

Collectieve arbeidsovereenkomst 2004 voor de landelijke onderwijsverzorgingsinstellingen

afgesloten tussen:

WVOI - Enschede

en

ABVAKABO FNV - Zoetermeer

AOb - Utrecht

Onderwijsbond CNV - Zoetermeer

CMHF - Zeist

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord en verantwoording

Preambule

Hoofdstuk I Algemeen

- Art. 1 begripsbepalingen
- Art. 2 algemene bepalingen
- Art. 3 reikwijdte
- Art. 4 inwerkingtreding en looptijd

Hoofdstuk II Personeelsbeleid

- Art. 5 arbeidsovereenkomst
- Art. 6 afwijking van art. 7:688a BW
- Art. 7 ontslag uit arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd
- Art. 8 opzegtermijnen bij beëindiging arbeidsovereenkomst
- Art. 9 disciplinaire maatregelen en schorsing
- Art. 10 deeltijdarbeid
- Art. 11 kinderopvang
- Art. 12 functiebeschrijving en waardering
- Art. 13 doelgroepbeleid
- Art. 14 taakbeleid
- Art. 15 personeelsevaluatie
- Art. 16 beoordeling en beloningsdifferentiatie
- Art. 17 sociaal beleid
- Art. 18 deskundigheidsbevordering

Hoofdstuk III Salariëring

- Art. 19 salarisschalen
- Art. 20 vaststelling salaris
- Art. 21 periodiek
- Art. 22 waarneming hogere functie
- Art. 23 spaarloonregeling
- Art. 23a vakbondscontributie
- Art. 24 regeling resultaatdeling
- Art. 25 PC- privé
- Art. 26 regeling verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer, dienstreizen

Hoofdstuk IV Werkloosheidsregeling

- Art. 27 werkloosheidsregeling

Hoofdstuk V Vakantie en buitengewoon verlof

- Art. 28 vakantie
- Art. 29 buitengewoon verlof

Hoofdstuk VI Overige onderwerpen

- Art. 30 jubileumgratificatie
- Art. 31 rechten nabestaanden bij overlijden
- Art. 32 bedrijfshulpverlening
- Art. 33 vakbondsfaciliteiten
- Art. 34 nevenactiviteiten
- Art. 35 algemene verplichtingen werkgever en werknemer
- Art. 36 geheimhouding
- Art. 37 telewerken
- Art. 38 interpretatie
- Art. 39 invloed wettelijke voorschriften c.q. subsidievoorwaarden
- Art. 40 hardheidsclausule

BIJLAGEN

1. salarisschalen
2. regeling deskundigheidsbevordering
3. regeling buitengewoon verlof
4. regeling jubileumgratificatie
5. afspraken over decentraal overleg tussen werkgever en OR over arbeidsvoorwaardelijke regelingen
6. model arbeidsovereenkomst

VOORWOORD EN VERANTWOORDING

De CAO onderwijsverzorging 2004 is tot stand gekomen in overleg tussen werkgeversorganisatie:

Werkgeversvereniging Onderwijsverzorgingsinstellingen (WVOI), vertegenwoordigd door drs. G.H. van den Hoven (voorzitter) en mevrouw T. Lucardie (secretaris), en de hieronder genoemde werknemersorganisaties:

- ABVAKABO FNV, vertegenwoordigd door A. Vink
- Algemene Onderwijsbond (AOB), vertegenwoordigd door G.J.W.M. Stermerding
- Onderwijsbond CNV, vertegenwoordigd door J.S. Duijnhouwer
- Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF), vertegenwoordigd door mevrouw M.B. Machiels

Overal waar in deze CAO wordt gesproken over 'hij' of 'zijn' dient tevens gelezen te worden 'zij' respectievelijk 'haar'.

Deze CAO bevat een preambule, een artikelsgewijze uitwerking en een zestal bijlagen. Tezamen vormen zij de collectieve arbeidsovereenkomst.

Preambule

In de CAO WVOI 2001 is een decentralisatieproces in gang gezet om de afzonderlijke instellingen in staat te stellen op hun situatie toegesneden arbeidsvoorwaardelijke regelingen met instemming van de ondernemingsraad tot stand te brengen. In 2003 is de stand van zaken van het decentralisatieproces geïnventariseerd en door CAO-partijen geëvalueerd. CAO-partijen zullen telkenmale zo nodig bezien of arbeidsvoorwaardelijke regelingen die op de instellingen tot stand zijn gekomen, aanbevelingen en eventuele randvoorwaarden behoeven.

Partijen zijn tevreden over de ingeslagen weg. Gebleken is dat het tot stand brengen van eigen arbeidsvoorwaarden op de instellingen een proces van lange adem is. Daarom achten CAO-partijen het verstandig om thans geen wijzigingen aan te brengen in de onderwerpen waar werkgever en ondernemingsraad over onderhandelen en de afspraken die daarbij gelden.

Artikelsgewijze CAO

HOOFDSTUK I. ALGEMEEN

Artikel 1: Begripsbepalingen

ABP-pensioenreglement	het reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP
BBWO	Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs (Stb. 2001, 61, zoals laatstelijk gewijzigd)
BZA	Tijdelijk besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (Stb. 1995, 703, zoals laatstelijk gewijzigd)
declarabele dagen	door de inhoudelijke werknemer te leveren output waarvoor financiering is/wordt gevonden
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden, de overeenkomst ter zake van de uitwerking van een regeling flexibel pensioen en uittreden en alle daarin opgenomen documenten waarnaar verwezen wordt: zoals bedoeld in art. 1.5 van het ABP-pensioenreglement
instelling	APS, CPS, KPCgroep, CITO en SLO
nevenrechtspersonen	Edukern bv, KPC Advies BV, Stichting tot steun aan het CPS, CPS Consult bv, Stichting CITO-markt, Educaplan bv, Stichting Exameninstelling SLO
overwerk	arbeid in opdracht van de werkgever, verricht buiten de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden

partner	degene met wie de werknemer een huwelijkse relatie heeft of een relatie onderhoudt die daaraan gelijk is gesteld, een en ander met inachtneming van de eisen die daaraan bij of krachtens wet worden gesteld
reorganisatie	het geheel of gedeeltelijk opheffen van de instelling, herinrichting van de organisatie leidend tot functieverandering voor tenminste 25 werknemers of gedwongen ontslag, alsmede fusie en splitsing van instellingen
SLOA	Wet Subsidiëring Landelijke Onderwijsondersteunende activiteiten (Stb. 1997, 290) zoals laatstelijk gewijzigd
UWV	Uitvoering Werknemersverzekeringen
werkgever	het bevoegd gezag van een instelling
werknemer	degene die op grond van een arbeidsovereenkomst met een werkgever op grond van deze CAO werkzaam is bij een instelling
WVOI	de werkgeversvereniging onderwijsverzorgingsinstellingen te dezen optredend als werkgeversvereniging van de instellingen
WW	Werkloosheidswet
ZKOO	Besluit tegemoetkoming ziektekosten en inkomenstoeslag onderwijs- en onderzoekspersoneel (Stb. 1995, 251) zoals laatstelijk gewijzigd
ZVO	Regeling ziektekostenvoorziening overheidspersoneel (Stb. 1998, 602) zoals laatstelijk gewijzigd

Artikel 2: Algemene bepalingen

Gedurende de looptijd van de CAO zijn het BBWO, BZA, de ZKOO en de ZVO-regeling met de daarop gebaseerde vergoedingen van overeenkomstige toepassing, inclusief de in genoemde regelingen en vergoedingen optredende wijzigingen.

