénmaal aan de commissie worden voorgelegd.

### **Artikel 13 Commissie voor Geschillen**

- 1 Geschillen kunnen ter beoordeling, dan wel ter arbitrage, worden voorgelegd aan de Commissie voor Geschillen waarbij de werkgever is aangesloten en die in stand gehouden wordt door de werkgeversorganisatie.
- 2 De in lid 1 bedoelde geschillencommissie beoordeelt of de werkgever bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid het voorgenomen besluit tot uitvoering kan brengen. In haar beoordeling betreft de commissie mede de argumenten van partijen.  
De commissie verstrekt de werkgever een bindend advies.
- 3 Aan de geschillencommissie kan ook een verzoek tot arbitrage worden voorgelegd, waarbij sprake is van een volledige (inhoudelijke) toetsing.  
Een verzoek tot arbitrage vereist een unaniem besluit van de (bijzondere) overlegvergadering.  
Een uitspraak bij arbitrage bindt de partijen.
- 4 Samenstelling en werkwijze van de commissie zijn neergelegd in een (huishoudelijk) reglement, vastgesteld door de instandhoudende werkgeversorganisatie(s) op basis van het terzake gevoerde overleg met de vakorganisaties.
- 5 Het in lid 4 bedoelde reglement voldoet, met inachtneming van het gestelde in deze regeling, tenminste aan de volgende voorwaarden:



- 1 de commissie beoordeelt de ontvankelijkheid van een geschil mede aan de hand van de in artikel 12 opgenomen bepalingen;
- 2 de commissie doet, behoudens in bijzondere omstandigheden, op basis van het bepaalde in lid 2 of lid 3 uitspraak over een aan haar voorgelegd geschil uiterlijk binnen 30 werkdagen na ontvangst van de in artikel 12 leden 5 tot en met 7 bedoelde kennisgevingen en bescheiden;
- 3 de commissie brengt haar uitspraak gelijktijdig schriftelijk ter kennis van:
  - a de deelnemer(s), die het geschil aan haar voorlegde(n);
  - b de voorzitter van het overlegorgaan;
  - c de overige deelnemers.

#### **Artikel 14 Aanwending uitspraak geschil**

Zodra de commissie tot een uitspraak is gekomen en deze ter kennis heeft gebracht aan alle deelnemers, belegt de voorzitter een vergadering van het overlegorgaan ter bespreking van de consequenties van het kenbaar gemaakte oordeel.

#### **Artikel 15 Kosten van het overlegorgaan**

- 1 Elk van de deelnemers draagt in beginsel zelf de kosten die voortvloeien uit de feitelijke voorbereiding van en deelname aan het overleg.
- 2 De kosten voor het instandhouden van het overlegorgaan op het niveau van de werkgever of het overlegorgaan op overkoepelend niveau zijn voor rekening van de werkgever respectievelijk de in het overkoepelend overlegorgaan deelnemende werkgevers.

#### **Artikel 16 Slotbepalingen**

- 1 Dit reglement treedt in werking per 1 augustus 2002.
- 2 In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het overlegorgaan in unanimititeit.



## BIJLAGE 9 GENORMEERDE BEDRAGEN SPAARVERLOF

### Bedragen per 1 augustus 2014

OOP en directie			Leraren	
Schaal	Per uur (€)		Schaal	Per uur (€)
1	15		LB	37
2	17		LC	42
3	20		LD	48
4	21		LE	52
5	22			
6	23			
7	25			
8	29			
9	34			
10	37			
11	44			
12	48			
13	52			
14	57			
15	62			
16	67			



## **BIJLAGE 10 BELANGRIJKE WETTELIJKE BEPALINGEN**

### ***Uit het Burgerlijk Wetboek***

#### Artikel 7:611

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

#### Artikel 7:623 lid 1

De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer dan één maand.

#### Artikel 7:625 lid 1 (gedeeltelijk)

Voor zover het in geld vastgesteld loon of het gedeelte dat overblijft na aftrek van hetgeen door de werkgever overeenkomstig artikel 628 mag worden verrekend, en na aftrek van hetgeen waarop derden overeenkomstig artikel 633 rechten doen gelden, niet wordt voldaan uiterlijk de derde werkdag na die waarop ingevolge de artikelen 623 en 624 lid 1 de voldoening had moeten geschieden, heeft de werknemer, indien dit niet-voldoen aan de werkgever is toe te rekenen, aanspraak op een verhoging wegens vertraging.

#### Artikel 7:627

Geen loon is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

#### Artikel 7:628 lid 1

De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever hoort te komen.

#### Artikel 7:637

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens ziekte kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.
2. In afwijking van lid 1 kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.
3. Indien in enig jaar zowel lid 2 als artikel 638, lid 8, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.



