

## **Collectieve arbeidsovereenkomst 2006/2007 voor de landelijke onderwijsverzorgingsinstellingen**

afgesloten tussen:

WVOI - Enschede

en

ABVAKABO FNV - Zoetermeer

AOb - Utrecht

Onderwijsbond CNV - Zoetermeer

CMHF - Zeist

## INHOUDSOPGAVE

Voorwoord en verantwoording

### 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 levensloopregeling
- Art. 18 demotie
- Art. 19 sociaal beleid
- Art. 20 deskundigheidsbevordering

### Hoofdstuk III Salariëring

- Art. 21 salarisschalen
- Art. 22 vaststelling salaris
- Art. 23 periodiek
- Art. 24 waarneming hogere functie
- Art. 25 spaarloonregeling
- Art. 26 vakbondscontributie
- Art. 27 regeling resultaatdeling
- Art. 28 PC- privé
- Art. 29 regeling verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer, dienstreizen

### Hoofdstuk IV Werkloosheidsregeling en regeling inzake arbeidsongeschiktheid

- Art. 30 werkloosheidsregeling
- Art. 31 regeling inzake arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de aansluitende uitkering

## Hoofdstuk V Vakantie en buitengewoon verlof

- Art. 32 vakantie
- Art. 33 buitengewoon verlof

## Hoofdstuk VI Overige onderwerpen

- Art. 34 jubileumgratificatie
- Art. 35 rechten nabestaanden bij overlijden
- Art. 36 bedrijfshulpverlening
- Art. 37 vakbondsfaciliteiten
- Art. 38 nevenactiviteiten
- Art. 39 algemene verplichtingen werkgever en werknemer
- Art. 40 geheimhouding
- Art. 41 telewerken
- Art. 42 interpretatie
- Art. 43 invloed wettelijke voorschriften c.q. subsidievoorwaarden
- Art. 44 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 2006/2007 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 L. Veldhuizen
- Algemene Onderwijsbond (AOB), vertegenwoordigd door T. Rolvink
- Onderwijsbond CNV, vertegenwoordigd door W.J. Berg
- 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 artikelsgewijze uitwerking en een zestal bijlagen. Tezamen vormen zij de collectieve arbeidsovereenkomst.



## **Artikelsgewijze CAO**



## **HOOFDSTUK I. ALGEMEEN**

### ***Artikel 1: Begripsbepalingen***

<b>ABP-pensioenreglement</b>	het reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP
<b>BBWO</b>	Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs (Stb. 2001, 61, zoals laatstelijk gewijzigd)
<b>BZA</b>	Tijdelijk besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (Stb. 1995, 703)
<b>declarabele dagen</b>	door de inhoudelijke werknemer te leveren output waarvoor financiering is/wordt gevonden
<b>FPU</b>	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
<b>instelling</b>	APS, CPS, KPC Groep, CITO en SLO
<b>nevenrechtspersonen</b>	APS-Edukern bv, KPC Advies BV, Stichting tot steun aan het CPS, CPS Consult bv, Stichting CITO-markt, Educaplan bv, Stichting Exameninstelling SLO
<b>overwerk</b>	arbeid in opdracht van de werkgever, verricht buiten de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden



<b>partner</b>	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
<b>reorganisatie</b>	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
<b>SLOA</b>	Wet Subsidiëring Landelijke Onderwijsondersteunende activiteiten (Stb. 1997, 290) zoals laatstelijk gewijzigd
<b>UWV</b>	Uitvoering Werknemersverzekeringen
<b>werkgever</b>	het bevoegd gezag van een instelling
<b>werknemer</b>	degene die op grond van een arbeidsovereenkomst met een werkgever op grond van deze CAO werkzaam is bij een instelling
<b>WIA</b>	wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Stb. 2005, 572) zoals laatstelijk gewijzigd
<b>WVOI</b>	de werkgeversvereniging onderwijsverzorgingsinstellingen te dezen optredend als werkgeversvereniging van de instellingen
<b>WW</b>	Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566) zoals laatstelijk gewijzigd
<b>ZVO</b>	Regeling ziektekostenvoorziening overheidspersoneel (Stb. 1998, 602) zoals laatstelijk gewijzigd

## **Artikel 2: Algemene bepalingen**

Gedurende de looptijd van de CAO is het BBWO van overeenkomstige toepassing, inclusief de in genoemde regeling optredende wijzigingen.

Met ingang van 1-1-2006 is de ZVO- regeling vervallen. De ZVO-regeling blijft voor gewezen werknemers in 2006 nog gehandhaafd voor uitgaven die in 2005 zijn gedaan. Sinds 2005 hanteren de WVOI-instellingen een eigen WVOI/BZA-regeling, die qua inhoud gelijk is aan de tekst van het BZA (Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid) zoals dat op 31 maart 2005 gold voor personeel werkzaam in het primair- en voortgezet onderwijs en nadien door de WVOI/CAO-partijen is/wordt aangepast.