Desgewenst kan de ZKOO-vergoeding per maand uitgekeerd worden.

Partijen bevelen aan mogelijkheden te creëren voor minder kansrijken op de arbeidsmarkt. Daarbij zal, waar mogelijk, gebruik gemaakt worden van faciliteiten als gesubsidieerde arbeidsplaatsen en wordt nadrukkelijk nagestreefd om doorstroom naar reguliere functies te realiseren.

Overeengekomen is verder, dat gedurende de looptijd van deze CAO op het personeel van de instellingen het ABP-pensioenreglement, inclusief de ABP-status en FPU-regeling van toepassing zijn.

Artikel 3: Reikwijdte

1. Deze CAO is van toepassing op werknemers in dienst van werkgevers die lid zijn van de WVOI, met uitzondering van de directie.
2. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten ten behoeve van een instelling geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning, toelagen en onkostenvergoedingen vanaf de eerste dag overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
3. Het is de werkgever slechts toegestaan in positieve zin af te wijken van bepalingen van deze CAO. 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.

Artikel 4: Inwerkingtreding en looptijd

1. De CAO treedt in werking op 1 januari 2004 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2004.
2. Indien tenminste 3 maanden voor het verstrijken van de in lid 1 genoemde looptijd door geen der CAO-partijen schriftelijk aan de andere partijen kenbaar is gemaakt de CAO op te zeggen, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd tot 1 april 2005.
3. De CAO zal worden aangemeld bij het ministerie van SZW.

HOOFDSTUK II PERSONEELSBELEID

Artikel 5: Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Artikel 6: Afwijking van artikel 7: 668a BW

1. Indien bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor projectgebonden activiteiten duidelijk is dat:
 - a. de termijn van 36 maanden wordt overschreden,
 - b. bij beëindiging van het project ook de financiering stopt en
 - c. de uit te voeren taken niet gerekend kunnen worden tot de kerntaken van de instellingkan in afwijking van de maximale duur van 36 maanden genoemd in artikel 7: 668a BW, eenmalig een arbeidsovereenkomst voor een periode van langer dan 36 maanden worden aangegaan.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan het CITO met degene, die in dienst wordt genomen om zich voor te bereiden op een proefschrift of proefontwerp, een arbeidsovereenkomst van ten hoogste vier jaar aangaan. Indien daartoe naar het oordeel van het CITO aanleiding bestaat, kan deze overeenkomst met ten hoogste een jaar worden verlengd.

Artikel 7: Ontslag uit arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. De werkgever ontslaat de werknemer op grond van:
 - a. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, dat is met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin men de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, tenzij in overeenstemming met de werknemer de ontslagdatum naar een later tijdstip wordt verschoven;
 - b. arbeidsongeschiktheid om aan de gestelde functie-eisen te voldoen. Hiervan is sprake indien uit een medisch advies van of namens UWV blijkt dat de arbeidsongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten;
 - c. opheffing van de instelling of de betrekking dan wel zodanige verandering in de dienst van de instelling, dat de werkzaamheden van de werknemer overbodig zullen worden. Een en ander met inachtneming van de van toepassing zijnde afvloeiingsregeling, waarvan kan worden afgeweken in het in artikel 17 bedoelde sociaal statuut en/of sociaal plan.
2. De werkgever kan de werknemer ontslaan op grond van:
 - a. onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie anders dan in het geval bedoeld onder letter b van het eerste lid;
 - b. plichtsverzuim;
 - c. andere met name te noemen dringende redenen als bedoeld in artikel 7: 678 BW.

Artikel 8: Opzegtermijnen bij beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer een maand.
2. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever bij een arbeidsrelatie van:
 - a. een jaar: twee maanden
 - b. tussen een jaar tot vijf jaar: drie maanden
 - c. vanaf vijf jaar: vier maandenDe werkgever behoeft voor de opzegging vooraf toestemming het CWI.
3. De beëindiging is slechts mogelijk tegen de eerste van de maand, tenzij hij geschiedt om een dringende reden. De beëindiging geschiedt door de werkgever gemotiveerd en bij aangetekend schrijven.
4. Aan werknemer wordt per aangetekend schrijven meegedeeld binnen welke termijn en bij welke instantie hij tegen de beslissing in beroep kan gaan.

Artikel 8a: Ontslagbescherming (plv)kaderleden

De werkgever draagt zorg dat de door de bij deze CAO betrokken vakorganisaties aangewezen (plv)kaderleden niet uit hoofde van hun functie in het vakbondswerk in de instelling worden benadeeld in hun positie in de instelling.

De werkgever mag de (plv)kaderleden niet ontslaan behoudens gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden, dan wel indien de betreffende werknemer schriftelijk in het ontslag toestemt of indien het ontslag geschiedt wegens beëindiging van de werkzaamheden van de instelling of van het onderdeel van de instelling waarin de betreffende werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De betreffende vakorganisatie zal worden geïnformeerd over het voorgenomen ontslag van een (plv)kaderlid.

Artikel 9: Disciplinaire maatregelen en schorsing

1. De werkgever kan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen een van de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:
 - a. schriftelijke berisping
 - b. schorsing met behoud van salaris
 - c. ontslag
 - d. inhouding bezoldiging voor ten hoogste 50% van het maandsalaris
2. De werkgever kan de werknemer bij wijze van ordemaatregel schorsen in gevallen waarin het belang van de instelling dit vordert.
3. De duur van de schorsing is maximaal twee weken welke schorsing vervolgens kan worden verlengd tot in totaal drie maanden en in bijzondere gevallen tot in totaal zes maanden.
4. Voordat de werknemer voor maximaal twee weken wordt geschorst wordt hij 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.