#### Artikel 7.642

Onverminderd artikel 640a verjaart een rechtsvordering tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

#### Artikel 7:646 leden 1 tot en met 4

- 1 De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
- 2 Van lid 1 mag, voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, worden afgeweken indien het gemaakte onderscheid is gebaseerd op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is. Daarbij is artikel 5, derde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen van overeenkomstige toepassing.
- 3 Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.
- 4 Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen. ten einde nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.

#### Artikel 7:648 lid 1

De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met de vorige zin of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in de vorige zin of terzake bijstand heeft verleend is vernietigbaar. Artikel 647, leden 2 en 3, is van toepassing.

#### Artikel 7:652 leden 1 tot en met 5

- 1 Indien partijen een proeftijd overeenkomen is deze voor beide partijen gelijk.
- 2 De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
- 3 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
- 4 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b twee maanden, indien een overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
- 5 Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

#### Artikel 7:656 leden 1 tot en met 3.

- 1 De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken.
- 2 Het getuigschrift vermeldt:
  - a de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of week;



- b de begindatum en de einddatum van het dienstverband;
- c een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;
- d een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- e indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe.

Artikel 7:676 lid 1

Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

### ***Uit de Wet Arbeid en Zorg.***

#### **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

Artikel 3:1

- 1 De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- 2 Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf 6 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag na de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk 4 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling.
- 3 Het bevallingsverlof gaat in op de dag van de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.
- 4 Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekgeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

#### **Adoptieverlof**

Artikel 3:2

- 1 De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon.
- 2 Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opnemingsprocedure ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
- 3 Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
- 4 Het eerste, tweede en derde lid en de artikelen 3:3 tweede lid, 3:4 en 3:5 zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d.





#### Artikel 3:3

- 1 De vrouwelijke werknemer meldt aan de werkgever:
  - a. de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk 3 weken voor die dag;
  - b. haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling.
- 2 De werknemer meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

#### Artikel 3:4

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in de artikelen 3:1 en 3:2, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

#### Artikel 3:7

- 1 De vrouwelijke werknemer heeft gedurende de periode dat zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid recht op uitkering.
- 2 De werknemer heeft gedurende de periode dat het verlof in verband met adoptie of de opname van een pleegkind wordt genoten overeenkomstig artikel 3:2, tweede of vierde lid, recht op een uitkering.

### **Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

#### Artikel 4:1

- 1 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid, te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
  - a zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden
  - b een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
  - c de uitoefening van het actief kiesrecht.
- 2 Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
  - a de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - b het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

#### Artikel 4:2

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

#### Artikel 4:3 lid 1

De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in de artikelen 4:1 en 4:2, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden.



### **Kortdurend zorgverlof**

#### Artikel 5:1

- 1 De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
- 2 Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan:
  - a de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - b een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
  - c een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - d een pleegkind dat blijkens basisregistratie personen 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 28b, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg;
  - e een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

#### Artikel 5:2

Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

#### Artikel 5:3

De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in artikel 5:1 opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opnemning en de vermoedelijke duur van het verlof aan.

#### Artikel 5.4, lid 1 en 2

- 1 Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever.
- 2 Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

### **Langdurend zorgverlof**

#### Artikel 5.9

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon, die levensbedreigend ziek is, indien het betreft:

- a de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld in onderdeel a als ouder in een familierechterlijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer als bedoeld in artikel 5:1, eerste lid, onderdeel d;
- c een bloedverwant in de eerste graad van de werknemer.



## **Ouderschapsverlof**

### Artikel 6:1

- 1 De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
- 2 De werknemer die blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
- 3 Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

### Artikel 6:2

- 1 Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week
- 2 Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.
- 3 Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- 4 In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
  - a verlof voor een langere periode dan twaalf maanden, of
  - b het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
  - c meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
- 5 De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
- 6 Indien het verlof op grond van het vierde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.

### Artikel 6:3

- 1 Het recht op verlof, bedoeld in artikel 6:1, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
- 2 Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

### Artikel 6:4

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 6:1 bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.



#### Artikel 6:5

- 1 De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
- 2 De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
- 3 De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- 4 Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid op iedere periode van toepassing.

#### Artikel 6:6

- 1 De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof als bedoeld in de artikelen 3.1, eerste lid, onderscheidenlijk 3.2 eerste lid. Een verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werkgever afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
- 2 De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van het eerste lid, eerste volzin, na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, wordt het recht op het overige deel van het verlof opgeschort. In het geval dat het verlof met toepassing van het eerste lid, tweede volzin, na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
- 3 Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en tweede lid op iedere periode van toepassing.

