

A close-up photograph of a person's hand holding a silver pen, poised to write on a document. The background is a blurred meeting room with several people seated around a table. The lighting is bright and professional. A white circular graphic element is visible on the left side of the image.

VORAAD

CAO VO 2014 / 2015

**Collectieve Arbeidsovereenkomst voor
het voortgezet onderwijs**

INHOUDSOPGAVE

1.	Algemene bepalingen	8
1.1.	Begripsbepalingen	8
1.2.	Werkingsfeer, inwerkingtreding en looptijd	9
1.3.	Afwijkingsmogelijkheden	9

DEEL 1

2.	Algemene arbeidsduur	11
3.	Salaris	12
3.1.	Salaris en carrièrepatroon	12
3.2.	In- en doorstroombanen	12
3.3.	Inschaling LIO	12
3.4.	Bindingstoelage	12
3.5.	Eindejaarsuitkering	12
3.6.	Extra eindejaarsuitkering	13
3.7.	Compensatie inkomensgevolgen	13
3.8.	Vakantie-uitkering	13
4.	Sociale zekerheid	14
4.1.	Pensioen	14
4.2.	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	14
4.3.	Re-integratie	14
4.4.	Werkloosheidsuitkering	14
4.5.	Sluitende aanpak	14
5.	Funcities en functiewaardering	15
5.1.	Funciewaardering	15
5.2.	Entreerecht LD	15

DEEL 2

6.	Arbeidsduur	17
6.1.	Betrekkingsofvang	17
6.2.	Werktijden	17
6.3.	Compensatie in verband met overschrijden arbeidsduur	17
6.4.	Compensatie in verband met verschuiving van de werkzaamheden	18
7.	Levensfasebewust personeelsbeleid	19
7.1.	Individueel keuzebudget	19
7.2.	Keuzemogelijkheden	19
7.3.	Overige bepalingen	20
7.4.	Overgangsregeling	20
8.	Taakbeleid	22
8.1.	Algemene bepalingen taakbeleid	22
8.2.	Werkdruk	22
8.3.	Startende leraar	22
8.4.	Onderwijstijd	22

9.	Dienstverband	24
9.a.	Dienstverband bijzonder onderwijs	24
9.a.1.	Dienstverband	24
9.a.2.	Dienstverband voor bepaalde tijd	24
9.a.3.	Dienstverband startende leraar	24
9.a.4.	Dienstverband onbevoegde leraar	24
9.a.5.	Leraar in opleiding met een dienstverband	25
9.a.6.	Uitzendarbeid	25
9.b.	Dienstverband openbaar onderwijs	25
9.b.1.	Aanstelling	25
9.b.2.	Aanstelling voor bepaalde tijd	25
9.b.3.	Dienstverband startende leraar	26
9.b.4.	Dienstverband onbevoegde leraar	26
9.b.5.	Leraar in opleiding met een dienstverband	26
9.b.6.	Uitzendarbeid	27
10.	Beëindiging van het dienstverband	28
10.a.	Beëindiging van het dienstverband en disciplinaire maatregelen bijzonder onderwijs	28
10.a.1.	Beëindiging van het dienstverband	28
10.a.2.	Verval van gedeelte van betrekkingsovervang van rechtswege	28
10.a.3.	Opzegging	28
10.a.4.	Opzeggingstermijn	28
10.a.5.	Gronden voor opzegging	29
10.a.6.	Schorsing als ordemaatregel	29
10.a.7.	Disciplinaire maatregelen	29
10.a.8.	Verweer	30
10.b.	Beëindiging openbaar onderwijs	30
10.b.1.	Einde dienstverband van rechtswege	30
10.b.2.	Verval van gedeelte van betrekkingsovervang van rechtswege	30
10.b.3.	Ontslag	30
10.b.4.	Ingangsdatum ontslag	31
10.b.5.	Ontzegging van de toegang	31
10.b.6.	Schorsing als ordemaatregel	31
10.b.7.	Disciplinaire straffen	31
10.b.8.	Voornemen	32
10.b.9.	Besluit	32
11.	Functies	33
11.1.	Functiebouwwerk	33
11.2.	Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt	33
11.3.	Benoeming in twee functies	33
11.4.	Functiewaardering	33
11.5.	Externe bezwarenprocedure bijzonder onderwijs	33
11.6.	Externe bezwarenprocedure openbaar onderwijs	34
12.	Funciemix	35
12.1.	Streefcijfers m.b.t. de funciemix voor leraarfuncties	35
12.2.	Vaststelling van de funciemix voor leraarfuncties op schoolniveau	35
12.3.	Verantwoording	35
12.4.	Herijking functies	35
12.5.	Maatwerkafspraken	35

13.	Salaris	36
13.1.	Salaris	36
13.2.	Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding	36
13.3.	Vaststelling maandsalaris bij functiewisseling	36
13.4.	Salarisuitbetaling	36
13.5.	Salarisbetaling over een gedeelte van de maand	36
13.6.	Toelage in verband met onregelmatige diensten	37
13.7.	Garantietoelage onregelmatige dienst	37
13.8.	Uitkering overlijden	37
13.9.	Jubileumgratificatie	37
13.10.	Beloningsdifferentiatie	38
14.	Vergoedingen en financiële regelingen	39
14.1.	Vergoeding verplaatsingskosten	39
14.2.	Personal benefits	39
14.3.	WGA-premie	39
15.	Vakantieverlof	40
15.1.	Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren	40
15.2.	Vakantieverlof voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel	40
15.3.	Ziekteverlof en aanspraak op vakantie voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel	41
16.	Verlof	42
16.1.	Kortdurend verlof	42
16.1.a.	Kortdurend zorgverlof	43
16.1.b.	Verlof in het kader van de levensloopregeling	43
16.1.c.	Ziekte tijdens de verlofperiode / bijzondere omstandigheden als bedoeld in artikel 16.1.b	43
16.1.d.	Pensioenpremie in het kader van levensloopverlofsparen	43
16.2.	Lang buitengewoon verlof	44
16.3.	Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof	44
16.4.	Lang buitengewoon verlof voor politieke functies	44
16.5.	Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden	44
16.6.	Ouderschapsverlof	45
16.6.a.	Recht op verlof	45
16.6.b.	Omvang, duur en invulling verlof	45
16.6.c.	Diensttijd	45
16.6.d.	Leeftijd kind	45
16.6.e.	Meldingsverplichting	45
16.6.f.	Intrekking of wijziging melding	46
16.7.	Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof	46
16.7.a.	Algemene regels	46
16.7.b.	Terugbetalingsverplichting	46
16.8.	Spaarverlof	46
17.	Professionalisering	47
17.1.	Deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten	47
17.2.	Collectief professionaliseringsplan	47
17.3.	Persoonlijk professionaliseringsplan	47
17.4.	Persoonlijk basisrecht in uren	47
17.5.	Persoonlijk basisrecht in geld	47

17.6.	Toekenning basisrecht in tijd en geld	48
17.7.	Opgedragen professionaliseringsactiviteiten	48
17.8.	Professionalisering en taakbeleid	48
18.	Werkgelegenheid	49
18.1.	Werkgelegenheidsbeleid	49
18.2.	Participatie	49
18.3.	Aannemen en behoud 1200 jonge leraren	49
18.4.	Overplaatsing	49
19.	Overige rechten en plichten	51
19.1.	Informatievoorziening	51
19.2.	Functievervulling	51
19.3.	Gesprekkencyclus	51
19.4.	Nevenwerkzaamheden	51
19.5.	Geheimhouding	52
19.6.	Intellectueel eigendom	52
19.7.	Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld	52
20.	Beroepsrecht voor werknemers op wie het BW van toepassing is	53
21.	Medezeggenschap	54
21.1.	Overleg vakbonden	54
21.2.	Overleg personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad	54
21.3.	Bezwarencommissie CAO VO	54
21.4.	Faciliteiten medezeggenschap	54
21.5.	Vakbondsfaciliteiten	54
21.6.	Fusiegedragsregels	54
22.	Arbocatalogus	55
23.	GOVAK-gelden	56
23.1.	Hoogte bijdrage	56
23.2.	Inning bedragen	56
23.3.	Uitbetaling en verdeling van bedragen	56
23.4.	Inzet en verantwoording	56
23.5.	Doorwerking	56
24.	Naleving cao	57
25.	Overgangs- en slotbepalingen	58
25.1.	HOS-overgangsrecht	58
25.2.	Uitlooptoeslag onderwijzend personeel	58
25.3.	Bijlagen	58
25.4.	Melding tussentijdse wijzingen van deze cao	58
25.5.	Afwijking BW	58

BIJLAGEN

Bijlage 1.a Akte van Benoeming	59
Bijlage 1.b. Akte van Benoeming leraar in opleiding	61
Bijlage 1.c. Akte van Aanstelling	62
Bijlage 1.d. Akte van Aanstelling leraar in opleiding	64
Bijlage 2. Model leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding	65
Bijlage 3. Regeling Verplaatsingskosten	67
Bijlage 4. Feestdagen	70
Bijlage 5. Regeling spaarverlof voortgezet onderwijs	71
Bijlage 6. Sociaal Statuut	75
Bijlage 7. Faciliteiten medezeggenschap ex artikel 21.4 lid 3	76
Bijlage 8. Berekeningswijzen	77
Bijlage 9. Salaris	79
Bijlage 10. Sociale zekerheid Wovo	82
Bijlage 1 Behorende bij hoofdstuk B artikel 9 Wovo	92
Bijlage 2 Behorende bij hoofdstuk D artikel 3 en 4 Wovo	93
Bijlage 3 Regels bij afkoop (behorende bij hoofdstuk D artikel 5)	94
Bijlage 11. Sociale zekerheid ZAVO	96
Bijlage 12. Sociale zekerheid sluitende aanpak	109
Bijlage 13. Funciemix	112
Bijlage 13.a. De te realiseren funciemix op brinnummer-niveau	112
Bijlage 13.b. Handreiking verantwoording funciemix	113
Bijlage 13.c Addendum bij Definitief akkoord Convenant Leerkracht	116
Bijlage Maatwerkafspraken en geschillenregeling	117
Bijlage 14. Arbocatalogus	118

AFSLUITINGSOVEREENKOMST

Hierbij verklaren

De VO-raad, gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door dhr. drs. ir. M. A. Mittelmeijer RI, hierna te noemen: de werkgeversorganisatie, te dezen handelend op basis van de statutaire bevoegdheid om cao's af te sluiten, én

de ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair vertegenwoordigd door dhr. R. Huijskens,

de Algemene Onderwijsbond AOb, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair vertegenwoordigd door dhr. drs. B.C.P.M. Hoogenboom,

de CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair vertegenwoordigd door mevr. J.C. Krijt,

de Federatie van Onderwijsvakorganisaties, gevestigd te Zeist, te dezen statutair vertegenwoordigd door dhr. J. Veenstra,

hierna te noemen: de vakbonden van werknemersorganisaties,

het volgende te zijn overeengekomen:

de collectieve arbeidsovereenkomst voortgezet onderwijs 2014-2015, welke van kracht wordt op 1 augustus 2014.

Aldus in vijfvoud opgemaakt en ondertekend op 17 juli 2014 door:

namens VO-raad,
dhr. drs. ir. M. A. Mittelmeijer RI

namens ABVAKABO FNV,
dhr. R. Huijskens

namens Algemene Onderwijsbond
AOb,
dhr. drs. B.C.P.M. Hoogenboom

namens CNV Onderwijs,
mevr. J. C. Krijt

namens Federatie van
Onderwijsvakorganisaties,
dhr. J. Veenstra

1. ALGEMENE BEPALINGEN

1.1. Begripsbepalingen

Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst Voortgezet onderwijs
Carrièrepatroon	de wijze waarop de werknemer het maximumsalaris van zijn functie bereikt, als aangegeven in bijlage 9 van deze cao.
Centrale dienst Dienstverband	De rechtspersoon zoals bedoeld in artikel 53b van de WVO. Bijzonder onderwijs: de arbeidsovereenkomst van de werknemer Openbaar onderwijs: de aanstelling van de werknemer bij de werkgever.
Functie	Het samenstel van werkzaamheden, dat de werknemer krachtens zijn dienstverband moet verrichten.
FUWA-VO 2010 Instelling	Het systeem volgens welk de werkgever de functie beschrijft en waardeert. De school voor voortgezet onderwijs, met uitzondering van die scholen voor voortgezet onderwijs die onderdeel vormen van een instelling als bedoeld in artikel 1.1.1 onder b van de WEB of de centrale dienst.
Leraar in opleiding	Een laatstejaars student van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs bedoeld in artikel 33 lid 9 van de Wet op het voortgezet onderwijs, met wie een leerarbeidsovereenkomst wordt gesloten.
Partijen	Elk van de volgende organisaties: <ul style="list-style-type: none">– De VO-raad als werkgeversorganisatie enerzijds, <ul style="list-style-type: none">– ABVAKABO FNV– Algemene Onderwijsbond AOb– CNV Onderwijs– Federatie van Onderwijsvakorganisaties als vakbonden van werknemersorganisaties anderzijds.
Pleegkind	Een pleegkind dat blijkens een pleegcontract op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin wordt verzorgd en opgevoed.
Schooljaar Vakbonden	De periode van 1 augustus tot 1 augustus van het daaropvolgend jaar. <ul style="list-style-type: none">– ABVAKABO FNV– Algemene Onderwijsbond AOb– CNV Onderwijs– Federatie van Onderwijsvakorganisaties.
Voorbeeldfunctie Werkdag	de voorbeelden van functies zoals beschreven in FUWA VO 2010. Dag niet zijnde een zaterdag, zondag of een in bijlage 4 genoemde algemeen erkende feestdag.
Werkgever	De rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat het bevoegd gezag vormt over één of meer instellingen.
Werknemer	Bijzonder onderwijs: het personeelslid dat een dienstverband heeft bij de werkgever. Openbaar onderwijs de ambtenaar waarop krachtens besluit van de werkgever deze cao vo als rechtspositieregeling van toepassing is verklaard.
Werktijdfactor	Het gedeelte van de normbetrekking waarvoor de werknemer een dienstverband heeft, waarbij de uitkomst rekenkundig wordt afgerond op vier cijfers achter de komma.
Wovo	Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs.
WMS	Wet Medezeggenschap Scholen.
WVO	Wet op het voortgezet onderwijs 1963 (Staatsblad 40), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.
Zavo	Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs.

1.2. Werkingsfeer, inwerkingtreding en looptijd

1. Deze cao is met inachtneming van het in lid 2 bepaalde, van toepassing op:
 - a. alle werknemers in dienst van de werkgever;
 - b. de werknemers in dienst van een (mede) door de werkgever in stand gehouden centrale dienst.
2. Deze cao treedt in werking op 1 augustus 2014 en loopt tot 1 augustus 2015.

1.3. Afwijkingsmogelijkheden

1. Afwijken van artikelen in deel 1 is niet toegestaan.
2. De artikelen in deel 2 hebben een minimumkarakter tenzij nadrukkelijk anders bepaald.
3. Indien er sprake is van aperte onbillijke, kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde gevolgen van de invoering van deze cao, kan de werkgever cao-partijen verzoeken een passende oplossing vast te stellen.
4. Een werkgever kan deel 2 van deze cao vervangen door een ondernemings-cao die afgesloten wordt met de vakbonden die partij zijn bij deze cao.
5. Indien vakbonden met een werkgever geen overeenstemming bereiken over een nieuwe ondernemings-cao zoals bedoeld in lid 4, dan prevaleren de afspraken in de ondernemings-cao, boven die van de dan vigerende CAO VO.

DEEL 1

2. ALGEMENE ARBEIDSDUUR

1. Bij een normbetrekking hoort een algemene arbeidsduur van 1659 klokuren op jaarbasis.
2. Met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving in het kader van de sociale zekerheid wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36,86 uur per week.

3. SALARIS

3.1. Salaris en carrièrepatroon

De werknemer wordt bezoldigd volgens het carrièrepatroon dat bij zijn functie behoort. De carrièrepatronen die van toepassing zijn, staan vermeld in bijlage 9 bij deze cao.

3.2. In- en doorstroombanen

1. Bij de functie van de werknemer die is benoemd in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Staatscourant 1998, nr. 246, zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld) behoort:
 - a. voor wat betreft de instroombaan maximumschaal 1, en
 - b. voor wat betreft de doorstroombaan schaal 2 en 3.
2. Voor de werknemer benoemd in een instroombaan als bedoeld in lid 1 geldt een aanlooptraject conform bijlage 9 C. Het salaris wordt bij zijn aanstelling vastgesteld op het laagste bedrag van het aanlooptraject.
3. Op de werknemer benoemd in een instroombaan zoals bedoeld in lid 2, is het bepaalde in artikel 13.2 niet van toepassing.

3.3. Inschaling LIO

Het salaris van de leraar in opleiding met een dienstverband bedraagt -uitgaande van een normbetrekking- 50% van het salaris behorend bij de eerste trede van de LD-functie, zijnde €1250 per maand.

3.4. Bindingstoelage

1. De bindingstoelage is bestemd voor:
 - a. de werknemers uit de functiecategorie leraren;
 - b. de werknemers uit de functiecategorie directie;
 - c. de werknemers in een functie met schaal 9.
2. De bindingstoelage wordt toegekend indien de werknemer op 1 augustus bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie dan wel een hoger salarisbedrag op grond van een garantieregeling. Met dien verstande dat de werknemer die op grond van de invoering van FUWA in een lagere functie is geplaatst de bindingstoelage pas ontvangt op 1 augustus van het jaar waarin hij het maximumsalaris bereikt van de schaal waarop zijn FUWA overgangsrecht is gebaseerd.
3. De bindingstoelage wordt jaarlijks toegekend in de maand augustus. Uitsluitend in het geval dat er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren kan de werkgever eenmalig besluiten het moment waarop de bindingstoelage voor het eerst wordt toegekend met een jaar op te schuiven.

4. De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking

Functie	
Directie	230,27
Leraar	1388,12
Schaal 9	230,27

5. De berekeningswijze en de doorwerking van deze bindingstoelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 8.
6. De werknemer behorend tot de functiecategorie leraar ontvangt de bindingstoelage naar rato van het gedeelte van het jaar, startend in de maand september, dat hij bij de werkgever in dienst is. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag en berekend over het tijdvak van september tot en met de datum van ontslag. Het bepaalde in dit lid geldt niet voor die werknemer die de bindingstoelage nog niet voor de eerste keer heeft ontvangen.¹

3.5. Eindejaarsuitkering

1. De werknemer, die in een kalenderjaar op enig moment in dienst is bij een instelling, ontvangt een eindejaarsuitkering van 7,4 procent.
2. De werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is, ontvangt de uitkering naar rato. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag.
3. De berekeningswijze en de doorwerking van de eindejaarsuitkering vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 8.
4. Voor de werknemer die onder het VPL-overgangsrecht valt, bedraagt de eindejaarsuitkering in afwijking van het bepaalde in lid 1 6,6%.
5. De eindejaarsuitkering maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

¹ De consequentie van deze bepaling is dat er onderscheid wordt gemaakt tussen de leraar die voor de eerste keer de bindingstoelage krijgt en die reeds eerder de bindingstoelage ontving. De opbouwregeling is alleen van toepassing in het laatste geval. Wordt een leraar die voor de eerste keer zijn toelage zou ontvangen voor augustus van dat jaar ontslagen dan wordt er geen toelage uitgekeerd. Wordt de leraar die reeds eerder de toelage ontving voor augustus van dat jaar ontslagen dan geldt voor hem wel dat hij naar rato van het aantal maanden dat hij nog na augustus van het voorafgaande jaar in dienst is geweest de toelage ontvangt.

3.6. Extra eindejaarsuitkering

1. De werknemer, die in een kalenderjaar is benoemd of benoemd is geweest in één of meer functies met één der schalen 1 tot en met 8, ontvangt een extra eindejaarsuitkering. Deze extra eindejaarsuitkering wordt toegekend naast de in artikel 3.5 genoemde uitkering. De extra eindejaarsuitkering bedraagt bij een normbetrekking €1200 bruto.
2. De extra eindejaarsuitkering wordt berekend per maand van het kalenderjaar waarin de werknemer werkzaam is geweest en salaris heeft genoten.
3. De werknemer ontvangt de extra eindejaarsuitkering in de maand december. De werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is bij de werkgever ontvangt de uitkering naar rato. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag.
4. De extra eindejaarsuitkering wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

3.7. Compensatie inkomensgevolgen

De werknemer ontvangt een toelage van € 31 bruto per maand. De berekeningswijze en de doorwerking van de toelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 8.

3.8. Vakantie-uitkering

1. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris heeft ontvangen en wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van twaalf maanden die eindigt met de maand mei. In afwijking hiervan vindt bij ontslag van de werknemer de uitbetaling plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag.
2. Voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand op grond van het eerste lid aanspraak heeft op een bedrag dat lager is dan €137,61, wordt de vakantie-uitkering vastgesteld op laatstgenoemd bedrag.
3. Het in het tweede lid bedoelde bedrag wordt naar evenredigheid verminderd, indien:
 - a. de werknemer is aangesteld in een betrekking met een omvang van minder dan een normbetrekking;
 - b. het salaris van de werknemer op een andere dag dan de eerste dag van die maand is aangevangen dan wel indien hij in een deel van die maand geen of slechts een deel van zijn salaris heeft ontvangen.

4. SOCIALE ZEKERHEID

4.1. Pensioen

Voor de werknemer die in de Wet Privatisering ABP als overheidswerknemer wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor hem bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

4.2. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, bedoeld in artikel 4.1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing:
 - a. hetgeen is bepaald in de bijlage sociale zekerheid deel Zavo;
 - b. hetgeen is bepaald in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Op de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.

4.3. Re-integratie

1. In geval van (dreigende) werkloosheid spannen werkgever en werknemer zich, zowel gezamenlijk als individueel, aantoonbaar optimaal en actief in met als doel de werknemer zo spoedig mogelijk naar een arbeidsplaats elders toe te leiden.
2. Op grond van artikel 72 A WW heeft de werkgever de wettelijke taak de re-integratie van de gewezen werknemer te verzorgen. Voor de uitvoering van deze taak stelt de werkgever in overleg met de gewezen werknemer een re-integratieplan op, waarvan een IRO deel kan uitmaken. De gewezen werknemer is op basis van de WW verplicht mee te werken aan de re-integratieactiviteiten van zijn ex-werkgever.

4.4. Werkloosheidsuitkering

Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid heeft de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 4.1, aanspraak op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW, alsmede op een bovenwettelijke uitkering ingevolge het bepaalde in de bijlage sociale zekerheid deel Wovo, indien hij voldoet aan de bepalingen van die bijlage.

4.5. Sluitende aanpak

De (gewezen) werknemer heeft recht op een pre-advies en een intensief re-integratietraject en/of loonkostensubsidie, indien hij voldoet aan de voorwaarden die gesteld worden in de bijlage sociale zekerheid deel Sluitende aanpak.

5. FUNCTIES EN FUNCTIEWAARDERING

5.1. Functiewaardering

Voor de beschrijving en de waardering van de functies maakt de werkgever gebruik van FUWA-VO 2010.

5.2. Entreerecht LD

1. Vanaf 1 augustus 2014 heeft elke leraar met een eerstegraadsbevoegdheid die 50% of meer van zijn lessen binnen structurele formatie² geeft in een of meer van de jaren 4 en 5 HAVO en/of 4, 5 en 6 vwo recht op een LD-functie.
2. Het entreerecht vervalt per 31 juli 2015³.
3. Leraren die voor 1 augustus 2014 zijn gestart voor een master/eerstegraadsbevoegdheid en voldoen aan het gestelde in lid 1, hebben tot en met 31 juli 2017 nog recht op het entreerecht.

Toelichting

Indien een leraar die benoemd is op basis van het entreerecht uiterlijk op 1 augustus 2016 niet voldoet aan de functievereisten van de functiebeschrijving die de werkgever op grond van artikel 12.4 CAO-VO heeft vastgesteld, kan hij teruggeplaatst worden in zijn oude functie. De inschaling geschiedt op het laatstelijk genoten salaris of het naast hogere bedrag, niet hoger dan het maximum behorende bij het carrièrepatroon van de oude functie.

² Onder structurele formatie wordt verstaan formatie niet zijnde projectformatie en kortdurende vervanging minder dan een jaar.

³ Sociale partners stellen een commissie in die onderzoekt hoe de doelstellingen uit het Convenant Leerkracht kunnen worden behaald, anders dan door het entreerecht. De commissie zal worden verzocht om uiterlijk februari 2015 het onderzoek af te ronden. Sociale partners zullen een op overeenstemming gericht overleg voeren over de aanbevelingen van de commissie.



DEEL 2



6. ARBEIDSDUUR

6.1. Betrekkingsomvang

1. De werknemer wordt benoemd of aangesteld in een normbetrekking of een deel daarvan.
2. De rechten en plichten die de werkgever en de werknemer op grond van deze cao ten opzichte van elkaar hebben, gelden naar rato van de betrekkingsomvang, tenzij elders in deze cao anders is bepaald.
3. In afwijking van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (Staatsblad 2000 nr. 114) kan de werknemer jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen om aanpassing van de betrekkingsomvang.
4. De omvang van de betrekking van de werknemer die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, wordt niet tegen diens wil verminderd, tenzij sprake is van verval van rechtswege zoals bedoeld in lid 7 en in de artikelen 10.a.2 en 10.b.2.
5. Het dienstverband kan tijdelijk worden uitgebreid in het geval de werknemer aanvullend op het dienstverband belast wordt met werkzaamheden als bedoeld in de artikelen 9.a.2 lid 4 en 9.b.2 lid 4, onder de in deze artikelen genoemde condities en met inachtneming van de leden 6 en 7.
6. De omvang van de betrekking van de werknemer mag niet meer bedragen dan 120% van een normbetrekking.
7. Een uitbreiding van de betrekkingsomvang voor zover deze uitstijgt boven de normbetrekking geschiedt telkens voor de duur van maximaal één schooljaar. De uitbreiding boven de normbetrekking, of het gedeelte van de uitbreiding dat uitstijgt boven de normbetrekking, vervalt na afloop van rechtswege, en kan niet leiden tot benoeming of aanstelling voor onbepaalde tijd.

6.2. Werktijden

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR een arbeidstijden- en rusttijdenregeling vast, waarin ten minste geregeld worden:
 - a. het aantal werkdagen per week;
 - b. de tijden waarop de instelling geopend is met het oog op het verrichten van werkzaamheden door de werknemers;
 - c. de rustpauzes;
 - d. de manier waarop uitvoering wordt gegeven aan het gestelde in de overige leden van dit artikel.
2. De werkgever kan in overleg met de P(G)MR een arbeidstijdenmodel vaststellen dat geldt voor een of meer functiegroepen binnen de functiecategorie onderwijs-ondersteunend personeel.

3. Tenzij het gestelde in lid 2 op hem van toepassing is, kiest de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijs-ondersteunend personeel, uit de volgende arbeidstijdenmodellen:
 - a. een rooster van 40 klokuren per week;
 - b. een rooster van 38 klokuren per week;
 - c. een rooster van 36 klokuren per week;
 - d. een regeling die de werkgever in overleg met hem overeenkomt.
4. Tenzij met de werknemer anders is afgesproken en/of met P(G)MR anders is overeengekomen, geldt voor de inzetbaarheid van de medewerker de volgende tabel:

Werktijdfactor	Maximaal aantal dagdelen beschikbaar voor inzet in werkzaamheden	Maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden
t/m 0,1000	2	1
t/m 0,2000	2	2
t/m 0,3000	3	3
t/m 0,4000	4	3
t/m 0,5000	5	3
t/m 0,6000	6	3
t/m 0,7000	7	4
t/m 0,8000	8	4
t/m 0,9000	9	5
> 0,9000	10 *	5

* Daar waar scholen in de gelegenheid zijn om een weektaak van meer dan 0,9 in te roosteren in 9 dagdelen, zal dit daadwerkelijk nagestreefd worden.

5. De feitelijke dagen of dagdelen waarop de werknemer in deeltijd wordt ingezet, worden door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld en zo veel als mogelijk aaneengesloten ingeroosterd, rekening houdend met andere verplichtingen van de werknemer.

6.3. Compensatie in verband met overschrijden arbeidsduur

1. De werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens een der schalen 1 tot en met 8, maakt aanspraak op compensatie indien door of namens de werkgever:
 - a. de opgedragen arbeid buiten de met de werknemer op grond van artikel 6.2 overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt verricht, en

- b. voor zover de normale dagelijkse vastgestelde werktijd met meer dan een half uur wordt overschreden.
- De compensatie is in tijd gelijk aan:
- het aantal uren overschrijding van de met de werknemer overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, en
 - extra uren, waarbij elk uur overschrijding vermenigvuldigd wordt met een factor conform onderstaande tabel.
- De werknemer kiest voor de compensatie als bedoeld in lid 1 uit één van onderstaande mogelijkheden:
 - de uren op te nemen in de vorm van verlof;
 - de uren uit te laten betalen, waarbij het uurloon wordt bepaald op 1/138ste deel van het bruto maandsalaris.
 - Voor de vaststelling van de omvang van de overschrijding tellen mee de uren:
 - die de werknemer op grond van lid 1 als verlof geniet;
 - die de werknemer op grond van artikel 15.2 vakantieverlof geniet.
- in dit verband verstaan: minder dan 96 klokuren tevoren door de werkgever opgedragen.
- De werknemer kiest voor de compensatie als bedoeld in lid 1 uit één van onderstaande mogelijkheden:
 - de uren op te nemen in de vorm van verlof;
 - de uren uit te laten betalen, waarbij het uurloon wordt bepaald op 1/138ste deel van het bruto maandsalaris.
 - De compensatiefactor bedraagt de helft van de factoren genoemd in artikel 6.3 lid 1. Deze compensatie geldt niet als artikel 6.3 van toepassing is.

6.4. Compensatie in verband met verschuiving van de werkzaamheden

- De werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens één der schalen 1 tot en met 8, komt in aanmerking voor compensatie in geval van een onverwachte verschuiving van de werkzaamheden naar een ander tijdstip dan oorspronkelijk ingeroosterd. Onder 'onverwacht' wordt

Compensatie bij 0,5 tot 2 klokuren en verricht tussen	Op zondag en een algemeen erkende feestdag conform bijlage 4	Op maandag	Op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	Op zaterdag
0 en 6 uur	1	1	0,5 of 1*	0,5 of 1*
6 en 18 uur	1	0,25	0,25	0,5
18 en 20 uur	1	0,25	0,25	0,75
20 en 24 uur	1	0,5	0,5	0,75

Compensatie bij meer dan 2 klokuren voor zover het de tijd betreft waarmee de 2 klokuren wordt overschreden en verricht tussen

0 en 6 uur	1	1	0,5	0,5
6 en 18 uur	1	0,5	0,5	0,5
18 en 20 uur	1	0,5	0,5	0,75
20 en 24 uur	1	0,5	0,5	0,75

* indien het een dag betreft die volgt op een erkende feestdag als bedoeld in kolom 2

7. LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID

7.1. Individueel keuzebudget

1. De werknemer krijgt jaarlijks de beschikking over een basisbudget van 50 klokuren. Hiermee kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase en die de persoonlijke situatie en de duurzame inzetbaarheid vergroten.
2. a. Het bepaalde in lid 1 is ook van toepassing op een dienstverband bij vervanging wegens ziekte van een werknemer gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband. De bestedingsmogelijkheden als beschreven in de artikelen betreffende de keuzemogelijkheden worden echter uitgesloten. De besteding van deze uren zal in de vorm van een verhoging van de uurloon met de factor 1,03 worden gerealiseerd.
 - b. Van het bepaalde in lid 1 zijn startende leraren die in het eerste jaar 20% en in het tweede jaar 10% lesreductie krijgen, uitgesloten.

7.2. Keuzemogelijkheden

Invulling werkzaamheden

1. a. De leraar heeft het recht om het basisbudget naar eigen inzicht te gebruiken voor aanpassing van de werkzaamheden, door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken. Inzet van het basisbudget leidt niet tot een vermindering van de jaartaak, de leraar legt hierover verantwoording af.
 - b. Indien de leraar met een fulltime dienstverband kiest voor vermindering van de lestaak, heeft hij bij een door de school gehanteerde lesduur van 50 minuten het recht om zijn lestaak met 1 lesuur per week te verminderen, dan wel een equivalent daarvan.