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 2006 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2007.
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 2008.
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 worden aangegaan. 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 loonsom van de instelling ter beschikking wordt gesteld voor onder andere vrouwenemancipatie, alloctonenbeleid, gehandicaptenbeleid, ouderenbeleid, zorgplicht, kinder-opvang en/of ouderschapsverlof. Tot deze categorie behoren eveneens de uitgaven aan kinderopvang van artikel 11.

## **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: Levensloopregeling***

Op instellingsniveau stelt de werkgever met instemming van de OR een levensloopregeling vast. De OR kan besluiten de vakbonden volmacht te verlenen om op decentraal niveau met de werkgever een levensloopregeling overeen te komen.

### ***Artikel 18: Demotie***

Werknemers van 55 jaar en ouder die in overleg met hun werkgever tot demotie overgaan kunnen gebruik maken van de mogelijkheid die het ABP biedt om hun pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorende bij de oude functie.

De pensioenpremie wordt ook hier als wat gebruikelijk was tussen werkgever en werknemer verdeeld.

### **Artikel 19: 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 werknemersorganisaties.

### **Artikel 20: 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 21: Salarisschalen***

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

### ***Artikel 22: 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 30 lid 1.

### ***Artikel 23: 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 24: 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 kalenderdagen.

### ***Artikel 25: Spaarloonregeling***

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

### ***Artikel 26: Vakbondscontributie***

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

### ***Artikel 27: 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. Voor een werknemer in deeltijd werkzaam vindt betaling naar rato plaats.

### ***Artikel 28: 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 29: 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 EN REGELING INZAKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID AAN HET EINDE VAN DE AANSLUITENDE UITKERING**

### ***Artikel 30 : 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.

### ***Artikel 31 : Regeling inzake arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de aansluitende uitkering***

Indien een ex-medewerker arbeidsongeschikt is na beëindiging van zijn aansluitende uitkering in het kader van de BBWO, draagt de instelling waar hij laatstelijk heeft gewerkt zorg voor een uitkering op het niveau van de aansluitende uitkering, zolang de arbeidsongeschiktheid van betrokkene voortduurt, doch uiterlijk tot zijn 65e jaar. Het staat de betreffende instelling vrij dit risico te verzekeren.

## **HOOFDSTUK V: VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF**

### **Artikel 32: 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 33: 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 34: 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 35: 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 36: Bedrijfshulpverlening***

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

### ***Artikel 37: 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 gedurende de looptijd van deze CAO een bedrag van € 14.400,-- ter beschikking aan de bij deze CAO betrokken vakorganisaties. Dit bedrag dient voor het uitvoeren van vakbondswerk ten behoeve van de instellingen.
3. het in lid 2 genoemde bedrag wordt jaarlijks ingaande 1 januari 2006 geïndexeerd op basis van de salarisverhoging(en) in enig jaar.

### **Artikel 38: 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 39: 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 40: 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 41: Telewerken**

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

#### ***Artikel 42: 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 43: 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 44: 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 2005, 1 januari 2006 en 1 januari 2007 (inhoudelijk en ondersteunend personeel); behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst 2006/2007 voor de onderwijsverzorging**

	01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07
schaal trede	1	1	1	schaal trede	2	2	2	schaal trede	3	3	3
0	1.451	1.503	1.520	0	1.479	1.532	1.549	0	1.508	1.561	1.579
1	1.508	1.561	1.579	1	1.537	1.591	1.609	1	1.537	1.591	1.609
2	1.564	1.618	1.636	2	1.591	1.646	1.665	2	1.591	1.646	1.665
3	1.591	1.646	1.665	3	1.654	1.710	1.729	3	1.654	1.710	1.729
4	1.624	1.679	1.698	4	1.695	1.751	1.771	4	1.743	1.800	1.820
5	1.654	1.710	1.729	5	1.743	1.800	1.820	5	1.799	1.857	1.878
6	1.695	1.751	1.771	6	1.799	1.857	1.878	6	1.855	1.914	1.936
7	-	-	-	7	1.855	1.914	1.936	7	1.908	1.968	1.990
8	-	-	-	8	-	-	-	8	1.961	2.022	2.045
9	-	-	-	9	-	-	-	9	2.012	2.074	2.097
10	-	-	-	10	-	-	-	10	-	-	-
11	-	-	-	11	-	-	-	11	-	-	-
12	-	-	-	12	-	-	-	12	-	-	-

	01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07
schaal trede	4	4	4	schaal trede	5	5	5	schaal trede	6	6	6
0	1.537	1.591	1.609	0	1.591	1.646	1.665	0	1.695	1.751	1.771
1	1.564	1.618	1.636	1	1.654	1.710	1.729	1	1.743	1.800	1.820
2	1.624	1.679	1.698	2	1.743	1.800	1.820	2	1.855	1.914	1.936
3	1.695	1.751	1.771	3	1.855	1.914	1.936	3	1.961	2.022	2.045
4	1.799	1.857	1.878	4	1.908	1.968	1.990	4	2.012	2.074	2.097
5	1.855	1.914	1.936	5	1.961	2.022	2.045	5	2.063	2.126	2.150
6	1.908	1.968	1.990	6	2.012	2.074	2.097	6	2.114	2.178	2.202
7	1.961	2.022	2.045	7	2.063	2.126	2.150	7	2.164	2.229	2.254
8	2.012	2.074	2.097	8	2.114	2.178	2.202	8	2.218	2.284	2.310
9	2.063	2.126	2.150	9	2.164	2.229	2.254	9	2.272	2.339	2.365
10	2.114	2.178	2.202	10	2.218	2.284	2.310	10	2.321	2.389	2.416
11	-	-	-	11	-	-	-	11	-	-	-
12	-	-	-	12	-	-	-	12	-	-	-