#### Artikel 6:7

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 6:1, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

### ***Uit deWet op het Voortgezet Onderwijs***

#### Artikel 39a

- 1 Het bevoegd gezag benoemt de rector, de directeur, de conrector en de adjunct-directeur, de centrale directie, de leraren en het overige personeel, bedoeld in artikel 39, in algemene dienst van het bevoegd gezag.
- 2 Onder benoeming in algemene dienst van het bevoegd gezag wordt in dit artikel en in de artikelen 43a en 51 verstaan een benoeming ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden aan door het bevoegd gezag in stand gehouden scholen.



#### Artikel 40a

Over de regelingen bedoeld in artikel 38a, eerste en vierde lid, alsmede over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel, wordt door of namens het bevoegd gezag overleg gevoerd met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheids- en onderwijspersoneel, op een met deze schriftelijk overeengekomen wijze.

#### Artikel 52

- 1 Het bevoegd gezag van een bijzondere school is aangesloten bij een commissie van beroep. De rector of de directeur, de conrectoren, de adjunct-directeuren, de leden van de centrale directie, de leraren en het overige personeel, bedoeld in artikel 38a, kunnen bij die commissie beroep instellen tegen een beslissing van het bevoegd gezag inhoudende:
  - a een disciplinaire maatregel,
  - b schorsing,
  - c het direct of indirect onthouden van promotie,
  - d het verminderen van de omvang van de betrekking,
  - e ontslag anders dan op eigen verzoek, voordat de pensioengerechtigde leeftijd bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet, is bereikt,
  - f de beslissing van het bevoegd gezag ten aanzien van een personeelslid op basis waarvan op termijn vermindering van diens betrekkingsomvang kan plaatsvinden,
  - g de beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband,
  - h de aanwijzing als personeelslid boven de reguliere formatie voortvloeiend uit een algemeen verbindend voorschrift welke aanwijzing op termijn kan leiden tot ontslag, vermindering van de betrekkingsomvang of beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband, of
  - i de aanwijzing van een andere school of andere scholen waaraan een personeelslid werkzaamheden zal verrichten.
- 2 Een beslissing als bedoeld in het eerste lid, aanhef wordt schriftelijk aan de betrokkene medegedeeld. Daarbij wordt tevens vermeld de beroepstermijn en het adres van de commissie waar het beroep kan worden ingesteld.
- 3 Het bevoegd gezag onderwerpt zich aan de uitspraak van de commissie.

#### Artikel 52a

- 1 Het beroep, bedoeld in artikel 52, wordt schriftelijk ingesteld binnen zes weken, nadat de beslissing aan betrokkene is medegedeeld. Bij overschrijding van deze termijn ten gevolge van omstandigheden die de betrokkene niet kunnen worden verweten, laat de commissie niet-ontvankelijkverklaring op die grond achterwege.
- 2 Tijdens de behandeling door de commissie van beroep loopt geen verjaring met betrekking tot rechtsvorderingen ter zake van beslissingen die aan het oordeel van de commissie zijn onderworpen



## BIJLAGE 11 FUNCTIEMIX

### BIJLAGE 11A GROEIPERCENTAGES FUNCTIEMIX

<b>Groeipercentages in fte's t.o.v. de nulmeting op 1 oktober 2008*</b>				
	LB**	LC**	LD**	Waarde functiemix***
2011	-3%	+2%	+1%	+4
2014	-21%	+10%	+11%	+32

\* Voor de nulmeting per 1 oktober geldt een voorbehoud dat de nulmeting van 2006 niet significant afwijkt van die van 2008.

\*\* Bij het realiseren van de percentages is het mogelijk te kiezen voor een afwijkende verhouding tussen het aandeel LC- en LD-functies, waarbij 2% LC-functies een gelijke waarde heeft als 1% LD-functies. In 2011 is de bandbreedte gesteld op maximaal 1% meer of minder groei in LD, hetgeen gelijk staat aan 2% in LC. In 2014 is de bandbreedte gesteld op maximaal 3% meer of minder groei in LD, hetgeen gelijk staat aan 6% in LC. Als de waarde functiemix zoals opgenomen in de tabellen binnen deze bandbreedte niet realiseerbaar is (omdat het aandeel LB dan onder de 0% zou zakken) geldt een verruimde bandbreedte voor extra groei in LD.

\*\*\* Het gaat om te realiseren waarden voor 2011 en 2014. De percentages bij elkaar opgeteld bepalen de "waarde functiemix". Deze "waarde functiemix" moet minimaal worden gehaald. Hierbij telt een LB-functie voor 0,0, omdat het doel is om meer LC- en LD-functies te creëren. Een LC-functie telt voor 1,0. Een LD-functie telt voor 2,0, omdat het gemiddeld twee keer zo duur is om een LB-functie op te hogen naar een LD-functie als naar een LC-functie.