Verlof

2. a. De werknemer heeft het recht om het basisbudget in te zetten als verlof ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.
 - b. De werknemer heeft het recht zijn jaarlijks basisbudget gedurende maximaal vier jaar te sparen. Hierbij geldt het volgende:
 - i. De waarde van een gespaard uur is gelijk aan een opgenomen verlofuur (tijd voor tijd).
 - ii. Bij niet opnemen van het verlof vervalt het gespaarde saldo uit het eerste jaar na vijf jaar.
3. a. Naast het basisbudget krijgt de werknemer van 57 jaar of ouder het recht op een aanvullend verlofbudget van maximaal 120 uur per jaar.
 - b. De werknemer die besluit om van het recht op het aanvullend verlofbudget als bedoeld onder a gebruik te maken, draagt bij in de kosten van dat budget. Het percentage voor deze eigen bijdrage van werknemer bedraagt:
 - i. bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8: 40%
 - ii. bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger: 50%De inhouding wordt berekend op basis van de formule: *aantal uren aanvullend budget op jaarbasis/ betrekkingsovervang op jaarbasis) x (12 maal het maandsalaris) x percentage eigen bijdrage.*
4. a. De leraar en OOP'er met lesgevende taken van 57 jaar en ouder heeft het recht 170 uur per jaar op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlessentaak met drie lessen van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan.
 - b. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 170 uur per jaar op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel.
5. De leraar en OOP'er met lesgevende taken kan er voor kiezen bij inzet van 170 uur per jaar het aantal in te roosteren dagen te maximaliseren op vier per week. Deze werknemer kan op de roostervrije dag maximaal 10 dagdelen per jaar door de werkgever worden opgeroepen voor het verrichten van niet-lesgevende taken.
6. a. Indien de werknemer gebruik maakt van zijn aanvullend verlofbudget als bedoeld in lid 3 onder a, heeft hij het jaarlijks recht om hieraan maximaal 170 verlofuren toe te voegen.
 - b. De leraar en OOP'er met lesgevende taken heeft het recht het totale budget op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlestaak met 6 lessen van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan.
 - c. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 340 uur op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrije dag.
 - d. Het percentage voor de eigen bijdrage van werknemer over deze verlofuren bedraagt 100%. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken worden berekend over het salaris minus deze eigen bijdrage.
 - e. Betaling door werkgever en werknemer van de pensioenpremie over deze uren vindt plaats alsof van het recht als bedoeld onder a geen gebruik wordt gemaakt.
7. Indien de werkgever de werknemer verplicht te werken gedurende een dagdeel of dag verlof zoals bedoeld in lid 4b respectievelijk 6c, heeft de werknemer recht op

- vervangend verlof. Deze verplichting kan hoogstens drie maal per jaar worden opgelegd. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die gebruik maakt van lid 5.
8. De werknemer van 57 jaar en ouder kan door middel van een spaarmogelijkheid ook kiezen voor een gefaseerde afbouw van de loopbaan. De werknemer van 57 jaar en ouder heeft dan het recht jaarlijks 170 uur te sparen om later op te nemen. Het opnemen van gespaard verlof is beperkt tot een maximum van 340 uur per jaar. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 340 uur op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrije dag. Verlof van 340 uur geeft voor de leraar en OOP'er met lesgevende taken recht op verlaging van de maximumlastaak met 6 lessen van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan. Bij einde dienstverband komt het niet opgenomen aanvullend verlof te vervallen.
 9.
 - a. De verlofrechten als bedoeld in lid 3 en 6 ontstaan niet eerder dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt.
 - b. Het belang van de organisatie kan met zich meebrengen dat de werkgever besluit dat het verlof later ingaat dan op het door de werknemer verzochte moment. Het verlof vangt dan in elk geval niet later aan dan de eerste dag van het schooljaar volgend op de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de regeling.
 10. De omvang van het verlof als bedoeld in lid 3 en 6 kan in enig jaar nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar, bij gelijkblijvende betrekkingssomvang.
 11. De werknemer die in enig schooljaar het verlof als bedoeld in lid 3 en 6 opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.
 12.
 - a. Ziekte van de werknemer schort het verlof als bedoeld in lid 2 op.
 - b. Ziekte of lang buitengewoon verlof van de werknemer schort het verlof zoals bedoeld in lid 3 en 6 niet op.
 13. Bij ziekte tijdens het opnemen van het verlof als bedoeld in lid 3 en 6 bedraagt het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100% van het oorspronkelijke salaris verminderd met de eigen bijdrage. Na deze periode bedraagt het salaris 70% van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering met de eigen bijdrage.

Overige keuzes

14. De uren van het basisbudget kunnen ook worden gekapitaliseerd. De waarde van het basisbudget kan worden besteed aan de volgende doelen:
 - a. bijdrage in de kosten van kinderopvang;
 - b. verhoging van pensioenaanspraken.
15. De werknemer tot en met schaal 8 kan ervoor kiezen zijn basisbudget op jaarbasis uit te laten betalen conform de volgende formule: 50 x het bij de salarisschaal behorend uurtarief.
16. Het uurtarief wordt bepaald op 1/138 van het bruto maandsalaris.

7.3. Overige bepalingen

1. Opname van verlof als bedoeld in dit hoofdstuk mag geen regeling voor vervroegde uittreding opleveren zoals bedoeld in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (tekst 2014). In ieder geval dient steeds ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingssomvang feitelijk per week te worden gewerkt.
2. Met ingang van 1 augustus 2014 vervallen de volgende bepalingen uit de (verlengde) CAO VO 2011 – 2012:
 - a. trekkingsrecht: artikel 7.2 lid 1 en 2
 - b. leeftijdsuren OOP: artikel 14.2 lid 7
 - c. seniorenverlof: artikel 15.9
 - d. BAPO regeling: bijlage 6
 Aan deze bepalingen kunnen geen rechten meer worden ontleend.
3. Alle bepalingen uit hoofdstuk 7 zijn standaard bepalingen.

7.4. Overgangsregeling

De werknemer die de leeftijd van 52 jaar of ouder heeft bereikt en vanaf 1 augustus 2009 zonder onderbreking in dienst is bij een bestuur van een door de minister van OCW bekostigde onderwijs- of onderzoekinstelling dan wel door de minister van LNV bekostigde onderwijsinstelling, kan in plaats van de structurele regeling ook gebruik maken van onderstaande overgangsregeling. Peildatum voor het recht op de overgangsregeling alsmede de verschillende leeftijdscategorieën is 31 juli 2014. De werknemer moet zijn keuze voor de overgangsregeling dan wel het afzien of verlagen van zijn overgangsrecht voor aanvang van het schooljaar 2014-2015 kenbaar hebben gemaakt, conform de afspraken op schoolniveau.

Leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar

1. a. De werknemer in de leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar die op 31 juli 2014 gebruik maakt van de regeling BAPO behoudt gedurende maximaal vijf jaar recht op een verlofomvang van jaarlijks maximaal 170 uur tegen een eigen bijdrage van 50% over het aantal verlofuren dat uitstijgt boven 50 uur. Het overgangsrecht stopt zodra werknemer gebruik kan maken van het aanvullend verlofbudget als bedoeld in artikel 7.2 lid 3.
- b. De werknemer in de leeftijdsgroep van 52 tot 56 jaar die op 31 juli 2014 geen gebruik maakt van de regeling BAPO behoudt gedurende maximaal vijf jaar het recht om alsnog gebruik te maken van het recht als bedoeld in lid a. Deze keuzemogelijkheid eindigt zodra de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt. Zolang werknemer geen keuze heeft gemaakt, heeft hij recht op het basisbudget zoals bedoeld in artikel 7.1 lid 1.

Leeftijdscategorie 56 jaar en ouder

2. a. De werknemer in de leeftijdscategorie 56 jaar en ouder die op 31 juli 2014 gebruik maakt van de regeling BAPO behoudt tot einde dienstverband het recht op een verlofomvang van jaarlijks maximaal 340 uur tegen een eigen bijdrage van 50% over het aantal verlofuren dat uitstijgt boven 50 uur.
- b. De werknemer in de leeftijdscategorie van 56 jaar en ouder die op 31 juli 2014 geen gebruik maakt van de regeling BAPO behoudt gedurende maximaal vijf jaar het recht om alsnog gebruik te maken van het recht als bedoeld in lid a. Zolang werknemer geen keuze heeft gemaakt, heeft hij recht op het basisbudget zoals bedoeld in artikel 7.1 lid 1. Indien werknemer daarnaast op enig moment gebruik maakt van het aanvullend verlofbudget zoals bedoeld in artikel 7.2 lid 3, vervalt op dat moment zijn recht op de overgangsregeling.

Algemene bepalingen overgangsrecht

3. In afwijking van de percentages zoals genoemd in artikel 7.4 lid 1 en 2, geldt voor de werknemer in de functiecategorie OOP met schaal 1 tot en met 8 een eigen bijdrage van 40%. Bovendien geldt dat indien deze werknemer op 31 juli 2014 reeds de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt de eigen bijdrage 20% bedraagt.
4. Het verlof voor de leraar van 170 respectievelijk 340 klokuren per jaar gedurende de looptijd van deze cao leidt tot een verlaging van de maximale lessentaak met drie respectievelijk zes lesuren van 50 minuten, dan wel een equivalent daarvan.

5. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof zoals bedoeld in artikel 7.4 lid 1 en 2 op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel (170 klokuren) dan wel van een vrije dag (340 klokuren).
6. De omvang van het verlof kan in enig jaar nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar, bij gelijkblijvende betrekkingsovang.
7. De werknemer die in enig schooljaar verlof als bedoeld in deze overgangsregeling opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.
8. Reeds opgebouwd BAPO spaarverlof wordt gerespecteerd. Het BAPO spaarverlof wordt opgenomen onder dezelfde voorwaarden als het is opgebouwd. Bij het opnemen van het BAPO spaarverlof is het maximum van 340 uur, als bedoeld in artikel 7.2 lid 8, niet van toepassing.
9. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van de regeling.
10. Ziekte of lang buitengewoon verlof van de werknemer schort het verlof zoals bedoeld in artikel 7.4 lid 1 en 2 niet op.
11. Bij ziekte tijdens het opnemen van het verlof als bedoeld in artikel 7.4 lid 1 en 2 bedraagt het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100% van het oorspronkelijke salaris verminderd met de eigen bijdrage. Na deze periode bedraagt het salaris 70% van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering met de eigen bijdrage.

8. TAAKBELEID

8.1. Algemene bepalingen taakbeleid

1. De werkgever voert een taakbeleid dat gebaseerd is op de omvang van de normbetrekking.
2. Het taakbeleid is gericht op een evenwichtige spreiding van de aan de werknemer op te dragen werkzaamheden en werkdruk over het schooljaar.
3. In het taakbeleid wordt aandacht besteed aan:
 - a. lesdefinitie;
 - b. honorering van het voor- en nawerk (opslagfactor plus omschrijving inhoud);
 - c. maximum aantal lessen per week;
 - d. deskundigheidsbevordering;
 - e. omschrijving en normering in tijd van overige taken;
 - f. analyse en oplossingen werkdruk onderwijsondersteunend personeel;
 - g. invoeren en bewaken van structureel werkoverleg onderwijsondersteunend personeel, scholing/training onderwijsondersteunend personeel (met name waar deze worden belast met toezichthoudende taken);
 - h. jaarlijkse evaluatie van het taakbeleid.
4. De werkgever stelt het taakbeleid in overleg met P(G)MR vast met inachtneming van het gestelde in lid 5.
5. De afspraken gemaakt in overleg tussen P(G)MR en werkgever over wijzigingen in het systeem van taakbeleid, zoals dat geldt op 1 januari 2009, waaronder ook de met bonden gemaakte afspraken, zullen met de werknemers binnen de instelling of betrokken organisatorische eenheid worden besproken en hun ter goedkeuring worden voorgelegd. Voor deze goedkeuring is een meerderheid van 2/3 vereist, overeenkomstig hetgeen ter zake is bepaald in een in overleg met de P(G)MR door de werkgever vast te stellen reglement. Zonder deze meerderheid is wijziging van het geldend taakbeleid niet mogelijk.
6. In afwijking van het gestelde in lid 4 kan de werkgever dan wel de P(G)MR besluiten dat het overleg over wijziging van het op 31 december 2008 van kracht zijnde systeem van taakbeleid met de bij deze cao betrokken bonden wordt gevoerd.

8.2. Werkdruk

1. Onverminderd de op instellingsniveau op 1 januari 2009 geldende afspraken m.b.t. het taakbeleid en onverminderd het gestelde in artikel 8.1 betreffende

(wijziging van) het systeem van taakbeleid bedraagt de maximale lestaak 750 klokuren op jaarbasis.⁴

2. Het onderwerp werkdruk maakt vast onderdeel uit van het functioneringsgesprek.
3. De middelen die de werkgever in het kader van werkdrukvermindering beschikbaar heeft zal hij volledig inzetten voor werkdrukverlagende maatregelen. Hij zal zich hierover verantwoorden richting P(G)MR en in het jaarverslag.
4. Een fulltime leraar, die binnen het geldende taakbeleid met het maximum aan lesgevende taken is belast, kan aanspraak maken op een lesroostervrij dagdeel per week.
5. De leidinggevende bespreekt met iedere werknemer behorend tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel de ervaren werkdruk en er worden zo nodig afspraken gemaakt om de individuele werkdruk aan te pakken. De werknemer stelt hiervoor een plan op dat in onderling overleg wordt vastgesteld.

8.3. Startende leraar

De startende leraar heeft recht op een reductie van zijn lesgevende taak met 20% gedurende het eerste jaar en 10% gedurende het tweede jaar van de aanstelling.

Onder een startende leraar wordt verstaan de werknemer met een eerste reguliere aanstelling in een leraarsfunctie, ongeacht de omvang van de betrekking. De lesreductie heeft betrekking op de in het taakbeleid van de betrokken school vastgelegde lestaak bij een vergelijkbare aanstelling. Een voorafgaande LIO- of vervangingsaanstelling heeft geen beperkende invloed op deze afspraak.

8.4. Onderwijstijd

De werkgever stelt in overleg met en na instemming van de P(G)MR vast wat de wijziging van de wet op de onderwijstijd betekent voor de onderwijsplanning (curriculum, lessentabel en de planning van lesweken, toetsweken, projectweken et cetera) van de school. Mede op basis van de werkwijze uit het rapport 'Onderwijstijd in het voortgezet onderwijs, resultaten van het inspectieonderzoek uit het schooljaar 2011/2012' uit juni 2013 wordt afgesproken hoe kan worden vastgesteld om welke volumes het per school gaat.

⁴ Aangenomen wordt dat een maximale lestaak van 750 klokuren op jaarbasis de status-quo op een grote meerderheid van de instellingen aangeeft. Sociale partners zijn het erover eens dat bij 750 klokuren les per jaar, met een maximale spreiding van lessen over 37,8 onderwijsweken, het mogelijk is te komen tot een aantal van 23,8 lesuren per week, uitgaande van lessen van 50 minuten.

Bepaald wordt of en zo ja welk budget vrijvalt in de overgang van de oude regelingen naar nieuwe planning en hoe dit kan worden besteed aan werkdruk beïnvloedende maatregelen, zoals werkgelegenheidsbehoud, vermindering lessen en verkleining van de klassen. Dit transitieplan – van oude regelingen naar een nieuwe planning – waarin de ontwikkeling van de achterliggende periode is meegenomen en dat in overleg met en na instemming door de P(G)MR wordt vastgesteld, staan in ieder geval de gevolgen voor:

- a. Werkgelegenheidsbehoud;
- b. De lessentabel;
- c. Het aantal lessen dat maximaal aan een leraar kan worden opgedragen (taakbeleid);
- d. De spreiding van de lesweken over de 37,8 onderwijsweken die beschikbaar zijn voor onderwijs;
- e. Klassengrootte;
- f. Werkdruk.

Dit transitieplan dient uiterlijk in het voorjaar 2015 te worden vastgesteld.

9. DIENSTVERBAND

9.a. Dienstverband bijzonder onderwijs

9.a.1. Dienstverband

1. Bij zijn indiensttreding ontvangt de werknemer een akte van benoeming volgens het in de bijlage 1a of 1b opgenomen model.
2. Behoudens het bepaalde in artikel 9.a.2, 9.a.4 en 9.a.5 wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd.

9.a.2. Dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij wijze van proef, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. De duur van dit dienstverband bedraagt ten hoogste 12 maanden. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.
2. Ten minste twee maanden voor de einddatum van het dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 1, welk dienstverband een tijdsduur had van ten minste twaalf maanden en waarbij door de werkgever schriftelijk uitzicht is gegeven op een dienstverband voor onbepaalde tijd, beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum:
 - a. een dienstverband voor onbepaalde tijd zal geven;
 - b. dan wel nog eenmaal een nieuw (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd zal geven;
 - c. dan wel geen nieuw dienstverband zal geven, en stelt de werknemer hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis.

Toelichting

Met een dienstverband van twaalf maanden zoals bedoeld in de eerste volzin, wordt gelijkgesteld:

- een dienstverband dat start op de eerste dag na de zomervakantie en eindigt op de eerste dag voorafgaand aan de zomervakantie van het jaar daarop;
 - elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd waarvan de totale duur twaalf maanden bedraagt.
3. Indien de werkgever nalaat de in lid 2 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de werknemer met ingang van bedoelde einddatum geacht te zijn benoemd in een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden als het voorgaande dienstverband.
 4. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen:
 - a. bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar;
 - b. als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar;

- c. indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar;
 - d. indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar;
 - e. indien een werknemer reeds een pensioenuitkering geniet telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.
5. Indien een dienstverband op grond van het gestelde in lid 4 onder a ten minste onafgebroken 24 maanden heeft geduurd en nadien wordt voortgezet zonder dat van vervanging sprake is, geschiedt dit voor onbepaalde tijd, voor zover het een dienstverband betreft in dezelfde functie.
 6. De totale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd genoemd in de leden 1, 3 en 4 a tot en met d bedraagt, ongeacht het aantal dienstverbanden, ten hoogste drie jaar. Wordt het dienstverband nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd. Twee dienstverbanden met een onderbreking van 3 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.
 7. Bij een eerste indiensttreding direct voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen als bedoeld in artikel 7: 652 van het Burgerlijk Wetboek. Tijdens deze proeftijd kan het dienstverband door zowel werkgever als werknemer conform het bepaalde in artikel 7: 676 van het BW zonder opzeggingstermijn worden opgezegd.

9.a.3. Dienstverband startende leraar

Een startende leraar als bedoeld in artikel 8.3 wordt benoemd in een dienstverband van minimaal 0,5 fte. Hiervan kan alleen worden afgeweken als de werknemer daarom schriftelijk verzoekt dan wel zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zoals bedoeld in de WAA zich daartegen verzetten.

9.a.4. Dienstverband onbevoegde leraar

1. Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste twee jaar in een leraarfunctie benoemd.
2. De werkgever stelt bij aanvang van de benoeming in overleg met de onbevoegde leraar een studieplan op, waarin facilitering in tijd en geld zijn vastgelegd, dat leidt tot het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs binnen twee jaar.

3. De werkgever verleent aan de onbevoegde leraar studieverlof voor studieactiviteiten die onder werktijd plaatsvinden.
 4. Indien de onbevoegde leraar na twee jaar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid heeft behaald, eindigt het dienstverband van rechtswege. In bijzondere gevallen kan het dienstverband daarna ten hoogste nog twee keer met een jaar worden verlengd.
 5. Zolang de leraar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, kan hij uitsluitend benoemd worden in de leraar functie LB.
 6. Onmiddellijk na het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid wordt de leraar benoemd voor onbepaalde tijd in de bij zijn functie behorende schaal zodra de leraar ten minste 12 maanden in dienst is bij werkgever.
 7. Dit artikel is niet van toepassing op:
 - a. de leraar met een dienstverband zoals bedoeld in artikel 9.a.2. lid 4 onder a en b;
 - b. de leraar die belast is met onderwijs in een vak waarvoor de wetgever geen wettelijke onderwijsbevoegdheid verplicht heeft gesteld.
 8. Op de onbevoegde leraar die op 31 juli 2011 reeds in dienst was bij de werkgever is lid 5 niet van toepassing. Voor deze leraar gelden de overige bepalingen met ingang van 1 augustus 2011, met dien verstande dat een reeds opgesteld studieplan van kracht kan blijven.
2. Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en de arbeids- en rusttijdenregeling op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen.
 3. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat de desbetreffende uitlenende instantie voor wat betreft de beloning, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
 4. De werkgever is op grond van deze cao verplicht het gestelde in de voorgaande leden te bedingen in de uitzendovereenkomst die met de uitlenende instantie wordt gesloten.
 5. Het eerste tot en met het vierde lid zijn mede ook van toepassing op vakkrachten conform artikel 23 Abu cao (cao voor uitzendkrachten) dan wel op werknemers op grond van artikel 7:690 BW.
 6. Vakkrachten in de zin van de Abu cao en werknemers op grond van artikel 7:690 BW zijn degenen op wie de artikelen 2a (bevoegdheid schoolonderwijs), 33 (vereisten benoeming of tewerkstelling leraren), 33a, 35 (Benoembaarheid onderwijsondersteunende functionarissen), 35 a, 36 (Bekwaamheidseisen) dan wel artikel 37 van de Wet op het Voorgezet onderwijs van toepassing zijn.

9.a.5. Leraar in opleiding met een dienstverband

1. De leraar in opleiding waarmee een leerarbeidsovereenkomst is gesloten als opgenomen in bijlage 2 van deze cao, wordt benoemd in dienst voor bepaalde tijd voor een periode die overeenkomt met een benoeming van vijf maanden voor een werktijdfactor 1,0000.
2. Deze periode dient te eindigen voor de datum waarop de zomervakantie van de instelling begint.
3. De omvang van het leeraandeel en de omvang van het arbeidsdeel binnen het dienstverband dienen aan elkaar gelijk te zijn gesteld.
4. De artikelen 3.1, 3.3, 3.5, 3.7, 8.3, 9.a.3, 13.1 t/m 13.3, 13.6 t/m 13.9, 16.2 t/m 16.8, 25.2 en de artikelen van hoofdstukken 7 en 17 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.

9.a.6. Uitzendarbeid

1. Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
 - a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
 - b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
 - c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.

9.b. Dienstverband openbaar onderwijs

9.b.1. Aanstelling

1. De werknemer ontvangt bij zijn indiensttreding een akte van aanstelling volgens het in de bijlage 1c of 1d opgenomen model.
2. Behoudens het bepaalde in artikel 9.b.2, 9.b.4 en 9.b.5 vindt aanstelling plaats voor onbepaalde tijd.

9.b.2. Aanstelling voor bepaalde tijd

1. Een aanstelling voor bepaalde tijd kan plaats vinden bij wijze van proef, met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd. De duur van dit dienstverband bedraagt ten hoogste 12 maanden. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.
2. Ten minste 2 maanden voor de einddatum van de aanstelling voor bepaalde tijd bij wijze van proef welke aanstelling een tijdsduur had van tenminste 12 maanden, beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum:
 - a. een aanstelling voor onbepaalde tijd zal geven;

- b. dan wel nog eenmaal een nieuwe (verlengde) aanstelling voor bepaalde tijd zal geven;
- c. dan wel geen nieuwe aanstelling zal geven, en stelt de werknemer hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis.

Toelichting

Met een dienstverband van 12 maanden zoals bedoeld in de eerste volzin, wordt gelijkgesteld:

- een dienstverband, dat start op de eerste dag na de zomervakantie en eindigt op de eerste dag voorafgaand aan de zomervakantie van het jaar daarop,
 - elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden waarvan de totale duur 12 maanden bedraagt.
3. Indien de werkgever nalaat de in lid 2 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de werknemer met ingang van bedoelde einddatum geacht opnieuw te zijn aangesteld voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden als het voorgaande dienstverband.
 4. Een aanstelling voor bepaalde tijd kan voorts plaatsvinden:
 - a. bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar,
 - b. als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar,
 - c. indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar,
 - d. indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar.
 - e. indien een werknemer reeds een pensioenuitkering geniet telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.
 5. Indien een dienstverband op grond van het gestelde in lid 4 onder a ten minste onafgebroken 24 maanden heeft geduurd en nadien wordt voortgezet zonder dat van vervanging sprake is, is er sprake van een aanstelling voor onbepaalde tijd, voor zover het een dienstverband betreft in dezelfde functie.
 6. De totale duur van elkaar opvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd genoemd in de leden 1, 3 en 4 a tot en met d bedraagt, ongeacht het aantal dienstverbanden ten hoogste 3 jaar. Wordt het dienstverband nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd. Twee dienstverbanden met een onderbreking van 3 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.

9.b.3. Dienstverband startende leraar

Een startende leraar als bedoeld in artikel 8.3 wordt benoemd in een dienstverband van minimaal 0,5 fte. Hiervan kan alleen worden afgeweken als de werknemer daarom schriftelijk verzoekt dan wel zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zoals bedoeld in de WAA zich daartegen verzetten.

9.b.4. Dienstverband onbevoegde leraar

1. Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste twee jaar in een leraarfunctie aangesteld.
2. De werkgever stelt bij aanvang van de aanstelling in overleg met de onbevoegde leraar een studieplan op, waarin facilitering in tijd en geld zijn vastgelegd, dat leidt tot het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs binnen twee jaar.
3. De werkgever verleent aan de onbevoegde leraar studieverlof voor studieactiviteiten die onder werktijd plaatsvinden.
4. Indien de onbevoegde leraar na twee jaar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid heeft behaald, eindigt het dienstverband van rechtswege. In bijzondere gevallen kan het dienstverband daarna ten hoogste nog twee keer met een jaar worden verlengd.
5. Zolang de leraar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, kan hij uitsluitend aangesteld worden in de leraarfunctie LB.
6. Onmiddellijk na het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid wordt de leraar aangesteld voor onbepaalde tijd in de bij zijn functie behorende schaal zodra de leraar ten minste 12 maanden in dienst is bij werkgever.
7. Dit artikel is niet van toepassing op:
 - a. de leraar met een dienstverband zoals bedoeld in artikel 9.b.2 lid 4 onder a en b;
 - b. de leraar die belast is met onderwijs in een vak waarvoor de wetgever geen wettelijke onderwijsbevoegdheid verplicht heeft gesteld.
8. Op de onbevoegde leraar die op 31 juli 2011 reeds in dienst was bij de werkgever is lid 5 niet van toepassing. Voor deze leraar gelden de overige bepalingen met ingang van 1 augustus 2011, met dien verstande dat een reeds opgesteld studieplan van kracht kan blijven.

9.b.5. Leraar in opleiding met een dienstverband

1. De leraar in opleiding waarmee een leerarbeids-overeenkomst is gesloten als opgenomen in bijlage 2 van deze cao, wordt benoemd voor bepaalde tijd voor een

periode die overeenkomt met een benoeming van vijf maanden voor een werktijdfactor 1,0000.

2. Deze periode dient te eindigen voor de datum waarop de zomervakantie van de instelling begint.
3. De omvang van het leeraandeel en de omvang van het arbeidsdeel binnen het dienstverband dienen aan elkaar gelijk te zijn gesteld.
4. De artikelen 3.1, 3.3, 3.5, 3.7, 8.3, 9b.3, 13.1 t/m 13.3, 13.6 t/m 13.9, 16.2 t/m 16.8, 25.2 en de artikelen van hoofdstukken 7 en 17 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.

9.b.6. Uitzendarbeid

1. Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
 - a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
 - b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
 - c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.
2. Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en de arbeids- en rusttijdenregeling op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen.
3. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het desbetreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
4. De werkgever is op grond van deze cao verplicht het gestelde in het voorgaande lid te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten.
5. Het eerste tot en met het vierde lid zijn mede ook van toepassing op vakkrachten conform artikel 23 Abu cao (cao voor uitzendkrachten) dan wel op werknemers op grond van artikel 7:690 BW.
6. Vakkrachten in de zin van de Abu cao en werknemers op grond van artikel 7:690 BW zijn degenen op wie de artikelen 2a (bevoegdheid schoolonderwijs), 33 (vereisten benoeming of tewerkstelling leraren), 33a, 35 (Benoembaarheid onderwijsondersteunende functionarissen), 35 a, 36 (Bekwaamheidseisen) dan wel artikel 37 van de Wet op het Voorgezet onderwijs van toepassing zijn.

10. BEËINDIGING VAN HET DIENSTVERBAND

10.a. Beëindiging van het dienstverband en disciplinaire maatregelen bijzonder onderwijs

10.a.1. Beëindiging van het dienstverband

1. Een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd.
2. Het tussentijds beëindigen van een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd dan wel het beëindigen van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd, niet zijnde een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd in verband met vervanging, dan wel het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd, geschiedt:
 - a. door opzegging;⁵
 - b. door onverwijld opzegging wegens een voor de werkgever of de werknemer dringende reden als bedoeld in art. 7:678 c.q. art. 7:679 van het Burgerlijk wetboek;
 - c. door ontbinding van het dienstverband wegens gewichtige reden op grond van art. 7:685 dan wel wegens wanprestatie als bedoeld in art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek;
 - d. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - e. op verzoek van de werknemer voor het geheel of een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingsovereenkomst met het oog op een uitkering als bedoeld in het Pensioenreglement van de Stichting ABP of een FPU-uitkering, zoals geregeld in het FPU-reglement van het VUT-fonds.
3. Van rechtswege eindigt:
 - a. het eerste dienstverband voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan;
 - b. het verlengd dienstverband voor bepaalde tijd in verband met vervanging door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan;
 - c. het dienstverband van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, met dien verstande dat de werkgever in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telkenmale met maximaal een jaar kan opschorten;
 - d. het dienstverband van de werknemer met een onderwijsgevende functie die bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen, vanaf het moment van de rechterlijke uitspraak;

- e. het dienstverband bij overlijden van de werknemer;
 - f. het verlengd dienstverband voor bepaalde tijd als kan ontstaan door toepassing van artikel 9.a.2 lid 4 sub e.
4. Bij opzegging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd zijn de opzeggingsverboden genoemd in de leden 1 en 3 van art. 7: 670 van het BW niet van toepassing.

10.a.2. Verval van gedeelte van betrekkingsovereenkomst van rechtswege

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

1. uren boven de normbetrekking;
2. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met vervanging;
3. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met een tijdelijke voorziening in een vacature voor ten hoogste één jaar;
4. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsovereenkomst in verband met een project waarvoor door de werkgever of minister gedurende drie of minder schooljaren formatie beschikbaar is gesteld uit additionele middelen;
5. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsovereenkomst in verband met contractactiviteiten die gedurende drie of minder schooljaren is toegekend aan de werknemer dan wel als gevolg van toekenning van die werkzaamheden aan een andere werknemer.

10.a.3. Opzegging

1. Opzegging door de werkgever c.q. de werknemer dient bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn.
2. Opzegging, anders dan bedoeld in artikel 10.a.1 lid 2 onder b, geschiedt tegen de eerste van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

10.a.4. Opzeggingstermijn

1. In geval van opzegging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd, van een dienstverband voor onbepaalde tijd en in geval van tussentijdse opzegging van een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd nemen zowel de werkgever als de werknemer, tenzij er sprake is van opzegging op grond van artikel 10.a.1 lid 2 onder b, de volgende opzeggingstermijn in acht:
 - a. ten minste één maand indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd;

⁵ Een opzegging als bedoeld in lid 2a vindt bij voorkeur schriftelijk plaats.

- b. ten minste twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd;
 - c. ten minste drie maanden indien het dienstverband twaalf maanden of meer heeft geduurd.
2. Indien de opzeggingstermijn die bij wijze van overgangsbepaling is voorgeschreven op grond van art. XXI van de Wet van 14 mei 1998 (Stb. 300, 1998) langer is dan de opzeggingstermijn, genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens voornoemde Wet.
 3. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.

10.a.5. Gronden voor opzegging

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

1. plichtsverzuim als bedoeld in artikel 10.a.7 lid 2;
2. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, uit andere hoofde dan genoemd onder 5;
3. opheffing van de instelling of de dienst van de instelling of de functie, of zodanige verandering van de inrichting van het onderwijs, dat het dienstverband van de werknemer zal worden opgeheven;
4. het feit dat na afloop van lang buitengewoon verlof de werknemer bij gebrek aan een vacature niet in actieve dienst bij de werkgever kan worden herplaatst;
5. het geraken in een toestand van blijvende ongeschiktheid op grond van ziekten of gebreken, zulks met inachtneming van de bepalingen van het Zavo;
6. een onherroepelijk geworden vonnis waarbij de werknemer is veroordeeld tot vrijheidsstraf wegens een misdrijf;
7. het feit dat de werknemer in verband met de benoeming opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen heeft verstrekt, zonder welke handelwijze niet tot benoeming zou zijn overgegaan;
8. het feit dat met betrekking tot de uren boven de normbetrekking van de werknemer is komen vast te staan dat in redelijkheid de uren aan een andere werknemer binnen een normbetrekking kunnen worden opgedragen;
9. andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die redelijkerwijs geacht moeten worden met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs de mogelijkheid van het dienstverband uit te sluiten.

10.a.6. Schorsing als ordemaatregel

1. De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is. Voordat de werknemer wordt geschorst wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn opvattingen omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De opvattingen van de werknemer omtrent de schorsing worden opgenomen in de brief, waarin de schorsing wordt bevestigd.
2. Naast het bepaalde in het eerste lid van dit artikel kan de werkgever de werknemer schorsen:
 - a. voor de duur van de vervolging wanneer een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen de werknemer is ingesteld;
 - b. tot het moment dat er sprake is van een onherroepelijk vonnis wanneer de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen in een nog niet onherroepelijk vonnis;
 - c. indien de werknemer krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd;
 - d. voor de duur van maximaal zes maanden wanneer er sprake is van een voornemen tot opzegging als bedoeld in artikel 10.a.5 onder 1, 2 en 9;
 - e. voor de duur van de procedure tot ontbinding van het dienstverband;
 - f. in andere gevallen waarin het belang van de instelling dit vordert voor ten hoogste drie maanden, daaronder begrepen de termijn genoemd in lid 1. Deze termijn van drie maanden kan ten hoogste één keer met drie maanden worden verlengd.
3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de school na verkregen toestemming van de werkgever.
4. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalft of handhaving niet langer noodzakelijk is.
5. Ingeval geen redenen aanwezig waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.