5. Alvorens een besluit tot een disciplinaire maatregel als bedoeld in lid 1 of een verlengde schorsing als bedoeld in lid 3 wordt genomen, deelt de werkgever de werknemer bij aangetekende brief 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 verweren. Indien de werknemer zich wenst te verweren, dient de werknemer dit uiterlijk 14 kalenderdagen na verzending c.q. overhandiging van de in de vorige volzin bedoelde brief, schriftelijk aan de werkgever mee te delen.
6. Het verweer geschiedt binnen 28 kalenderdagen na verzending c.q. overhandiging van de in het vorige lid 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.
7. Van een mondeling verweer c.q. van een eventuele nadere mondelinge toelichting maakt de werkgever zo spoedig mogelijk procesverbaal op. Een afschrift van het procesverbaal wordt onverwijld aan de werknemer ter ondertekening gezonden. Weigert de werknemer ondertekening dan stelt hij de werkgever daarvan onverwijld en onder opgave van redenen in kennis. Zo spoedig mogelijk na het verweer deelt de werkgever de werknemer per aangetekende brief het definitieve besluit mee onder opgave van redenen en de termijn waarbinnen en de instantie waarbij beroep open staat.
8. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalft of handhaving niet langer noodzakelijk is.

Artikel 10: Aanpassing arbeidsduur

De werkgever stelt de werknemer in staat, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet, om op eigen verzoek een betrekking te aanvaarden met een kleinere omvang dan met de werkgever overeengekomen is.

De werkgever biedt de werknemer met een deeltijdbetrekking bij vacatureruimte bij voorrang de mogelijkheid zijn betrekkingsomvang uit te breiden.

De deeltijder en de werkgever komen overeen op welke dagen c.q. dagdelen de deeltijder zijn werkzaamheden verricht.

Artikel 11: Kinderopvang

De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling kinderopvang voor de instelling vast.

Artikel 12: Functiebeschrijving en -waardering

1. De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling voor de beschrijving en waardering van functies, inclusief een bezwarenregeling functiewaardering vast.
2. De werkgever verstrekt bij indiensttreding en bij wijziging van de functie een karakteristiek en beschrijving van de functie met de daarbij behorende maximumschaal.
3. De werknemer kan bezwaar maken tegen de waardering van zijn functie overeenkomstig de bezwarenregeling bedoeld in lid 1.
4. In het geval dat een bestaande functie wordt hergewaardeerd of gewijzigd en de daarmee verbonden maximum salarisschaal wordt verlaagd, behoudt zittend personeel uitzicht op het oorspronkelijk van toepassing zijnde salarisperspectief.

Artikel 13: Doelgroepenbeleid

De werkgever stelt met instemming van de OR een samenhangend doelgroepenbeleid vast, waarbij minimaal 0,5% van de inkomsten van de instelling ter beschikking wordt gesteld voor onder andere vrouwenemancipatie, allochtonenbeleid, gehandicaptenbeleid, ouderenbeleid, zorgplicht, kinderopvang en/of ouderschapsverlof.

Artikel 14: Taakbeleid

1. De instelling stelt met instemming van de OR een taakbeleid vast. Onderdeel van het taakbeleid is in ieder geval:
 - a. een regeling betreffende de collectieve bedrijfssluitingen;
 - b. een werktijdenregeling voor de ondersteunende werknemers;
 - c. het aantal declarabele dagen van, of de te leveren output door de inhoudelijke werknemers;
 - d. een opsomming van de dagen, waarop niet gewerkt wordt. Geen werkzaamheden kunnen worden opgedragen op zondag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd, 5 mei en andere als zodanig door de overheid erkende nationale feestdagen en gedenkdagen;
 - e. een regeling inzake overwerk dat door ondersteunende werknemers in de salarisschalen 1 t/m 10 wordt verricht, alsmede een overschrijdingsregeling van het aantal declarabele dagen als bedoeld onder 1.c;
 - f. een regeling voor senioren, waarin de rechten op grond van de BAPO- regeling in de WVOI-CAO 2000 worden ingepast en waarin aan senioren extra verlofdagen kunnen worden toegekend;
 - g. een interne beroepsgang inzake taakbeleid.

2. Van het vastgestelde beleid, bedoeld in lid 1 van dit artikel kan met instemming van de werknemer worden afgeweken.
3. Voor de werknemer geldt een jaartaak van 1659 uur; voor de werknemer die in deeltijd werkt geldt een jaartaak naar evenredigheid.
4. Bij de invulling van de weektaak kunnen werknemer en werkgever diverse vormen overeenkomen, die het bedrijfsbelang niet mogen schaden, dit ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 15: Personeelsevaluatie

De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling personeelsevaluatie vast, waarin in ieder geval wordt bepaald dat het personeelsevaluatiegesprek regelmatig wordt gehouden en op basis van gelijkwaardigheid plaatsvindt.

In het personeelsevaluatiegesprek wordt aandacht geschonken aan het functioneren, de taakbelasting, de uitvoering van de werkzaamheden, loopbaanontwikkeling en deskundigheidsbevordering.

Artikel 16: Beoordeling en beloningsdifferentiatie

1. De werkgever stelt met instemming van de OR een beoordelingsregeling vast.
2. Beoordeling kan leiden tot beloningseffecten zoals de toekenning van extra periodiek(en), onthouding van een periodiek, het toekennen van een toelage en/of gratificatie.
3. De werkgever kan met instemming van de OR een regeling belonings-differentiatie vaststellen, die gebaseerd moet zijn op de beoordelingsregeling bedoeld in lid 1.

Artikel 17: Sociaal beleid

1. De instelling heeft een sociaal beleid dat in relatie staat met de met instemming van de OR vastgestelde hoofdlijnen van het personeelsbeleid. Het sociaal beleid bevat in ieder geval afspraken over:
 - a. scholing gericht op de functie en op werkgelegenheid binnen en buiten de instelling;
 - b. loopbaanadvies en outplacement
 - c. leeftijdsbewust personeelsbeleid
 - d. stage/detachering
 - e. (tijdelijke) inpassing binnen en buiten de instelling in een functie met een lagere schaal met behoud van salarisgarantie
 - f. hulp bij het starten van een eigen onderneming.
2. De instelling heeft een in het CAO- overleg op instellingsniveau overeengekomen sociaal statuut. Het sociaal statuut dient om de aan een reorganisatie eventueel verbonden gedwongen ontslagen tot een minimum te beperken. Bij een reorganisatie wordt een sociaal plan tussen werkgever en vakorganisaties overeengekomen.
3. De instelling zendt het sociaal jaarverslag ter kennisneming aan de werknemers-organisaties.

Artikel 18: Deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling

De werkgever stelt met instemming van OR een regeling deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling vast, waarin in ieder geval de beschikbare middelen in tijd en geld en het totstandkomen en jaarlijks actualiseren van persoonlijke ontwikkelingsplannen van alle werknemers geregeld worden. De regeling, die kan afwijken van de regeling opgenomen in bijlage 2, geeft verder aan wanneer de deskundigheidsbevordering een imperatief karakter heeft, hoe de uitwerking van de regeling voor iedere werknemer wordt vastgesteld, in welke gevallen de kosten geheel of gedeeltelijk voor rekening van de werkgever en/of de werknemer komen en in welke gevallen en onder welke voorwaarden de werknemer verplicht kan worden tot terugbetaling van een vergoeding voor studiekosten.