### BIJLAGE 11B ADDENDUM BIJ DEFINITIEF AKKOORD CONVENANT LEERKRACHT

De sociale partners in het voortgezet onderwijs en de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Overwegende dat:

- de sociale partners en de minister van OCW op 1 juli 2008 een convenant hebben afgesloten met afspraken gericht op een aantrekkelijker leraarsberoep en de inzet daarvoor van financiële middelen;
- het convenant onder andere bestaat uit inkorting van de carrièrelijnen en de invoering van de functiemix;
- geconstateerd is dat de financiële middelen voor veel scholen onvoldoende zijn om de volledige afspraken van het convenant op langere termijn te realiseren, hetgeen ertoe heeft geleid dat

schoolbesturen een pas op de plaats hebben gemaakt bij de uitvoering van de afspraken ten aanzien van de invoering van de functiemix;

- de verwachte tekorten per school (brin) in oorzaak en omgang variëren, sommige scholen ook (ruim) voldoende worden bekostigd om de functiemixdoelstellingen te realiseren, waardoor de vraag naar maatwerkafspraken op schoolniveau ontstaat;
- de doelstellingen van het convenant en het duurzame karakter van de afspraken inzake de functiemix nog steeds worden onderschreven, evenals het uitgangspunt dat de jaarlijks beschikbaar gestelde middelen voor het convenant volledig worden ingezet.

Komen in aanvulling op het convenant overeen dat:

- De functiemixdoelstellingen van individuele scholen op basis van maatwerk kunnen worden bijgesteld, haalbaar en passend bij de beschikbare convenantsmiddelen voor de betreffende school;
- Scholen een tripartiet ontwikkelde rekentool beschikbaar wordt gesteld, om inzicht te bieden in welke functiemixdoelstelling haalbaar is. De uitkomst van deze rekentool is leidend voor het maken van een maatwerkafpraak;
- De functiemixdoelstellingen voor scholen die voldoende bekostigd worden voor de functiemix op het oorspronkelijke niveau blijft. De besteding van eventuele overschotten wordt door het schoolbestuur in overleg met de medezeggenschapsraad bepaald. In het geval van een geschil oordeelt de Landelijke Geschillencommissie Medezeggenschap;
- Het initiatief om te komen tot maatwerkafspraken over afwijkingen van de initiële functiemixdoelstellingen bij de schoolbesturen ligt. Deze maatwerkafspraken komen tot stand in overleg tussen het schoolbestuur en de (personeelsgeleding van de) medezeggenschapsraad, dan wel de vakbonden op decentraal niveau. Om te bepalen wie de gesprekspartner is van het schoolbestuur, zijn er criteria opgesteld (bijlage);
- Er een geschillenregeling is vastgesteld voor het geval partijen er op decentraal niveau niet uitkomen met betrekking tot de totstandkoming van de maatwerkafspraken (bijlage);
- De schoolbesturen uiterlijk op 15 juni 2014 melden aan hun medezeggenschapsra(a)d(en) of en zo ja op welke wijze zij tot maatwerkafspraken willen komen;
- Gezien het belang van goed en zorgvuldig HRM-beleid als basis voor de functiemix, worden schoolbesturen één jaar langer in de gelegenheid gesteld, tot uiterlijk 1 oktober 2015, om de functiemixdoelstellingen te realiseren;
- OCW deze afspraak zal faciliteren door de openbare website waarop de realisatiecijfers van de functiemix staan gepubliceerd, tot medio 2016 operationeel te houden;
- Voor benoemingen van medewerkers na 1 oktober 2014 in het kader van de functiemix, het recht ontstaat deze benoemingen met terugwerkende kracht per 1 oktober 2014 te effectueren. Uitzondering daarop is dat de te benoemen functionaris per die datum nog niet voldoet aan de wettelijke onderwijsbevoegdheid. In dat geval gaat de benoeming in onmiddellijk na het behalen van de wettelijke bevoegdheid;
- Uiterlijk eind 2014 in een tripartiet bestuurlijk overleg wordt beoordeeld of deze aanvullende afspraken adequaat zijn (geweest) en aan het beoogde doel beantwoorden dan wel beantwoord hebben.



## **Bijlage bij 11B: Maatwerkafspraken en geschillenregeling**

### **Maatwerkafspraken**

Schoolbesturen treden in overleg met de P(G)MR of de vakbond om tot een maatwerkafpraak te komen. Overleg met de vakbond of de P(G)MR vindt plaats op basis van de volgende criteria:

### **Overleg met de vakbond**

Schoolbesturen treden in overleg met de vakbond indien:

- Het tekort groter is dan € 100.000 en kleiner dan 2% van de totale loonkosten onderwijzend personeel, en het haalbare percentage is minder dan 50%;
- Het tekort is groter dan € 100.000 en groter dan 2% van de totale loonkosten onderwijzend personeel, en het haalbare percentage is minder dan 75%.