	01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07
schaal trede	7	7	7	schaal trede	8	8	8	schaal trede	9	9	9
0	1.908	1.968	1.990	0	2.164	2.229	2.254	0	2.333	2.401	2.428
1	1.961	2.022	2.045	1	2.272	2.339	2.365	1	2.447	2.517	2.545
2	2.063	2.126	2.150	2	2.375	2.444	2.471	2	2.573	2.645	2.675
3	2.164	2.229	2.254	3	2.490	2.561	2.590	3	2.683	2.757	2.788
4	2.218	2.284	2.310	4	2.557	2.629	2.658	4	2.791	2.867	2.899
5	2.272	2.339	2.365	5	2.617	2.690	2.720	5	2.897	2.975	3.008
6	2.321	2.389	2.416	6	2.669	2.743	2.774	6	2.998	3.078	3.112
7	2.375	2.444	2.471	7	2.727	2.802	2.833	7	3.112	3.194	3.230
8	2.432	2.502	2.530	8	2.784	2.860	2.892	8	3.212	3.296	3.333
9	2.490	2.561	2.590	9	2.835	2.912	2.945	9	-	-	-
10	2.557	2.629	2.658	10	2.885	2.963	2.996	10	-	-	-
11	-	-	-	11	-	-	-	11	-	-	-
12	-	-	-	12	-	-	-	12	-	-	-



	01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07
schaal trede	10	10	10	schaal trede	11	11	11	schaal trede	12	12	12
0	2.228	2.294	2.320	0	2.998	3.078	3.112	0	3.644	3.736	3.778
1	2.333	2.401	2.428	1	3.112	3.194	3.230	1	3.750	3.843	3.886
2	2.447	2.517	2.545	2	3.212	3.296	3.333	2	3.856	3.951	3.995
3	2.573	2.645	2.675	3	3.315	3.401	3.439	3	3.962	4.059	4.104
4	2.683	2.757	2.788	4	3.416	3.503	3.542	4	4.065	4.164	4.210
5	2.791	2.867	2.899	5	3.530	3.619	3.659	5	4.172	4.273	4.321
6	2.897	2.975	3.008	6	3.644	3.736	3.778	6	4.278	4.381	4.430
7	2.998	3.078	3.112	7	3.750	3.843	3.886	7	4.380	4.485	4.535
8	3.112	3.194	3.230	8	3.856	3.951	3.995	8	4.487	4.594	4.645
9	3.212	3.296	3.333	9	3.962	4.059	4.104	9	4.619	4.728	4.781
10	3.315	3.401	3.439	10	4.065	4.164	4.210	10	4.684	4.794	4.847
11	3.416	3.503	3.542	11	4.119	4.219	4.266	11	-	-	-
12	3.530	3.619	3.659	12	-	-	-	12	-	-	-

	01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07
schaal trede	13	13	13	schaal trede	14	14	14	schaal trede	15	15	15
0	4.172	4.273	4.321	0	4.380	4.485	4.535	0	4.751	4.862	4.916
1	4.278	4.381	4.430	1	4.487	4.594	4.645	1	4.885	4.999	5.054
2	4.380	4.485	4.535	2	4.619	4.728	4.781	2	5.017	5.133	5.190
3	4.487	4.594	4.645	3	4.751	4.862	4.916	3	5.149	5.268	5.326
4	4.619	4.728	4.781	4	4.885	4.999	5.054	4	5.290	5.411	5.471
5	4.751	4.862	4.916	5	5.017	5.133	5.190	5	5.434	5.558	5.620
6	4.885	4.999	5.054	6	5.149	5.268	5.326	6	5.582	5.708	5.771
7	5.017	5.133	5.190	7	5.290	5.411	5.471	7	5.760	5.890	5.955
8	5.081	5.198	5.256	8	5.434	5.558	5.620	8	5.943	6.076	6.143
9	-	-	-	9	5.582	5.708	5.771	9	6.133	6.269	6.338
10	-	-	-	10	-	-	-	10	-	-	-
11	-	-	-	11	-	-	-	11	-	-	-
12	-	-	-	12	-	-	-	12	-	-	-

	01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07		01-01-05	01-01-06	01-01-07
schaal trede	16	16	16	schaal trede	17	17	17	schaal trede	18	18	18
0	5.149	5.268	5.326	0	5.582	5.708	5.771	0	6.133	6.269	6.338
1	5.290	5.411	5.471	1	5.760	5.890	5.955	1	6.328	6.468	6.540
2	5.434	5.558	5.620	2	5.943	6.076	6.143	2	6.530	6.673	6.747