HOOFDSTUK III: SALARIËRING

Artikel 19: Salarisschalen

Gedurende de looptijd van deze CAO gelden de salarisschalen 1 tot en met 18, zoals opgenomen in bijlage 1.

Artikel 20: Vaststelling salaris

1. Het salaris en de vakantie-uitkering van de werknemer worden bij indiensttreding vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
2. De inpassing in de salarisschaal geschiedt in redelijkheid met inachtneming van leeftijd, werkervaring en verworven competenties, onverminderd het gestelde in artikel 27 lid 1.

Artikel 21: Periodiek

1. Voor een werknemer die nog niet het maximum bereikt heeft van de salarisschaal vindt in geval van voldoende functioneren jaarlijks periodieke verhoging van zijn salaris plaats.
2. Bij onvoldoende functioneren van een werknemer kan de werkgever op grond van een beoordelingsgesprek als bedoeld in artikel 16 besluiten tot inhouding van een periodiek.
3. De periodieke verhoging, alsmede de inhouding van de periodiek vinden plaats op 1 augustus, tenzij andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 22: Waarneming hogere functie

Indien de werknemer wordt belast met de volledige waarneming van een functie waarvoor een hogere maximumschaal geldt, wordt de werknemer voor de duur van die waarneming op het naasthogere bedrag in de schaal die bij die functie behoort ingeschaald, tenzij de waarneming korter duurt dan 31 aaneengesloten kalender-dagen.

Artikel 23: Spaarloonregeling

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling, die met instemming van de OR wordt vastgesteld.

Artikel 23a: Vakbondscontributie

De werkgever biedt werknemers de mogelijkheid om hun vakbondscontributie te laten inhouden op het bruto loon.

Artikel 24: Regeling resultaatsdeling

1. Met instemming van de OR stelt de werkgever een regeling resultaatsdeling vast, waarbij als uitgangspunt geldt dat een basisdeel aan iedere werknemer en een overig deel aan de werknemers van het bedrijfsonderdeel dat het resultaat heeft gegenereerd, wordt toegekend.
2. Indien op 1 juli 2004 in de instelling geen regeling resultaatsdeling is vastgesteld, ontvangt de werknemer alsdan een eenmalige uitkering van € 300,- bruto over 2004.
3. Voor een werknemer in deeltijd werkzaam vindt betaling naar rato plaats.

Artikel 25: PC- privé

Indien er sprake is van een PC-privé project kan de werknemer desgewenst en passend binnen de betreffende regeling van de werkgever gebruik maken van de bestaande fiscale faciliteit inzake verlaging van het brutoloon.

Artikel 26: Regeling verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer, dienstreizen

De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen vast.

HOOFDSTUK IV WERKLOOSHEIDSREGELING

Artikel 27 : Werkloosheidsregeling

1. Op de werknemer die op of na 1 april 2001 in dienst treedt bij de instelling is bij beëindiging van het dienstverband de Werkloosheidwet (WW) van (overeenkomstige) toepassing. Vanaf indiensttreding ontvangt deze werknemer structureel 2% extra salaris.
2. Op de werknemer die vóór 1 april 2001 in dienst is van de instelling is bij beëindiging van het dienstverband het BBWO als aanvulling op de WW van overeenkomstige toepassing.
3. Op de werknemer die voor 1 april 2001 in dienst is van een nevenrechtspersoon is, zodra hij onder de werking van deze CAO valt, bij beëindiging van het dienstverband het BBWO van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bij de toepassing van artikel 9 BBWO alleen zijn diensttijd bij de nevenrechtspersoon van de werkgever als diensttijd in de zin van dat Besluit wordt aangemerkt.

HOOFDSTUK V: VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 28: Vakantie

1. De werkgever verleent aan werknemer in elk kalenderjaar vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
2. De duur van het vakantieverlof per kalenderjaar bedraagt bij een volledige betrekking minimaal 192 uren.
3. Het genoemde aantal verlofuren wordt, afhankelijk van de leeftijd die de betreffende werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd met:

24 uren	van 18 jaar (en jonger)
16 uren	19 jaar
8 uren	20 jaar
8 uren	van 30 tot en met 39 jaar
16 uren	van 40 tot en met 44 jaar
24 uren	van 45 tot en met 49 jaar
32 uren	van 50 tot en met 54 jaar
40 uren	van 55 tot en met 59 jaar
48 uren	60 jaar en ouder
4. De werkgever verleent het vakantieverlof in beginsel gedurende de perioden waarom de betrokkene heeft verzocht. Deze perioden kunnen vallen buiten de vakanties van organisaties behorende tot het werkgebied van de instellingen.
5. Met instemming van de OR kan een regeling worden vastgesteld inzake de omvang en voorwaarden waaronder vakantieverlof kan worden gespaard, onder andere ten behoeve van sabbatsverlof en seniorenverlof.
6. Per instelling kan met instemming van de OR de verlofregeling als bedoeld in de leden 1 t/m 5 nader worden uitgewerkt.

Artikel 29: Buitengewoon verlof

De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling buitengewoon verlof vast die kan afwijken van de regeling opgenomen in bijlage 3.

HOOFDSTUK VI: OVERIGE ONDERWERPEN

Artikel 30: Jubileumgratificatie

De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling jubileumgratificatie vast, die kan afwijken van de regeling opgenomen in bijlage 4.

In deze regeling worden in ieder geval het begrip diensttijd gedefinieerd en een overgangsregeling opgenomen voor zittende werknemers indien deze regeling ongunstiger is dan de in bijlage 4 opgenomen regeling.

Artikel 31: Rechten van nabestaanden bij overlijden

1. De uitkering aan nabestaanden bij overlijden is gelijk aan drie bruto maandsalarissen.
2. Deze uitkering, wordt zo spoedig mogelijk, in ieder geval binnen een maand na het overlijden, door de werkgever uitgekeerd.
3. In aanmerking voor een uitkering komen in navolgende rangorde:
 - a. de partner, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leeft;
 - b. de minderjarige kinderen van de overledene;
 - c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
4. Indien de overledene geen nabestaande als bedoeld in het vorige lid nalaat, kan het bedrag, bedoeld in lid 1, door de werkgever geheel of gedeeltelijk worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, voor zover de nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

Artikel 32: Bedrijfshulpverlening

De werknemer, die door de werkgever wordt belast met de bedrijfshulpverlening, ontvangt hiervoor € 11,80 per maand.