Het haalbare percentage betekent hier het deel van de oorspronkelijke mixverschuiving dat op basis van de rekentool kan worden gerealiseerd.

### **Overleg met de P(G)MR**

In andere situaties dan hierboven beschreven vindt overleg plaats tussen schoolbestuur en P(G)MR. Dit is niet alleen het geval bij een tekort op de loonkosten voor het onderwijzend personeel. Ook als op basis van de rekentool blijkt dat het percentage mixverschuiving groter is dan 100%, dan treedt het schoolbestuur in overleg met de (G)MR over de besteding van de convenantsmiddelen voor de doelstellingen van het convenant.

### **Geschillenregeling**

Als instellingen er niet uit komen, dan wordt in het lokaal cao overleg op overeenstemming gericht overleg gevoerd. Indien geen overeenstemming bereikt wordt, dan kunnen partijen zich wenden tot de landelijke tripartiete werkgroep. Deze zal de casus objectiveren en eventueel bemiddelen. Wordt ook dan geen oplossing bereikt, dan kan een schoolbestuur zich wenden tot het bestuurlijke overleg van de tripartiete partijen. Dit bestuurlijke overleg stelt een commissie van deskundigen in (één lid op voordracht van werknemers, één op voordracht van werkgevers en een onafhankelijk voorzitter) op advies waarvan het bestuurlijk overleg een bindende uitspraak doet.





## **BIJLAGE 12 REGELING UITWISSELING ARBEIDSVOORWAARDEN WOON-WERKVERKEER**

*(onbelaste reiskostenvergoeding in ruil voor eindejaarsuitkering en evt. brutoloon in de maand december)*

**De raad van bestuur van de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs biedt de medewerkers van Ons Middelbaar Onderwijs de mogelijkheid een (deel) van een bruto uitkering in te zetten voor een onbelaste tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer. In overeenstemming met de belastingdienst is vastgesteld dat de bruto eindejaarsuitkering en eventueel het brutoloon van de maand december kan worden ingezet.**

**Een werknemer mag conform de belastingwetgeving maximaal een onbelaste vergoeding van €0,19 per gereisde kilometer ontvangen. De in artikel D1 van de CAO-OMO opgenomen tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer benut deze fiscale ruimte niet in alle gevallen volledig. Deze uitwisselingsregeling arbeidsvoorwaarden biedt de mogelijkheid alsnog van deze onbenutte fiscale ruimte te profiteren. Dit geldt ook voor personeelsleden die momenteel niet in aanmerking komen voor een tegemoetkoming woon-werkverkeer. In de onderstaande tekst kunt u lezen hoe deze regeling werkt en aan welke voorwaarden u moet voldoen om hiervoor in aanmerking te komen. Deze regeling is een aanvulling op uw arbeidsovereenkomst.**

### **1 Hoe werkt het?**

Alle personeelsleden die een afstand woon-werkverkeer dienen te overbruggen, hebben fiscaal gezien, recht op een onbelaste kilometervergoeding van maximaal €0,19 per kilometer, ongeacht het vervoersmiddel dat voor woon-werkverkeer wordt gebruikt.

De fiscus gaat uit van de daadwerkelijk gereisde afstand via de meest gangbare route. OMO gaat in haar regeling voor het verstrekken van een tegemoetkoming uit van de kortste route conform de actuele ANWB-routeplanner, zie [www.anwb.nl](http://www.anwb.nl). Daarnaast heeft de fiscus bepaald dat een personeelslid met een fulltime dienstverband 214 dagen per jaar van huis naar het werk reist. Bij dit aantal is rekening gehouden met vakantie, ziekte en ander verlof.

Het is mogelijk om een deel van de belaste bruto eindejaarsuitkering en eventueel een deel van het bruto maandsalaris van de maand december (alleen wanneer bruto-eindejaarsuitkering niet toereikend is) om te zetten in een onbelaste (netto) tegemoetkoming woon-werkverkeer. Met als voordelig gevolg een netto uitbetaling van de fiscale ruimte van de reiskosten woon-werkverkeer. Per saldo komt dit neer op een hoger netto bedrag, omdat over een kleiner gedeelte van de eindejaarsuitkering en eventueel brutoloon loonbelasting betaald hoeft te worden.