10.a.7. Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan een plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. schorsing met behoud van salaris;
 - c. ontslag;
 - d. inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris. Desgewenst wordt een inhoudingregeling overeengekomen.
2. Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet

nakomen van hem opgelegde verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

10.a.8. Verweer

1. Het voornemen tot een besluit tot:
 - a. ontslag als bedoeld in artikel 10.a.5 onder 1, 2 en 9;
 - b. schorsing als bedoeld in artikel 10.a.6 lid 2;
 - c. een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 10.a.7 lid 1;wordt per aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht, die in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken.
De werknemer kan zich bij zijn verweer laten bijstaan door een raadsman.
2. Van een mondeling verstrekte zienswijze wordt een verslag gemaakt dat vervolgens ter beoordeling aan de werknemer wordt voorgelegd, die onverwijld schriftelijk en gemotiveerd mededeelt of hij al dan niet met het verslag kan instemmen.
3. De werknemer wordt van het definitieve besluit zo spoedig mogelijk na het verweer per aangetekend schrijven in kennis gesteld.

10.b. Beëindiging openbaar onderwijs

10.b.1. Einde dienstverband van rechtswege

1. Een aanstelling voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra die tijd is verstreken.
2. Een aanstelling eindigt van rechtswege indien de werknemer met een onderwijsgevende functie krachtens onherroepelijke rechterlijke uitspraak van het geven van onderwijs is uitgesloten. De werknemer wordt van deze beëindiging zo spoedig mogelijk in kennis gesteld.
3. Een aanstelling eindigt van rechtswege indien de werknemer ingevolge art. 44 tweede lid van de WVO voor onbepaalde tijd is geschorst.
4. Een aanstelling eindigt van rechtswege door het overlijden van de werknemer.

10.b.2. Verval van gedeelte van betrekkingssomvang van rechtswege

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

1. uren boven de normbetrekking;
2. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met vervanging;

3. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met een tijdelijke voorziening in een vacature voor ten hoogste één jaar;
4. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in verband met een project waarvoor door de werkgever of minister gedurende drie of minder schooljaren formatie beschikbaar is gesteld uit additionele middelen;
5. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in verband met contractactiviteiten die gedurende drie of minder schooljaren is toegekend aan de werknemer dan wel als gevolg van toekenning van die werkzaamheden aan een andere werknemer.

10.b.3. Ontslag

De werknemer kan, met inachtneming van het in artikel 10.b.4 bepaalde, ontslag worden verleend:

1. op schriftelijke aanvraag;
2. wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
3. op schriftelijke aanvraag voor het geheel of een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingssomvang met het oog op een FPU-uitkering;
4. wegens opheffing van de instelling, de dienst van de instelling of de betrekking, of zodanige verandering van de inrichting van het onderwijs dat de functie van de werknemer zal worden opgeheven;
5. indien hij na afloop van het hem verleend langdurig buitengewoon verlof bij gebrek aan een vacature niet in zijn eigen of een andere passende functie herplaatst kan worden;
6. wegens het geraken in een toestand van ongeschiktheid op grond van ziekten of gebreken, zulks met inachtneming van de bepalingen van het Zavo;
7. wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het verrichten van zijn functie uit anderen hoofde dan genoemd onder 6;
8. indien de werknemer krachtens onherroepelijke rechterlijke uitspraak van het geven van onderwijs is uitgesloten;
9. wegens een onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
10. wegens het bij of in verband met indiensttreding en/of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of geschiktverklaring zou zijn overgegaan, tenzij meer dan zes maanden zijn verstreken sinds de vaststelling van dit feit;
11. als disciplinaire maatregel wegens plichtsverzuim;
12. op grond van andere met name genoemde en aan de betrokkene schriftelijk meegedeelde redenen van gewichtige aard.

10.b.4. Ingangsdatum ontslag

1. Het ontslag genoemd in art. 10.b.3 onder 1, 4 en 5 gaat in op de eerste dag van een maand, en niet eerder dan:
 - a. één maand na de dag waarop de aanvraag is ontvangen indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd;
 - b. twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd;
 - c. ten minste drie maanden indien het dienstverband twaalf of meer maanden heeft geduurd. Met de werknemer kan in afwijking hiervan een eerder tijdstip worden afgesproken.
2. Het ontslag bedoeld in art.10.b.3 onder 2 wordt verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, met dien verstande dat de werkgever in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telkenmale met maximaal een jaar kan opschorten.
3. Het ontslag genoemd in art. 10.b.3 onder 3 gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op de FPU-uitkering ontstaat.
4. Het ontslag genoemd in artikel 10.b.3 onder 6, 7, 8, 9, 10 en 12 gaat niet eerder in dan de dag volgend op die, waarop de reden van het ontslag voor het eerst aanwezig was.

10.b.5. Ontzegging van de toegang

De werknemer kan bij wijze van ordemaatregel de toegang tot de terreinen en de gebouwen van de instelling worden ontzegd.

10.b.6. Schorsing als ordemaatregel

1. Van rechtswege is geschorst de werknemer:
 - a. die krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel, anders dan op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, genomen in het belang van de volksgezondheid;
 - b. die krachtens een rechterlijke uitspraak die nog niet onherroepelijk is geworden, van het geven van onderwijs is uitgesloten.
2. De werknemer wordt van de schorsing zo spoedig mogelijk in kennis gesteld.
3. De werknemer kan worden geschorst in dringende bijzondere gevallen indien dit in het belang van de instelling noodzakelijk is, voor een periode van maximaal vier weken, welke periode met maximaal vier weken kan worden verlengd.

4. Voordat tot schorsing als bedoeld in het derde lid wordt overgegaan, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze kenbaar te maken. Een besluit tot schorsing wordt zo spoedig mogelijk daarna doch uiterlijk binnen drie dagen schriftelijk bevestigd. De zienswijze van de werknemer wordt in deze bevestiging opgenomen.
5. Onverminderd het bepaalde in lid 3 kan de werknemer worden geschorst:
 - a. wanneer er sprake is van een voornemen tot ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid als bedoeld in art.10.b.3 onder 7, plichtsverzuim als bedoeld in art.10.b.3 onder 11, dan wel andere redenen van gewichtige aard als bedoeld in artikel 10.b.3 onder 12, voor de duur van de procedure tot de beëindiging van de aanstelling;
 - b. in gevallen waarin het belang van de instelling dit vereist, voor ten hoogste drie maanden met dien verstande dat deze termijn in bijzondere gevallen eenmaal kan worden verlengd met ten hoogste drie maanden.
6. Indien een schorsing als bedoeld in lid 5 aansluitend volgt op een schorsing als genoemd in lid 3 bedraagt de duur van de schorsingen gezamenlijk genomen maximaal zes maanden.
7. De schorsing geschiedt met behoud van bezoldiging.

10.b.7. Disciplinaire straffen

1. De werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan om die reden disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
3. De disciplinaire straffen die kunnen worden opgelegd zijn:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. schorsing met behoud van salaris;
 - c. ontslag;
 - d. inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris. Desgewenst wordt een inhoudingregeling overeengekomen.
4. Ter zake van hetzelfde feit kan slechts één disciplinaire straf worden opgelegd.
5. Bij het opleggen van de straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de werknemer zich gedurende een vastgestelde termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim, als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan daarbij eventueel gestelde bijzondere voorwaarden.

6. Het besluit tot strafoplegging wordt onmiddellijk ten uitvoer gelegd, tenzij anders is bepaald.

10.b.8. Voornemen

1. Het voornemen tot een besluit tot:
 - a. ontslag als bedoeld in artikel 10.b.3 onder 4 tot en met 12;
 - b. schorsing als bedoeld in artikel 10.b.6 lid 6;
 - c. het opleggen van een disciplinaire straf als bedoeld in artikel 10.b.7 lid 3, wordt per aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht, die in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken. De werknemer kan zich bij zijn verweer laten bijstaan door een raadsman.
2. Van een mondeling verstrekte zienswijze wordt een verslag gemaakt dat vervolgens ter beoordeling aan de werknemer wordt voorgelegd, die onverwijld schriftelijk en gemotiveerd mededeelt of hij al dan niet met het verslag kan instemmen.

10.b.9. Besluit

De werknemer wordt van het definitieve besluit bedoeld in artikel 10.b.8 zo spoedig mogelijk na het verweer per aangetekend schrijven in kennis gesteld.

11. FUNCTIES

11.1. Functiebouwwerk

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR het functiebouwwerk vast.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de werkgever, dan wel de P(G)MR besluiten dat het overleg over de vaststelling van de uitgangspunten van het functiebouwwerk met de bij deze cao betrokken vakbonden wordt gevoerd.
3. In het functiebouwwerk van de instelling worden de volgende functiecategorieën onderscheiden:
 - a. directie;
 - b. leraar;
 - c. onderwijsondersteunend personeel;
 - d. werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt;
 - e. leraar in opleiding.
4. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de werknemer geen andere functie gaan gelden dan de functie waarin de werknemer is benoemd, tenzij met de werknemer is overeengekomen dat de functie een tijdelijk karakter heeft en het daarbij horende salarisniveau slechts tijdelijk zal gelden.

11.2. Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt

1. Een werknemer wordt gerekend tot de categorie werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt indien hij is opgenomen in het doelgroepregister zoals bepaald in de Participatiewet en de bijbehorende beleidsregels UWV. De functiecategorie als bedoeld in artikel 11.1 lid 3 onder d. is onderdeel van de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel.
2. In afwijking van lid 1 zijn de hoofdstukken 3 en 13 en bijlage 9 van deze cao niet van toepassing op deze functiecategorie. Het bruto maandloon wordt vastgesteld op het wettelijk minimumloon.
3. De werkgever kan bij ziekte van de werknemer voor de gedeelde loonkosten een beroep doen op de no-riskpolis van UWV.

11.3. Benoeming in twee functies

1. De werknemer wordt benoemd in een van de functies die beschikbaar zijn ingevolge de door werkgever vastgestelde formatie.
2. In afwijking van het eerste lid kan de werknemer in het in dat lid bedoelde geval worden benoemd in twee functies van het onderwijsondersteunend personeel dan wel in twee functies waarvan één van het onderwijzend personeel en één van het onderwijsondersteunend personeel, indien er een verschil is van meer dan drie

schalen tussen de bij die functies behorende maximumschalen.

3. In afwijking van het eerste en tweede lid kan de werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% worden benoemd in twee onderwijsondersteunende functies of een onderwijs- ondersteunende en een onderwijsgevende functie waarvan het verschil tussen de bij die functies behorende maximumschalen 3 of minder schalen is.

11.4. Functiewaardering

1. De werkgever is aangesloten bij één van de hiertoe ingestelde landelijke commissies functiewaardering, te weten:
 - a. de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Katholiek Basisonderwijs, (Voortgezet) Speciaal Onderwijs, Voortgezet Onderwijs en Centrale Diensten;
 - b. de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Christelijk en Algemeen Bijzonder Primair en Voortgezet Onderwijs;
 - c. de Algemene Bezwarencommissie Functiewaardering PO, VO en BVE van de Stichting Onderwijsgechillen;
 - d. een door partijen aan te wijzen Bezwarencommissie Functiewaardering voor het VO.
2. Voor het waarderen van niet-voorbeeldfuncties maakt de werkgever gebruik van hiertoe door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs FUWA-VO-gecertificeerde adviseurs.
3. Functies waarvoor de wettelijke benoembaarheidseisen van leraren gelden, worden minimaal gewaardeerd op het niveau van salarisschaal LB.
4. De werknemer die op basis van FUWA-VO 2010 in een lagere functie wordt geplaatst dan hij vervulde, behoudt zolang hij in dienst is bij dezelfde werkgever zijn salaris en het salarisuitzicht verbonden aan zijn vorige functie.

11.5. Externe bezwarenprocedure bijzonder onderwijs

1. De werkgever is aangesloten bij een externe bezwarencommissie functiewaardering zoals genoemd in artikel 11.4 lid 1.
2. De werknemer kan bij de commissie bezwaar aantekenen als hij zich niet kan verenigen met:
 - a. de waardering van zijn functie;
 - b. de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen werkzaamheden.
3. De commissie toetst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd, dan wel of de beschrijving van

de functie past bij de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden.

4. De uitspraak van de commissie is bindend voor werkgever en werknemer.

11.6. Externe bezwarenprocedure openbaar onderwijs

1. De werkgever is aangesloten bij een externe bezwarencommissie functiewaardering zoals bedoeld in artikel 11.4 lid 1.
2. De werknemer kan bij de commissie bezwaar indienen als bedoeld in de Algemene Wet Bestuursrecht, tegen een besluit van de werkgever betreffende:
 - a. de waardering van zijn functie;
 - b. de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen werkzaamheden.
3. De externe bezwarencommissie heeft tot taak de werkgever te adviseren omtrent het bezwaar dat de werknemer op grond van lid 2 bij hem heeft ingediend.

12. FUNCTIEMIX

12.1. Streefcijfers m.b.t. de functiemix voor leraarfuncties

Voor de ontwikkeling van de functiemix voor leraarfuncties (de verdeling van leraarfuncties over LB, LC en LD) gelden per schoolsoort en per regiogebied landelijke streefpercentages. De ontwikkeling van de functiemix die op schoolniveau (d.w.z. per brinnummer) moet worden gerealiseerd is afgeleid van de landelijke streefpercentages. In bijlage 13a staat per regio aangegeven welke ontwikkeling van de functiemix scholen op brinnummer-niveau dienen te realiseren.

12.2. Vaststelling van de functiemix voor leraarfuncties op schoolniveau

1. In 2011 en in 2014 moet op schoolniveau (brinnummer) ten minste een zodanig aantal extra LC- en LD-functies zijn gerealiseerd dat voldaan wordt aan de in bijlage 13a gestelde eisen. Vanaf 2009 (in de Randstadregio's) resp. vanaf 2010 (buiten de Randstadregio's) moet dit in jaarlijkse stappen worden gerealiseerd. Daarbij kan op schoolniveau binnen de in de bijlage beschreven kaders gekozen worden voor een andere verhouding tussen het aandeel LC- en LD-functies ⁶
2. Per school (brinnummer) stelt de werkgever in overleg met de P(G)MR een meerjarenplan vast voor de stapsgewijze verbetering van de functiemix tot 2014. Het plan bevat ten minste de volgende elementen:
 - a. het meerjarenplan start met een nulmeting van de functiemix per 1 oktober 2008, zoals beschreven in bijlage 13a;
 - b. het stapsgewijs realiseren van het bepaalde onder 1.
3. De extra formatie op grond van het budget voor de functiemix wordt uitsluitend toegekend aan leraren met lesgeven als hoofdtaak, dat wil zeggen dat zij in overwegende mate (bedoeld is meer dan ca. 60 %) worden belast met een lestaak.
4. De verbeterde functiemix mag niet gerealiseerd worden door de leerling-leraar ratio te verhogen.

12.3. Verantwoording

1. De werkgever informeert de P(G)MR op eigen initiatief over relevante data met betrekking tot de functiemix als mede over de bekostigingsbrief waarin de convenantmiddelen als een – op school/brinnummerniveau – herkenbaar budget zijn opgenomen.
2. De werkgever legt jaarlijks verantwoording af aan de P(G)MR en in het jaarverslag over de realisatie van het gewenste functiebouwwerk.
3. De werkgever geeft partijen desgevraagd inzicht in alle relevante informatie met betrekking tot de voorgenomen ontwikkeling en realisatie van de functiemix waaronder in ieder geval het meerjarenplan als bedoeld onder 2 met bijbehorend verantwoordings-model⁷.

12.4. Herijking functies

De werkgever verplicht zich om, met inachtneming van hetgeen hiervoor bepaald is ten aanzien van de LC- en LD-functie, in overleg met de PMR binnen FUWA-VO een geactualiseerde functiebeschrijving voor de OP-functies LB, LC en LD tot stand te brengen.

12.5. Maatwerkafspraken

1. De functiemixdoelstelling van individuele scholen kan op basis van maatwerk worden bijgesteld, haalbaar en passend bij de beschikbare convenantmiddelen voor de betreffende school. Scholen wordt een tripartiet ontwikkelde rekentool beschikbaar gesteld, om inzicht te bieden in welke functiemixdoelstelling haalbaar is. De uitkomst van deze rekentool is leidend voor het maken van een maatwerkafpraak conform het gestelde in bijlage 13 C.
2. De werkgever kan met de vakbonden in een lokaal cao-overleg afwijkende afspraken maken ten aanzien van hetgeen in dit hoofdstuk en bijlage 13a is bepaald met betrekking tot de functiemix met uitzondering van het gestelde in artikel 5.2.

⁶ In 2011 is de bandbreedte gesteld op maximaal 1% meer of minder groei in LD, hetgeen gelijk staat aan 2% in LC. In 2014 is de bandbreedte gesteld op maximaal 3% meer of minder groei in LD, hetgeen gelijk staat aan 6% in LC.

⁷ Een handreiking voor het verantwoordingsmodel is in bijlage 13b opgenomen.

13. SALARIS

13.1. Salaris

1. Bij het vaststellen van de bezoldiging worden de hierna volgende bepalingen in acht genomen en geldt het actuele loonpeil.
2. Het maandsalaris van de werknemer wordt vastgesteld op een bedrag dat niet lager is dan het laagste en niet hoger dan het hoogste bedrag zoals opgenomen in het bij zijn functie behorende carrièrepatroon.
3. Tenzij het gestelde in lid 5 van toepassing is, wordt het salaris van de werknemer jaarlijks op 1 augustus met ten minste één periodiek verhoogd volgens het voor hem geldende carrièrepatroon.
4. De werkgever kan de werknemer op grond van een beoordeling een of meer extra periodiek(en) toekennen een en ander binnen de kaders zoals vastgesteld in overleg met de P(G)MR met inachtneming van artikel 13.10.
5. De werkgever kan besluiten de werknemer geen jaarlijkse periodiek toe te kennen. De beslissing om de periodiek niet toe te kennen:
 - a. kan niet vaker dan een maal gedurende het doorlopen van de bij de functie behorende carrièrelijn worden genomen, en
 - b. wordt gedragen door twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen over de werknemer, waarbij tussen de eerste en tweede beoordeling ten minste een termijn van een jaar in acht is genomen.
6. In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit artikel, alsmede in artikel 13.2 worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.

13.2. Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding

1. Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, wordt met inachtneming van artikel 13.1 lid 2 het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris.
2. De werkgever houdt bij het vaststellen van het maandsalaris rekening met de mate waarin de werknemer ervaring heeft opgedaan – betaald, dan wel onbetaald – die relevant is voor de functie waarin de werknemer wordt benoemd. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die deze nodig heeft om de relevantie van de ervaring te beoordelen.
3. Indien de salarisinpassing leidt tot een bedrag dat niet voorkomt in het bij een functie behorende carrièrepatroon, wordt het maandsalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag.
4. Het maandsalaris van de werknemer die voor de eerste keer wordt benoemd in een onderwijsfunctie, wordt met

één periodiek verhoogd voor iedere periode van vier jaren na het verwerven van de vereiste bevoegdheid. Deze bepaling is niet van toepassing als bij de vaststelling van het maandsalaris op grond van lid 2 een overeenkomstige verhoging is overeengekomen.

13.3. Vaststelling maandsalaris bij functiewisseling

1. Het maandsalaris van de werknemer die wordt benoemd in een functie met eenzelfde of hogere maximumschaal:
 - a. wordt vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris inclusief de bij het salaris behorende structurele toelagen (waaronder in ieder geval de uitlooptoeslag als bedoeld in artikel 25.2 en de bindingstoelage als bedoeld in artikel 3.5), dit met inachtneming van het bepaalde in artikel 13.1 lid 2, en
 - b. wordt zodanig vastgesteld dat de werknemer geen negatieve financiële effecten ondervindt of zal ondervinden van een tijdelijk ongunstiger carrièrepatroon behorend bij de nieuwe functie.

13.4. Salarisuitbetaling

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

13.5. Salarisbetaling over een gedeelte van de maand

Als het maandsalaris voor de werknemer moet worden vastgesteld over een gedeelte van een maand, wordt het voor hem vastgestelde maandsalaris vermenigvuldigd met een breuk waarin:

1. de teller gelijk is aan het totaal aantal gewerkte klokuren gedurende die maand en
2. de noemer gelijk is aan dertien maal het overeengekomen aantal klokuren per week, gedeeld door drie.

13.6. Toelage in verband met onregelmatige diensten

1. De werkgever kent een toelage toe aan de werknemer
 - a. voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 8 en
 - b. die regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur, welke arbeid niet kan worden aangemerkt als compensatie in de zin van artikel 6.3 lid 1.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. De volgende percentages en voorwaarden worden gehanteerd:

Indien gewerkt op	Geldt als % per gewerkt uur	En wel voor de gewerkte uren	Voorwaarden
maandag t/m vrijdag	20%	tussen 06.00 en 08.00 uur en 18.00 en 22.00 uur	indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur, respectievelijk is beëindigd ná 19.00 uur
maandag t/m vrijdag	40%	tussen 00.00 en 06.00 uur en 22.00 en 24.00 uur	geen
zaterdag	45%	voor alle uren	geen
zondag	70%	voor alle uren	geen
een algemeen erkende feestdag conform bijlage 4	100%	voor alle uren	geen

13.7. Garantietoelage onregelmatige dienst

1. De werknemer wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 13.6 lid 1, een blijvende verlaging ondergaat welke ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging, wordt een aflopende toelage toegekend. Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer de eerstgenoemde toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering, gedurende ten minste twee jaren zonder onderbreking van langer dan twee maanden heeft genoten.
2. Aan de werknemer van 60 jaar en ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 13.6 lid 1 een blijvende verlaging ondergaat, kent de werkgever een blijvende toelage toe. Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer de eerstgenoemde

toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan gedurende tenminste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

13.8. Uitkering overlijden

1. De uitkering na overlijden van de werknemer is gelijk aan driemaal het met de vakantietoeslag verhoogd bruto maandsalaris dat voor de werknemer gold op de dag van het overlijden.
2. In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:
 - a. de weduwe of weduwnaar van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, waarmee wordt gelijkgesteld de partner waarmee de overledene een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst had gesloten;
 - b. de minderjarige kinderen van de overledene;

- c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
3. Onder kinderen in de zin van lid 2 worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene als pleegouder de zorg droeg.

13.9. Jubileumgratificatie

1. De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie.
2. De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag.
3. Onder diensttijd bij het onderwijs wordt verstaan de tijd doorgebracht in een betrekking in het PO, VO, BVE(MBO) of HBO.

4. Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin hij buitengewoon verlof geniet, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd na afloop van het verlof. De gratificatie wordt in dat geval berekend op basis van het bruto maandsalaris direct voorafgaand aan de verlofperiode.

13.10. Beloningsdifferentiatie

1. De werkgever kan op grond van een beoordeling van de werknemer gratificaties, toelagen en/of extra periodieken verstrekken.
2. De werkgever die gebruik wil maken van de in het vorige lid genoemde mogelijkheid stelt in overleg met de P(G)MR een regeling vast met ter zake geldende criteria en procedures.
3. Een extra beloning tast de werkgelegenheid van het zittend personeel niet aan.
4. Indien een toelage wordt toegekend, vermeldt de werkgever de hoogte en de duur van de toelage en dat deze pensioengevend is.

14. VERGOEDINGEN EN FINANCIËLE REGELINGEN

14.1. Vergoeding verplaatsingskosten

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in:
 - a. Verhuiskosten;
 - b. reiskosten woon-werkverkeer;
 - c. reis- en verblijfkosten die worden gemaakt ten behoeve van door de werkgever opgedragen dienstreizen.
2. De leraar in opleiding heeft geen recht op een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer indien de leraar in opleiding gebruik kan maken van een reisvoorziening als bedoeld in de regeling studiefinanciering.
3. De in lid 1 bedoelde aanspraak is vastgelegd in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten, zoals opgenomen als bijlage 3 bij deze cao.
4. Als de vergoedingen voor woon-werkverkeer zoals opgenomen in de regeling verplaatsingskosten, die op 31 juli 2005 van kracht was binnen de instelling, voor de werknemer gunstiger zijn dan de vergoedingen die in bijlage 3 bij deze cao staan vermeld, maakt de werknemer aanspraak op de voor hem gunstiger vergoedingen.
5. De werkgever is bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten verplicht gebruik te maken van de salderingsregeling zoals opgenomen in het besluit van 7 december 2005, nr CPP2005/2433M, van de Belastingdienst.
6. Indien na toepassing van de salderingsregeling als bedoeld in lid 5 nog fiscaal onbenutte ruimte over is wordt op verzoek van werknemer, mits goedkeuring is verkregen van de Belastingdienst, de conform de wetgeving toegestane fiscaal onbenutte ruimte verrekend met de eindejaarsuitkering. De werknemer dient hiervoor een door de werkgever verstrekt aanmeldingsformulier in.

14.2. Personal benefits

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een fiets-privéregeling.
2. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van vakbondscontributie het bruto salaris (waaronder begrepen de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de extra eindejaarsuitkering) in te zetten. Daartoe stellen partijen een uitvoeringsregeling vast.

14.3. WGA-premie

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

15. VAKANTIEVERLOF

15.1. Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren

1. De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie, dan wel tot de functiecategorie leraar, geniet:
 - a. gedurende de schoolvakanties en vijf extra, door de werkgever in overleg met de (G)MR vastgestelde, dagen vakantieverlof met behoud van bezoldiging;
 - b. buiten de in lid a genoemde periodes geen vakantieverlof.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele schooljaar in dienst is van de instelling, maakt aanspraak op een aantal dagen vakantieverlof, dat wordt berekend volgens de formule:
 $(W \times 1,15) - (S)$. In deze formule is:

W:	het aantal (delen van) weken dat de werknemer in dienst is gedurende het schooljaar,
S:	het aantal schoolvakantiedagen dat valt in de periode dat de werknemer is benoemd, exclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van deze cao.
3. De werkgever verleent op verzoek van de werknemer na overeengekomen omzetting van de dienst vakantieverlof op andere tijdstippen.
4. In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer opdragen om zich in het belang van de instelling beschikbaar te houden voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het vakantieverlof. Daarbij neemt de werkgever het volgende in acht:
 - a. Hij bepaalt tijdig en na overleg met de werknemer of en zo ja, op welke dagen de werknemer zich beschikbaar dient te houden.
 - b. De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie houdt zich zo nodig gedurende een week van het vakantieverlof beschikbaar.
 - c. De werknemer die behoort tot de functiecategorie leraar houdt zich zo nodig gedurende twee dagen beschikbaar, voor welke vermindering enkel de eerste en de laatste dagen van de zomervakantie in aanmerking komen.
5. Bij rampen en in andere zeer bijzondere omstandigheden kan de werkgever het vakantieverlof intrekken.
6. Directe materiële schade die de werknemer lijdt als gevolg van de intrekking van het vakantieverlof, wordt door de werkgever vergoed.
7. De vrouwelijke werknemer behoudt ten minste aanspraak op het vakantieverlof dat samenvalt met de zomervakantie en het tijdvak van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit vakantieverlof wordt aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan wel de

zomervakantie genoten, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Wanneer in de hieraan direct voorafgaande ondernemings-cao een gunstiger bepaling ter zake is opgenomen, gaat deze voor.

8. Zodra de werknemer in een schooljaar 20 dagen vakantieverlof heeft genoten als bedoeld in lid 1 wordt hij geacht het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW in dat schooljaar te hebben genoten. Indien er vanaf dat moment gedurende dat schooljaar sprake is van samenloop van vakantieverlof en ziekteverlof komen deze vakantiedagen te vervallen.

15.2. Vakantieverlof voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

1. De werkgever verleent de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
2. Het vakantieverlof zoals bedoeld in lid 1, is inclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van deze cao.
3. De werkgever kan bepaalde dagen of periodes aanwijzen waarin de werknemer vakantieverlof moet opnemen. In dat geval wordt de werknemer voor die beperking gecompenseerd. De werkgever stelt hiertoe een compensatieregeling vast.
4. Het wettelijk vakantieverlof bedraagt:
 - a. bij een werkweek van 40 uur 160 uur verlof per jaar;
 - b. bij een werkweek van 38 uur 152 uur verlof per jaar;
 - c. bij een werkweek van 36 uur 144 uur verlof per jaar.
5. De aanspraak op het vakantieverlof als bedoeld in lid 4, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
6. In aanvulling op de verlofuren als in lid 4 vermeld bedraagt het bovenwettelijk vakantieverlof:
 - a. bij een werkweek van 40 uur 266 uur verlof per jaar;
 - b. bij een werkweek van 38 uur 170 uur verlof per jaar;
 - c. bij een werkweek van 36 uur 74 uur verlof per jaar.
7. Als de werknemer een dag vakantieverlof opneemt, wordt het aantal uren dat op het geheel van zijn vakantieverlof in mindering moet worden gebracht, afgeleid van de spreiding van de arbeidsuren over de week overeenkomstig het arbeidstijdenmodel dat op grond van artikel 6.2 lid 2 voor de werknemer geldt. Deze berekeningswijze is op een overeenkomstige wijze van toepassing op het vakantieverlof in verband met de in bijlage 4 van deze cao genoemde feestdagen.
8. Bij het opnemen van vakantie worden eerst de beschikbare wettelijke vakantiedagen aangewend.

9. Op verzoek van de werknemer en voor zover de werkzaamheden aan de instelling dit toelaten verleent de werkgever hem het vakantieverlof ononderbroken. Bij splitsing wordt ten minste de helft van het vakantieverlof aaneengesloten verleend.
10. Op verzoek van de werknemer trekt de werkgever in geval van samenloop van vakantieverlof met andere vormen van verlof, voor zover deze niet samenvallen met de algemeen erkende feestdagen als genoemd in bijlage 4 van deze cao, en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen, het verleende vakantieverlof in.
11. Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de werknemer opnieuw verleend.

15.3. Ziekteverlof en aanspraak op vakantie voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

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

16. VERLOF

16.1. Kortdurend verlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.
2. Tot het gestelde in lid 1 worden in ieder geval de volgende omstandigheden gerekend:
 - a. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - b. de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is;
 - c. het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is;
 - d. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van, dan wel het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
 - e. het voldoen aan een verzoek om als getuige of deskundige te worden gehoord in een juridische procedure, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is;
 - f. het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, in totaal ten hoogste veertien dagen per jaar, in overleg met de werkgever vast te stellen;
 - g. verhuizing: twee dagen, in bijzondere gevallen vier dagen;
 - h. het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats: twee dagen;
 - i. ondertrouw voor een huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: één dag;
 - j. huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen;
 - k. huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: één dag en ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk dan wel de partnerregistratie wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer;
 - l. overlijden van de partner, ouders of kinderen van de werknemer, stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen: vier dagen;
 - m. overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de tweede graad: twee dagen;
 - n. overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de derde of vierde graad: één dag;
 - o. indien de werknemer in de onder m en n genoemde gevallen is belast met de regeling van de begrafenis of nalatenschap: ten hoogste vier dagen, in overleg met de werkgever vast te stellen;
 - p. bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont: twee dagen;
 - q. kraamverlof na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene met wie hij het kind erkent: vijf dagen bij een normbetrekking en overigens te berekenen naar rato van de betrekkingomvang. Het verlof wordt verleend gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont;
 - r. het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de werknemer: een dag;
 - s. het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de partner van de werknemer: een dag;
 - t. het 25-, 40-, dan wel 50-jarig huwelijksjubileum dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: een dag;
 - u. het 25-, 40-, 50-, dan wel 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders van de werknemer, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen: een dag;
 - v. adoptie van een kind: vier weken. Indien sprake is van adoptie van een buitenlands kind wordt tevens één maal per geval van adoptie verlof verleend voor zes weken, indien zulks noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten. Indien aantoonbaar is dat genoemde zes weken niet toereikend zijn, kan de werkgever het verleende verlof verlengen. Bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt;
 - w. andere religieuze feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van deze cao: voor ten hoogste twee dagen.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 6.1 lid 2 wordt het kortdurend verlof met uitzondering van het in lid 2, onder q genoemde kraamverlof niet berekend naar rato van de betrekkingomvang.
4. Indien de in lid 2 onder d en f 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 de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

16.1.a. Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor het verlenen van de noodzakelijke zorg in verband met ziekte van:
 - a. de echtgenoot, de geregistreeerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreeerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening;
 - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur van een week, tenzij gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is. De noodzaak daartoe blijkt uit een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring.
3. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in lid 1, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Daarbij meldt de werknemer het moment waarop het verlof is ingegaan, de omvang van het verlof, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur ervan.
4. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt dat hij tegen het opnemen van het verlof, dan wel de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever meldt zulks tijdig aan de werknemer.

16.1.b. Verlof in het kader van de levensloopregeling

1. Het verlof dient ten minste twee maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever kenbaar te worden gemaakt.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 geldt voor de verlofsoorten opgenomen in combinatie met (on)betaald ouderschapsverlof en/of zorgverlof is van toepassing wat hierover in de Wet Arbeid en Zorg en in de cao vo is bepaald.
3. De werkgever stemt in met de verlofaanvraag, tenzij een zodanig zwaarwegend instellings- of onderwijsbelang zich tegen het verlof verzet, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
4. Ingeval de werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 2 weken na ontvangst van het verzoek mee. Er wordt dan in overleg met de werknemer naar een alternatief gezocht.
5. De periode van verlof duurt ten minste twee maanden en maximaal twaalf maanden. Uitgezonderd op dit lid is verlof als bedoeld onder lid 2 dan wel verlof direct voorafgaand aan de pensioendatum.