Artikel 33: Vakbondsfaciliteiten

De werkgever stelt de volgende faciliteiten voor vakbondswerk ter beschikking:

1. het gebruik van vergaderfaciliteiten, mededelingenborden etc. voor ledenraadpleging
2. voor het uitvoeren van vakbondswerk op de instellingen stellen de bij de WVOI aangesloten instellingen gezamenlijk een bedrag van € 28.796,74 ter beschikking aan de bij deze CAO betrokken vakorganisaties. Dit bedrag dient voor het uitvoeren van vakbondswerk ten behoeve van de instellingen.

Artikel 34: Nevenactiviteiten

De werknemer zal zijn betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden, die een raakvlak hebben met zijn functie, melden aan de werkgever. Als het risico bestaat dat hij door bepaalde nevenwerkzaamheden zich niet meer onafhankelijk in zijn functie kan opstellen kan de werkgever de nevenwerkzaamheden verbieden.

De werknemer is verplicht vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht door de werknemer gedurende werktijd dan wel vergoedingen voor het gunnen van werkzaamheden aan die derden af te dragen aan de werkgever, voor zover de werkgever hem niet van deze verplichting schriftelijk ontheffing heeft verleend.

Artikel 35: Algemene verplichtingen van de werkgever en de werknemer

1. Zowel de werkgever als de werknemer zijn verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever resp. een goed werknemer behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer is verplicht andere passende werkzaamheden te verrichten indien onvoldoende werkzaamheden kunnen worden opgedragen die behoren bij zijn functie.
3. De rechten op het auteurs- of octrooirecht alsmede de baten voortvloeiend uit:
 - a. het vervaardigen van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst in de zin van de Auteurswet,
 - b. het uitvinden van een nieuw voortbrengsel of een nieuwe werkwijze in de zin van de Rijksoctrooiwet,komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen of uitvinden door de werknemer in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht.

Artikel 36: Geheimhouding

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of uitdrukkelijk is opgelegd. Onverminderd wettelijke verplichtingen is de werkgever jegens derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de werknemer, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

Artikel 37: Telewerken

De werkgever kan met instemming van de OR een regeling met betrekking tot telewerken vaststellen.

Artikel 38: Interpretatie

Er is een permanente commissie ingesteld door partijen bij deze CAO, welke tot taak heeft het uitleggen van deze CAO tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoelingen van partijen. De commissie bestaat uit vier personen en is samengesteld uit twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan werkgeverszijde en twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan werknemerszijde. Elk van de partijen bij deze CAO is bevoegd zich tot deze commissie te wenden.

Artikel 39: Invloed wettelijke voorschriften c.q. subsidievoorwaarden

Indien tijdens de looptijd van deze CAO wijzigingen optreden in de wettelijke voorschriften en/of subsidievoorwaarden die van invloed zijn op hetgeen partijen bij deze CAO zijn overeengekomen zal tussentijds overleg worden gevoerd tussen de partijen bij deze CAO.

Artikel 40: Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze CAO voor de werknemer leidt tot een onbedoelde onbillijkheid, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze CAO niet in werking zou zijn getreden, zal de werkgever het door deze onbillijkheid voor de werknemer ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

Bijlage 1

SALARISSCHALEN per 1 januari 2004 (inhoudelijk en ondersteunend personeel);
 behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst 2004 voor de onderwijsverzorging

maximumschaal 1		maximumschaal 2		maximumschaal 3		maximumschaal 4	
sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004
0	1443	0	1471	0	1500	0	1529
1	1500	1	1529	1	1529	1	1556
2	1556	2	1583	2	1583	2	1615
3	1583	3	1645	3	1645	3	1686
4	1615	4	1686	4	1734	4	1790
5	1645	5	1734	5	1790	5	1845
6	1686	6	1790	6	1845	6	1898
		7	1845	7	1898	7	1951
				8	1951	8	2001
				9	2001	9	2052
						10	2103

maximumschaal 5		maximumschaal 6		maximumschaal 7		maximumschaal 8	
sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004
0	1583	0	1686	0	1898	0	2153
1	1645	1	1734	1	1951	1	2260
2	1734	2	1845	2	2052	2	2363
3	1845	3	1951	3	2153	3	2477
4	1898	4	2001	4	2206	4	2544
5	1951	5	2052	5	2260	5	2603
6	2001	6	2103	6	2309	6	2655
7	2052	7	2153	7	2363	7	2713
8	2103	8	2206	8	2419	8	2770
9	2153	9	2260	9	2477	9	2820
10	2206	10	2309	10	2544	10	2870

maximumschaal 9		maximumschaal 10		maximumschaal 11		maximumschaal 12	
sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004
0	2321	0	2216	0	2983	0	3625
1	2434	1	2321	1	3096	1	3731
2	2560	2	2434	2	3196	2	3836
3	2669	3	2560	3	3298	3	3942
4	2777	4	2669	4	3399	4	4044
5	2882	5	2777	5	3512	5	4151
6	2983	6	2882	6	3625	6	4256
7	3096	7	2983	7	3731	7	4358
8	3196	8	3096	8	3836	8	4464
		9	3196	9	3942	9	4596
		10	3298	10	4044	10	4660
		11	3399	11	4098		
		12	3512				

maximumschaal 13		maximumschaal 14		maximumschaal 15		maximumschaal 16	
sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004
0	4151	0	4358	0	4727	0	5123
1	4256	1	4464	1	4860	1	5263
2	4358	2	4596	2	4992	2	5406
3	4464	3	4727	3	5123	3	5554
4	4596	4	4860	4	5263	4	5731
5	4727	5	4992	5	5406	5	5913
6	4860	6	5123	6	5554	6	6102
7	4992	7	5263	7	5731	7	6296
8	5055	8	5406	8	5913	8	6497
		9	5554	9	6102	9	6704

maximumschaal 17		maximumschaal 18	
sal.no.	1/1-2004	sal.no.	1/1-2004
0	5554	0	6102
1	5731	1	6296
2	5913	2	6497
3	6102	3	6704
4	6296	4	6918
5	6497	5	7140
6	6704	6	7367
7	6918	7	7602
8	7140	8	7846
9	7367	9	8096