Wanneer we een rekensom maken van de totaal ontvangen tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer als genoemd in de CAO-OMO artikel D1 op jaarbasis en een rekensom maken van de tegemoetkoming volgens de regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden, kan het zijn dat beide uitkomsten verschillend zijn. Wanneer de tegemoetkoming op basis van de CAO-OMO lager is dan de tegemoetkoming die volgens de regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden mag worden uitbetaald, dan kan dit verschil worden ingezet om het bovengenoemde voordeel te verkrijgen. Het verschil wordt gebruikt om het deel van de bruto eindejaarsuitkering en eventueel het brutoloon van de maand december waar loonbelasting over betaald moet worden te verlagen. Het maximale

bedrag dat ingezet kan worden voor een onbelaste tegemoetkoming woon-werkverkeer is het totale bedrag van de bruto eindejaarsuitkering en het brutoloon in de maand december tot maximaal het bedrag waardoor het bruto-minimumloon overblijft als loon in de maand december.

Deelname aan de regeling gaat als volgt in zijn werk:

- 1 Alle werknemers van Ons Middelbaar Onderwijs kunnen gebruik maken van deze regeling.
- 2 In november van elk kalenderjaar ontvangt elke werknemer een opgaveformulier waarmee definitief opgave gedaan wordt van het bedrag aan bruto eindejaarsuitkering en eventueel het brutoloon in de maand december waarvan u afstand doet, voor zover de fiscale ruimte dat toestaat. Wanneer het formulier niet tijdig is ingeleverd, vervalt de deelname aan de regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden tegemoetkoming reiskosten woon- werkverkeer voor dat kalenderjaar.
- 3 De daadwerkelijke verwerking van de regeling zal plaatsvinden in de maand december via loon voor loonheffing.

Om de onbenutte tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer te berekenen, zal men allereerst uit moeten rekenen wat het totale maximale bedrag aan onbelaste tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer is dat per jaar mag worden ontvangen. Onder woon-werkverkeer wordt die afstand verstaan tussen uw woning en de school waar u werkzaam bent. Hier vallen dus niet de pendelreizen en dienstreizen onder. Hiervoor kan de volgende formule gehanteerd worden:

$$\mathbf{1. [214 \text{ werkdagen}] \times [\text{aantal km heen en terugreis (maximaal 150)}] \times \text{€ } 0,19 \times [\text{aantal dagen dat men reist/ 5}]}$$

Wanneer een werknemer wegens ziekte of andersoortig verlof langdurig afwezig is geweest, moeten alle dagen die de werknemer langer afwezig is geweest dan 6 weken afgetrokken worden van 214. De uitkomst van **1** dient dan met de uitkomst van **1.a.** te worden verlaagd. De volgende formule wordt gehanteerd:

$$\mathbf{1.a. [\text{aantal ziekte-dagen na 6 weken}] \times [\text{aantal km heen en terugreis (maximaal 150)}] \times \text{€ } 0,19}$$

Vervolgens zal gekeken moeten worden wat er in dat kalenderjaar aan reiskostenvergoeding woon-werkverkeer is uitbetaald.

Deze twee uitkomsten worden van elkaar afgetrokken en het verschil kan ingezet worden voor het inzetten van (een deel van) de bruto eindejaarsuitkering en eventueel het brutoloon in de maand december voor de onbelaste tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.

## **2 Gevolgen voor werknemersverzekeringen**

De regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden tegemoetkoming woon-werkverkeer heeft gevolgen voor uw inkomen. Er worden minder WIA- en WW rechten opgebouwd over het gedeelte van de eindejaarsuitkering en brutoloon dat wordt uitgewisseld voor de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.



### **3 Gevolgen voor vakantiegeld, gratificatie etc.**

Wanneer u een gedeelte van uw brutoloon inzet voor de regeling kan dit gevolgen hebben voor de hoogte van uw vakantietoeslag en andere loonsafhankelijke uitkeringen, omdat uw brutoloon in de maand december verlaagd wordt.