16.1.c. Ziekte tijdens de verlofperiode / bijzondere omstandigheden als bedoeld in artikel 16.1.b

1. De werknemer heeft in geval sprake is van ziekte, het recht om de opname van het levenslooploon tussentijds op te schorten, dan wel in te trekken en op een ander tijdstip opnieuw aan te vragen.
2. Dit recht ontstaat zodra de ziekte, vanaf de eerste dag waarop de werknemer dit bij de werkgever heeft aangemeld, aansluitend twee weken heeft geduurd. De werknemer dient hiertoe een geldige medische verklaring, ondertekend door een arts, te overleggen. Vanaf het moment dat de verlofovereenkomst wordt opgeschort gelden de afspraken bij de werkgever in het kader van de loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie.
3. Indien de werknemer ziek wordt voordat het verlof ingaat wordt het verlof eveneens opgeschort zodra de ziekte vanaf de eerste dag waarop de werknemer dit bij de werkgever heeft aangemeld, aaneengesloten twee weken heeft geduurd.
4. Voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het levensloopverlof opgeschort.

16.1.d. Pensioenpremie in het kader van levensloopverlofsparen

In het kader van de levensloopregeling geldt dat tijdens de periode dat de werknemer spaart voor zijn levenslooptegoed over zijn gehele brutoloon op de gebruikelijke wijze door de

werkgever en werknemer wordt bijgedragen aan de kosten van de pensioenopbouw.

16.2. Lang buitengewoon verlof

De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Dit verlof wordt verleend zonder behoud van bezoldiging.

16.3. Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof

1. Voor het verlof als bedoeld in de artikelen 16.1.b, 16.2, en 16.4 geldt dat:
 - a. het wordt verleend zonder behoud van bezoldiging;
 - b. de pensioenpremie tijdens het verlof geheel voor rekening komt van de werknemer, tenzij de werkgever anders beslist;
 - c. ten aanzien van aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming woonwerkverkeer, reiskostenvergoedingen, en incidentele toeslagen worden tijdens de (deeltijd)verlofperiode dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid. De betaling zal worden gestopt/aangepast wanneer de (deeltijd) verlofperiode meer dan 30 werkdagen bedraagt;
 - d. over de opgenomen uren verlof geen opbouw van vakantie, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats heeft;
 - e. over de opgenomen verlofuren geen aanwezigheid gerelateerde toelagen worden betaald, zoals de toelage in verband met onregelmatige dienst en de waarnemingstoelage;
 - f. de werknemer gedurende de verlofperiode verzekerd is krachtens de werknemersverzekeringen (ZW, WIA, WW), krachtens de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen;
 - g. de werknemer aanspraak behoudt op de inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie indien hij tijdens het verlof loon (met name levenslooploon) ontvangt via de werkgever;
 - h. afspraken die tussen de werknemer en de werkgever gemaakt worden inzake het verlof schriftelijk worden vastgelegd voordat het verlof in gaat.
2. De werkgever kan in aanvulling op het gestelde in lid 1 nadere voorwaarden stellen ten aanzien van het in artikel 16.2 en 16.4 genoemde lang buitengewoon verlof.

16.4. Lang buitengewoon verlof voor politieke functies

1. De werkgever verleent, zonder behoud van bezoldiging, lang buitengewoon verlof aan de werknemer die:

- a. het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten Generaal;
 - b. de functie van lid van Gedeputeerde Staten, of
 - c. de functie van substituut-ombudsman aanvaardt.
2. De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op diens verzoek voor het geheel of voor een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever door het wethouderschap wordt geschaad kan de werkgever besluiten om bedoeld verlof eigener beweging te verlenen, op voorwaarde dat de werknemer tevoren is gehoord.
 3. Het in het eerste en tweede lid bedoeld verlof wordt verleend voor ten hoogste één zittingstermijn.
 4. Beëindiging van het buitengewoon verlof geschiedt met ingang van het nieuwe schooljaar.

16.5. Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het uitvoeren van activiteiten ten behoeve van (statutaire organen van) een centrale van verenigingen van overheids- en onderwijspersoneel of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan de werknemer lid is.
2. Het verlof is bedoeld:
 - a. voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard;
 - b. voor het op uitnodiging van een organisatie als bedoeld in lid 1, als cursist deelnemen aan een cursus: voor ten hoogste zes dagen per twee schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
 - c. voor het als bestuurslid, kaderlid of afgevaardigde deelnemen aan incidentele vergaderingen, dan wel voor het verrichten van andere, zeer incidenteel voorkomende en moeilijk vooruit te plannen activiteiten: voor ten hoogste twaalf dagen per schooljaar;
 - d. voor het deelnemen aan ledenbijeenkomsten voor ten hoogste twee dagen per schooljaar.
3. De werkgever verleent de werknemer, op verzoek van CEVO of CITO, kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de totstandkoming van de landelijke examens in het voortgezet onderwijs.
4. Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder b, c wordt verleend met behoud van bezoldiging. Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder a en in lid 3, wordt verleend met

behoud van bezoldiging voor zover de werkgever schadeloos wordt gesteld conform de regeling vaststelling bedragen per klokuur, zoals vastgesteld door de stichting GO- en vakbondsfaciliteiten.

5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 wordt het verlof, bedoeld in lid 2 onder a, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van bezoldiging verleend.

16.6. Ouderschapsverlof

16.6.a. Recht op verlof

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. De betaling van de pensioenbijdrage door de werkgever en de werknemer heeft plaats alsof er geen verlof wordt genoten.

16.6.b. Omvang, duur en invulling verlof

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt per kind bij een normbetrekking 830 uur⁸.
2. De omvang van het verlof wordt berekend op grond van de betrekkingsomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. Het verlof kan echter niet meer bedragen dan zou gelden op grond van de betrekkingsomvang twaalf maanden voorafgaand aan de

ingangsdatum van het verlof. De werkgever heeft de mogelijkheid op dit laatste punt anders te beslissen en dus toch rekening te houden met de grotere betrekkingsomvang.

3. Indien de omvang van de betrekking gedurende de ouderschapsverlofperiode wijzigt, wordt de aanspraak op verlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de mate waarin de omvang van de betrekking is gewijzigd en de tijd die sinds het opnemen van het verlof is verstreken.
4. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode.
5. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. In afwijking hiervan kan de werknemer de werkgever verzoeken om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
6. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vijfde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
7. De werkgever stelt de werknemer in staat het verlof op een herkenbare wijze op te nemen. Desgewenst kan de werknemer het verlof aaneengesloten opnemen in de vorm van een vrije dag, respectievelijk dagdelen per week.

16.6.c. Diensttijd

1. Het recht op verlof, bedoeld in artikel 16.6.a, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
2. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

16.6.d. Leeftijd kind

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 16.6.a bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

16.6.e. Meldingsverplichting

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is

⁸ In de Wet Arbeid en Zorg staat in plaats hiervan dat het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft zeventwintig maal de arbeidsduur per week bedraagt.

overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.

2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof. De werknemer kan op grond van een dergelijke wijziging het verzoek intrekken.

16.6.f. Intrekking of wijziging melding

1. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof. Een verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werkgever afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
2. Indien een werknemer verzoekt om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, stemt de werkgever daarmee in, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De werkgever beslist uiterlijk vier weken nadat het verzoek is gedaan, en geeft, als dit geval zich voordoet, ook aan wat de gewichtige redenen zijn waarom de werkgever niet instemt met het verzoek. In het geval dat het ouderschapsverlof op verzoek van werknemer niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof en de daarbij behorende bezoldiging tenzij het verlof wegens ziekte, of zwangerschaps- en bevallingsverlof van de werknemer wordt opgeschort.

16.7. Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof

16.7.a. Algemene regels

1. Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals genoemd in artikel 16.6.b lid 1 bedraagt het betaald ouderschapsverlof bij een normbetrekking maximaal 415 uur per kind.
2. Over de uren waarvoor betaald ouderschapsverlof is verleend, behoudt de werknemer in afwijking van artikel 16.6.a lid 1 55% van de bezoldiging.

16.7.b. Terugbetalingsverplichting

1. Een werknemer kan in bepaalde gevallen worden verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging zoals bedoeld in artikel 16.7.a tijdens de verlofperiode. Die plicht bestaat indien de werknemer binnen een jaar nadat hij ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten ontslag neemt of hij wegens plichtsverzuim wordt ontslagen en wanneer de betrekkingsovervang binnen een jaar na afloop van de verlofperiode wordt verkleind tot de helft of minder van de betrekkingsovervang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. In die gevallen is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging die hij gedurende het ouderschapsverlof heeft ontvangen over het aantal uren waarmee de betrekkingsovervang is verkleind.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien de werknemer ontslag neemt omdat hij een andere betrekking binnen het VO aanvaardt.

16.8. Spaarverlof

1. De werknemer heeft het recht om verlof te sparen en dit vervolgens op te nemen. De werknemer kan per jaar maximaal 60 uur verlof sparen. De werkgever kan in overleg met de P(G)MR dit maximum verhogen.
2. De voorwaarden voor de opname van spaarverlof zijn opgenomen in bijlage 5 van deze cao.
3. Van deze bepaling zijn de volgende werknemers uitgezonderd:
 - a. werknemers die tijdelijk zijn benoemd in verband met vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer;
 - b. werknemers die tijdelijk zijn benoemd in verband met het voorzien in een tijdelijke vacature;
 - c. werknemers die tijdelijk zijn benoemd als leraar in opleiding.
4. In afwijking van artikel 6.1 lid 2 wordt het spaarverlof niet berekend naar rato van de betrekkingsovervang.

17. PROFESSIONALISERING

17.1. Deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten

Onder deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten wordt in deze paragraaf in ieder geval verstaan:

- a. formele scholing: cursussen, trainingen, conferenties en daarmee gelijk te stellen activiteiten op school-, team-, afdelings- of sectieniveau;
- b. activiteiten gericht op het verbeteren van of reflecteren op de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden: intervisie, peer review, coaching of andere daarmee gelijk te stellen activiteiten op school, team, afdelings- of sectieniveau;
- c. deelname aan (digitale) netwerken, activiteiten van vak- en beroepsverenigingen;
- d. literatuurstudie, bestudering van vakliteratuur.

17.2. Collectief professionaliseringsplan

1. Jaarlijks wordt ten minste 10% van de personele lumpsum⁹ besteed aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten in tijd en geld.
2. Op bestuursniveau worden in overleg met de P(G)MR ten minste een keer per vier jaar de kaders afgesproken waarbinnen professionalisering wordt georganiseerd. Hierbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan:
 - a. wat de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en die van werknemers in onderlinge samenhang zijn;
 - b. de wijze waarop de faciliteiten voor de collectieve en individuele activiteiten ter beschikking worden gesteld;
 - c. hoe deze ontwikkelingsdoelen zich verhouden tot de eisen die aan de organisatie worden gesteld en de visie van de organisatie daarop.
3. Deze kaders worden op schoolniveau jaarlijks en in overleg met de PMR nader inhoudelijk uitgewerkt in een collectief professionaliseringsplan.
4. Jaarlijks wordt verantwoording over de besteding van middelen afgelegd in het jaarverslag.

17.3. Persoonlijk professionaliseringsplan

1. De werknemer maakt over zijn deskundigheidsbevordering en persoonlijke professionaliseringsactiviteiten ten minste eenmaal per drie jaar afspraken met zijn leidinggevende. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een persoonlijk

professionaliseringsplan. In de gesprekkencyclus wordt aandacht besteed aan de voortgang van de gemaakte afspraken.

2. In het persoonlijk professionaliseringsplan worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - a. welke professionaliseringsactiviteiten gedurende de looptijd van het professionaliseringsplan zullen worden ondernomen;
 - b. op welke wijze deze activiteiten bijdragen aan de wensen van de werknemer voor zijn professionele ontwikkeling en employability enerzijds en anderzijds passen binnen de ontwikkelingsdoelen van de organisatie;
 - c. hoe de professionaliseringsactiviteit wordt gefaciliteerd.
3. Werknemers met een opleiding tot en met mbo-niveau krijgen de gelegenheid om een EVC-traject te volgen. Indien nodig kan dat na vijf jaar worden herhaald.
4. Werknemers met een opleiding lager dan MBO2-niveau krijg de gelegenheid om een startkwalificatie te behalen op kosten van de werkgever.

17.4. Persoonlijk basisrecht in uren

1. Een leraar heeft per schooljaar binnen de voor hem geldende jaartaak recht op ten minste 83 klokuren ten behoeve van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten.
2. Een leraar beslist zelf hoe hij het in lid 1 bedoelde basisrecht inzet. Het basisrecht kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten als de werknemer daarmee instemt.
3. Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft binnen de voor hem geldende jaartaak ten minste recht op 40 klokuren. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.
4. De werknemer verantwoordt zich achteraf in de reguliere gesprekkencyclus over de wijze waarop hij het basisrecht heeft aangewend voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten.

17.5. Persoonlijk basisrecht in geld

1. Een leraar heeft per schooljaar ten minste recht op 600 euro voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Hij kan dit gebruiken voor alle vormen van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Het budget kan ook aangewend worden voor activiteiten in het kader van het lerarenregister.
2. Een leraar beslist zelf hoe hij dit budget inzet. Het budget kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen

⁹ De personele lumpsum betreft de personele basisbekostiging, die een bevoegd gezag van het ministerie van OCW ontvangt. Dit betreft de vaste voet plus de direct aan leerlingaantallen gerelateerde bekostiging. Aanvullende bekostiging hoort niet bij de personele lumpsum.

professionaliseringsactiviteiten als de werknemer daarmee instemt.

3. Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft per schooljaar ten minste recht op 500 euro. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.

17.6. Toekenning basisrecht in tijd en geld

Het basisrecht wordt per schooljaar toegekend. Indien de werknemer geen gebruik maakt van het basisrecht gedurende het schooljaar waarin het recht is toegekend, komt het te vervallen. Dit is slechts anders indien hierover afwijkende afspraken zijn gemaakt.

17.7. Opgedragen professionaliseringsactiviteiten

1. Opgedragen professionaliseringsactiviteiten vinden plaats binnen de jaartaak van de werknemer.
2. De kosten hiervan in tijd en/of geld komen voor rekening van de werkgever.
3. In afwijking van artikel 6.1. lid 2 worden de faciliteiten niet berekend naar rato van de betrekkingsovervang.

17.8. Professionalisering en taakbeleid

1. Het basisrecht in tijd en geld is een individueel minimumrecht. Het taakbeleid als bedoeld in artikel 8.1 lid 3, meer specifiek het onderdeel d. deskundigheidsbevordering, wordt daardoor niet gewijzigd. Bestaande afspraken over het taakbeleid blijven in stand en kunnen slechts gewijzigd worden met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.1 lid 5.
2. In die gevallen waarin sprake is van een taakbeleid waarbij onderdeel d niet ten minste het persoonlijk basisrecht voor professionalisering bedraagt, dient aangetoond te worden dat de individuele leraar of OOP'er beschikt over het aantal uren conform zijn basisrecht dat hij naar eigen keuze kan inzetten. Dat betekent dat deze uren herkenbaar moeten terugkomen in andere onderdelen van het taakbeleid (voor- en nawerk, overige taken).

18. WERKGELEGENHEID

18.1. Werkgelegenheidsbeleid

1. De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid.
2. De werkgever die met vakbonden een sociaal statuut is overeengekomen, voert het werkgelegenheidsbeleid, alsmede het overplaatsingsbeleid in geval van reorganisatie conform de Uitvoeringsregeling Sociaal Statuut zoals die binnen de instelling op 30 juni 2007 geldt. Indien het eerder genoemde statuut geen overplaatsingsbeleid bevat, is artikel 18.4 van toepassing.
3. Indien binnen de instelling geen sprake is van een met vakbonden overeengekomen sociaal statuut, voert de werkgever het werkgelegenheidsbeleid conform bijlage 6 van deze cao.

18.2. Participatie

De werkgever bevordert participatie van werknemers als bedoeld in artikel 11.2.¹⁰ Op bestuursniveau wordt deze bevordering, uiterlijk voor 1 december 2014 met de P(G)MR besproken en voor zover aan de orde uitgewerkt in het overleg over het formatieplan.

18.3. Aannemen en behoud 1200 jonge leraren

1. Partijen spreken af 1200 jonge leraren aan te nemen dan wel te behouden die, gekoppeld aan ouderen en voorzien van scholingsmogelijkheden, hun loopbaan kunnen starten dan wel voortzetten in het onderwijs. Aan het behoud alsmede uitbreiding wordt mede inhoud gegeven door startende leraren in het eerste jaar 20% en in het tweede jaar 10% lesreductie te geven. De bedoeling van nieuwe banen is dat deze in een termijn van twee tot drie jaar in de reguliere formatie inzakken. De financiering van beide maatregelen komt uit het Nationaal Onderwijsakkoord.
2. Het voor deze maatregelen beschikbare budget kan worden berekend met behulp van de volgende formule: (€ 69,85 x aantal ll). De werkgever maakt met instemming van de P(G)MR een plan voor de inzet van deze middelen, dat in de vorm van een overzicht van fte's wordt opgenomen in het formatieplan. Dat overzicht betreft het aantal fte jonge leraren dat wordt aangenomen in de schooljaren 2014-2015 en 2015-2016 en/of het aantal fte dat wordt behouden. De werkgever geeft in het overleg met de P(G)MR over het formatieplan 2015-2016 en 2016-2017, volgens het

principe 'pas toe of leg uit', een verantwoording van de resultaten in het voorafgaande jaar.

3. Onder een jonge leraar wordt verstaan de werknemer in de leeftijd tot en met 30 jaar met een reguliere aanstelling in een leraarsfunctie.
4. Partijen zullen werkgevers vragen (en daarmee de doelstelling ook monitoren) hen uiterlijk 1 augustus 2015 te informeren over het aantal jonge leraren dat ze op deze wijze aannemen/behouden en op welke wijze ze dit doen. Van daaruit ontstaan goede voorbeelden voor de sector.

18.4. Overplaatsing

1. Overplaatsing van de werknemer geschiedt in principe met instemming van de werknemer.
2. Onvrijwillige overplaatsing van de werknemer van de ene naar een andere instelling of instellingen van de werkgever is alleen mogelijk:
 - a. in geval van een formatietekort op een bepaalde instelling;
 - b. in geval van een conflictsituatie, waarbij om weer tot een werkbare situatie te komen een of meer bij het conflict betrokken werknemers op een andere instelling worden geplaatst;
 - c. bij disfunctioneren;
 - d. op advies van de bedrijfsarts;
 - e. in andere door de werkgever met name genoemde zwaarwichtige omstandigheden;
 - f. om een personele wisseling mogelijk te maken in de gevallen als bedoeld onder b, c, d en e.
3. De werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen, treedt in overleg met de werknemer om te bezien onder welke condities de overplaatsing zal geschieden. De hierbij gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Indien geen overeenstemming wordt bereikt en de werkgever desalniettemin tot een onvrijwillige overplaatsing besluit, geeft deze bij zijn besluit aan op welke wijze hij de belangen van de werknemer en de belangen van de organisatie tegen elkaar heeft afgewogen.
4. De werknemer die, al dan niet vrijwillig, een gedwongen overplaatsing van een ander geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, zal de als gevolg hiervan noodzakelijk te maken extra reiskosten vergoed krijgen door de werkgever op basis van de kosten van openbaar vervoer binnen de grenzen van de in de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.
5. Voor iedere werknemer die als gevolg van overplaatsing van de ene naar een andere instelling op dezelfde dag werkzaam is op meerdere locaties, zullen de noodzakelijk te maken extra reiskosten worden vergoed op basis van

¹⁰ De sector heeft zich verplicht om uiterlijk voor 31 december 2015 315 fte aan werkgelegenheid te creëren voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze verplichting komt voort uit het door het kabinet met sociale partners gesloten Sociaal Akkoord.

het onderdeel dienstreizen van de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.

6. Extra reistijd voor de werknemer die, al dan niet vrijwillig, een gedwongen overplaatsing van een ander geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, wordt verdisconteerd in de taakbelasting van de desbetreffende werknemer.
7. Extra reistijd op dezelfde dag tussen instellingen die voortvloeit uit overplaatsing wordt in de taakbelasting van de werknemer verdisconteerd.

19. OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN

19.1. Informatievoorziening

1. De werkgever verstrekt de werknemer een exemplaar van deze cao, inclusief de bijlagen als bedoeld in artikel 25.3 lid 1.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats in de instelling in ieder geval aanwezig zijn:
 - a. de statuten en overige reglementen van de rechtspersoon;
 - b. een exemplaar van deze cao waaronder begrepen de bijlagen als bedoeld in artikel 25.3 lid 1;
 - c. de verordeningen en overige reglementen van het bestuursorgaan, voor zover van toepassing;
 - d. de instructies en/of reglementen als bedoeld in artikel 25.3 lid 1;
 - e. het directiestatuut;
 - f. de andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften, die betrekking hebben op (een nadere precisering van) de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden;
 - g. de voor de instelling relevante onderwijswetgeving, alsmede beleidsregels en bekostigingsvoorwaarden zoals die zijn gepubliceerd door de minister;
 - h. de WMS en de toepasselijke medezeggenschapsreglementen;
 - i. het adres en reglement van:
 - de Commissie van beroep als bedoeld in artikel 52 WVO;
 - de Commissie voor geschillen medezeggenschap onderwijs;
 - overige voor de werknemer relevante commissies.
 - j. de naam en het adres van:
 - de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid waarbij de werkgever is aangesloten;
 - de ARBO-dienst of deskundige dienst;
 - de externe bezwarencommissie Functiewaardering.
3. Binnen twee maanden na eerste indiensttreding verstrekt de werknemer de werkgever de gegevens die noodzakelijk zijn voor het opstellen van het diensttijdoverzicht. Deze opgave van de diensttijd kan in een later stadium niet meer worden gewijzigd.
4. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de bekostigingsvoorwaarden en overige wettelijke voorschriften, alsmede voor de uitvoering van het in deze cao bepaalde.
5. Met inachtneming van het gestelde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens en de daarop gebaseerde regelingen zal de werkgever gegevens met betrekking tot de persoon van de werknemer met zorg behandelen.

19.2. Functievervulling

1. De werknemer vervult zijn functie in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van de school, zoals die door de rechtspersoon zijn vastgesteld en zoals deze zijn omschreven in de statuten.
2. De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie aan de regels die ten behoeve van de goede gang van zaken door de werkgever door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan de nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt.
3. Over onderdelen van de concrete taakinhoud en over wijziging daarvan pleegt de werkgever overleg met de werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
4. Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan onder opgave van redenen zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.
5. De werknemer is verplicht de werkzaamheden behorende bij de functie waarin hij is benoemd op zich te nemen.
6. De werknemer ontvangt geen bezoldiging over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten.

19.3. Gesprekkencyclus

Door of namens de werkgever worden periodiek met elke werknemer gesprekken gevoerd over het (toekomstig) functioneren van de werknemer. Dat gebeurt door middel van een professionele gesprekkencyclus. Aan een beoordeling van de medewerker kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR een regeling vast waarin het doel, de onderwerpen, de procedure en de frequentie van de gesprekken zijn vastgelegd.

19.4. Nevenwerkzaamheden

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

deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling.

19.5. Geheimhouding

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

19.6. Intellectueel eigendom

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

19.7. Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR het beleid vast dat gericht is op het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving binnen de instelling, bedoeld voor alle geledingen. De werkgever evalueert jaarlijks het gevoerde beleid.
2. Binnen het in lid 1 bedoelde beleid worden ten aanzien van de werknemers in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - a. het bewerkstelligen van sociale en fysieke veiligheid;
 - b. het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld;
 - c. het voorkomen van ziekteverzuim;
 - d. de personeelszorg;
 - e. de scholing en begeleiding van werknemers die nodig is met het oog op het realiseren van het voorgaande.
3. De afspraken als bedoeld in lid 2 richten zich in het bijzonder ook op:
 - a. de werknemers met toezichthoudende taken en de bedrijfshulpverleners,
 - b. de facilitering van de bedrijfshulpverleners, waarbij uitgangspunt is dat alle kosten – in tijd en geld – voor rekening van de werkgever zijn en dat zittende bedrijfshulpverleners geen nadeel ondervinden van deze afspraken.
4. Elke bedrijfshulpverlener ontvangt, naast de facilitering als bedoeld in artikel 19.7 lid 3 onder b, een maandelijks toelage van €15 bruto.

20. BEROEPSRECHT VOOR WERKNEMERS OP WIE HET BW VAN TOEPASSING IS

1. De werknemer kan in beroep gaan bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever krachtens artikel 52 WVO is aangesloten, tegen een door de werkgever genomen besluit inhoudende:
 - a. een disciplinaire maatregel;
 - b. schorsing;
 - c. ontslag anders dan op eigen verzoek, voordat hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, of het tijdvak waarvoor hij is benoemd, is verstreken;
 - d. het direct of indirect onthouden van promotie;
 - e. de beëindiging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd;
 - f. de aanwijzing als personeelslid boven de reguliere formatie welke aanwijzing op termijn kan leiden tot ontslag;
 - g. de aanwijzing van een andere instelling of andere instellingen waaraan de werknemer werkzaamheden zal verrichten;
 - h. eenmalige inhouding periodieke verhoging;
 - i. en overigens die zaken die bij of krachtens wet voor beroep vatbaar zijn verklaard.
2. De werkgever deelt de werknemer bij aangetekend schrijven mee dat de werknemer in de gelegenheid is om in beroep te komen bij de Commissie van Beroep, onder vermelding van het adres van de betrokken commissie en van de termijn binnen welke beroep openstaat.
3. Het beroep bedoeld in lid 1 wordt schriftelijk ingesteld binnen zes weken nadat het besluit bij aangetekend schrijven aan de werknemer is meegedeeld.
4. De uitspraak van de Commissie is voor de werkgever bindend.

21. MEDEZEGGENSCHAP

21.1. Overleg vakbonden

1. Deze cao geldt als het resultaat van het door de werkgever met de vakbonden gevoerde overleg over de aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel als bedoeld in de artikelen 38a en 40a van de Wet op het Voortgezet Onderwijs.
2. In aanvulling op deze cao voert de werkgever met de vakbonden het overleg over de volgende aangelegenheden:
 - a. de rechtspositionele gevolgen van (besturen)-fusie en reorganisatie, waaronder begrepen opheffing van een school en oprichting van een centrale dienst;
 - b. wijziging van het werkgelegenheidsbeleid.

21.2. Overleg personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad

1. Het overleg tussen werkgever en P(G)MR dat binnen de kaders van deze cao wordt gevoerd, is op instemming gericht.
2. Wanneer de werkgever wat betreft het taakbeleid en de invulling van het functiebouwwerk de instemming van de P(G)MR niet verkrijgt en toch tot uitvoering van zijn voornemen wil overgaan, dient hij het ontbreken van de instemming ter beoordeling voor te leggen aan de Bezwarencommissie cao vo als bedoeld in artikel 21.3, die met uitsluiting van andere commissies tot die beoordeling bevoegd is.

21.3. Bezwarencommissie CAO VO

1. Partijen stellen een Bezwarencommissie CAO VO in en brengen deze onder bij de Stichting commissie Onderwijsgeschillen.
2. De Commissie bestaat uit drie, dan wel vijf leden, waarvan één dan wel twee leden worden aangewezen door de werkgeversorganisatie en één dan wel twee leden door de gezamenlijke vakbonden. De aldus aangewezen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter.
3. De Commissie heeft tot taak:
 - a. te beoordelen of de instemming als bedoeld in artikel 21.2 lid 2 terecht dan wel onterecht is onthouden;
 - b. te oordelen over het hem door de werkgever dan wel door de P(G)MR voorgelegde geschil tussen de werkgever enerzijds en de P(G)MR anderzijds omtrent de interpretatie van bepalingen van deze cao.

4. De Commissie oordeelt op verzoek van de werkgever en de P(G)MR gezamenlijk over andere dan de in lid 3 onder b genoemde geschillen, indien deze naar hun mening de onderlinge verstandhouding schaden of kunnen schaden.
5. De uitspraak van de Commissie is bindend.

21.4. Faciliteiten medezeggenschap

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR jaarlijks het niveau van de faciliteiten die aan de P(G)MR beschikbaar worden gesteld, vast. Het niveau past bij de omvang van het werk dat in het kader van de medezeggenschap verricht dient te worden en wordt verantwoord in een activiteitenplan.
2. De P(G)MR legt jaarlijks verantwoording af over de besteding van de op grond van lid 1 beschikbaar gestelde middelen.
3. Indien en voor zolang de werkgever niet de instemming van de P(G)MR verkrijgt ten aanzien van het door hem voorgelegde voorstel inzake de facilitering, is de werkgever gehouden de regeling zoals opgenomen in bijlage 7 van deze cao uit te voeren.

21.5. Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever stelt op verzoek van vakbonden vergaderfaciliteiten ter beschikking.
2. Voorts stelt de werkgever de vakbonden in de gelegenheid hun publicaties binnen de instelling bekend te maken of te verspreiden, zulks onder de beperking dat er geen strijdigheid mag zijn met de grondslag en/of doelstelling van de organisatie.

21.6. Fusiegedragsregels

Bij fusie van besturen en/of bestuursoverdracht van de instelling(en) hanteert de werkgever lid 5 van artikel 4 van de SER Fusiegedragsregels 2000.

22. ARBOCATALOGUS

Werkgever en werknemer zijn bij het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving verplicht zich te houden aan hetgeen bepaald is in bijlage 14 'Arbocatalogus-VO'.

23. GOVAK-GELDEN

23.1. Hoogte bijdrage

De werkgevers in het VO zijn gehouden de gelden die zij ontvangen van het ministerie van OC&W in het kader van de regeling GO- en Vakbondsfaciliteiten, af te dragen aan de VO-raad. Per saldo betreft dit het totaal aan gelden dat OC&W jaarlijks – na indexering – in de lumpsum van de scholen VO verwerkt.

23.2. Inning bedragen

1. De VO-raad is gehouden de artikel 23.1 bedoelde gelden te innen. Dit geschiedt per kwartaal door middel van heffing van een premie, pro rata per schoolbestuur vast te stellen op basis van het artikel 23.1 geduide totaal aan het door OC&W beschikbaar gestelde, via de lumpsum over de VO-scholen uitgezette, budget.
2. De VO-raad is niet aansprakelijk voor de inning van de gelden bij besturen die niet gebonden zijn aan de cao.

23.3. Uitbetaling en verdeling van bedragen

1. De VO-raad verplicht zich de ex 2 geïncasseerde gelden in hetzelfde kwartaal onverminderd over te maken aan de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs waarin de in het cao vo overleg participerende vakbonden van werknemersorganisaties zijn verenigd.
2. De vakbonden binnen de stichting verdelen de gelden onder elkaar volgens een zelf vastgestelde verdeelsleutel.

23.4. Inzet en verantwoording

1. De vakbonden/werknemersorganisaties besteden de door hen ontvangen bijdragen aan werkzaamheden ten behoeve van de VO-sector, waaronder begrepen de kosten van de vervanging van degene die lang buitengewoon verlof geniet in verband met werkzaamheden voor het georganiseerd overleg en voor vakbondswerkzaamheden in de VO-sector. Deze bijdragen kunnen ook anderszins worden aangewend voor werkzaamheden ten behoeve van het georganiseerd overleg en voor vakbondswerkzaamheden voor het personeel in het voortgezet onderwijs.
2. Binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar dient het bestuur van de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs (SFSVO) bij de VO-raad een financieel verslag in over dat kalenderjaar, bestaande uit de jaarrekening, het jaarverslag en overige financiële gegevens. Het bestuur van de SFSVO maken daarbij gebruik van de door de vakbonden c.q. werknemersorganisaties aan hen overlegde jaarrekeningen, jaarverslagen en accountantsverklaringen.

3. Het financieel verslag gaat vergezeld van een verklaring omtrent de getrouwheid, afgegeven door een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, van boek 2 Burgerlijk Wetboek waaruit blijkt in hoeverre het budget is besteed in overeenstemming met de bepalingen van deze regeling.
4. Voor zover niet uit de verklaring, bedoeld in lid 3, blijkt dat het budget is besteed in overeenstemming met de bepalingen van deze regeling, vordert de VO-raad het desbetreffende bedrag terug.

23.5. Doorwerking

In (tijdelijke) situaties waarin een cao vo is geëxpireerd en er (nog) geen nieuwe tot stand is gebracht blijven de bepalingen gesteld in dit hoofdstuk onverminderd van kracht.

24. NALEVING CAO

1. Cao-partijen bevorderen zo veel mogelijk de naleving van deze cao.
2. Indien het vermoeden bestaat dat de cao niet wordt nageleefd, dan wordt dit door cao-partijen aan de betreffende werkgever medegedeeld.
3. Partijen kunnen de werkgever om nadere informatie verzoeken. De werkgever is verplicht om deze informatie binnen een redelijke termijn, doch uiterlijk binnen vier weken ter beschikking te stellen.
4. Wanneer de door werkgever verstrekte informatie daartoe aanleiding geeft, zullen partijen in overleg treden met de werkgever om naleving van de cao alsnog te bewerkstelligen.
5. Partijen zullen indien noodzakelijk een gerechtelijke procedure starten om naleving door de werkgever af te dwingen.

25. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

25.1. HOS-overgangsrecht

De aanspraken van de werknemer die golden per 31 juli 1996 in gevolge Titel V van het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel, blijven per 1 augustus 2005 op dezelfde voet van kracht, voor zover van toepassing.

25.2. Uitlooptoeslag onderwijzend personeel

1. De maandelijkse uitlooptoeslag is bestemd voor de werknemer behorend tot de functiecategorie leraar die op 31 december 1999 en op 1 januari 2000 in dienst was bij dezelfde werkgever in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal, dan wel op 1 januari 2000 bij een andere werkgever in dienst is getreden in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal en die op 1 januari 2000:
 - a. langer dan een schooljaar bezoldigd werd volgens het hoogste bedrag van de hoogste aanloopschaal, of
 - b. bezoldigd werd volgens de bij de functie behorende maximumschaal, of
 - c. een salaris ontving hoger dan het reguliere maximumsalaris van de functie, zulks op grond van een garantieregeling.
2. De in het eerste lid bedoelde werknemer ontvangt de maandelijkse uitlooptoeslag met ingang van 1 augustus volgend op het schooljaar waarin hij bezoldigd wordt volgens het maximale bedrag van zijn carrièrepatroon.
3. De hoogte van de uitlooptoeslag bedraagt per maand:
 - a. Schaal LB € 26,78
 - b. Schaal LC € 48,93
 - c. Schaal LD € 24,21
4. De uitlooptoeslag is gebaseerd op een normbetrekking. De uitlooptoeslag wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.
5. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden genoemd in de voorgaande leden, behoudt aanspraak dan wel uitzicht op de uitlooptoeslag als hij op enig moment van werkgever verandert en aansluitend bij een nieuwe werkgever wordt benoemd, dan wel aangesteld in eenzelfde functie met dezelfde maximumschaal. Onder de term 'aansluitend' wordt mede verstaan: 'aansluitend aan de periode waarin betrokkene gebruikmaakt van een Wovo uitkering'.
6. De leraar met een LB-functie, resp. een LC-functie die een salaris heeft dat hoger is dan het reguliere bijbehorende maximumsalaris en die op enig moment wordt benoemd in een LC- of een LD-functie, resp. in een LD-functie, behoudt zijn uitlooptoeslag.

25.3. Bijlagen

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de regelingen, als bedoeld in artikel 14.1 lid 4, artikel 15.1 lid 7 en artikel 18.1 lid 2, voor zover deze van toepassing zijn, als bijlagen aan deze cao worden toegevoegd.
2. De bij deze cao behorende bijlagen maken onderdeel uit van deze cao.

25.4. Melding tussentijdse wijzingen van deze cao

Tussentijdse wijzigingen van deze cao op grond van artikel 1.3 leden 3 en 4 worden door de werkgever in het bijzonder onderwijs gemeld bij het Directoraat Arbeidszaken van het ministerie van Sociale Zaken op de door het ministerie voorgeschreven wijze.

25.5. Afwijking BW

Cao-partijen beogen met de bepalingen van hoofdstuk 8a en 9a voor het bijzonder onderwijs af te wijken van art.7:668a en art. 7:669 van het Burgerlijk Wetboek.

Bijlage 1.a Akte van Benoeming

Het bestuur van [naam van de rechtspersoon]
hierna te noemen werkgever,
gevestigd te [woonplaats]
verklaart, onder de in deze akte vermelde voorwaarden, te hebben benoemd in algemene dienst:

Naam, [voornamen en achternaam]
hierna te noemen werknemer,
geboren te [geboorteplaats]
op [geboortedatum]
tot [functie]

De werknemer is werkzaam aan:

1. [school en schooladres]
voor een werktijdfactor van:
[gedeelte van een normbetrekking in vier cijfers achter de komma]

[school en schooladres]
voor een werktijdfactor van:
[gedeelte van een normbetrekking in vier cijfers achter de komma]

Verdeling van de werktijdfactor over die school/scholen/instelling/instellingen.

De benoeming geschiedt:

- a. voor onbepaalde tijd met ingang van [datum]
er is wel/geen¹ proeftijd bedongen voor de duur van:
 - b. voor bepaalde tijd vanaf [datum] tot en met [datum]
grond voor de bepaalde tijd:²
- eerste dienstverband met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- een andere dan de genoemde redenen, namelijk
- a. voor bepaalde tijd vanaf [datum] in verband met
 - b. vervanging van [invullen] gedurende diens afwezigheid uit het dienstverband doch uiterlijk tot en met [datum]

Op het tijdstip van de aanvang van dit dienstverband omvat de betrekking een omvang ter grootte van een werktijdfactor van: [invullen]

De bezoldiging vindt plaats naar:

salarisschaal [invullen]

salarisnummer [invullen]

Bij de functie behorende schaal [invullen]

(Voor zover van toepassing)

Het dienstverband voor bepaalde tijd betreft een voortzetting van het reeds eerder aangegane dienstverband voor bepaalde tijd gedurende de periode [invullen] tot en met [invullen]

Eventuele aanvullende afspraken:³

¹ Doorhalen wat niet van toepassing is.

² Aankruisen wat van toepassing is.

³ Aankruisen en zo nodig invullen wat van toepassing is.

- Deze akte wordt uitgereikt in verband met een nieuw dienstverband bij de werkgever.
- Deze akte treedt in de plaats van de voorgaande akte en de daarbij behorende overige voorwaarden, d.d. [invullen] (model- [invullen])⁴

Op deze arbeidsovereenkomst is de vigerende cao waaraan de werkgever gebonden is van toepassing, en alle aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat.

[plaats]

[datum]

Namens het bestuur voornoemd,

voorzitter, [invullen]

secretaris, [invullen]

De benoemde verklaart een exemplaar van deze akte en de cao waaraan de werkgever gebonden is te hebben ontvangen en deze te aanvaarden.

[plaats]

[datum]

De benoemde, [invullen]

⁴ Aankruisen en zo nodig invullen wat van toepassing is.

Bijlage 1.b. Akte van Benoeming leraar in opleiding

Het bevoegd gezag van [invullen]

hierna te noemen werkgever,
gevestigd te [woonplaats]

verklaart, onder de in deze akte van benoeming vermelde voorwaarden,
te hebben benoemd:

Naam, [voornamen en achternaam]
hierna te noemen werknemer,
geboren te [geboorteplaats]
op [geboortedatum]
tot leraar in opleiding (LIO)
aan school/instelling waar werknemer werkzaam is
[school en schooladres]

De benoeming geschiedt voor bepaalde tijd
vanaf [datum]
tot en met [datum]
werktijdfactor: [invullen]
Op de benoeming is de vigerende cao VO van toepassing

[plaats]
[datum]

Namens de werkgever voornoemd,
[invullen]

De werknemer verklaart een exemplaar van deze akte van benoeming LIO te hebben ontvangen en de benoeming onder de in deze overeenkomst omschreven voorwaarden te hebben aanvaard.

[plaats]
[datum]

De benoemde, [invullen]

Bijlage 1.c. Akte van Aanstelling

De werkgever [invullen]
gevestigd te [woonplaats]

besluit, onder de in deze akte vermelde voorwaarden, in algemene dienst van het openbaar onderwijs aan te stellen:

Naam, [voornamen en achternaam]
hierna te noemen werknemer,
geboren te [geboorteplaats]
op [geboortedatum]
tot [functie]

Op het tijdstip van de aanvang van dit dienstverband omvat de betrekking een omvang ter grootte van een werktijdfactor van [invullen] en is de werknemer werkzaam aan:

(school/scholen/instelling/instellingen waar werknemer werkzaam is): [invullen].⁵

voor een werktijdfactor van [invullen] (gedeelte van een normbetrekking in vier cijfers achter de komma)

2.
[school en schooladres]

voor een werktijdfactor van [invullen] (gedeelte van een normbetrekking in vier cijfers achter de komma)

(verdeling van de werktijdfactor over die school/scholen/instelling/instellingen).

De aanstelling geschiedt:

- a. in dienst voor onbepaalde tijd met ingang van [datum]
er is wel/geen⁶ proeftijd bedongen voor de duur van [invullen]
- b. in dienst voor bepaalde tijd vanaf [datum] tot en met [datum]
grond voor de dienst voor bepaalde tijd⁷:
 eerste dienstverband met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd
 een andere dan de genoemde redenen, namelijk [invullen]
- c. in dienst voor bepaalde tijd vanaf [datum] in verband met vervanging
van [invullen]
gedurende diens afwezigheid uit het dienstverband doch uiterlijk tot en met [datum]

De bezoldiging vindt plaats naar: [invullen]

salarisschaal [invullen]

salarisnummer [invullen]

Bij de functie behorende schaal [invullen]

⁵ Doorhalen wat niet van toepassing is.

⁶ Doorhalen wat niet van toepassing is.

⁷ Aankruisen wat van toepassing is.

(Voor zover van toepassing) Het dienstverband voor bepaalde tijd betreft een voortzetting van het reeds eerder aangegane dienstverband voor bepaalde tijd gedurende de periode [datum] tot en met [datum]

Eventuele aanvullende afspraken:

- Deze akte wordt uitgereikt in verband met een nieuw dienstverband bij de werkgever.
- Deze akte treedt in de plaats van de voorgaande akte d.d. . [datum] ⁸

Op dit dienstverband is de vigerende cao Voortgezet Onderwijs van toepassing, inclusief alle aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat.

[plaats]
[datum]

De werkgever voornoemd,
voorzitter, [invullen]
secretaris, [invullen]

In geval van mandaat van de bevoegdheid tot aanstellen van de desbetreffende werknemer, wordt hier vermeld: namens de werkgever, voornoemd,

[naam en functie gemandateerde functionaris]

⁸ aankruisen en zonodig invullen wat van toepassing is.

Bijlage 1.d. Akte van Aanstelling leraar in opleiding

Het bevoegd gezag van [invullen]
hierna te noemen werkgever,
gevestigd te [woonplaats]

verklaart, onder de in deze akte vermelde voorwaarden aan te stellen:

Naam, [voornamen en achternaam]
hierna te noemen werknemer,
geboren te [geboorteplaats]
op [geboortedatum]
tot leraar in opleiding (LIO)
aan school/instelling waar werknemer werkzaam is:
[school en schooladres]

De aanstelling geschiedt voor bepaalde tijd
vanaf [datum]
tot en met [datum]
werktijdfactor: [invullen]

Op de aanstelling is de vigerende CAO VO van toepassing
[plaats]
[datum]

Namens de werkgever voornoemd,
[invullen]

Bijlage 2. Model leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding

Partijen:

[lerarenopleiding], gevestigd te , [woonplaats]
vertegenwoordigd door , [naam]
hierna te noemen de lerarenopleiding

en [praktijkschool],
gevestigd te [woonplaats],
vertegenwoordigd door [naam],
hierna te noemen de praktijkschool

en [naam], [studentnummer]
hierna te noemen de leraar in opleiding

Overwegende dat partijen wensen samen te werken op het gebied van leren en werken in het kader van het lioschap, voorts overwegende dat er een regeling getroffen dient te worden terzake het lioschap als essentieel onderdeel van de lerarenopleiding, ten slotte overwegende dat partijen de toekomstige samenwerking op hoofdpunten wensen vast te leggen, komen voor de periode vanaf [datum] tot en met [datum] het volgende overeen:

Artikel 1

De leraar in opleiding geeft in een leerwerkplan de leer- en werkactiviteiten tijdens het lioschap aan.
De leraar in opleiding stelt het leerwerkplan op in overleg met de lerarenopleiding en de praktijkschool, voorafgaande aan de indiensttreding.
Het leerwerkplan wordt als bijlage toegevoegd aan deze leerarbeidsovereenkomst.

Artikel 2

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

Artikel 3

Het bevoegd gezag van de praktijkschool benoemt de leraar in opleiding conform het bepaalde in artikel 9.a.5 of 9.b.5⁹ van de CAO VO.

Artikel 4

Wanneer de leraar in opleiding gedurende het lioschap door ziekte en/of andere omstandigheden niet aan zijn opleidingsverplichtingen heeft kunnen voldoen, dient in

overleg tussen partijen te worden bepaald hoe de leraar in opleiding het door de lerarenopleiding vereiste aantal studiepunten kan behalen.

Artikel 5

De praktijkschool draagt zorg voor:

- toegang van de studiebegeleider tot de praktijkschool,
- een gemotiveerd oordeel over de leraar in opleiding, tussentijds en aan het einde van het lioschap.

Artikel 6

De lerarenopleiding draagt zorg voor:

- begeleiding van de mentor,
- de benodigde informatie voor het functioneren van de leraar in opleiding.

Artikel 7

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

Artikel 8

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

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

Artikel 9

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

leraar in opleiding (LIO): een laatstejaars student van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs bedoeld in artikel 33 van de Wet op het voortgezet onderwijs, met wie een leerarbeidsovereenkomst wordt gesloten.

leerarbeidsovereenkomst: een overeenkomst die bestaat uit een dienstverband als bedoeld in artikel 1.1 van de cao VO,

⁹ Doorhalen wat niet van toepassing is.

alsmede een leerovereenkomst die wordt gesloten tussen de leraar in opleiding, de instelling waar de leraar in opleiding is benoemd en de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven.

lioschap:

de periode gedurende welke de leraar in opleiding bij een instelling als bedoeld in artikel 1.1 van de CAO VO is benoemd.

studiebegeleider:

de leraar van de lerarenopleiding die de leraar in opleiding op de praktijkschool begeleidt tijdens het lioschap.

mentor:

de leraar van de praktijkschool die de leraar in opleiding op de werkplek begeleidt tijdens het lioschap.

leerwerkplan:

een door de leraar in opleiding opgesteld plan, waarin, in overleg met de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven en het bevoegd gezag van de instelling waar de leraar in opleiding is benoemd, de leer- en werkactiviteiten zijn vastgelegd die de leraar in opleiding tijdens het lioschap zal verrichten.

Voor akkoord,

Namens het bevoegd gezag van de praktijkschool

Namens het bevoegd gezag van de lerarenopleiding

Leraar in opleiding

[plaats]

[datum]

Bijlage 3. Regeling Verplaatsingskosten

A Begripsbepalingen, voor zover niet reeds opgenomen in artikel 1.1 van deze CAO VO

Dienstreis

De reis welke, anders dan bedoeld in deze bijlage onder G, in opdracht van de werkgever in of buiten de standplaats wordt gemaakt.

Echtgeno(o)t(e)

De persoon met wie de werknemer een huwelijkse relatie onderhoudt dan wel de partner van de werknemer zoals bedoeld in de Wet geregistreerd partnerschap (Staatsblad 1997, 324).

Jaarbezoldiging

De bezoldiging of de som van de bezoldigingen in de maand van verhuizen, tot ten hoogste de bezoldiging verbonden aan een normbetrekking,

- a vermeerderd met het percentage van de vakantieuitkering met inachtneming van het minimumbedrag;
- b en in voorkomende gevallen verhoogd met een eventueel in die maand genoten uitkering als bedoeld in het BBWO, alsmede de daarmee overeenkomende uitkeringsregelingen ten laste van de minister;
- c en vermenigvuldigd met twaalf.

Gebouw

De plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht.

Plaats van tewerkstelling

Het gebouw waar de werknemer de meeste werkzaamheden verricht. Wanneer in de standplaats sprake is van meerdere gebouwen, waar door de werknemer evenveel werkzaamheden worden verricht, wordt het gebouw met de kleinste afstand tot de woning van de werknemer als plaats van tewerkstelling aangemerkt. Indien de werkzaamheden van de werknemer zich uitstrekken over een meer of minder omvangrijk geografisch gebied (rayon of regio) dan is de door de werkgever aangewezen plaats de plaats van tewerkstelling.

Standplaats

De gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, waarin door de werknemer de meeste werkzaamheden worden verricht. Indien door de werknemer in verschillende gemeenten evenveel werkzaamheden worden verricht: de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, met de kleinste afstand tot de woning van de werknemer.

Verplaatsing

Verandering van de standplaats in opdracht van de werkgever.

Woning

Het adres van de werknemer volgens het bevolkingsregister.

B Aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten

- 1 Om in aanmerking te komen voor een vergoeding moet de verhuizing verband houden met de dienstbetrekking.
- 2 In de twee volgende twee situaties mag dat zonder meer worden aangenomen:
 - De werknemer gaat wonen binnen een afstand van 10 kilometer van zijn arbeidsplaats, terwijl hij eerst op een afstand van meer dan 10 kilometer van zijn arbeidsplaats woonde; of
 - Door de verhuizing bekort de werknemer de reisafstand tussen zijn woning en de arbeidsplaats (gemeten langs de meest gebruikelijke weg) met ten minste 50% en ook met ten minste 10 kilometer.
- 3 De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend onder de voorwaarde dat de werknemer vooraf schriftelijk heeft verklaard dat
 - a hij bekend is met de terugbetalingsregeling als bedoeld in deze bijlage onder F, en
 - b hij benoemd, dan wel aangesteld is voor onbepaalde tijd of voor ten minste een jaar met uitzicht op een benoeming c.q. aanstelling voor onbepaalde tijd.

C Geen aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten

- 1 Aan de werknemer wordt geen tegemoetkoming in de verhuiskosten (voor een verhuizing) verleend, indien de verhuizing niet heeft plaats gevonden binnen twee jaar na de datum waarop de werknemer is benoemd c.q. is aangesteld.
- 2 Aan de werknemer wordt geen tegemoetkoming in de verhuiskosten voor een verhuizing in verband met een verplaatsing verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar na de datum van de verplaatsing.

D De hoogte van de tegemoetkoming in de verhuiskosten

- 1 De tegemoetkoming in de verhuiskosten bestaat uit:
 - a een tegemoetkoming in de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar een nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in en uitpakken, en in de te maken reiskosten ter bezichtiging van de woonruimte en dubbele woonkosten met een maximum van 2500 euro.

- b een forfaitair bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, vastgesteld op 12% van de jaarbezoldiging met een minimum van 1820 euro en een maximum van 5445 euro.
- 2 De werkgever stelt de hoogte van de tegemoetkoming van lid 1a vast op grond van een door de werknemer tezamen met de betaalbewijzen ingediende declaratie.
- E Samenloop van verhuiskostenvergoedingen**
- 1 Bij een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling, ontvangt ieder van beiden de helft van de in deze bijlage onder D artikel 1 onder a en b bedoelde vergoedingen.
- 2 Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarvan een van de echtgenoten aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot uit andere hoofde terzake van deze verhuizing aanspraak maakt op een tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming in de verhuiskosten aan de werknemer slechts verleend voor zover deze de tegemoetkoming welke uit anderen hoofde wordt ontvangen te boven gaat.
- F Terugbetaling tegemoetkoming verhuiskosten**
- 1 De werknemer aan wie een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend, is gehouden de ontvangen tegemoetkoming dan wel een deel daarvan terug te betalen indien zijn dienstverband op zijn verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden wordt beëindigd, tenzij deze beëindiging ingaat drie jaren of langer na de datum waarop de werknemer de vergoeding is uitbetaald.
- 2 Indien er sprake is van de verplichting tot terugbetaling zoals bepaald in het vorige lid, wordt de hoogte van het terug te betalen bedrag bepaald volgens de formule $P/36 \times$ het toegekende bedrag. P is hierbij 36 minus het aantal hele maanden dat ligt tussen het moment van toekenning van het bedrag en het moment van beëindiging van het dienstverband.
- G Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten woon-/werkverkeer**
- 1 De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van het woon-/werkverkeer tussen zijn woning en het gebouw, indien de afstand hiertussen 8 of meer kilometer enkele reis bedraagt.
De tegemoetkoming per kilometer bedraagt € 0,12.
- 2 De tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, wordt gegeven over de gehele afstand tot en met een afstand van 25 kilometer enkele reis.
- 3 In afwijking van het gestelde in het tweede lid ontvangt de werknemer in het eerste jaar van zijn dienstverband ook een vergoeding over het aantal kilometers boven de 25 kilometer enkele reis. Boven de 25 kilometer enkele reis wordt de hoogte van de vergoeding gemaximeerd op het niveau van een OV-vergoeding 2e klas op jaarbasis voor dat traject.
- 4 De berekening van de afstand tussen de woning en het gebouw geschiedt door de werkgever, op basis van een door de Belastingdienst geaccepteerde reisplanner.
- 5 Indien de werknemer zijn werkzaamheden in meerdere gebouwen verricht met een verschillende reisafstand tot de woning, wordt de tegemoetkoming per gebouw berekend.
- 6 De tegemoetkoming als bedoeld in lid 1, 2 en 3 wordt maandelijks uitgekeerd.
- a Voor de werknemer die gedurende het gehele jaar in dienst is wordt de vergoeding vastgesteld op basis van de volgende berekening:
- i functiecategorieën directie en leraar:
aantal km enkele reis $\times 2 \times$ aantal reisdagen per week $\times 13/3 \times \text{€ } 0,12 \times 10/12$,
- ii functiecategorie onderwijsondersteunend personeel:
aantal km enkele reis $\times 2 \times$ aantal reisdagen per week $\times 13/3 \times \text{€ } 0,12 \times 11/12$.
- b Voor de werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is wordt de vergoeding berekend op basis van het aantal daadwerkelijke gemaakte reisdagen per maand.
- Toelichting:
De factor 2 is opgenomen met het oog op de heen- en terugreis, de factor 13/3 omdat een maand niet precies vier weken telt en de factor 10/12, respectievelijk 11/12 vanwege het verschil in vakantie-regeling tussen de functiecategorieën. Het betreft hier een genormeerde vergoeding. Indien de werknemer gelijktijdig gebruik wil maken van de salderingsregeling dan zal op aanvraag een feitelijk overzicht van de gemaakte kilometers moeten worden overlegd.
- H Evenredige vermindering tegemoetkoming in de reiskosten**
- 1 Indien door een werknemer over een aaneengesloten tijdvak van meer dan een week anders dan in verband met vakantieverlof niet is gereisd tussen de woning en

het gebouw of de gebouwen, wordt de aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming in de reiskosten vanaf de tweede week naar evenredigheid verlaagd.

- 2 Indien door een werknemer in verband met de datum van indiensttreding of ontslag slechts een deel van een maand tenminste een keer per week wordt gereisd tussen de woning en hetzelfde gebouw, dient de tegemoetkoming in de reiskosten naar evenredigheid te worden vastgesteld.

I **Aanspraak op tegemoetkoming in pensiekosten**

- 1 Een werknemer, die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in verhuiskosten, en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf de datum waarop de werknemer is benoemd, aanspraak op een tegemoetkoming in pensiekosten.
- 2 De in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte pensiekosten, met een maximum van € 352,67 euro per maand (bedrag 1 maart 2003). De werknemer heeft voorts aanspraak op een tegemoetkoming in de te maken reiskosten, voor zover hij die eenmaal per week maakt voor het bezoeken van zijn woonplaats.

J **Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten bij dienstreizen**

- 1 Aan de werknemer die een dienstreis maakt, wordt door de werkgever een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfskosten.
- 2 De dienstreizen worden in de regel vergoed op basis van het reizen met openbare vervoermiddelen, tarief tweede klas. Het tegen vergoeding reizen per auto mag, indien voor dit gebruik door de werkgever machtiging is verkregen.
- 3 Indien voor het reizen per auto machtiging is verleend, bestaat voor het gebruik aanspraak op vergoeding naar het aantal gereden kilometers, volgens onderstaande tabel.

Aantallen voor de dienst afgelegde kilometers per jaar	Bruto bedrag (per 1 juli 2008) per afgelegde km
1 - 10.000 km	€ 0,28
10.001 - 20.000 km	€ 0,21
20.001 - en meer km	€ 0,19

- 4 De vergoeding die de werknemer op de dag, c.q. dagen waarop hij de dienstreis aflegt, ontvangt in het kader van het bepaalde in deze bijlage onder G, wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming voor de dienstreis voor zover de reis van de woonplaats naar de standplaats en vice versa samenvalt met de dienstreis.
- 5 Verblijfskosten worden vergoed op grond van een door de werknemer tezamen met de betaalbewijzen ingediende declaratie. Daarbij kan de werkgever in overleg met de P(G)MR maximum bedragen vaststellen.

K **Aanvraag en toekenning tegemoetkomingen**

- 1 Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de verhuiskosten dient zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 6 maanden na de verhuizing door de werknemer bij de werkgever te worden ingediend.
- 2 Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de reis- en pensiekosten dient in beginsel in het desbetreffende kalenderjaar te worden ingediend bij de werkgever, doch uiterlijk in de maand januari daaropvolgend.

Bijlage 4. Feestdagen

Algemeen erkende feestdagen

Nieuwjaarsdag
Eerste en tweede Kerstdag
Tweede Paasdag
Hemelvaartsdag
Tweede Pinksterdag
27 april, Koningsdag
5 mei, Nationale feestdag

Andere, religieuze feestdagen¹⁰

Hindoe feestdagen:

Divalifeest
Holifeest

Joodse feestdagen:

Joods nieuwjaar
Grote verzoendag
Loofhuttenfeest
Slotfeest
Paasfeest
Wekenfeest

Islamitische feestdagen:

Suikerfeest
Offerfeest

¹⁰ Het recht gebaseerd op artikel 16.1 lid 2w bedraagt in totaal 2 dagen. De opsomming van deze feestdagen is limitatief.

Bijlage 5. Regeling spaarverlof voortgezet onderwijs

Bij onderstaande artikelen geldt dat zodra de hierin vervatte beperkingen welke voortvloeien uit de huidige fiscale wet- en regelgeving worden gewijzigd, partijen terstond in overleg treden over wijziging van de betreffende artikelen.

A Deelname aan spaarverlof

1 Doelgroep

De regeling spaarverlof is van toepassing op al het personeel dat door het bevoegd gezag is aangesteld. Hieronder wordt al het personeel, zowel in tijdelijke als in vaste dienst verstaan. De regeling is, eventueel in afwijking van het bovenstaande, niet van toepassing op personeel dat is aangesteld voor:

- a tijdelijke vervanging van afwezig personeel;
- b de voorziening in een vacature voor een termijn van zes maanden of korter.

2 Personeel uit het speciaal voortgezet onderwijs (SVO)

Voor het personeel afkomstig uit het speciaal voortgezet onderwijs (SVO-LOM en SVO-MLK) wordt bij omzetting naar een OPDC dan wel na fusie met een VO-school de CAO VO en daarmee deze regeling spaarverlof van toepassing. Het in het SVO conform de PO-regeling opgebouwde spaartegoed kan worden meegenomen naar het voortgezet onderwijs voor zover dit gepaard gaat met een dekkende waardeoverdracht naar de werkgever in het VO.

3 Spaaromvang

Het maximaal aantal uren te sparen verlof bedraagt ongeacht de betrekkingsovervang 60 klokuren op jaarbasis. Voor het onderwijzend personeel wordt dit aantal in het kader van deze regeling gelijkgesteld aan één lesuur per week, tenzij anders wordt overeengekomen. De werkgever kan in overleg met de P(G)MR dit maximum verhogen.

B Voorwaarden voor deelname

1 Verdringingseffect

Het toekennen van de mogelijkheid tot sparen mag op generlei wijze direct of indirect leiden tot uitkeringen krachtens het BBWO.

2 Samenloop met verlof als bedoeld in artikel 7.4

De werknemer die in enig schooljaar verlof als bedoeld in 7.4 opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.

3 Afweging individueel en schoolbelang

Bij de beslissing over de toekenning van de mogelijkheid tot sparen maakt de werkgever een afweging tussen het individuele belang en het schoolbelang. Bij het schoolbelang betreft het in ieder geval formatieve en organisatorische mogelijkheden. De beslissing wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede gedeeld.

C Voorwaarden voor sparen

1 Spaartermijn

De spaartermijn wordt in overleg tussen de werknemer en het bevoegd gezag bij aanvang van het sparen bepaald. De spaartermijn gaat in beginsel bij aanvang van enig schooljaar in en eindigt bij het einde van een schooljaar. Het sparen kan alleen lopende een schooljaar aanvangen, indien sprake is van een nieuwe dienstbetrekking en de werknemer reeds gebruikmaakt van spaarverlof. Bovendien dient voldaan te worden aan de voorwaarden voor deelname als vermeld in deze bijlage onder B.

2 Minimale spaartermijn

De minimale spaartermijn bedraagt vier jaar.

3 Maximale spaartermijn

De maximale spaartermijn bedraagt twaalf jaar.

4 Onderbreking sparen bij onvoorziene omstandigheden

In overleg tussen werkgever en werknemer kan de overeengekomen spaartermijn eenmaal worden onderbroken in verband met onvoorziene omstandigheden, niet zijnde terugloop van formatieve ruimte zoals vermeld in deze bijlage onder C artikel.5. De spaartermijn kan niet lopende een schooljaar worden onderbroken. Voor hervatting van het sparen na onderbreking gelden dezelfde voorwaarden voor deelname als vermeld in deze bijlage onder B. Indien deze onderbrekingsregeling leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard jegens de werknemer kan van het bovengestelde worden afgeweken.

5 Onderbreking sparen bij terugloop formatieve ruimte

Indien terugloop van het leerlingenaantal gedwongen ontslag noodzaakt, kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden besloten tot onderbreking van de overeengekomen spaartermijn dan wel in overleg met vakbonden tot collectieve onderbreking. Het sparen wordt hervat indien de formatieve noodzaak van de onderbreking is verdwenen.

6 Verlenging spaartermijn

In overleg tussen werkgever en werknemer kan, met inachtneming van de maximale spaartermijn, de overeengekomen spaartermijn worden verlengd.

D Voorwaarden voor verlofopname

Het spaarverlof kan in twee vormen worden opgenomen:

1 Sabbatsverlof

Het gespaarde verlof wordt in één keer in z'n geheel opgenomen voor een aaneengesloten onderbreking van de loopbaan van minimaal 240 klokuren.

Sabbatsverlof onderwijzend personeel

Voor het bepalen van de lengte van het sabbatsverlof in termen van weken of delen daarvan wordt het gespaarde aantal klokuren gedeeld door 36,86 bij een volledige betrekking. Tijdens vakanties en erkende feestdagen schort het sabbatsverlof niet op.

De resterende jaartaak wordt vervuld in het deel van het schooljaar waarin geen sabbatsverlof wordt genoten.

Voor de toedeling van lessen gedurende deze periode geldt de maximum lessentaak naar rato voor de werknemer.

Sabbatsverlof voor het onderwijsondersteunend personeel

Voor het bepalen van de lengte van het sabbatsverlof in termen van weken of delen daarvan wordt het gespaarde aantal klokuren gedeeld door de voor de werknemer in het jaar van opname van toepassing zijnde weektaak in klokuren. Het sabbatsverlof schort op tijdens vakanties en erkende feestdagen.

2 Seniorenverlof

Voor personeel van 52 jaar en ouder kan het verlof ook in de vorm van een taakvermindering per week worden opgenomen. De minimale omvang van dit verlof bedraagt 60 klokuren per schooljaar ongeacht de betrekkingsomvang van de werknemer. De opname van dit verlof, al dan niet tezamen met het verlof als bedoeld in artikel 7.4, dient zodanig te geschieden, dat het gelijkmatig over het schooljaar wordt verspreid. De omvang van het seniorenverlof, al of niet gecombineerd met verlof als bedoeld in artikel 7.4 dat wordt opgenomen direct voorafgaand aan het feitelijk gebruikmaken van de FPU-regeling, is bij voorkeur gelijk aan en in geen geval groter dan de omvang waarmee de betrekking na afloop van dat verlof als gevolg van het gebruikmaken van de FPU-regeling wordt verminderd.

3 Tijdstip verlofopname

De aanvang van de verlofopname wordt bepaald in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. Het verlof wordt in beginsel in het schooljaar volgend op de overeengekomen spaartermijn opgenomen. In overleg tussen de werknemer en het bevoegd gezag kan een later tijdstip worden overeengekomen. De periode van opname van het verlof begint uiterlijk in het derde schooljaar volgend op de overeengekomen spaartermijn, anders vervalt de opnamemogelijkheid.

4 Beperking verlofopname

Uitsluitend als het verlof wordt opgenomen direct voorafgaand aan (pré)pensioen geldt bij de opname van het verlof de voorwaarde, zoals nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001, dat steeds tenminste 50 procent van de aan het verlof voorafgaande betrekkingsomvang feitelijk per week wordt gewerkt.

E Bijzondere omstandigheden

1 Ziekteverlof

a Bij ziekteverlof gelden de volgende voorwaarden voor de opbouw van spaarverlof:

- i De werknemer die geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid blijft verlof opbouwen gedurende een jaar na de kalendermaand waarin de verhindering is ontstaan.
- ii De onder lid a vastgestelde periode komt te vervallen indien de werknemer ten minste vier weken volledig arbeidsgeschikt is geweest.
- iii Indien de werknemer na de onder lid a vastgestelde periode zijn volledige werkzaamheden hervat, wordt de opbouw van het spaarverlof hervat vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand waarin de laatste dag van de eerste vier weken van volledige arbeidsgeschiktheid valt.
- iv laatst dag van de eerste vier weken van volledige arbeidsgeschiktheid valt.

b Bij ziekteverlof gelden de volgende voorwaarden voor de opname van het spaarverlof:

- i Als de werknemer geheel of gedeeltelijk ziek is op het moment dat het spaarverlof ingaat, wordt het spaarverlof volledig opgeschort.
- ii Het opnemen van het spaarverlof wordt bij gehele of gedeeltelijke ziekte die aanvangt tijdens de verlofperiode, na vier weken opgeschort voor de omvang in klokuren van het ziekteverlof. De werknemer neemt na vier weken alleen spaarverlof op voor het aantal uren waarvoor hij arbeidsgeschikt is.