Bijlage 2

Regeling deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling

1. Deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.
2. Deskundigheidsbevordering is gekoppeld aan het beleid van het instituut en het belang van de individuele werknemer. Een deel van de deskundigheidsbevordering/professionalisering kan een imperatief karakter hebben.
3. Deskundigheidsbevordering kan dwingend worden voorgeschreven als voorwaarde voor het behoud van werkgelegenheid. Daarnaast is iedere werknemer zelf verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn/haar deskundigheid.
4. Voor de looptijd van deze CAO stelt de werkgever een plan vast waarin zowel in tijd als financiële middelen is vastgelegd op welke wijze binnen de instelling de deskundigheidsbevordering en professionele ontwikkeling wordt vormgegeven. Voor de uitwerking van dit plan wordt voor iedere werknemer, in overleg met de direct leidinggevende, een persoonlijk ontwikkelplan vastgesteld. Dit plan bevat onder andere een (meerjaren) afspraak waarin het individuele recht op deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling is vastgelegd. Deze afspraken worden jaarlijks geactualiseerd. Het plan voorziet eveneens in een interne beroepsgang.
5. De werknemer heeft het recht om zich tijdens werktijd in te zetten voor deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling.
6. Het beleid ten aanzien van deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling wordt vastgelegd met inachtneming van de volgende regeling:
 - a. **Studie in opdracht van werkgever**

Indien en voor zover een studie in opdracht van de werkgever wordt verricht komen de redelijkerwijze daaruit voortvloeiende kosten voor rekening van de werkgever. De werkgever vergoedt de ter zake van de studie gemaakte reis- en verblijfkosten overeenkomstig de geldende regeling. De studietijd en reistijd worden als werktijd aangemerkt.
 - b. **Studie tevens in belang van de functie**

Indien en voor zover een studie door de werkgever geacht wordt mede in het belang van de functie te zijn, komen de redelijkerwijze daaruit voortvloeiende kosten voor 50% voor rekening van de werkgever. De werkgever vergoedt ter zake van de gemaakte reis- en verblijfkosten overeenkomstig de geldende regeling. De studietijd wordt maximaal voor 50% als werktijd aangemerkt;
 - c. **Terugbetaling studiekosten**

De werknemer kan worden verplicht tot terugbetaling van de kosten gemaakt in verband met de studie indien deze door zijn schuld of toedoen voortijdig wordt beëindigd. Terugbetaling kan eveneens worden geëist wanneer de opleiding door schuld van de werknemer zonder goed gevolg wordt beëindigd. De werknemer kan tevens worden verplicht tot terugbetaling van een evenredig deel van de tegemoetkoming in de studiekosten indien door zijn schuld of toedoen de arbeidsrelatie wordt beëindigd binnen 3 jaar na het afronden van de studie. Deze verplichting vervalt wanneer ontslag met recht op BBWO, WW, FPU of de uitvoering van het sociaal statuut de oorzaak is van het beëindigen van de studie.

7. Van het bepaalde in deze regeling kan ten gunste van de werknemer op instellingsniveau met instemming van de OR worden afgeweken.

Bijlage 3

Buitengewoon verlof

a. Kort buitengewoon verlof (imperatief)

1. Het bevoegd gezag verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, behoudens het bepaalde in het derde lid, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met een of meer van de navolgende omstandigheden:
 - a. de uitoefening van het kiesrecht, indien en voor zover deze niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - b. het voldoen aan een wettelijke verplichting, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - c. het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover die niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - d. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de betrokkene is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
 - e. het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingesteld of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen; echter onder uitdrukkelijke voorwaarde dat de dienst het toelaat en er sprake is van een salariscompensatie;
 - f. verhuizing in geval van verandering van de plaats van tewerkstelling; indien de werknemer een eigen huishouding heeft, voor twee, in bijzondere gevallen ten hoogste vier dagen en indien de werknemer geen eigen huishouding heeft, voor ten hoogste twee dagen;
 - g. verhuizing anders dan in geval van verandering van de plaats van tewerkstelling indien de werknemer een eigen huishouding heeft, voor ten hoogste twee dagen per drie jaar;
 - h. ondertrouw van de werknemer, voor een dag;
 - i. burgerlijk of kerkelijk huwelijk van de werknemer, voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen;
 - j. huwelijk van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor een dag of ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer;
 - k. ernstige ziekte van partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilielieden voor ten hoogste twee weken. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan, al dan niet op basis van een geneeskundige verklaring, een langere termijn worden overeengekomen ten behoeve van de aanwezigheid bij en verzorging van de zieke;
 - l. overlijden van de onder k) bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, ten hoogste een dag; is de werknemer in de twee laatstgenoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
 - m. bevalling van de echtgenote, voor ten hoogste twee dagen;

- n. het 25-, 40- en 50 jarig ambts- of huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, voor een dag;
 - o. kerkelijke bevestiging of eerste communie van de werknemer, zijn echtgenote en kinderen, stief-, schoon- of pleegkinderen daaronder begrepen, voor een dag;
 - p. adoptie van een kind, voor ten hoogste vijf dagen; in geval van adoptie van een buitenlands kind wordt, indien verlof noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het betreffende land het nodige te verrichten, eenmaal per geval van adoptie, verlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot ten hoogste zes weken;
 - q. het voldoen aan een verzoek van een commissie van beroep om als getuige of deskundige te worden gehoord, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is; echter onder de nadrukkelijke voorwaarde dat de dienst het toelaat en er sprake is van een salariscompensatie;
 - r. een calamiteit, waaronder wordt verstaan een plotseling optredende gebeurtenis, die uit zijn aard niet te voorzien is en waarvoor zonder uitstel maatregelen door werknemer moeten worden genomen.
2. Indien de in het eerste lid, onder d, genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
 3. Indien de werknemer er naar het oordeel van de werkgever niet in slaagt achteraf aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onder r, kan het op het verlof betrekking hebbende salaris in mindering worden gebracht op het salaris, dan wel het verlof bij een werknemer in mindering worden gebracht op het vakantieverlof.

b. Kort buitengewoon verlof (facultatief)

1. In andere dan in artikel a. (kort buitengewoon verlof imperatief) bedoelde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek bovendien kort buitengewoon verlof verlenen voor ten hoogste vier dagen per jaar, al dan niet met behoud van bezoldiging.
2. Binnen de vier dagen die in lid 1 genoemd zijn, verleent de werkgever voor ten hoogste twee dagen verlof aan de werknemer die daartoe verzoekt ten behoeve van andere religieuze feestdagen zoals hierna genoemd.
Andere religieuze feestdagen *)

* De data van de religieuze feestdagen worden jaarlijks vastgesteld.