### **4 Voor wie geldt de regeling en wat zijn de voorwaarden?**

De regeling geldt voor alle personeelsleden van Ons Middelbaar Onderwijs wanneer aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- In november ontvangt u een formulier voor opgave van de benodigde gegevens om de regeling te kunnen uitvoeren. Het betreft het aantal gereisde dagen in het betreffende kalenderjaar en de gemiddelde reisafstand woon-werkverkeer (retour) per dag in het betreffende kalenderjaar. Voor dit formulier gelden de volgende voorwaarden:
  - Het formulier dient door de werknemer volledig ingevuld en ondertekend te zijn.
  - Medewerkers die werkzaam zijn op meerdere scholen en/ of meerdere vestigingen van een school en daarop hun dagelijkse woon-werkverkeer aanpassen, dienen te rekenen met een gemiddelde afstand voor woon-werkverkeer. Hierbij geldt dat, indien er buiten de grenzen van gemeenten wordt gewerkt voor wat betreft de verschillende vestigingen, er een berekening moet worden gemaakt voor de feitelijke werkdagen naar de betreffende locaties (let op: maximaal 214 werkdagen in totaal op jaarbasis);
  - Medewerkers die parttime werken dienen een berekening te maken van de daadwerkelijk gereisde dagen met een maximum van 214 werkdagen;
  - Iedere medewerker is individueel verantwoordelijk voor de juistheid van zijn/ haar opgave jegens de fiscus. De belastinginspecteur heeft bij het instemmen met deze regeling aangegeven dat hij zich het recht voorbehoudt om over te gaan tot (steekproefsgewijze) controle van de individuele toepassingen van deze regeling;
  - Naast de eventuele controle van de belastingdienst zal door het bureau steekproefsgewijs gecontroleerd worden op afstand woon-werkverkeer.
- Wanneer het formulier dat in november wordt verstrekt niet geretourneerd wordt of te laat geretourneerd wordt, vervalt de toepassing van deze regeling voor betreffende medewerker;
- De feitelijke verwerking in het kader van deze regeling zal plaatsvinden in de maand december. De regeling wordt verwerkt in loon voor loonheffing. Voor medewerkers die gedurende het jaar uit dienst gaan, wordt de regeling eveneens verwerkt in de maand december.

NB: bij deelname verklaart de werknemer alle opgevraagde gegevens naar waarheid te hebben ingevuld. De belastingdienst kan achteraf een controle uitoefenen.

Bijlage:

Deelnameformulier 'Regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden tegemoetkoming woon-werkverkeer'.



## **BIJLAGE 13 REGELING VAKBONDSCONTRIBUTIE**

### **Artikel 1 Karakter van de regeling**

Deze regeling maakt de inzet mogelijk van bestanddelen van het brutoloon voor de betaling van de vakbondscontributie in het betreffende kalenderjaar op grond van artikel D5 van de CAO OMO. De werknemer ziet daarbij af van (een deel van) de eindejaarsuitkering en/of de extra eindejaarsuitkering voor zover hiervoor een tegemoetkoming in kosten van de vakbondscontributie fiscaal gegeven kan worden.

### **Artikel 2 Vakbondscontributie**

De volledige contributie over het betreffende kalenderjaar komt voor de regeling in aanmerking.

### **Artikel 3 Voorwaarden voor de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie**

De regeling is van toepassing op die werknemers die lid zijn van de Algemene Onderwijsbond (Aob), ABVAKABO/FNV, de Onderwijsbond CNV, de verenigingen die vallen onder de Federatie Onderwijsbonden CMHF/MHP). Een aanvraag kan, per betaald contributiebedrag, slechts bij één werkgever worden ingediend. De werknemer is verantwoordelijk voor de gevolgen van een foutieve opgave.

### **Artikel 4 Bronnen**

Voor de betaling van de vakbondscontributie in een betreffend jaar kan de eindejaarsuitkering of de extra eindejaarsuitkering, zoals weergegeven in artikel C6 lid 1 van de CAO OMO, worden ingezet.

*Toelichting op gevolgen voor pensioen en werknemersverzekeringen:*

- *Voor het pensioen heeft het inzetten van de (extra) eindejaarsuitkering geen gevolgen.*
- *Het inzetten van de (extra) eindejaarsuitkering heeft effect op uitkering WW en WIA als de werknemer vóór 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar (voor 2012: 1 januari 2012) werkloos wordt of zijn eerste ziekte dag heeft. Boven het maximum dagloon treedt dit effect niet op.*

### **Artikel 5 Procedure**

De werknemer moet voor een jaarlijks te bepalen datum (voor 2012: 16 november) bij de werkgever kenbaar maken dat hij/zij van deze regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken. Daartoe levert de werknemer een volledig ingevuld aanvraagformulier en betalingsbewijs in bij de werkgever. Van aanvragen die na deze datum worden ontvangen, kan verwerking niet gegarandeerd worden.



## **BIJLAGE 14 OVERGANGSREGELING OSR**

### **Overgangsregeling OSR conform Artikel F16 lid3:**

#### Werknemers geboren vóór 1 augustus 1957

Deze werknemers hadden een budget van 80% taakverlichting tot en met het schooljaar waarin zij de leeftijd van 62 jaar bereiken, conform artikel F13 lid 2 van de CAO OMO 2012-2013. Gespaarde delen uit het budget van 80% mogen opgenomen worden zonder eigen bijdrage. Een werknemer heeft gespaard indien hij bij opname van 10% OSR tot het schooljaar waarin hij de leeftijd van 62 jaar bereikt nog een restant budget heeft na aftrek van reeds opgenomen OSR. Indien een werknemer tot aan het schooljaar waarin hij de leeftijd van 62 jaar bereikt minder dan 10% per jaar aan restant budget heeft, wordt voor deze werknemer de ingangsdatum van de nieuwe regeling evenredig uitgesteld.