Het verbruik van het verlofsaldo wordt in deze situatie overeenkomstig aangepast.

2 Lang buitengewoon verlof

Bij volledig lang buitengewoon verlof wordt het sparen volledig opgeschort. Bij gedeeltelijk buitengewoon verlof wordt de opbouw van spaarverlof niet gewijzigd. Als sprake is van gedeeltelijk buitengewoon verlof moet het spaarverlof worden opgenomen alsof er geen sprake is van buitengewoon verlof.

3 Ontslag

a Vrijwillig ontslag

Bij vrijwillig ontslag in verband met het betrekken van een functie elders en onvrijwillig ontslag in verband met opheffing instelling of betrekking, heeft de werknemer in overleg met de werkgever de keuze uit drie (elkaar uitsluitende) mogelijkheden:

- i Het verlof wordt, voorafgaande aan beëindiging van de dienstbetrekking opgenomen, ongeacht of de minimale spaartermijn is volgemaakt.
- ii De actuele geldswaarde van het verlofsaldo wordt op verzoek van de werknemer overgedragen aan de nieuwe werkgever. Voorwaarde hierbij is dat de nieuwe werkgever een spaarverlofregeling kent. De waardeoverdracht geschiedt op basis van de in deze bijlage onder I genoemde genormeerde bedragen. Bij waardeoverdracht tussen werkgevers in het voortgezet onderwijs dient sprake te zijn van volledig behoud van het opgebouwde verlofsaldo in uren.
- iii uitbetaling van een bedrag. Dit bedrag wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het maandsalaris van de werknemer gedeeld door 160.

b Onvrijwillig ontslag

Bij onvrijwillig ontslag anders dan op grond van artikel 10 a.5 onder lid 3 dan wel artikel 10 b.3 onder lid 4 van de CAO VO vindt uitbetaling plaats van een bedrag. Dit bedrag wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het maandsalaris van de werknemer gedeeld door 138.

F Overlijden en ontslag wegens blijvende volledige arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte of gebrek

Bij overlijden, ontslag wegens blijvende arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte of gebrek vindt uitbetaling plaats van een genormerd bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo (zie het bepaalde in deze bijlage onder I).

Bij ontslag vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid blijft bij (her)aanstelling bij de huidige werkgever, overeenkomstig de restcapaciteit van de werknemer, het verloftegoed volledig gehandhaafd.

Bij ontslag en heraanstelling bij een andere werkgever staan voor de werknemer de mogelijkheden open zoals genoemd in deze bijlage in artikel E.3 onder a. onderdeel ii en iii.

G Aanvraagprocedure

1 Aanvraag spaarverlof

Werknemer

De werknemer maakt voor 1 februari aan de werkgever de wens kenbaar om met ingang van het nieuwe schooljaar aan het spaarverlof deel te nemen. De werknemer geeft bij de aanvraag spaarverlof de gewenste spaarperiode aan. Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

Werkgever

De werkgever registreert de door de werknemer in elk schooljaar gespaarde uren. Verlenging spaartermijn Voor 1 februari van het laatste schooljaar van de overeengekomen spaartermijn kan de werknemer aan de werkgever kenbaar maken dat hij/zij deze spaartermijn wenst te verlengen. Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

2 Aanvraag opname spaarverlof

Werknemer

Na afloop van de overeengekomen spaarperiode kan het verlof worden opgenomen in de vorm van sabbatsverlof of seniorenverlof.

Sabbatsverlof

Voor 1 februari voorafgaande aan het betreffende schooljaar, meldt de werknemer dat deze het verlofsaldo wil benutten voor sabbatsverlof. Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

Seniorenverlof

Voor 1 februari voorafgaande aan het betreffende schooljaar meldt de werknemer dat deze het verlofsaldo

wenst te benutten voor seniorenverlof. De werknemer geeft bij de aanvraag aanvullend seniorenverlof aan:

- de gewenste omvang per jaar met inachtneming van de minimumnorm;
- het gewenste opnamepatroon binnen het schooljaar.

Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

H Reservering middelen

De werkgever pleegt per werknemer een financiële reservering ter dekking van de herbezetting van de verlofuren.

I Genormeerde bedragen

Voor de bepaling van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo ingeval van waardeoverdracht worden bindende genormeerde bedragen gehanteerd. Deze bedragen zijn gerelateerd aan:

- de salarisschaal die op dat moment van toepassing is op de (vertrekkende) werknemer;
- een opslagpercentage dat bepaald wordt door de werkgeverslasten.

Deze genormeerde bedragen worden minimaal eens per drie jaar aan de loonontwikkeling aangepast. De actuele geldswaarde wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het genormeerde bedrag dat op dat moment van toepassing is op de (vertrekkende) werknemer.

J Aanvullende faciliteiten

Studiefaciliteiten Indien de werknemer het verlof benut voor scholing die in dienst staat van zijn functioneren binnen de organisatie, draagt de werkgever bij aan de daaraan voor de werknemer verbonden kosten. De werkgever stelt in overleg met de (P)MR hiertoe een regeling vast.

Bedragen per 1 juli 2008

OOP en directie				Leraren	
Schaal	Schaal per uur (€)	Schaal	Schaal per uur (€)	Schaal	Schaal per uur (€)
1	14	9	32	LB	35
2	16	10	35	LC	40
3	19	11	42	LD	46
4	20	12	46	LE	50
5	21	13	50		
6	22	14	54		
7	24	15	59		
8	28	16	64		

Bijlage 6. Sociaal Statuut

- 1 De werkgever voert in overeenstemming met de P(G)MR een beleid dat erop gericht is de werkgelegenheid, de loopbaanperspectieven en de vrijwillige mobiliteit van werknemers te bevorderen.
- 2 De werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan geen ontslag krijgen op formatieve gronden zoals genoemd in artikel 10.a.5 onder c en d, resp. 10.b.3 onder d en e van deze cao, tenzij voldaan is aan het bepaalde onder de hierna volgende leden 3 tot en met 5.
- 3 Indien de werkgever op grond van het meerjaren formatiebeleid aangeeft dat gedwongen ontslag van een of meer werknemers als bedoeld onder 2 mogelijk niet meer te vermijden is, komt hij in overleg met de vakbonden een sociaal plan overeen.
- 4 Doel van het sociaal plan is om door een intensivering van het beleid gedwongen ontslag alsnog zoveel mogelijk te voorkomen, en voor zover dit niet mogelijk blijkt om werknemers optimale kansen te bieden op vervangende werkgelegenheid. Het aanwijzen van werknemers die als boventallig worden aangemerkt en die na afloop van het sociaal plan in aanmerking komen voor gedwongen ontslag gebeurt op grond van objectieve criteria die in het kader van het sociaal plan met de vakbonden worden overeengekomen. In ieder geval wordt hierbij een anciënniteitscriterium gehanteerd.
- 5 Gedwongen ontslag als bedoeld onder 2 is niet eerder mogelijk dan twee jaar nadat met de vakbonden overeenstemming is bereikt over een sociaal plan.
- 6 Indien in overleg tussen werkgevers en vakbonden wordt vastgesteld dat er sprake is van een noodsituatie kan in dat overleg van het bepaalde onder 2 tot en met 5 worden afgeweken.

Bijlage 7. Faciliteiten medezeggenschap ex artikel 21.4 lid 3

- 1 De werkgever stelt op basis van een activiteitenplan faciliteiten beschikbaar aan de P(G)MR.
- 2 De tijd die wordt besteed aan de overlegvergaderingen van de P(G)MR met de werkgever maakt deel uit van de normjaartaak.
- 3 De werkgever stelt de leden van de P(G)MR, gedurende een door de werkgever en de P(G)MR gezamenlijk vast te stellen aantal uren per jaar, als onderdeel van de jaartaak en met behoud van bezoldiging, in de gelegenheid onderling beraad te voeren en overleg te hebben met andere personen over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de organisatie.
- 4 De werkgever stelt de P(G)MR overigens in staat de op de instelling werkzame personen te raadplegen en stelt deze personen in staat om hieraan hun medewerking te geven, een en ander voor zover dit redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van hun taak.
- 5 De werkgever is verplicht de leden van de P(G)MR gedurende een door de werkgever en de P(G)MR gezamenlijk vast te stellen deel van de jaartaak en met behoud van salaris de gelegenheid te bieden de scholing en vorming te ontvangen welke zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen. Het aantal dagen voor scholing en vorming bedraagt per lid van de PMR vijf per jaar.
- 6 Het aantal uren, bedoeld in het derde lid, en het deel van de jaartaak, bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de looptijd van deze cao niet lager vastgesteld dan 100 klokuren per jaar voor een lid van de PMR, respectievelijk 160 uur voor een lid van de PMR die tevens lid is van de GMR. Indien de voorzitter van de medezeggenschapsraad een personeelslid is, wordt voor deze 150 klokuren extra beschikbaar gesteld. Voor de secretaris en de vice-voorzitter, indien zij personeelslid zijn, wordt voor ieder 50 klokuren extra ter beschikking gesteld.
- 7 De in lid 6 genoemde faciliteiten worden als geheel aan de P(G)MR ter beschikking gesteld, welke organen vervolgens zelf beslissen over de feitelijke verdeling aan de leden.
- 8 De in lid 2 en lid 6 genoemde faciliteiten worden cumulatief toegekend.
- 9 De kosten die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de P(G)MR komen ten laste van de werkgever.
- 10 De werkgever kan in overleg de kosten die P(G)MR in enig jaar zal maken, voor zover deze geen verband houden met het bepaalde in lid 3 en 5, vaststellen op een bepaald bedrag, dat de P(G)MR naar eigen inzicht kan besteden. Kosten waardoor het hier bedoelde bedrag zou worden overschreden, komen slechts ten laste van de werkgever voor zover hij in het dragen daarvan toestemt.
- 11 De P(G)MR legt jaarlijks verantwoording af over de besteding van de ingevolge lid 2 en 6 door de werkgever ter beschikking gestelde middelen.

Bijlage 8. Berekeningswijzen

A Berekeningswijze

1 Bindingstoelage artikel 3.4

- a Berekeningswijze voor leraren waarbij geen opbouwregeling van toepassing is, dan wel werknemers behorend tot de functiecategorie OOP schaal 9 en directie.

De toelage wordt in de maand augustus van het desbetreffende jaar vastgesteld op basis van de volgende formule:

$BT \times (BS - BK) : NS$ waarbij:

BT = Bindingstoelage

BS = Bruto-salaris in de maand augustus

BK = Bruto-kortingen in de maand augustus

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anti-cumulatie bepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,

NS = Normsalaris (het salaris).

De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

- b Berekeningswijze voor leraren waarop de opbouwregeling van toepassing is.
De opbouw van de toelage vindt maandelijks plaats over de periode september tot en met augustus op basis van de volgende formule:

$BT \times (BS - BK) : NS$ waarbij:

BT = Bindingstoelage gedeeld door 12

BS = Bruto salaris per maand

BK = Bruto-kortingen per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anti-cumulatiebepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,

NS = Normsalaris (het salaris).

2 Eindejaarsuitkering artikel 3.5

De berekeningswijze is als volgt:

BG x percentage.

BG = de berekeningsgrondslag, waarbij $BG = BS - BK$ waarbij:

BS = Brutosalaris inclusief de eventuele uitlooptoeslag per maand

(bruto Wovo uitkering)

BK = Bruto-kortingen per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anticumulatie bepaling;
 - schorsing;
 - staking;
 - gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
 - fiscale regeling;
- toepassing van het Wovo.

Een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)) wordt niet beschouwd als een bruto-korting.

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

3 Inkomenstoelage artikel 3.7

De berekeningswijze is als volgt:

$IT \times BG : NS$

IT = Inkomenstoelage per maand

BG = de berekeningsgrondslag, waarbij $BG = BS - BK$ waarbij:

BS = Bruto-salaris per maand,

BK = Bruto-kortingen per maand,

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting van het salaris wegens:

- anticumulatie bepaling;
- schorsing;
- staking;
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
- fiscale maatregelen (bv. fietsregeling).

NS = Normsalaris per maand.

Een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)) wordt niet beschouwd als een bruto-korting.

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

B Doorwerking

VU	=	vakantiewuitkering
EJU	=	eindejaarsuitkering
JG	=	jubiläumgratificatie
OU	=	overlijdensuitkering
ZAVO	=	ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs
Jl	=	jaarinkomen ABP

Werkt door naar grondslag	VU	EJU	JG	OU	ZAVO	Jl
Salaris	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Uitlooptoeslag (art. 25.2)	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Bindingstoelage (3.4)	nee	nee	nee	nee	ja	ja
(extra) Eindejaarsuitkering (3.5/3.6)	nee	nee	nee	nee	ja	ja
Compensatie inkomensgevolgen (3.7)	nee	nee	nee	nee	ja	ja
Vakantie-uitkering (3.8)	nee	nee	ja	ja	ja	ja
Compensatie (6.2/6.3)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Toelage (13.10)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Gratificaties (13.9, 13.10)	nee	nee	nee	nee	nee	nee
BHV-toeslag (19.6 lid 4)	nee	nee	nee	nee	nee	Ja

Bijlage 9. Salaris

A Leraarschalen

	LB	LC	LD	LE
trede	salaris	salaris	salaris	salaris
1	2474	2490	2500	3215
2	2535	2609	2648	3336
3	2612	2746	2821	3443
4	2689	2882	2995	3660
5	2767	3018	3168	3902
6	2863	3170	3363	4123
7	2975	3338	3580	4342
8	3103	3521	3823	4563
9	3248	3720	4087	4784
10	3408	3936	4376	5003
11	3587	4166	4687	5223
12	3784	4413	5022	5446

B OOP/Directieschalen

Functie Schaal 1		Functie Schaal 2		Functie Schaal 3		Functie Schaal 4		Functie Schaal 5		Functie Schaal 6	
nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.
1	1530	1	1564	1	1564	1	1592	1	1623	1	1680
2	1592	2	1623	2	1680	2	1652	2	1652	2	1744
3	1652	3	1680	3	1744	3	1712	3	1744	3	1951
4	1680	4	1744	4	1836	4	1786	4	1836	4	2060
5	1712	5	1786	5	1895	5	1895	5	1951	5	2114
6	1744	6	1836	6	1951	6	1951	6	2007	6	2166
7	1786	7	1895	7	2007	7	2007	7	2060	7	2217
		8	1951	8	2060	8	2060	8	2114	8	2270
				9	2114	9	2114	9	2166	9	2330
						10	2166	10	2217	10	2387
						11	2217	11	2270	11	2441
								12	2330		

Functie Schaal 7		Functie Schaal 8		Functie Schaal 9		Functie Schaal 10		Functie Schaal 11		Functie Schaal 12	
nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.
1	1786	1	2007	1	2270	1	2270	1	2387	1	3215
2	1836	2	2060	2	2387	2	2500	2	2500	2	3336
3	1951	3	2166	3	2621	3	2621	3	2624	3	3443
4	2166	4	2387	4	2756	4	2756	4	2758	4	3553
5	2270	5	2500	5	2874	5	2874	5	2882	5	3660
6	2330	6	2621	6	2991	6	2991	6	3008	6	3784
7	2387	7	2692	7	3104	7	3104	7	3134	7	4021
8	2441	8	2756	8	3215	8	3215	8	3336	8	4132
9	2500	9	2812	9	3336	9	3336	9	3470	9	4246
10	2560	10	2874	10	3443	10	3443	10	3605	10	4356
11	2621	11	2935			11	3553	11	3739	11	4472
12	2692	12	2991			12	3660	12	3875	12	4585
		13	3045			13	3784	13	4010	13	4696
								14	4144	14	4808
								15	4280	15	4950
								16	4413	16	5022

Functie Schaal 13		Functie Schaal 14		Functie Schaal 15		Functie Schaal 16		Functie Schaal 17	
nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.
1	3902	1	4472	1	4696	1	5092	1	5520
2	4021	2	4585	2	4808	2	5234	2	5670
3	4132	3	4808	3	4950	3	5377	3	5825
4	4246	4	4950	4	5234	4	5670	4	6174
5	4356	5	5092	5	5377	5	5825	5	6372
6	4585	6	5234	6	5520	6	5984	6	6573
7	4696	7	5377	7	5670	7	6174	7	6784
8	4808	8	5520	8	5825	8	6372	8	6999
9	4950	9	5670	9	5984	9	6573	9	7223
10	5092	10	5825	10	6174	10	6784	10	7454
11	5234	11	5984	11	6372	11	6999	11	7691
12	5377			12	6573	12	7223	12	7936
13	5446								

C In- en doorstroombanen

Instroombaan		Doorstroombaan		Doorstroombaan	
		Schaal 2		Schaal 3	
At-1	1495,20	1	1564	1	1564
At-2	1512,67	2	1623	2	1680
1	1530	3	1680	3	1744
2	1592	4	1744	4	1836
3	1652	5	1786	5	1895
4	1680	6	1836	6	1951
5	1712	7	1895	7	2007
6	1744	8	1951	8	2060
7	1786			9	2114

D HOS overgangsrecht

HOS Tabel 15 jaarsuizicht

Schaal	Sal.nr	1-8-2014		1-8-2014	
		bedrag	schaal	Sal.nr	bedrag
10	11	3553	14	8	5516
10	12	3660	14	9	5661
10	13	3784	14	10	5812
11	13	4010	15	9	5976
11	14	4144	15	10	6134
11	15	4280	15	11	6295
11	16	4413	16	9	6487
11	16	4413	16	10	6672
12	11	4472	16	11	6861
12	12	4585	17	9	7051
12	13	4696	17	10	7237
12	14	4808	17	11	7427
12	15	4950	18	6	7657
12	16	5022	18	7	7884
13	10	5092	18	8	8112
13	11	5234			
13	12	5377			

Bijlage 10. Sociale zekerheid Wovo

A Hoofdstuk Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo)

Toelichting

In het kader van de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden voor het voortgezet onderwijs is bij besluit van 13 december 2006 tot intrekking van het Kaderbesluit rechtspositie VO en tot wijziging van enkele besluiten in verband met verdere decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden bepaald, dat onder andere het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs niet langer van toepassing zal zijn op het personeel van de scholen voor voortgezet onderwijs (BBWO). Partijen dienen dan ook bij cao, afspraken te maken over de rechtspositie van de werknemer op het terrein van bovenwettelijke werkloosheidsrechten. Deze regeling, de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo) voorziet hierin. Deze regeling brengt geen materiële wijzigingen in de aanspraken dan wel rechten van de werknemer, maar voorziet met name in een technische aanpassing van het BBWO als Algemene maatregel van bestuur naar de cao-regeling voor bovenwettelijke werkloosheidsrechten voor het voortgezet onderwijs. In de Wovo wordt voor de sector voortgezet onderwijs geregeld:

De bovenwettelijke werkloosheidsregelingen, te onderscheiden in

- een aanvullende uitkering op de WW-uitkering;
- een aansluitende uitkering op de WW-uitkering;
- een overlijdensuitkering;
- samenloop met suppletie;
- re-integratiebevorderende regelingen, waaronder loonsuppletie;
- vergoeding verhuiskosten.

1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering als bedoeld in artikel 8 van deze regeling;
- b aanvulling op de WAZO-uitkering: de aanvulling op de WAZO-uitkering als bedoeld in artikel B.3 van deze regeling;
- c aanvulling op de WW-uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering als bedoeld in artikel B.2 van deze regeling;
- d aanvulling op de ZW-uitkering: de aanvulling op de ZW-uitkering als bedoeld in artikel B.3 van deze regeling;
- e bovenwettelijke uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering, de

aanvulling op de WAZO-uitkering en de aansluitende uitkering;

- f BBWO; het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs;
- g BWO: het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel;
- h dienstbetrekking: een dienstbetrekking als bedoeld in de WW;
- i eerste werkloosheidsdag: de eerste werkloosheidsdag, bedoeld in artikel 16a WW;
- j dienstdag: de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking in dienst van de werkgever of de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 1 onder i van het BBWO, dan wel bij een universiteit, een hogeschool of een onderzoeksinstelling zoals bedoeld in artikel 1 van het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen of een instelling of kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven als bedoeld in artikel 5a.1 van het Uitvoeringsbesluit WEB, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerknemer als bedoeld in de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder b, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de werknemer niet een zodanige dienstbetrekking had. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van de ZW, de WIA, de WAO of de WAZO, of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;
- k gemaximeerde berekeningsgrondslag: de berekeningsgrondslag als bedoeld onder m, maar ten hoogste 249 euro;
- l minimumloon: het minimumloon, bedoeld in artikel 14, tweede lid, WW;
- m ongemaximeerde berekeningsgrondslag: het dagloon dat geldt voor de WW, waarbij echter:
 - i de maximumdagloongrens, bedoeld in artikel 45, eerste lid, WW, buiten beschouwing wordt gelaten;
 - ii een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel D1 of artikel 38 BWO, tot het loon wordt gerekend;
 - iii een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel 15 BBWO en gebaseerd op een uitkeringsrecht

- op grond van het BBWO verkregen voor 1 mei 2008, tot het loon wordt gerekend;
- iv voor de werknemer die in de referentieperiode voor de bepaling van het dagloon BAPO-verlof geniet, wordt uitgegaan van het loon alsof er geen sprake is van dat verlof.

- n partijen: de volgende organisaties:
 - i de VO raad als werkgeversorganisatie enerzijds, en
 - ii de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP);
 - iii de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP);
 - iv de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF), als werknemersorganisaties anderzijds;
- o suppletie: een suppletie op grond van Hoofdstuk 3 Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs;
- p de uitvoerder: uitvoeringsorganisatie die aangewezen is voor de uitvoering van deze regeling;
- q WAZO: Wet arbeid en zorg;
- r werkgever: de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat de werkgever vormt over één of meer instellingen; dan wel het in de statuten aangegeven orgaan als bedoeld in de cao VO;
- s werknemer: voor het bijzonder onderwijs het personeelslid dat een dienstverband heeft of heeft gehad bij de werkgever en voor het openbaar onderwijs de ambtenaar waarop krachtens besluit van de werkgever de cao VO als rechtspositieregeling van toepassing is of was verklaard;
- t WIA; Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- u WW: Werkloosheidswet;
- v ZW: Ziektewet.

2 Beperking aanspraken op grond van dit besluit

Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald, geeft deze regeling geen aanspraken voor zover de werknemer arbeidsuren heeft verloren uit een dienstbetrekking op grond waarvan hij geen werknemer is.

3 Indexering

De ongemaximeerde en de gemaximeerde berekeningsgrondslag, alsmede het bedrag genoemd in artikel 1 onder k worden geïndexeerd op basis van de algemene salarismaatregelen in de CAO VO.

Partijen maken bekend met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste lid plaatsvindt.

B Hoofdstuk bovenwettelijke uitkering

1 Recht op aanvulling op de WW-uitkering

- a De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, met uitzondering van een uitkering op grond van hoofdstuk IV van de WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering.
- b Op de aanvulling, bedoeld in het eerste lid, zijn de artikelen 16, 16a, 19, 20 en 21 WW en hoofdstuk VI van de WW van overeenkomstige toepassing.
- c In afwijking van het eerste en tweede lid heeft de werknemer geen recht op aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs.

2 Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

- a De duur van de aanvulling is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.
- b Op de duur van de aanvulling is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
- c De WW-uitkering wordt gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. Voor de bepaling van de duur van de periode van 12 maanden, bedoeld in de vorige volzin, wordt artikel 43 WW overeenkomstig toegepast, en worden perioden van aanvulling op de ZW-uitkering en op de WAZO-uitkering mede in aanmerking genomen.
- d Op de hoogte van de aanvulling, bedoeld in dit artikel, is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.
- e Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

3 **Recht op aanvulling op de ZW-uitkering en de WAZO-uitkering**

- a De werknemer die recht heeft op uitkering op grond van de ZW
 - i en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als hij niet ziek was geweest, of
 - ii onder toepassing van artikel 46 ZW, terwijl hij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de ZW-uitkering.
- b De vrouwelijke werknemer die recht op uitkering heeft op grond van artikel 3:8 WAZO
 - i en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als zij geen recht op uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO zou hebben gehad, of
 - ii onder toepassing van artikel 3:10 WAZO, terwijl zij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de WAZO-uitkering.
- c In afwijking van het bepaalde onder a en b heeft de werknemer geen recht op aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs.

4 **Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering**

- a De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering. De duur van de aanvulling op de WAZO-uitkering is gelijk aan de duur van de WAZO-uitkering.
- b De ZW- of WAZO-uitkering van de werknemer die bij aanvang van die uitkering recht zou hebben gehad op een aansluitende uitkering, wordt aangevuld tot de hoogte die de aansluitende uitkering zou hebben gehad. In de overige gevallen wordt de hoogte van de aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering vastgesteld onder overeenkomstige toepassing van artikel 2 onder c en d.
- c Artikel 2 onder e is van overeenkomstige toepassing op de aanvullingen, bedoeld in dit artikel.

5 **Het recht op aansluitende uitkering**

- a De werknemer die op de eerste werkloosheidsdag voldoet aan de voorwaarde van artikel 42, tweede lid, WW, heeft zodra het einde van de duur van zijn WW-uitkering is bereikt recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar.
- b Op de aansluitende uitkering zijn de artikelen 16, 19, 20, 21 en hoofdstuk VI WW van overeenkomstige toepassing.
- c In afwijking van het tweede lid eindigt het recht op aansluitende uitkering niet door de omstandigheid dat de werknemer wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering op grond van de ZW, de WAZO, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de betreffende wet is geëindigd.

6 **Duur en hoogte van de aansluitende uitkering**

- a De duur van de aansluitende uitkering is voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en
 - i 40 jaar oud is: 1 jaar
 - ii 41 jaar oud is: 1,5 jaar
 - iii 42 jaar oud is: 2 jaar
 - iv 43 jaar oud is: 2,5 jaar
 - v 44 jaar of ouder is: 3 jaar
- b De duur van de aansluitende uitkering is voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en
 - i 45 jaar oud is: 3,5 jaar
 - ii 46 jaar oud is: 4 jaar
 - iii 47 jaar oud is: 4,5 jaar
 - iv 48 jaar oud is: 5 jaar
 - v 49 jaar of ouder is: 5,5 jaar
- c De duur van de aansluitende uitkering is voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en
 - i 50 jaar oud is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 63 jaar wordt.
 - ii 51 jaar of ouder is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 64 jaar wordt.
 - iii 52 jaar of ouder is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 64 jaar wordt.
 - iv 53 jaar of ouder is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt.

- d Op de duur van de aansluitende uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
 - e Indien de duur van de aanvulling op de loongerelateerde uitkering onder overeenkomstige toepassing van artikel 76 WW is verlengd, wordt de duur van deze verlenging in mindering gebracht op de duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid.
 - f Indien de werknemer bij het einde van zijn dienstbetrekking recht heeft op:
 - i een uitkering op grond van de WIA of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn dienstbetrekking en de eerste werkloosheidsdag;
 - ii een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, onmiddellijk gevolgd door een uitkering op grond van de WIA of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW- of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag;
 - iii een uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO, onmiddellijk gevolgd door een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, die weer onmiddellijk is gevolgd door een uitkering op grond van de WIA of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW-uitkering of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag.
 - g De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Zolang en voor zover de werknemer tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering of een bovenwettelijke uitkering, heeft de aansluitende uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Artikel 2 onder e is van overeenkomstige toepassing.
 - h Op de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.
- 7 Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering**
- a De werkgever stelt op aanvraag vast of recht op bovenwettelijke uitkering bestaat. Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald, zijn de artikelen 22 tot en met 27 en 28 WW van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 5 onder c.
 - b Voor de toepassing van het eerste lid wordt de aanvraag om aanvulling op de WW-uitkering en om aansluitende uitkering geacht te zijn gedaan op dezelfde dag als de aanvraag om WW-uitkering, tenzij de aanvraag om aanvulling op de WW-uitkering en aansluitende uitkering meer dan drie maanden nadat de WW-uitkering is toegekend, is ingediend.
 - c De artikelen 28, 30, 30a, 31, eerste lid, 37, 38a, eerste en vierde lid, 44, 45, 49 en 54 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 5 onder c.
 - d Indien de werknemer de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, artikel 31, eerste lid, ZW of artikel 49 ZW niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan de werkgever de bovenwettelijke uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.
 - e Op de aanvulling van de uitkering op grond van de WAZO is het derde lid en zijn de artikelen 3:12 en 3:16, eerste lid, onderdelen b, d, f en g, WAZO, van overeenkomstige toepassing.

8 De betaling van de bovenwettelijke uitkering

- a De aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering en de aanvulling op de WAZO-uitkering worden eenmaal per drie maanden achteraf betaald.
- b Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald:
 - i zijn de artikelen 30 tot en met 41 WW van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid. Artikel 41 WW wordt op de bovenwettelijke uitkering uitsluitend toegepast indien het uit te betalen bedrag van de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering samen een hoogte heeft als bedoeld in artikel 41 WW;
 - ii zijn de artikelen 31, tweede tot en met vijfde lid, 32 tot en met 33b, 40 tot en met 42, 47 tot en met 48, 50 en 85 ZW van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering, bedoeld in artikel 5 onder c;
 - iii zijn de artikelen 3:14 en 3:16, tweede lid, onderdelen a en b, WAZO van toepassing op de aanvulling op de WAZO-uitkering.

9 Uitkering indien geen recht op WW-uitkering bestaat

- a In bijlage 1 hebben partijen regels opgenomen waarbij een recht op uitkering wordt toegekend aan categorieën van werknemers die op grond van de overige artikelen van deze regeling geen recht hebben op bovenwettelijke uitkering omdat zij geen recht hebben op WW-uitkering.
- b Een recht op uitkering, toegekend op grond van het bepaalde onder a:
 - i wordt voor de toepassing van deze regeling gelijkgesteld met een recht op bovenwettelijke uitkering; en
 - ii eindigt niet door de omstandigheid dat de werknemer wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid of verlof op grond van de WAZO niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering op grond van de ZW, de WIA, de WAO of de WAZO vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd; en
 - iii is, indien de werknemer alsnog of wederom recht krijgt op WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de werknemer verbonden is aan dat recht op WW-uitkering.

Onderdeel ii van de vorige volzin is niet van toepassing in de situatie, bedoeld in artikel 3 onder c.

- c Zolang en voor zover de werknemer tegelijk recht heeft op een uitkering, toegekend op grond van het eerste lid, en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de uitkering op grond van het eerste lid het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van het eerste lid zonder de samenloop zou hebben. Artikel 2 onder e is van overeenkomstige toepassing.