Hindoe feestdagen	Divalifeest	1 dag
	Holifeest	1 dag
Joodse feestdagen	Joods nieuwjaar	2 dagen
	Grote verzoendag	1 dag
	Loofhuttenfeest	2 dagen
	Slotfeest	2 dagen
	Paasfeest	4 dagen
	Wekenfeest	2 dagen
Islamitische feestdagen	Suikerfeest	3 dagen
	Offerfeest	4 dagen

c. Lang buitengewoon verlof (facultatief)

1. De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek (zowel vanuit een persoonlijk dan wel maatschappelijk belang) uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van salaris verlenen.
2. De werkgever kan aan het toekennen van lang buitengewoon verlof voorwaarden verbinden.
3. De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van het door de werknemer wegens pensioenbijdragenverhaal aan de werkgever verschuldigde ingevolge het ABP Pensioenreglement.
4. Het verlof gaat niet eerder in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder het verlof wordt verleend.

d. Lang buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)

1. De werknemer die
 - a. het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten- Generaal
 - b. de functie van lid van gedeputeerde Staten van de provincie of
 - c. de functie van substituut-ombudsman
 aanvaardt, geniet van rechtswege lang buitengewoon verlof zonder behoud van salaris.
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. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever wordt geschaad, kan de werkgever het verlof weigeren, dan wel een beëindiging van de arbeidsovereenkomst verlangen; een en ander niet dan nadat de werknemer is gehoord.
3. Tijdens het verlof bedoeld onder 1a en 1b heeft de werknemer zo nodig aanspraak op een nonactiviteitswedde op grond van het daaromtrent bepaalde in de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement ten aanzien van de leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

e. Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een in de Raad voor het Overheids personeelsbeleid

of de Sectorcommissie van Onderwijs en Wetenschappen vertegenwoordigde centrale van verenigingen van ambtenaren of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan hij lid is.

2. Het buitengewoon verlof, bedoeld in het voorgaande lid wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover een in het voorgaande lid genoemde centrale of vereniging de werkgever daartoe schadeloos stelt. Het verlof wordt eerst verleend, nadat schriftelijk overeenstemming is bereikt over de hoogte van de schadeloosstelling.
3. De schadeloosstelling komt overeen met het tarief dat de Stichting GO en vakbondsfaciliteiten met de centrales overeenkomt voor het HBO.
4. Ten behoeve van incidentele werkzaamheden c.q. het nakomen van democratische verplichtingen aan de vereniging door het bijwonen van vergaderingen voor de in lid 1 van dit artikel genoemde organisaties wordt kort buitengewoon verlof verleend.
5. Voor het op uitnodiging van een Centrale of vereniging als bedoeld onder lid 1, als cursist deelnemen aan een cursus wordt kort buitengewoon verlof verleend.

f. Afloop lang buitengewoon verlof

1. De werknemer die na afloop van een hem verleend lang buitengewoon verlof zijn werkzaamheden niet op de afgesproken datum hervat, wordt voor de toepassing van deze CAO geacht te zijn ontslagen.
2. Indien de werknemer na afloop van een aan hem verleend lang buitengewoon verlof (facultatief en imperatief), als bedoeld in c en d, als gevolg van beperking van de formatieomvang van de instelling zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet kan hervatten, vormt zulks na een gedegen herplaatsingonderzoek een grond voor ontslag.
3. Het eerste lid is niet van toepassing indien de werknemer binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat er sprake was van een overmachtsituatie, in welk geval het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop bedoelde redenen hebben opgehouden te bestaan.

g. Borstkind

Het bevoegd gezag verleent aan de vrouwelijke werknemer die een borstkind heeft en die hiervan aan hem kennis heeft gegeven behoorlijke gelegenheid haar kind te zogen.

h. Buitengewoon verlof in verband met ouderschap

Gedurende ouderschapsverlof van de werknemer draagt de werkgever, indien van toepassing, het werkgevers- en werknemersaandeel van de pensioenpremie af aan het ABP.

i. Verlof wegens militaire dienst

De werknemer die voor een herhalingsoefening als militair in werkelijke dienst is, geniet die aan zijn betrekking verbonden burgerlijke beloning, voor zover deze meer bedraagt dan zijn militaire beloning.

Bijlage 4

Regeling jubileumgratificatie

a. Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. diensttijd: de tijd die in aanmerking komt voor pensioen dan wel daarvoor in aanmerking zou komen, indien van het recht van inkoop gebruik gemaakt zou zijn, conform de bepalingen van het ABP pensioenreglement
2. jubileumdatum: de datum waarop de betrokkene een diensttijd van 25, 40 dan wel 50 jaren volbrengt;

b. Aanspraak

1. De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een door het bevoegd gezag uit te betalen jubileumgratificatie.
2. Indien werknemer op de jubileumdatum een betrekking aan meer dan een instelling heeft, wordt indien daaraan rechten kunnen worden ontleend, de jubileumgratificatie uitbetaald door ieder van de betrokken bevoegde gezagsorganen voor een evenredig deel.
3. De tijd gedurende welke de werknemer twee of meer betrekkingen naast elkaar vervulde, komt slechts eenmaal in aanmerking voor de berekening van de diensttijd voor de jubileumgratificatie.

c. Bedrag

1. De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25- jarig jubileum 50% en bij een 40- of 50- jarig jubileum 100% van de bezoldiging. De bedragen worden op een veelvoud van 1€ naar boven afgerond.
2. De werknemer die ter zake van zijn dienstvervulling voor een 25-, 40- of 50- jarig jubileum reeds krachtens een andere regeling een overeenkomstige gratificatie heeft ontvangen, heeft voor datzelfde jubileum geen aanspraak op een jubileumgratificatie als bedoeld in dit hoofdstuk.

d. Opschorting aanspraak bij lang buitengewoon verlof overwegend of mede in het algemeen belang

1. Indien de jubileumdatum valt in een periode waarin de betrokkene lang buitengewoon verlof geniet dat, naar het oordeel van de werkgever, overwegend of mede in het algemeen belang is verleend, heeft hij eerst aanspraak op een jubileumgratificatie zodra hij na afloop van het verlof zijn werkzaamheden aan een instelling hervat.
2. Bij toepassing van het eerste lid wordt de jubileumgratificatie uitbetaald door de werkgever van de instelling waaraan de betrokkene na afloop van het verlof werkzaam is.
3. Daarbij geldt als bezoldiging de bezoldiging die werknemer gedurende de maand waarin de jubileumdatum valt zou hebben genoten indien hij in de functie en met het salarisnummer welke hij had op de dag voorafgaande aan het ingaan van het verlof, op de jubileumdatum in actieve dienst was geweest.

e. Uitbetaling jubileumgratificatie bij vertrek

1. Werknemers die voor het bereiken van de jubileumdatum gebruik maken van de FPU- regeling of waarmee door bijzondere gebeurtenissen binnen de instelling het dienstverband wordt beëindigd behouden recht op een jubileumgratificatie indien:
 - a. het vertrek 2½, 5 of 7½ jaar voor het bereiken van het resp. 25, 40 of 50 jarig dienstjubileum plaatsvindt
 - b. uitbetaling geschiedt naar rato.
2. Bij vrijwillig vertrek op eigen verzoek vervalt in principe het recht op een jubileumgratificatie. Onder bepaalde omstandigheden kan het bevoegd gezag afwijken van dit principe.