#### Werknemers geboren op of na 1 augustus 1957, maar vóór 1 augustus 1959

Deze werknemers hadden een budget van 20% taakverlichting tussen de 52 en 55 jaar en een budget van 40% taakverlichting tussen de 56 en 59.

Gespaarde delen uit deze budgetten mogen opgenomen worden zonder eigen bijdrage. Een werknemer heeft gespaard, indien hij een restant heeft uit het budget van 20% en indien hij vanuit het budget van 40% minder dan gemiddeld 10% per jaar heeft opgenomen. Indien een werknemer tot aan het schooljaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt minder dan 10% per jaar aan restant budget heeft, wordt voor deze werknemer de ingangsdatum van de nieuwe regeling evenredig uitgesteld.

#### Werknemers geboren op of na 1 augustus 1959, maar vóór 1 augustus 1963

Deze werknemers hebben een budget van 20% OSR ontvangen en mogen het niet opgenomen deel hiervan nog inzetten met een eigen bijdrage van 30%. Voor de categorie OOP in de loonschalen 1 t/m 8 geldt een eigen bijdrage van 20%.

Het gespaarde deel uit het budget van 20% kan de werknemer alsnog zonder eigen bijdrage inzetten. Een werknemer heeft gespaard, indien hij minder dan gemiddeld 5% per jaar heeft opgenomen.

### **Inzet gespaard deel budget:**

Het gespaarde deel van het budget kan voorafgaand aan, in aanvulling op of in plaats van de taakverlichting in het kader van de regeling duurzame inzetbaarheid ingezet worden waarbij het maximum aan totale taakverlichting 20% per jaar bedraagt.



## **BIJLAGE 15 VERTREK BEVORDERENDE MAATREGELEN OUDERE WERKNEMERS**

### **Bijlage behorend bij artikel F14 lid 3**

In het kader van beleid 'stimuleren instroom jonge werknemers' is in een pakket aan mogelijke vertrek bevorderende maatregelen beschikbaar waarvan de instelling op vrijwillige basis gebruik van kan maken:

- **Vertrekregeling bij periode korter dan 24 maanden tot aan AOW-leeftijd in combinatie met pensioendotatie**

Indien een vertrekregeling wordt getroffen uiterlijk 24 maanden voor het bereiken van de AOW-leeftijd en voldaan wordt aan de 70%-toets (uitkering = < 70% dan laatstgenoten jaarloon) is er geen sprake van een RVU-heffing van 52%. Nu de stamrechtvrijstelling is afgeschaft, is er enkel nog de aftrek voor pensioendotatie. Deze mogelijkheid is echter afhankelijk van de jaarruimte en reserveringsruimte van de werknemer.

- **Ontslag met behoud WW/WOVO-rechten**

Hierbij moet wel rekening gehouden worden met de verplichting tot re-integratie. Tijdens de looptijd van de uitkering kan de werknemer pensioen blijven afdragen aan ABP om zijn pensioenopbouw in stand te houden.

- **Deeltijdpensioen in ruil voor taakwijziging**

Een oudere werknemer kiest voor deeltijdpensioen voor minimaal 50% van de betrekkingssomvang en wordt voor de resterende tijd ontlast van belastende taken (bijvoorbeeld lestaken). De oudere werknemer krijgt een andere rol in de school, bijvoorbeeld het begeleiden van jongere werknemers.

- **Financiële vertrekscaan**

Aanbieden/vergoeden van een financiële vertrekscaan. Een dergelijke scan geeft inzicht in de financiële consequenties van de verschillende mogelijkheden van vertrek, zoals bijvoorbeeld keuzepensioen of deeltijdpensioen.

- **Mobiliteitsdienstverband**

Medewerkers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van de mogelijkheid om een mobiliteitsdienstverband aan te gaan. Dit betreft een programma voor onder meer oudere werknemers die zich in de laatste fase van hun loopbaan willen oriënteren op een nieuwe richting. Het programma is gericht op loopbaancoaching en arbeidsmarktwerking. Het dienstverband wordt hierbij overgedragen aan POSG met behoud van arbeidsvoorwaarden, inclusief ABP-pensioen. Een mobiliteitsdienstverband is gevrijwaard van RVU-heffing. Na een Mobiliteitsdienstverband gaan mensen bijvoorbeeld verder als interim-professional, in een nieuwe baan of als zelfstandig ondernemer.

- **Omscholing**

De oudere werknemer wordt op vrijwillige basis gefaciliteerd bij (om)scholing met als doel bredere inzetbaarheid en/of een baan buiten de school.