C Hoofdstuk De overlijdensuitkering

1 Overlijdensuitkering

- a Indien de werknemer die recht heeft op bovenwettelijke uitkering of op loonsuppletie op grond van hoofdstuk D artikel 2, overlijdt:
 - i wordt de overlijdensuitkering, bedoeld in de artikelen 35 en 36 ZW en artikel 23 Toeslagenwet, aangevuld tot het dagbedrag van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer op de dag van zijn overlijden recht had, vermenigvuldigd met 65,25;
 - ii wordt, indien er geen recht bestaat op een overlijdensuitkering op grond van de ZW uitsluitend omdat de werknemer niet meer verzekerd is op grond van de ZW, een overlijdensuitkering toegekend onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 en artikel 36, eerste lid, ZW. Deze uitkering wordt aangevuld overeenkomstig het bepaalde onder i;
 - iii wordt, al dan niet naast een overlijdensuitkering als bedoeld onder i of ii, aan de nabestaanden, bedoeld in artikel 35 ZW, van een werknemer die recht had op loonsuppletie, een overlijdensuitkering toegekend ter hoogte van drie maal het bedrag aan loonsuppletie waarop de werknemer recht had over de maand voorafgaand aan die waarin hij is overleden.
- b Voor de toepassing van het onder a bepaalde, wordt een gezamenlijke huishouding slechts aanwezig geacht indien uit een ter zake verleden notariële akte alsmede uit een uittreksel van de gemeentelijke basisadministratie blijkt dat twee ongehuwde en niet als partner geregistreeerde personen, tussen wie geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad

- bestaat, een gezamenlijk woonadres hebben en beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- c De overlijdensuitkering, bedoeld onder a, wordt zo spoedig mogelijk betaald, maar in elk geval binnen één maand na de vaststelling van het recht op de overlijdensuitkering.
 - d Andere bedragen waarop de nabestaanden ter zake van het overlijden recht hebben uit of in verband met dienstbetrekkingen van de werknemer, worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht voor zover de inkomsten uit of in verband met die dienstbetrekkingen in mindering werden gebracht op de WW-uitkering, de ZW-uitkering of de bovenwettelijke uitkering van de werknemer.
 - e De vorige volzin wordt niet toegepast voor zover met die dienstbetrekkingen, of met de inkomsten uit of in verband daarmee, al rekening is gehouden bij de toepassing van het eerste lid.
 - f Vorderingen op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.
 - g De artikelen 33 tot en met 33b ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de overlijdensuitkering voor zover deze onverschuldigd is betaald.
- c Voor de toepassing van het bepaalde onder a:
 - i wordt onder nieuwe dienstbetrekking niet verstaan: een arbeidsverhouding die op grond van artikel 4 of 5 WW als dienstbetrekking wordt beschouwd;
 - ii wordt mede als nieuwe dienstbetrekking aangemerkt: een arbeidsverhouding waarop buitenlands recht van toepassing is en die naar aard en strekking overeenkomt met een dienstbetrekking, anders dan bedoeld onder i.
 - iii geldt dat de loonsuppletie onderdeel uitmaakt van het pensioengevend inkomen en dat over de loonsuppletie pensioenbijdrage wordt berekend.
 - d In afwijking van het bepaalde onder a en b heeft de werknemer geen recht op loonsuppletie indien zijn bovenwettelijke uitkering blijvend geheel is, respectievelijk zou zijn, geweigerd.
 - e Het recht op loonsuppletie eindigt:
 - i Voor zover de werknemer arbeidsuren, alsmede het recht op onverminderde loonbetaling over die arbeidsuren, uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest;
 - ii zodra de werknemer het recht op loonbetaling uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest terwijl die dienstbetrekking blijft bestaan;
 - iii met ingang van een berekeningsperiode als bedoeld onder h, indien over die berekeningsperiode het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag of het deel daarvan, bedoeld onder a;
 - iv zodra de omstandigheid, bedoeld onder d, zich voordoet;
 - v zodra de duur van de loonsuppletie is verstreken.
 - f Indien het recht op loonsuppletie is geëindigd op grond van het bepaalde onder e, onderdeel i, ii of iii, heeft de werknemer opnieuw recht op loonsuppletie indien de omstandigheid die het recht heeft doen eindigen heeft opgehouden te bestaan en de werknemer binnen de duur, bedoeld onder g, opnieuw voldoet aan de voorwaarden, gesteld onder a of b, zonder dat de omstandigheid, bedoeld onder d, zich voordoet. Voorzover de werknemer tegelijk recht op loonsuppletie heeft op grond van meer dan één recht op bovenwettelijke uitkering, wordt alleen het hoogste recht op loonsuppletie uitbetaald.
 - g De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag.
 - h De berekeningsperiode van de loonsuppletie is het deel van een kalendermaand waarover de werknemer

D Hoofdstuk Re-integratiebevorderende regelingen

1 Loonsuppletie

- a De werknemer, wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur, bedoeld onder g, geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, dan wel, als het bepaalde onder i. onderdeel ii, of j van toepassing is, minder bedraagt dan het daar bedoelde deel van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.
- b Het onder a bepaalde is mede van toepassing op de werknemer die geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dit recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard. Voor de toepassing van het eerste lid wordt ten aanzien van deze werknemer gehandeld alsof hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen.

- recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking en waarin de duur, bedoeld onder g, nog niet is verstreken. Zo nodig in afwijking van de vorige volzin begint een nieuwe berekeningsperiode zodra het bepaalde onder i, onderdeel ii, van toepassing wordt.
- i De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:
- i in de eerste helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag,
- ii in de tweede helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode.
- j In afwijking van het bepaalde onder i wordt, indien de nieuwe dienstbetrekking een kleinere urenomvang per week heeft dan de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht had of zou hebben gehad, voor de berekening bedoeld onder i de ongemaximeerde berekeningsgrondslag vermenigvuldigd met de urenomvang per week van de nieuwe dienstbetrekking, gedeeld door de urenomvang per week van de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht had of zou hebben gehad. Indien de nieuwe dienstbetrekking geen vaste urenomvang of vaste gemiddelde urenomvang per week heeft, wordt bij deze berekening de gemiddelde urenomvang per week in de berekeningsperiode, bedoeld onder h, in aanmerking genomen. Dit lid wordt niet toegepast als zowel de nieuwe dienstbetrekking als het recht op bovenwettelijke uitkering een urenomvang per week heeft, gelijk aan die van een volledige dienstbetrekking.
- k De loonsuppletie wordt toegekend op aanvraag van de werknemer. De werknemer die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:
- i binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen, en
- ii de controlevoorschriften zoals opgenomen in artikel 2 van deze regeling na te leven, en
- iii passende arbeid tegen een hoger loon te aanvaarden indien deze hem wordt aangeboden.
- l Indien de werknemer deze verplichtingen niet nakomt, zijn de artikelen 22 tot en met 24, 26 en 27 WW van overeenkomstige toepassing. Partijen kunnen nadere regels stellen aangaande onderdeel iii.
- m Artikel 25 WW is van overeenkomstige toepassing op de loonsuppletie. Indien de werknemer de hieruit voortvloeiende verplichtingen niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan de werkgever de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.
- n De loonsuppletie wordt per maand achteraf betaald. Op de betaling van de loonsuppletie zijn de artikelen 30 en 36 tot en met 40 WW, met inbegrip van de bepalingen waarnaar deze verwijzen, van overeenkomstige toepassing.
- o Voor de toepassing van dit artikel:
- i wordt een loonsuppletie uit anderen hoofde of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, waarop de werknemer recht heeft, geacht deel uit te maken van het loon in de nieuwe dienstbetrekking;
- ii wordt, tenzij de nieuwe dienstbetrekking op grond van de WW voor de werknemer passende arbeid is, het loon in de nieuwe dienstbetrekking geacht niet lager te zijn dan 70% van het dagloon waarop de WW-uitkering van de werknemer was of zou zijn gebaseerd. Het tiende lid is van overeenkomstige toepassing;
- iii wordt het loon in de nieuwe dienstbetrekking overigens op dezelfde wijze vastgesteld als de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.
- 2 Controlevoorschriften bij loonsuppletie**
- a De werknemer die een aanvraag om loonsuppletie heeft ingediend, is verplicht:
- i periodiek, op de tijdstippen en op de wijze hem opgedragen door de uitvoerder opgave te doen van de werkzaamheden die hij heeft verricht en van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden heeft genoten over de periode waarin hij aanspraak maakt op loonsuppletie;
- ii op een aangegeven tijd en plaats te verschijnen op verzoek van de uitvoerder;
- iii controle mogelijk te maken door inspecteurs, die zich met een daartoe strekkende machtiging kunnen legitimeren;
- iv een wijziging in zijn woon- of verblijfplaats onverwijld te melden aan de uitvoerder;
- v de uitvoerder desgevraagd inzage te verstrekken in en tegen kostprijs kopieën te verstrekken van boeken, bescheiden, stukken en andere gegevensdragers, voor zover deze betekenis kunnen hebben voor het recht op loonsuppletie of voor het bedrag van de loonsuppletie dat aan de werknemer wordt betaald;

- vi aan de uitvoerder desgevraagd verklaringen over te leggen afkomstig van en ondertekend door zijn werkgever of werkgevers of relevante derden, waarin deze de juistheid van door de werknemer in verband met de loonsuppletie verstrekte gegevens bevestigen.
- b De werknemer die recht heeft op loonsuppletie is verplicht een hem aangeboden passende, hoger beloonde dienstbetrekking te aanvaarden met inachtneming van het volgende:
 - i Indien de werknemer in het onderwijs wenst te blijven werken, is hij niet verplicht arbeid buiten het onderwijs te aanvaarden.
 - ii de werknemer is slechts verplicht een dienstbetrekking voor bepaalde tijd te aanvaarden, indien ook de dienstbetrekking op grond waarvan hij recht heeft op loonsuppletie een dienstbetrekking voor bepaalde tijd is, die bovendien tussentijds kan worden opgezegd en niet later eindigt dan de aangeboden dienstbetrekking;
 - iii de werknemer is niet verplicht een dienstbetrekking te aanvaarden waardoor hij in grotere mate werkloos zou worden.

3 Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

- a Een werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn recht op aansluitende uitkering op grond van hoofdstuk B artikel 6 is bereikt, recht op een verlenging van zijn aansluitende uitkering indien:
 - i hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, en
 - ii de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, en
 - iii het einde van de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering niet is bereikt vóór de ingangsdatum van de verlenging.
- b De duur van de verlenging, bedoeld onder a, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken op het moment dat de verlenging ingaat, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.

- c De werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan op grond van hoofdstuk B artikel 5 geen recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn bovenwettelijke uitkering is bereikt, in afwijking van hoofdstuk B artikel 5, alsnog recht op een aansluitende uitkering indien:
 - i hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering was verbonden, en
 - ii de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering bij het einde van de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering nog niet is verstreken, en
 - iii de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
- d De duur van de aansluitende uitkering, bedoeld onder c, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken bij het einde van de duur van het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
- e Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het gestelde onder a. In bijlage 2 hebben partijen nadere regels gesteld inzake de vorige volzin.

4 Herleving bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking zonder nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

- a Voor zover de werknemer die een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad dat geheel of gedeeltelijk is geëindigd, na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking opnieuw werkloos is en een nieuw recht op WW-uitkering heeft, waaraan geen nieuw recht op bovenwettelijke uitkering is verbonden, herleeft zijn recht op bovenwettelijke uitkering per de ingangsdatum van het nieuwe recht op WW-uitkering.
- b Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van het eerste lid niet:
 - i indien er ten aanzien van dit recht een herlevingstermijn als bedoeld in artikel 21, eerste, derde en vierde lid, WW is overschreden, anders dan wegens verblijf buiten Nederland om daar werkzaamheden, anders dan in de uitoefening van

- een bedrijf of de zelfstandige uitoefening van een beroep te verrichten, of
- ii indien de duur van dit recht op het moment waarop het op grond van het eerste lid zou herleven, reeds is verstreken.
- c Het gestelde onder a en b is mede van toepassing op de werknemer die ter zake van zijn arbeidsurenverlies als werknemer geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking of werkzaamheden als bedoeld onder b, onderdeel i, had aanvaard. Ten aanzien van deze werknemer wordt voor de toepassing van het gestelde onder a en b gehandeld alsof hij aansluitend op zijn arbeidsurenverlies als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen, dat tegelijk weer zou zijn geëindigd.
- d De bovenwettelijke uitkering van de werknemer, bedoeld onder c, wordt blijvend geheel geweigerd indien deze blijvend geheel zou zijn geweigerd als er ten gevolge van het arbeidsurenverlies als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou zijn ontstaan.
- e Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het bepaalde onder a tot en met d. In bijlage 2 hebben partijen nadere regels gesteld inzake de vorige volzin.
- f Het bepaalde onder a tot en met e is mede van toepassing op de werknemer die recht heeft op ZW-uitkering of op uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben gehad, behalve in de situaties, bedoeld in hoofdstuk B artikel 3 onder c.
- g Zolang en voor zover de werknemer tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering die op grond van dit artikel is herleefd en een WW-uitkering, een ZWuitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die naar aard en strekking met een van deze uitkeringen overeenkomt, heeft de op grond van dit artikel herleefde uitkering het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in hoofdstuk B artikel 2 onder c of artikel 6 onder g, die voor de werknemer geldt op grond van het recht op bovenwettelijke uitkering dat op grond van dit artikel is herleefd. Hoofdstuk B artikel 2, onder e, is van overeenkomstige toepassing.

5 Afkoop

- a Op aanvraag van de werknemer kan het recht op bovenwettelijke uitkering worden afgekocht in door partijen te bepalen gevallen.
- b In bijlage 3 hebben partijen nadere regels gesteld inzake het bepaalde onder a.
- c Indien het recht op bovenwettelijke uitkering vanaf een bepaald tijdstip is afgekocht:
 - i heeft de werknemer geen enkele aanspraak op grond van deze regeling over de periode vanaf dat tijdstip, met uitzondering van aanspraken uit hoofde van een recht op bovenwettelijke uitkering dat na dat tijdstip is ontstaan;
 - ii blijft bij de vaststelling van rechten op bovenwettelijke uitkering die na dat tijdstip ontstaan de diensttijd, voorafgaand aan het afgekochte recht op bovenwettelijke uitkering, buiten beschouwing.

6 Vergoeding van verhuiskosten

- a De werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering en elders arbeid gaat verrichten of een onderneming start, heeft op de voet van de bepalingen ter zake van de verplaatsingskosten die voor hem golden in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden, recht op een tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
- b Indien de werknemer in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde recht heeft op een vergoeding van verhuiskosten, wordt die vergoeding in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.
- c Een vordering op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kan met de tegemoetkoming in de verhuiskosten in één keer worden verrekend.
- d De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op de tegemoetkoming in de verhuiskosten, voor zover deze onverschuldigd is betaald.

E Hoofdstuk Slotbepalingen

1 Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW

Indien het niveau van de uitkering op grond van de WW een algemeen geldende neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien tussen partijen binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd

overeenstemming wordt bereikt over een regeling die als strekking heeft dat deze neerwaartse wijziging wordt bijgesteld, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van de werknemer, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

2 Overgangsbepalingen

- a Tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan deze regeling geen rechten worden ontleend door de werknemer, voor zover de werknemer recht heeft op een uitkering ingevolge het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor overheidspersoneel primair en voortgezet onderwijs.
- b Het eerste lid is niet van toepassing:
 - i als het BBWO-uitkeringsrecht is gebaseerd op artikel 17 BBWO, of
 - ii bij samenloop van rechten op loonsuppletie op grond van deze regeling en op grond van het BBWO.
- c Voor de toepassing van hoofdstuk D artikel 3 wordt een recht op aanvullende uitkering op grond van hoofdstuk II, paragraaf 1 BBWO aangemerkt als een recht op bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, indien de werknemer op de ingangsdatum van het recht op loongerelateerde uitkering op grond van het BBWO waarop dit recht op aanvullende uitkering is gevolgd, tenminste 40 jaar oud was. Als duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering als bedoeld in hoofdstuk D artikel 3 wordt in aanmerking genomen de som van de duur van de loongerelateerde uitkering op grond van het BBWO waarop de aanvullende uitkering is gevolgd, en de duur van de aanvullende uitkering.
- d Voor de toepassing van hoofdstuk D artikel 3 wordt een uitkeringsrecht op grond van het BBWO aangemerkt als een recht op uitkering op grond van deze regeling.

3 Overgangsgarantie en hardheidsclausule

Indien de toepassing van deze regeling voor de werknemer tot een onbillijkheid van overwegende aard leidt, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze regeling niet in werking zou zijn getreden, kunnen Partijen besluiten het door deze onbillijkheid voor de werknemer ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk te compenseren.

4 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo).

Bijlage 1 Behorende bij hoofdstuk B artikel 9 Wovo

Regels voor het recht op uitkering in gevallen waarin de werknemer geen recht op uitkering op grond van de WW heeft.

- 1 De begripsbepalingen van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs zijn van toepassing.
 - a De werknemer, die geen recht op WW-uitkering heeft vanwege het enkele feit dat hij niet voldoet aan de voorwaarde van artikel 17, onderdeel a, WW, heeft recht op uitkering indien:
 - i hij in de periode van 39 weken, bedoeld in artikel 17, onderdeel a WW, met inachtneming van artikel 17a WW, in ten minste 20 weken arbeid in dienstbetrekking heeft verricht, en
 - ii hij in deze periode van 39 weken uitsluitend kort tijdelijke betrekkingen heeft vervuld, waarbij onder kort tijdelijke betrekkingen wordt verstaan arbeid in tijdelijke dienst waarvan de duur minder bedraagt dan een aaneengesloten periode van 26 weken, en
 - iii hij niet een leraar in opleiding is die voor de termijn van 5 maanden in tijdelijke dienst is benoemd conform artikel 9.a.5 dan wel 9.b.5 van de cao-VO.
 - 2 De uitkering, bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan de WW-uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad als de verkorte weken-eis uit het eerste lid ook voor de WW van toepassing zou zijn geweest, vermeerderd met de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer dan recht zou hebben gehad.
 - 3 De werknemer, wiens recht op bovenwettelijke uitkering is geëindigd door de overeenkomstige toepassing van artikel 19, eerste lid, onderdeel f, WW, heeft, indien hij verblijft in een Staat waarin EEG-Verordening 1408/71 niet van toepassing is, onder overeenkomstige toepassing van artikel 69 EEG-Verordening 1408/71 recht op uitkering, met dien verstande dat de uitkering betaald blijft worden door de uitvoerder in Nederland.
 - a De werknemer die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als werknemer buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG Verordening 1408/71 geen recht op WW-uitkering heeft, heeft recht op uitkering voor zover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.
 - b De uitkering waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
 - c Indien de werknemer die op grond van dit artikel recht heeft op een uitkering, of op wie, indien hij in Nederland zou hebben gewoond, artikel 46 ZW (Ziektewet) van toepassing zou zijn geweest, aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschapsverlof of bevallingsverlof, naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het tweede lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de Ziektewet (ZW). Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering op grond van dit artikel gelijk aan de uitkering op grond van de ZW en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
 - d Voor de toepassing van het derde lid wordt een uitkering op grond van artikel 3:10 van de Wet Arbeid en Zorg gelijkgesteld met een uitkering op grond van de Ziektewet.
 - e Indien de werknemer een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, arbeidsongeschiktheid of adoptie en pleegzorg naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.

Bijlage 2 Behorende bij hoofdstuk D artikel 3 en 4 Wovo

- 1 De werknemer die recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad en die een aanvraag indient om verlenging of verhoging van een nieuwe bovenwettelijke uitkering op grond van hoofdstuk D artikel 3 Wovo, of herleving van het uitkeringsrecht op grond van hoofdstuk D artikel 4 Wovo, legt bij zijn aanvraag de volgende stukken over, indien de bovenwettelijke uitkering vijf jaar of langer geleden is beëindigd en voor zover deze niet of niet meer aanwezig zijn bij de uitvoeringsinstantie:
 - a de beschikking waarbij hem een recht op bovenwettelijke uitkering is toegekend en waarbij de hoogte en de duur van de bovenwettelijke uitkering zijn vermeld;
 - b de beschikking waarbij is beslist dat het recht op bovenwettelijke uitkering is geëindigd en waarbij zijn vermeld de datum per welke, de reden waarom en de mate waarin het recht is geëindigd;
 - c de uitkeringsstrook waarop de betaling van de uitkering over de uitkeringsperiode tot aan de eindigingsdatum is vermeld en de, al dan niet separate, uitkeringsstrook waarop de uitbetaling van vakantietoeslag tot die datum is vermeld;
 - d een volledig overzicht van de dienstbetrekkingen, het werk buiten dienstbetrekking en de uitkeringen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad, met vermelding van de tijdvakken waarop deze betrekking hadden;
 - e aanstelling- en ontslagbrieven, of daarmee overeenkomende bescheiden, van alle dienstbetrekkingen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad;
 - f toekenning- en beëindigingbeschikkingen, of daarmee overeenkomende bescheiden, van alle uitkeringen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad;
 - g indien de werknemer stelt dat de einddatum van zijn recht op bovenwettelijke uitkering conform artikel 43 of 50 WW is opgeschoven voordat dit recht laatstelijk eindigde: de beschikking waarbij is beslist dat het recht op bovenwettelijke uitkering eerder is geëindigd en waarbij zijn vermeld de datum per welke, de reden waarom en de mate waarin het recht is geëindigd, en de beschikking waarbij is beslist dat het recht is herleefd, waarbij is vermeld per welke datum de herleving heeft plaatsgevonden.
- 2 De werknemer, bedoeld in hoofdstuk D artikel 4, onder c, Wovo, die een aanvraag indient om uitkering op grond van hoofdstuk D artikel 4 Wovo, legt bij zijn aanvraag de volgende stukken over voor zover deze niet of niet meer aanwezig zijn bij de uitvoeringsinstantie:
 - a het ontslagbesluit, de brief van zijn werkgever, of daarmee overeenkomende stukken, waaruit blijkt per wanneer zijn dienstbetrekking als werknemer is geëindigd en om welke reden deze is geëindigd, en indien de reden van eindiging het aflopen van een tijdelijke dienstbetrekking was, waarom deze niet is voortgezet;
 - b een aanstellingsbrief, een loonstrook of daarmee overeenkomende stukken, waaruit blijkt wat de urenomvang en het loon uit de dienstbetrekking als werknemer waren;
 - c een volledig overzicht van de dienstbetrekkingen, het werk buiten dienstbetrekking en de uitkeringen die hij heeft gehad, met vermelding van de tijdvakken waarop deze betrekking hadden;
 - d aanstelling- en ontslagbrieven of daarmee overeenkomende bescheiden van alle dienstbetrekkingen die hij heeft gehad;
 - e toekenning- en beëindigingbeschikkingen of daarmee overeenkomende bescheiden van alle uitkeringen die hij heeft gehad.
- 3 De werkgever kan een aanvraag om uitkering op grond van hoofdstuk D artikel 3 of 4 Wovo geheel of gedeeltelijk afwijzen om de reden dat de werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij aan de voorwaarden voor toekenning van de uitkering voldoet, indien:
 - a de werknemer niet alle bescheiden overlegt die de leden 1 en 2 van deze bijlage in zijn geval vereist, of
 - b de werkgever duidelijke aanwijzingen of een gegronde vermoeden heeft dat de inhoud van een of meer door de werknemer overgelegde bescheiden niet in overeenstemming is met de werkelijkheid, of
 - c er uit de aanwezige gegevens kan worden afgeleid dat de werknemer zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft afgekocht of reeds heeft verbruikt.

Bijlage 3 Regels bij afkoop (behorende bij hoofdstuk D artikel 5)

Artikel 1

- 1 De begripsbepalingen van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs zijn van toepassing.
- 2 In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a afkoop: afkoop als bedoeld in artikel 18 van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs;
 - b afkoopdatum: de datum vanaf welke het recht op bovenwettelijke uitkering wordt afgekocht.

Artikel 2

- 1 De werknemer kan zijn recht op bovenwettelijke uitkering voor de nog resterende duur afkopen indien hij werkzaamheden gaat verrichten als zelfstandig ondernemer, dan wel bestaande werkzaamheden als zelfstandig ondernemer uitbreidt.
- 2 Afkoop is niet mogelijk:
 - a zolang de werknemer nog een dienstbetrekking heeft waarin hij diensttijd opbouwt, of
 - b indien de afkoopdatum zou liggen binnen 6 maanden na de eerste werkloosheidsdag van het af te kopen recht op bovenwettelijke uitkering en de werknemer een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
- 3 Afkoop heeft betrekking op alle bovenwettelijke uitkeringen waarop de werknemer recht heeft uit dienstbetrekkingen die zijn geëindigd vóór of op de afkoopdatum.

Artikel 3

- 1 De werknemer die zijn recht op bovenwettelijke uitkering wil afkopen, dient een schriftelijke, door hem ondertekende aanvraag om afkoop in bij de uitvoerder. Deze aanvraag bevat de reden voor afkoop en de gewenste afkoopdatum.
- 2 De werknemer kan zijn aanvraag om afkoop schriftelijk intrekken zolang de afkoopsom niet is betaald. De uitvoerder bevestigt de ontvangst van de intrekking schriftelijk aan de betrokkene.

Artikel 4

- 1 Binnen twee maanden na de door de werknemer gewenste afkoopdatum, of indien dat later is, binnen twee maanden nadat de uitvoerder de aanvraag om afkoop heeft ontvangen, deelt de uitvoerder de werknemer schriftelijk mee wat hij voornemens is te beslissen, indien:
 - a het voornemen bestaat de aanvraag in te willigen, of
 - b er naar zijn oordeel aanleiding is de aanvraag niet in te willigen per de door de betrokkene genoemde afkoopdatum, maar wel per een andere datum. Bij

deze mededeling vermeldt de uitvoerder de hoogte van de afkoopsom die bij de voorgenomen beslissing zou gelden en stelt de uitvoerder de werknemer een redelijke termijn om zijn aanvraag om afkoop schriftelijk te bevestigen, aan te passen of in te trekken.

- 2 De uitvoerder neemt zo spoedig mogelijk na de ontvangst van een bevestiging of aanpassing als bedoeld in het eerste lid, een beslissing op de aanvraag om afkoop.
- 3 De uitvoerder wijst de aanvraag om afkoop af indien de werknemer ondanks herhaald verzoek:
 - a niet genoegzaam aantoont dat een omstandigheid als bedoeld in artikel 2, eerste lid, zich voordoet, of
 - b niet reageert op de mededeling, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 5

- 1 De afkoopsom wordt gesteld op 50% van het bedrag aan bovenwettelijke uitkering dat de werknemer vanaf de afkoopdatum zou hebben ontvangen als de omstandigheden, bedoeld in artikel 2, eerste lid, zich niet zouden hebben voorgedaan.
- 2 Bij de berekening van de afkoopsom wordt geen rekening gehouden met de gevolgen van:
 - a indexeringen van de berekeningsgrondslag per een datum na de afkoopdatum;
 - b een eventueel recht van de werknemer op een uitkering op grond van de ZW op of na de afkoopdatum;
 - c overige omstandigheden die zich op of na de afkoopdatum voordoen, voor zover deze geen invloed hebben op de bovenwettelijke uitkering over de periode tot en met de afkoopdatum.

Artikel 6

- 1 De afkoopsom wordt betaald binnen een maand nadat de beslissing tot inwilliging van de aanvraag om afkoop schriftelijk aan de werknemer bekend is gemaakt.
- 2 Vorderingen op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde bedragen op grond van de Wovo, worden met de afkoopsom ineens verrekend.
- 3 De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op de afkoopsom voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Artikel 7

- 1 Indien de werknemer binnen 3 jaar na de afkoopdatum weer arbeid in dienstbetrekking verricht, anders dan arbeid van bijkomstige aard naast zijn werkzaamheden als zelfstandig ondernemer, is hij verplicht:

- a indien de dienstbetrekking aanvangt vóór of op de afkoopdatum of in het eerste jaar na de afkoopdatum: de gehele afkoopsom terug te betalen;
 - b indien de dienstbetrekking aanvangt in het tweede jaar na de afkoopdatum: 75% van de afkoopsom terug te betalen;
 - c indien de dienstbetrekking aanvangt in het derde jaar na de afkoopdatum: 50% van de afkoopsom terug te betalen.
- 2 Het terug te betalen gedeelte van de afkoopsom wordt voor de toepassing van artikel 6, derde lid, beschouwd als onverschuldigd betaald.
- 3 De terugbetaling maakt de gevolgen van de afkoop niet ongedaan.

Bijlage 11. Sociale zekerheid ZAVO

Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)

In het kader van de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden voor het voortgezet onderwijs is bij besluit van 13 december 2006 tot intrekking van het Kaderbesluit rechtspositie VO en tot wijziging van enkele besluiten in verband met verdere decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden bepaald, dat onder andere het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs niet langer van toepassing zal zijn op het personeel van de scholen voor voortgezet onderwijs (BZA). Partijen dienen dan ook bij cao, afspraken te maken over de rechtspositie van de werknemer op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Deze regeling die onderdeel uitmaakt van de cao voor het voortgezet onderwijs voorziet hierin. Deze regeling brengt geen materiele wijzigingen in de aanspraken dan wel rechten van de werknemer, maar voorziet met name in een technische aanpassing van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs als Algemene maatregel van bestuur naar de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs als cao afspraak.

1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a AAOP- uitkering:
een arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 11 van het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP;
- b arbeidsongeschiktheid:
arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wao en in de zin van artikel 4 en 5 van de WIA;
- c arbeidsongeschiktheidsuitkering:
een uit enig dienstverband van de werknemer voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering ter zake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende, dan wel gangbare arbeid te verrichten;
- d arbodienst:
een arbodienst als bedoeld in artikel 14a, tweede en derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, dan wel een deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
- e bezoldiging:
de som van het salaris, de vakantie-uitkering en de overige in de cao VO opgenomen toelagen, toeslagen en eindejaarsuitkeringen;

- f bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering:
een AAOP- uitkering dan wel een uitkering die naar aard en strekking hiermee overeenkomt;
- g bovenwettelijke werkloosheidsuitkering:
een uitkering ingevolge het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, een uitkering ingevolge de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs, dan wel een uitkering die naar aard en strekking overeenkomt met een van deze uitkeringen;
- h buitengewoon verlof:
een met instandhouding van de arbeidsovereenkomst of aanstelling, tussen een instelling en de bij die instelling in dienst zijnde werknemer, overeengekomen periode van verlof, zonder behoud van bezoldiging;
- i gangbare arbeid:
alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de werknemer met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen.
Niet daaronder wordt verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;
- j geneeskundig onderzoek:
een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de arbodienst;
- k geneeskundige verklaring:
een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- l gezondheidskundige begeleiding:
de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan;
- m instelling:
de school voor voortgezet onderwijs, met uitzondering van die scholen voor voortgezet onderwijs die onderdeel vormen van een verticale scholengemeenschap ex artikel 19 WVO en artikel 2.6. WEB of de centrale dienst;
- n lichamen:
rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen

- worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens;
- o partij:
elk van de volgende organisaties:
- i de VO- raad als werkgeversorganisatie enerzijds; en
 - ii de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP);
 - iii de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP);
 - iv de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF); als vakbonden voor werknemersorganisaties anderzijds.
- p passende arbeid:
alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- q pensioenreglement:
het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP
- r re-integratiebedrijf:
het re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 onder w van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- s Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen:
het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- t Wao:
Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- u werkgever:
de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat de werkgever vormt over één of meer instellingen; dan wel het in de statuten aangeven orgaan als bedoeld in de cao voor het Voortgezet Onderwijs;
- v werkloosheidsuitkering:
een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van werknemer;
- w werknemer:
voor het bijzonder onderwijs het personeelslid dat een dienstverband heeft bij de werkgever en voor het openbaar onderwijs de ambtenaar waarop krachtens besluit van de werkgever de cao VO als rechtspositieregeling van toepassing is verklaard;
- x WIA:
Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

2 Gezondheidszorg

- a De werknemer geniet gezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
- b De gezondheidskundige begeleiding van de werknemer geschiedt door of vanwege de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
- c De werknemer is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en gezondheidskundige begeleiding van de arbodienst, welke voortvloeien uit de bepalingen van deze regeling.
- d Onverminderd de mogelijkheid de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de werknemer de werkgever verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de arbodienst te onderwerpen.

3 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

- a De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
- b Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van werknemer, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.
- c Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de werknemer geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
 - i artikel 20 en artikel 21;
 - ii de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingssomvang, op verzoek van werknemer geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
 - iii de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel vermindering van de betrekkingssomvang, wanneer de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingssomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen;
 - iv de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - v de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.
- d De werknemer is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een

krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen gegeven voorschriften na te leven.

- e De werkgever die krachtens deze regeling een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de werknemer in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

4 Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

- a De werknemer die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, behoudt gedurende een termijn van 12 maanden zijn volle bezoldiging. Vervolgens geniet de werknemer over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA een tijdvak vast stelt, gedurende hetwelk de werknemer jegens de werkgever aanspraak op bezoldiging heeft, geniet de werknemer over dat tijdvak 80% van zijn bezoldiging over de verlofuren wegens ziekte.
- b Voor de toepassing van het gestelde onder a worden perioden waarin de werknemer wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om zijn dienst te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaand aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1., tweede en derde lid van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- c Indien de werknemer een uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een uitkering ingevolge de WAO of WIA is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de onder a bedoelde bezoldiging recht heeft. Ingeval werknemer recht heeft op een uitkering ingevolge de

Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een uitkering ingevolge de WAO of WIA uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking, waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen. Het in mindering brengen als bedoeld in de eerste volzin vindt zodanig plaats dat de werknemer nooit meer ontvangt dan het bedrag waarop hij ingevolge het bepaalde onder a recht heeft, dan wel maximaal een bedrag ter hoogte van de wettelijke en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering indien deze tezamen hoger zijn dan het bedrag waarop hij ingevolge het bepaalde onder a recht heeft.

- d Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door werknemer, de uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een WAO- of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het bepaalde onder c geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
- e Ten aanzien van de werknemer, die zijn arbeid aan meer dan één instelling verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hier tegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.
- f Indien de werknemer geen machtiging afgeeft om de uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een WAO- of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de betrokken werkgever.
- g De periode waarin betrokkene zwangerschap- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg wordt niet als een periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid beschouwd.
- h De volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer die bij het UWV een verkorte wachttijd aanvraagt en dit verzoek krijgt ingewilligd conform artikel 23 van de wet WIA, ontvangt een aanvulling

op zijn IVA-uitkering en bovenwettelijke uitkeringen tot 100% van zijn inkomen met een maximum van € 246 per dag.

De aanvulling op zijn inkomen vangt op hetzelfde moment aan als zijn IVA-uitkering en eindigt van rechtswege na 104 weken van arbeidsongeschiktheid na de eerste ziektedag.

5 **Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden**

- a De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
- b De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen, hulpmiddelen en gereedschappen waarin of waarmee het de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
- c De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij het aantoonbaar is dat het de in het tweede lid bedoelde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer.
- d De werkgever kan uit hoofde van het eerste lid de werknemer schadeloos stellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen naar hetgeen met het oog op de omstandigheden redelijk te achten is.
- e De werkgever is bij aansprakelijkheid uit hoofde van het bepaalde onder c verplicht de werknemer schadeloos te stellen, kosten te vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming te verlenen.
- f De schadeloosstelling vergoedt ten minste de loonschade van de werknemer tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, voor zover deze niet wordt gedekt door het recht van de werknemer op loondoorbetaling bij ziekte, een eventuele vergoeding van kosten op grond van artikel 24 of op een wettelijke of bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- g Het bepaalde onder c tot en met f van dit artikel blijven buiten toepassing ten aanzien van de werknemer die zonder aannemelijke redenen verzuimd heeft aan de werkgever binnen 30 dagen

mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in c of d.