Bijlage 5

Afspraken over decentraal overleg tussen werkgever en OR over arbeidsvoorwaardelijke regelingen

Artikel 1

Voor zover de CAO daartoe expliciet de mogelijkheid geeft, kan de werkgever met instemming van de OR afwijken van de bepalingen in de CAO en arbeidsvoorwaardelijke regelingen treffen, indien daarbij de navolgende voorschriften zijn gevolgd:

- a. Het totaal van de aldus totstandgekomen arbeidsvoorwaardelijke regelingen dient minimaal gelijkwaardig te zijn aan de arbeidsvoorwaardelijke regelingen zoals die op 31 maart 2001 binnen de instellingen golden.
- b. Het overleg tussen werkgever en OR over arbeidsvoorwaardelijke regelingen behoort te worden gevoerd met het oogmerk overeenstemming te bereiken. Indien geen overeenstemming wordt bereikt en de werkgever zijn voorstel wenst te handhaven, kunnen werkgever en OR gezamenlijk, dan wel een van hen zich wenden tot een bemiddelingscommissie, die tracht hen alsnog tot overeenstemming te brengen.
- c. Indien werkgever en OR alsdan niet tot overeenstemming geraken staan de procedures dienaangaande in de WOR open. De bemiddelingscommissie wordt door CAO- partijen ingesteld.
- d. Indien nodig wordt extra geïnvesteerd in de vergroting van deskundigheid van OR-leden door middel van extra scholing en in voldoende facilitering voor onder meer ondersteuning door vakorganisaties.

Artikel 2

De werkgever kan met instemming van de OR de volgende arbeidsvoorwaardelijke regelingen vaststellen:

- a. een beloningsdifferentiatieregeling
- b. een telewerkregeling
- c. een regeling verlofsparen

Artikel 3

De werkgever stelt met instemming van de OR de volgende arbeidsvoorwaardelijke regelingen vast:

- a. de hoofdlijnen van personeelsbeleid
- b. een personeelsevaluatieregeling
- c. een personeelsbeoordelingsregeling
- d. een regeling resultaatsdeling
- e. een regeling beschrijving en waardering functies, inclusief een bezwarenregeling functiewaardering
- f. een deskundigheidsbevorderingsregeling
- g. een regeling doelgroepenbeleid
- h. een regeling verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen
- i. een jubileumgratificatieregeling
- j. een regeling inzake buitengewoon verlof

- k. een regeling kinderopvang
- l. een regeling taakbeleid

Artikel 4

Onverminderd het initiatiefrecht bedoeld in artikel 23 van de WOR heeft de OR het recht aan de werkgever voorstellen te doen over de in artikel 2 en 3 van deze bijlage genoemde regelingen.

Artikel 5

Arbeidsvoorwaardelijke regelingen, genoemd in artikel 2 en 3 van deze bijlage, die door de werkgever conform de voorschriften in deze bijlage tot stand zijn gekomen, zijn bindend en hebben doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Artikel 6

Waar de CAO het totstandkomen van een arbeidsvoorwaardelijke regeling als genoemd in artikel 3 van deze bijlage verplicht voorschrijft, zal, zolang de decentrale vaststelling niet heeft plaatsgehad, de regeling van kracht blijven, die op 31 maart 2001 ter zake binnen de instelling gold.

Artikel 7

De OR dient zich er van te vergewissen dat er breed draagvlak onder de medewerkers is voor de met de werkgever overeen te komen arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Artikel 8

De OR kan zich bij het overleg over arbeidsvoorwaardelijke regelingen laten adviseren of bijstaan door een of meer vertegenwoordigers van werknemers-organisaties betrokken bij deze CAO. De werkgever zal de vakbonden in staat stellen bedoelde advies- en bijstandsfunctie uit te oefenen.

Artikel 9

Arbeidsvoorwaardelijke regelingen hebben in beginsel dezelfde looptijd als de CAO, tenzij uit die regelingen zelf anders blijkt. Dit laat onverlet dat te allen tijde om redenen van doelmatige bedrijfsvoering of anderszins arbeidsvoorwaardelijke regelingen tussentijds door werkgever met instemming van de OR kunnen worden gewijzigd.

Indien bij wijziging van de CAO geen bepaling meer wordt opgenomen, waarop een arbeidsvoorwaardelijke regeling is gebaseerd, dan eindigt de rechtsgrond voor deze arbeidsvoorwaardelijke regeling op een termijn van één jaar na expiratie van de CAO. Het bepaalde in de vorige volzin is niet van toepassing op arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bedoeld in artikel 27 van de WOR.

Indien in de CAO een belangrijke wijziging tot stand komt in een bepaling, waarop een arbeidsvoorwaardelijke regeling is gebaseerd, dan vervalt de rechtsgrond van deze regeling, tenzij binnen drie maanden na inwerkingtreding van bedoelde belangrijke wijziging een nieuwe of gewijzigde arbeidsvoorwaardelijke regeling in overleg tussen werkgever en OR tot stand komt. Het bepaalde in de vorige volzin is niet van toepassing op arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bedoeld in artikel 27 van de WOR.

Artikel 10

Werkgevers en ondernemingsraden informeren de CAO-partijen over alle conform de afspraken in deze bijlage tot stand gekomen arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Bijlage 6

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekende:

..... (naam instelling) gevestigd te
..... (vestigingsplaats instelling) ten deze rechtsgeldig
vertegenwoordigd door

..... (voornamen en achternaam)

.....
hierna te noemen 'de werkgever'

en

..... (voornamen en achternaam)
wonende te (woonplaats) aan de
..... (adres) geboren te
..... (geboorteplaats) op
..... (geboortedatum) hierna te
noemen 'de werknemer'

verklaren hierbij de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.

De werknemer is met ingang van (datum) werkzaam als
..... (functiebenaming)
bij (een of meer organisatorische eenheden).

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de volgende werkzaamheden
van specifieke aard
en eindigt op (datum)

of

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, alsmede een arbeidsovereenkomst voor
2 jaar of langer geldt voor zowel werkgever, als voor werknemer een proeftijd van 2
maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst van korter dan twee jaar, alsmede een arbeidsovereenkomst
voor bepaalde tijd, waarbij geen einddatum is overeengekomen, geldt voor zowel
werkgever, als voor werknemer een proeftijd van 1 maand.

Bij indiensttreding is het salaris gelijk aan schaal regelnummer....

De maximumschaal behorende bij de functie is (maximumschaal).

Als datum voor de eerste periodieke verhoging is (datum)
overeengekomen.

De betrekkingssomvang is vastgesteld op normbetrekking.
De standplaats van de werknemer is (standplaats).

Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor
de Landelijke Onderwijsverzorgingsinstellingen, inclusief de wijzigingen die deze CAO
ondergaat.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

op 20.. te

.....werkgever werknemer