6 **Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken**

Ter bepaling van de in artikel 4, onder a, genoemde termijn wordt een opnieuw ingegaan verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij het nieuwe verlof zich voordoet nadat de werknemer gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.

7 **Controle bij hervatting**

- a Ten aanzien van de werknemer die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, kan de werkgever bepalen, dat hij zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijkt een geneeskundige verklaring, waarbij is bepaald de mate, waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de werknemer gedurende meer dan één jaar even bedoeld verlof volledig heeft genoten.
- b De werknemer die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet kan, doch niet vaker dan éénmaal in een tijdvak van één maand, de werkgever schriftelijk verzoeken hem te doen onderwerpen aan een onderzoek door de arbodienst, ter verkrijging van een geneeskundige verklaring als bedoeld onder a. De werkgever is gehouden binnen 14 dagen aan dit verzoek te voldoen.

8 **Zwangerschap- en bevallingsverlof**

- a De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschap- en bevallingsverlof.
- b Gedurende het zwangerschap- en bevallingsverlof, bedoeld onder a, heeft de vrouwelijke werknemer aanspraak op haar volle bezoldiging.
- c Indien aan de vrouwelijke werknemer een uitkering op grond van Hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet Arbeid en Zorg is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop zij ingevolge het tweede lid recht heeft.
- d Indien de vrouwelijke werknemer recht heeft op een uitkering als bedoeld onder c, maar deze uitkering als gevolg van het achterwege laten van een aanvraag daartoe door de vrouwelijke werknemer niet wordt toegekend, wordt deze uitkering voor de toepassing van het bepaalde onder c geacht toch te zijn genoten.
- e De werknemer doet ten minste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken is te

verwachten aan de werkgever mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

9 Besmettelijke ziekten van derden

- a De werknemer, die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekteoorzaken bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de arbodienst.
- b De werknemer die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
- c Gedurende de periode, dat de werknemer ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle bezoldiging.

10 Regels voor de werkgever met betrekking tot de re-integratie van de zieke werknemer

- a De werkgever spant zich in om de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, te re-integreren in diens eigen functie, waarbij zo nodig technische aanpassingen van de werkplek, een andere groepering van taken of aanpassing van de werkomgeving wordt toegepast. Als re-integratie in de eigen functie niet mogelijk is, spant de werkgever zich in om de werknemer te re-integreren in een andere functie bij de werkgever. Bij de toepassing van de tweede volzin geldt als uitgangspunt dat de nieuwe functie zoveel mogelijk aansluit bij opleiding en ervaring van de werknemer. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat geen andere functie voor de werknemer in aanmerking komt of geen geschikte functie kan worden gecreëerd door een andere groepering van taken of een aanpassing van de werkomgeving, bevordert de werkgever de plaatsing van de werknemer in voor hem passende arbeid, dan wel na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid gangbare arbeid, bij een andere werkgever.
- b Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld onder a, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in

artikel 71a, tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 25, tweede, van de Wet WIA.

Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Indien voor re-integratie in een andere functie bij de werkgever her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, stelt de werkgever in overleg met de werknemer een scholingsplan op. Scholing op grond van het scholingsplan vindt plaats op kosten van de werkgever en in werktijd van de werknemer.

- c De werkgever bevestigt een aanbod aan de werknemer tot plaatsing in voor hem passende arbeid, dan wel na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid gangbare arbeid, bij een andere werkgever schriftelijk. In de schriftelijke bevestiging wordt gewezen op de mogelijkheid, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
- d De onder a bedoelde plaatsing geschiedt door middel van detachering. De detachering duurt totdat de werknemer is ontslagen op grond van artikel 20, onder b. Van de detachering wordt melding gemaakt in de schriftelijke bevestiging als bedoeld onder c.
- e De werkgever biedt aan een bij hem in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die op grond van een beoordeling door UWV in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt ingedeeld of niet langer arbeidsongeschikt is, een aanstelling overeenkomend met de nieuwe restverdiencapaciteit aan, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake als die uitbreiding leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard voor de werkgever.

11 Regels voor de zieke werknemer met betrekking tot re-integratie

De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden:

- a gevolg te geven aan een door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige redelijke voorschriften mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 10, eerste lid;
- b zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, onder b;

- c gedurende het eerste ziektejaar passende arbeid dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

12 Onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering

- a Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering is de werknemer gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WAO of de Wet WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
- b Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld onder a, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectivering van die andere voorwaarden.
- c Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld onder a, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, draagt de werkgever er zorg voor, dat de werknemer binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.

13 Re-integratie in wenselijk geachte arbeid

- a Indien de werknemer na 12 maanden ziekte in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf voor de werkgever of voor derden wenselijk geachte arbeid verricht, behoudt hij voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de bezoldiging per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van de bezoldiging in de eigen functie. Artikel 4, c tot en met g, is van toepassing.
- b Onder in het belang van zijn re-integratie wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeid op therapeutische basis. Er is sprake van arbeid op therapeutische basis, indien de arbeid van de werknemer aan de volgende eisen voldoet:
 - i de activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden;

- ii de periode mag niet langer zijn dan 6 weken;
- iii de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject;
- iv het mag geen bestaande functie zijn die in de cao staat omschreven;
- v het moet een gecreëerde functie zijn;
- vi er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn;
- vii de persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.

- c Scholing ten behoeve van re-integratie geldt als ziekteverlof, tenzij het op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf met de werkgever overeengekomen voor re-integratie noodzakelijke scholing betreft. Deze voor re-integratie noodzakelijke scholing dient gevolgd te worden binnen het kader van het verrichten van de in het onder a en b bedoelde wenselijk geachte arbeid.
- d Indien de werknemer in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor de werkgever of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht op zijn bezoldiging.

14 Geen aanspraak op bezoldiging

Geen aanspraak op bezoldiging bestaat, indien blijkens een geneeskundige verklaring:

- a de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
- b de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- c de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die terzake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de werknemer hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, tengevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

15 Staken van bezoldiging

- a De aanspraak op bezoldiging kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de werknemer:
 - i weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige redenen niet verschijnt;

- ii weigert of verzuimt tijdig een WAO- of WIA-uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in te dienen;
- iii weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WAO- of WIA-uitkering;
- iv de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
- v het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
- vi ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
- vii tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
- viii in gebreke blijft op het door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid, dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen als geldig erkende reden heeft opgegeven;
- ix zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende dan wel gangbare arbeid te verrichten;
- x zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, onder b.
- b Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld onder a, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.
- c De door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de werknemer als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.
- d Indien werknemer door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA, gelden deze sancties voor werknemer als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op de bezoldiging.
- e De ingevolge artikel 14 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging, wordt alsnog aan de werknemer uitbetaald, wanneer de commissie van artsen bij een hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 19, te zijnen gunste beslist. Eveneens wordt de geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging alsnog aan werknemer uitbetaald ingeval, en afhankelijk van de mate waarin, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen naderhand van oordeel mocht zijn dat de sancties, bedoeld in het vierde lid, ten onrechte zijn opgelegd. Uitbetaling van evenbedoelde bezoldiging vindt plaats met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 16, onder b, daarop in mindering wordt gebracht.

16 Uitbetaling en uitkering aan anderen

- a Bij verpleging van de werknemer in een ziekeninrichting, alsmede in andere buitengewone omstandigheden, kan de uitbetaling van de bezoldiging geheel of gedeeltelijk aan daartoe door de werknemer gemachtigden geschieden. Indien de werknemer niet tot machtiging in staat is, kan door de werkgever worden bepaald, dat machtiging wordt geacht te zijn verleend aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen.
- b In bijzondere omstandigheden kan door de werkgever worden bepaald dat in de gevallen, bedoeld in de artikelen 14 en 15, een uitkering tot ten hoogste het bedrag van de ingehouden bezoldiging geheel of

gedeeltelijk aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen zal worden uitbetaald.

17 Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

- a Onverminderd de artikelen 10,11 en 12 kan de werkgever de werknemer doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
 - i of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;
 - ii of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 of in artikel 15, onder a onderdeel vi;
 - iii of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
 - iv wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat;
 - v of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 15, onder a onderdeel v, af te geven.
- b Zodra de werkgever kennis heeft genomen van de conclusies van het onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van even bedoelde conclusies.

18 Onderzoek ondanks dienstvervulling

- a De werkgever kan eveneens aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de werknemer die niet reeds verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de werknemer als aan de arbodienst schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
- b De werknemer, die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich in overleg met of op aanwijzing van de arbodienst te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek.
- c Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in het eerste en tweede lid bedoelde onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de in artikel 19 genoemde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden. Op verzoek van de werknemer wordt

eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van even bedoelde conclusies.

- d Aan de werknemer wiens lichamelijke of psychische toestand blijktens de conclusie van het onderzoek zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de instelling of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk verlof verleend op de voet van de bepalingen van dit hoofdstuk. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan de werknemer zo mogelijk andere werkzaamheden op, voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend, dan wel na afloop van een ziekteperiode van 12 maanden gangbaar zijn te achten.

19 Hernieuwd onderzoek

- a Ingeval van een geschil over het wel of niet bestaan van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte voorziet artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in het instellen van een onderzoek en het geven van een oordeel.
- b De werknemer die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in artikel 18, kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie onder opgave van redenen aan de werkgever schriftelijk mededeling doen. Hij kan ter ondersteuning van zijn bedenkingen een verklaring overleggen van een arts, die alsdan door de commissie, bedoeld in het derde lid, in de gelegenheid wordt gesteld tot het geven van een nadere schriftelijke of mondelinge toelichting.
- c Behalve indien, na overleg met de arbodienst, door de werkgever de bedenkingen van de werknemer reeds aanstonds voldoende gegrond worden geacht, wordt binnen 14 dagen op last van de werkgever door een commissie van artsen een hernieuwd onderzoek ingesteld. In deze commissie mogen geen zitting hebben de arts of artsen, die het eerste onderzoek, bedoeld in artikel 18, hebben verricht.
- d De conclusie van de commissie is bindend.
- e De conclusie van het onderzoek deelt de commissie zo spoedig mogelijk schriftelijk mede:
 - i aan de werkgever dat vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de werknemer;
 - ii aan de behandelend arts van werknemer op verzoek van laatstgenoemde.

- f De kosten van het hernieuwd onderzoek alsmede de kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, komen voor rekening van de werkgever. De eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer worden hem door de werkgever vergoed conform de cao voor het voortgezet onderwijs.
- g Op de in het tweede en derde lid genoemde termijnen is de Algemene termijnenwet van toepassing.
- h Dit artikel vindt geen toepassing ten aanzien van de werknemers die zijn ontslagen of wier dienstverband is beëindigd.

20 Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

- a De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de werknemer doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.
- b Indien blijkt dat de werknemer op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen, mits:
 - i deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en;
 - ii herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;
 - iii er bij de werkgever voor werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
- c Voor de berekening van de termijn, bedoeld onder b onderdeel i, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschap- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3.1., tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige volzin, worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschap- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1., tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- d De termijn van twee jaren, bedoeld in het tweede lid, wordt verlengd:

- i met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
- ii met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
- iii met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid van de Wet WIA; en
- iv met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft vastgesteld op grond van artikel 71a, negende lid, van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.

- e Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient hij de werknemer schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen drie maanden in gang wordt gezet. Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, bedoeld onder g en h, uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag moet kunnen zijn afgerond.
- f Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld onder b, onderdelen i en ii, betreft de werkgever de uitslag van de WIA-claimbeoordeling en een door de werkgever of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel door het UWV.
- g Ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld onder b onderdeel iii, is vereist dat de werkgever door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid, en daarna, indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch niet eerder dan na afloop van het eerste ziektejaar, in een functie met gangbare arbeid.
- h Bij het onderzoek, bedoeld onder g, betreft de werkgever ook het resultaat van de WIA-claimbeoordeling en een door werkgever of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV.
- i Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn betrekking, bedoeld in de voorgaande leden, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in het kader van de WIA-

claimbeoordeling van oordeel is, dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de werkgever, is ontslag slechts mogelijk indien de werknemer direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn betrekking, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.

- j Tegen de conclusie van het onderzoek, bedoeld onder g, alsmede het oordeel van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld onder h, staat geen beroep open bij de rechter.
- k Een werknemer die door UWV in het kader van de uitvoering van de Wet WIA voor 65% of meer arbeidsgeschikt is verklaard, wordt na afloop van de termijn bedoeld onder b, niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van arbeidsongeschiktheid tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van het dienstverband worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer. Het eventuele verschil tussen de oude en de nieuwe bezoldiging wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. Op deze compensatie wordt een recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ter zake van werkloosheid uit de in de eerste volzin bedoelde betrekking, in mindering gebracht.
- l De schriftelijke bevestiging, bedoeld onder k, is een voor beroep vatbare beslissing.
- m Onder bezoldiging bedoeld onder k wordt verstaan de bezoldiging als bedoeld in artikel 1 onder e waarbij een eventuele korting op de bezoldiging op grond van artikel 4 of een daarmee overeenkomende regeling op grond van een cao buiten beschouwing blijft.

21 Ontslag in verband met niet meewerken aan re-integratie

- a De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - i gevolg te geven aan de door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige

gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende dan wel gangbare arbeid te verrichten;

- ii passende dan wel gangbare arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - iii zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, onder b.
- b Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in en neemt dit mede in beschouwing.

22 Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de dienstbetrekking

- a De gewezen werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop een tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd niet zijnde een beëindiging op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid een uitkering ter hoogte van zijn laatstgenoten bezoldiging. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voorzover de termijn van 12 maanden, genoemd in artikel 4, onder a, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt hij gedurende 6 maanden, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, 70% van de laatst genoten bezoldiging. Artikel 4 b en g zijn van overeenkomstige toepassing.

- b De gewezen werknemer die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten bezoldiging, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten bezoldiging wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de werknemer duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Artikel 4 b en g zijn van overeenkomstige toepassing.
- c De gewezen werknemer met recht op een uitkering krachtens de Ziektewet heeft aanspraak op een uitkering als bedoeld in artikel 22 a en b, verminderd met de uitkering krachtens de Ziektewet.
- d Voor de gewezen werknemer bedoeld onder a en b die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbezoldigd buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatstgenoten bezoldiging verstaan de laatstgenoten bezoldiging die hij genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
- e Het bepaalde onder a tot en met c vinden geen toepassing ten aanzien van de werknemer, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking, aanspraak kan maken op honorering, loon of bezoldiging, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.
- f In geval van zwangerschap- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke werknemer wordt haar uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van de laatst genoten bezoldiging. Artikel 8, onder e, is van overeenkomstige toepassing. Zolang zij na de beëindiging van de in de eerste volzin bedoelde uitkering nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende arbeid te verrichten, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te kunnen verrichten, dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het bepaalde onder b en e van overeenkomstige toepassing. De onder b bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag volgende op die der bevalling. De gewezen vrouwelijke werknemer bedoeld in dit lid is de vrouwelijke werknemer wier bevalling waarschijnlijk is onderscheidenlijk plaatsvindt, binnen een periode van tien weken na het tijdstip van haar ontslag.
- g Het bedrag van de uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten bezoldiging, bedoeld in dit artikel dan wel 70% daarvan wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
- i een de werknemer toegekende uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering danwel WAO- of WIA-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
 - ii een de werknemer toegekende bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering door de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - iii inkomsten welke de gewezen werknemer inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van werknemer is betaald.
- h In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 14, 15, 16 en 17, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
- i In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de Wet WIA of de Wet arbeid en zorg geacht onverminderd te zijn ontvangen, indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.
- 23 Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de dienstbetrekking**
- a Ter verkrijging van de in artikel 22 onder a, b en d bedoelde aanspraken richt de gewezen werknemer binnen 7 dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn

- vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen werknemer aantoonst, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
- b De vaststelling en wijziging van de in dit artikel bedoelde aanspraken geschiedt door de werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen werknemer in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de werknemer verrichten bij wijze van voorschot.
- c De gewezen werknemer wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen verschaffen welke voor de uitvoering van even bedoelde aanspraken nodig zijn.
- d De gewezen werknemer is verplicht, indien de werkgever daartoe aanleiding ziet, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek tot het verkrijgen van ieder mogelijke uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid, ter vervanging van de in artikel 22, onder a, b, d en g bedoelde aanspraken.
- e De gewezen werknemer is verplicht de werkgever uit eigen beweging onverwijld in kennis te stellen van alle omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk is, dan wel moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de in artikel 22, onder a, b, d en g bedoelde aanspraken. Onder dergelijke omstandigheden vallen tevens te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.
- f De werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, bestaat indien de gewezen werknemer de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.
- g Het recht op de aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard, indien de gewezen werknemer zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld onder e en g, alsmede indien de gewezen werknemer niet, niet volledig of onjuiste gegevens heeft verstrekt met betrekking tot een wijziging van deze aanspraken.
- h Het recht op de aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, vervalt in ieder geval indien de gewezen werknemer daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking een verzoek heeft ingediend.
- i Uitkeringen ingevolge de onder a, b, d en g van artikel 22 bedoelde aanspraken, die niet in ontvangst zijn genomen of ingevorderd binnen drie maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van werknemer afwijken van de eerste volzin.
- 24 Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden**
- In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de naar het oordeel van de werkgever te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling.
- 25 Terugbetaling en terugvordering**
- a De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel of het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs:
- i gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van werknemer onverschuldigd heeft betaald; en
- ii gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
- b Een voorschot wordt door werknemer op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van dit besluit, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel of het Besluit bovenwettelijke

werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs.

26 Onvervreemdbaarheid van bezoldiging of uitkering

- a Iedere bezoldiging of uitkering op grond van deze Regeling, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.
- b Een machtiging tot het in ontvangst nemen van de in het eerste lid bedoelde bezoldigingen of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
- c Elk beding, strijdig met het bepaalde onder a en b, is nietig.

27 Verhaalswet

De werknemer, die als ambtenaar in de zin van de Verhaalswet ongevallen ambtenaren wordt aangemerkt, is verplicht van een oorzaak van verhindering tot dienstverrichting, ten aanzien waarvan aanspraken tegenover derden bestaan zo spoedig mogelijk kennis te geven aan de werkgever en overigens alle medewerking te verlenen die in verband met de uitvoering van die wet van hem wordt verlangd.

28 Tervisielegging

De werkgever draagt er zorg voor, dat een bijgewerkt exemplaar van deze regeling op een voor de werknemer steeds toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is.

29 Geen rechten voor datum van inwerkingtreding regeling

Tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan deze regeling geen rechten worden ontleend door de werknemer, gedurende de periode dat de werknemer recht dan wel aanspraken heeft op een uitkering ingevolge het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, zoals dit Besluit gold de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze regeling.

30 Citeertitel

Deze Regeling wordt aangehaald als Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo).

Bijlage 12. Sociale zekerheid sluitende aanpak

Sluitende Aanpak voor ontslagen onderwijspersoneel vanwege arbeidsongeschiktheid uit het Voortgezet Onderwijs

Doel

Het doel van deze sluitende aanpak is tweeledig. Enerzijds het vroegtijdig signaleren van potentiële WGA-instroom en zo mogelijk beperken van de WGA-instroom. Anderzijds het in beginsel voorkomen van instroom in de WGA-vervolguitkering.

Middelen

Om bovenstaand doel te bereiken ontwikkelen we op sectorniveau een drietal instrumenten. Deze instrumenten kunnen op decentraal niveau ingezet worden op verzoek van werkgevers en werknemers. Afspraken hierover leggen sociale partners vast via de cao, mogelijk in de sectorale regeling voor ziekte en arbeidsongeschiktheid (Zavo).

Instrument 1: Pre-advies

Om in een vroegtijdig stadium potentiële wga-instroom op te sporen, geeft de sector de eerstejaarsevaluatie uit de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) uitgebreider handen en voeten dan de wet vereist. Het doel van dit instrument is werkgever en werknemer te adviseren over de re-integratieaanpak en daarnaast inzicht verschaffen in de mogelijke financiële consequenties voor werkgever en werknemer na twee jaar ziekte.

Het doel van de eerstejaarsevaluatie conform WVP is dat werkgever en werknemer terug blikken op de re-integratieactiviteiten in het eerste ziektejaar en expliciet de vraag onder ogen zien of de re-integratie nog op de goede koers zit. Aan de bestaande eerstejaarsevaluatie worden in de sector voortgezet onderwijs de volgende vragen toegevoegd waarop een gemotiveerd antwoord wordt gevraagd:

- a Is er een reëel risico dat de werknemer bij 104 weken ziekte ongeschikt is voor zijn functie in de zin van de WIA?
- b Is er een substantieel verlies aan verdien capaciteit te verwachten met daaraan gekoppeld een WGA-uitkering?
- c Leidt het lopende re-integratietraject tot een duurzame herplaatsing van ten minste 50% van de restverdien capaciteit bij de werkgever?
- d Zo nee, welke reële alternatieven voor een herplaatsing van ten minste 50% van de restverdien capaciteit zijn er bij de werkgever?
- e Indien geen of beperkte mogelijkheden bij de eigen werkgever, welke alternatieven (re-integratie naar een andere werkgever) kunnen dan nu reeds worden ingezet?

- f Wat zijn de financiële consequenties voor resp. werkgever en werknemer indien de verzuimduur oploopt tot meer dan twee jaar?
- g Indien sprake is van ongeschiktheid op grond van ziekten e/o gebreken die niet binnen de uitvoering van de WIA worden erkend worden werkgever en werknemer gewezen op de mogelijke consequenties hiervan na 104 weken.

Via de cao wordt vastgelegd dat de werknemer van de werkgever kan verlangen dat de eerstejaarsevaluatie uitgebreid wordt met de bovenstaande vragen. Om het pre-advies zoveel mogelijk onderdeel uit te laten maken van het reguliere verzuimbeleid wordt het pre-advies uitgevoerd door de eigen deskundige dienst. De werknemer kan desgewenst kiezen voor uitvoering van het pre-advies door een andere dan de eigen deskundige dienst van de werkgever. De deskundige dienst legt zijn bevindingen voor aan de werkgever en de werknemer en neemt eventuele opmerkingen van werkgever en werknemer mee in het uiteindelijke pre-advies.

Instrument 2: Re-integratietraject

De sector ontwikkelt een re-integratietraject voor werknemers die langer dan 2 jaar ziek zijn. Het traject kenmerkt zich door een intensieve aanpak om werknemers met een verhoogd risico om in de WGA vervolguitkering terecht te komen, te ondersteunen bij hun re-integratie. Partijen streven daarbij nadrukkelijk naar herplaatsing voor de volledige restverdien capaciteit.

De werkgever wijst de werknemer op de mogelijkheid om gebruik te maken van het aanvullende intensieve trajectplan. Wil de werknemer geen gebruik maken van het intensieve traject en is de werkgever geen eigen risicodragers voor de WGA, dan gaat de re-integratieverantwoordelijkheid na 2 jaar ziekte over naar het UWV. Is de werkgever echter eigen risicodragers voor de WGA, dan maakt de werkgever de overweging of het intensieve traject de kortste weg naar werk is en indien dat zo is, dan biedt hij het aan.

Wil de werknemer wel gebruik maken van het intensieve traject dan moeten we daarbij onderscheid maken tussen werkgevers die eigen risicodragers zijn voor de WGA en werkgevers die dat niet zijn:

- a De werknemer wil gebruik maken van de aanvullende intensieve trajectmogelijkheden die de sluitende aanpak biedt en de werkgever is eigen risico drager voor de WGA. Een onafhankelijke deskundige zal beoordelen of het traject leidt tot de kortste weg naar werk. Alle kosten komen voor rekening van de werkgever. Heeft de

werkgever een eigen re-integratiebedrijf gecontracteerd dan kan de aanvullende intensieve trajectbegeleiding ook door dit re-integratiebedrijf worden geleverd.

- b De werknemer wil wel gebruik maken van de aanvullende intensieve trajectmogelijkheden die de sluitende aanpak biedt en de werkgever is geen eigen risico drager voor de WGA. In dat geval wijst de werkgever de werknemer erop dat de werknemer het UWV tijdig moet melden dat men van de IRO regeling (Individuele Re-integratie Overeenkomst) gebruik wenst te maken. De werknemer kiest een re-integratiebedrijf¹¹ en stelt gezamenlijk met het re-integratiebedrijf een trajectplan op inclusief het aanvullende intensieve sluitende aanpak deel. Indien de kosten boven de € 5.000 uitkomen vindt een splitsing van de kostenopgave plaats. Meerkosten (>5.000) zijn voor rekening van de ex-werkgever. Het IRO bedrijf legt vervolgens het trajectplan ter goedkeuring voor aan de UWV en stuurt een kopie van het plan naar de ex-werkgever van betrokkene. Indien het UWV het plan goedkeurt dan is dit ook bindend voor de ex-werkgever. Na goedkeuring van het plan door de UWV (IRO-bedrijf informeert ex-werkgever) start het IRO-bedrijf met de uitvoering.
- c Het IRO-bedrijf rapporteert en declareert bij de ex-werkgever conform UWV-procedure.

Het sectorale karakter wordt bepaald door de intensieve aanpak waarbij niet alleen wordt gewerkt aan aanbodversterking van de werknemer (kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer vergroten) maar het re-integratiebedrijf actief op zoek gaat naar vacatures.

Aangezien de succeskans van een re-integratietraject groter is naarmate er meer maatwerk wordt geleverd, zal er geen standaard traject worden ontwikkeld. Loyalis komt nog met een aantal basismodules zoals die gebruikelijk zijn in de re-integratiewereld en acceptabel gevonden worden door het UWV in verband met eventuele financiering.

Daarnaast kunnen de volgende kenmerken onderdeel uitmaken van het sectorale re-integratie traject:

¹¹ Er zal een lijst worden opgesteld van re-integratiebedrijven waarvan de projectgroep weet dat zij voldoen aan kwaliteitseisen en de intensieve aanvullende dienstverlening kunnen leveren, waaronder het leveren van een via de loonkostensubsidie gesubsidieerd dienstverband. Middels een brief aan de branche organisatie worden arbodiensten en re-integratiebedrijven van de sluitende aanpak op de hoogte gesteld.

- om werkritme vast te houden dan wel te herwinnen en de eigenwaarde te ondersteunen, verricht de werknemer gedurende een minimaal aantal uren per week zinvolle werkzaamheden, bijvoorbeeld 50% van de rvc;
- focus van het traject is dat werknemers hun restverdiencapaciteit volledig kunnen benutten;
- samenwerking dan wel warme overdracht van verschillende bij de re-integratie betrokken partijen. Met name rondom de tweejaarsperiode is dit van belang;
- versterken eigen initiatief werknemer door middel van bijvoorbeeld coaching en groepstrainingen;
- snuffelstages, werkervaringsstages;
- intensieve nazorg aan werknemer in de vorm van individuele coaching;
- ondersteuning nieuwe werkgever met betrekking tot administratieve consequenties.

Het re-integratietraject kent een sluitend karakter op het moment dat de WGA-vervolguitkering dreigt en geen andere oplossing voor handen is om de werknemer uit de vervolguitkering te houden. In dat geval neemt het re-integratiebedrijf de werknemer voor maximaal 2 jaar in dienst voor minimaal de helft van de restverdiencapaciteit. Met betrekking tot dit dienstverband geldt een loonkostensubsidie betaald door de voormalig werkgever (zie instrument 3 onder b.). Ook gedurende deze periode blijven re-integratiebedrijf en werknemer zich inspannen voor benutting van 100% van de restverdiencapaciteit.

Een onafhankelijk deskundige beoordeelt of een werknemer in aanmerking komt voor een intensief traject. Deze deskundige stelt vast of het traject de kortste weg naar werk is. Als de WGA-vervolguitkering dreigt binnen enkele maanden, dan heeft de werknemer in ieder geval recht op een intensief traject waarin een dienstverband voor minimaal 50% van de restverdiencapaciteit bij het re-integratiebedrijf gecombineerd wordt met een loonkostensubsidie.

In geval de werkgever geen eigenrisicodrager is, is de arbeidsdeskundige van het UWV de hier bedoelde onafhankelijk deskundige. Is de werkgever wel eigenrisicodrager dan voert een arbeidsdeskundige van bijvoorbeeld een deskundige dienst de beoordeling uit. De projectgroep Sluitende aanpak levert een lijst van namen en adressen van arbeidsdeskundigen die bekend zijn met de sectorale sluitende aanpak.

Aangezien de suppletiereregeling per 1 januari 2007 is vervallen, vallen alle werknemers die vanaf die datum in de wga uitkering zijn gekomen onder de doelgroep van de sluitende aanpak. Dat betekent dat werknemers die in de

doelgroep vallen, maar die een re-integratietraject buiten de sluitende aanpak zonder succes afronden, alsnog een kans krijgen in de sluitende aanpak.

Instrument 3: Loonkostensubsidie

Los van de sectorale, intensieve re-integratieaanpak (instrument 2) kunnen werkgevers ook een loonkostensubsidie verschaffen om te voorkomen dat de werknemer in de WGA-vervolguitkering dreigt te vervallen. Daarnaast wordt met dit instrument beoogd dat werkgevers een lagere drempel hebben om gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan te nemen.

Er worden twee loonkostensubsidies onderkend:

- a. loonkostensubsidie ter ondersteuning van een plaatsing bij een nieuwe werkgever;
- b. loonkostensubsidie ter financiering van het in dienst nemen van de werknemer door het re-integratiebedrijf zolang plaatsing nog niet is gerealiseerd.

Ad a. De aanvraag loonkostensubsidie (formulier nog te ontwerpen) kan worden gedownload via de website van Arbo-VO. De aanvraag kan door het re-integratiebedrijf namens de werknemer voor wie de loonkostensubsidie wordt aangevraagd, worden ingediend bij de ex-werkgever van de werknemer. De ex-werkgever bevestigt de duur en de hoogte van de loonkostensubsidie en de maandelijkse toekenning schriftelijk aan de werknemer. De ex-werkgever betaalt vervolgens maandelijks achteraf de loonkostensubsidie uit aan de nieuwe werkgever. Het re-integratiebedrijf informeert de ex-werkgever elke 6 maanden over het verloop van de re-integratie en de effectiviteit van de loonkostensubsidie. In geval dat de plaatsing zonder interventie van een re-integratiebedrijf heeft plaatsgevonden dient de evaluatie door de ex-werkgever zelf te worden uitgevoerd.

Ad b. De aanvraag loonkostensubsidie (formulier nog te ontwerpen) kan worden gedownload via de website van Arbo-VO. De aanvraag kan door het re-integratiebedrijf namens de werknemer worden ingediend bij de ex-werkgever. De ex-werkgever bevestigt de duur en de hoogte van de loonkostensubsidie en de maandelijkse toekenning schriftelijk aan de werknemer. De ex-werkgever betaalt vervolgens maandelijks achteraf de loonkostensubsidie uit aan het re-integratiebedrijf. Het re-integratiebedrijf informeert de ex-werkgever elke 6 maanden over het verloop van de re-integratie en de effectiviteit van de loonkostensubsidie.

De hoogte van de loonkostensubsidie onder a. bedraagt in het eerste jaar 50% van de restverdien capaciteit. In het tweede jaar wordt de subsidie verlaagd tot 25% van de restverdien capaciteit. De hoogte van de loonkostensubsidie onder b. bedraagt 50% van de restverdien capaciteit gedurende het dienstverband met een maximum van 2 jaar.

De loonkostensubsidie wordt toegekend voor een minimum van 12 maanden en een maximum van 24 maanden. Bij een toekenning van een duur van 12 maanden dient bij gebleken geschiktheid een dienstverband te volgen van tenminste 12 maanden met uitzicht op vaste aanstelling. Bij toekenning van een duur van 24 maanden dient bij gebleken geschiktheid een vaste aanstelling te volgen. Een en ander conform de CAO VO voor zover betrokkene werkzaam is in het VO.

In het geval dat de werkgever geen eigen risicodragers is voor de WGA, ligt de re-integratieverantwoordelijkheid bij het UWV. De invloedssfeer van de werkgever is in die gevallen beperkt. In het geval de werkgever eigen risicodragers is voor de WGA, dan kan hij dit instrument onderdeel laten zijn van de re-integratie activiteiten die hij onderneemt in het kader van zijn re-integratieverantwoordelijkheid.

Bij een geschil tussen werkgever en werknemer kan ook hier de bezwarencommissie VO ingeschakeld worden. In het reglement van de bezwarencommissie zal opgenomen worden dat zij deskundigen moet raadplegen in het geval dat er een besluit wordt gevraagd over een loonkostensubsidie in het kader van de sluitende aanpak.

Indien de werknemer gedurende de looptijd van de loonkostensubsidie ziek wordt, gaat de loondoorbetalingsverplichting op grond van de No Risk polis over naar het UWV. Over deze perioden hoeft de ex-werkgever geen subsidie te betalen. Duurt de ziekteverlofperiode langer dan 4 weken, dan wordt de einddatum van de subsidie met eenzelfde termijn verlengd.

Monitoring en evaluatie

Er zal een goede budgettaire evaluatie plaatsvinden die de kosten van deze sluitende aanpak inzichtelijk maakt zodat deze afgezet kunnen worden tegen de vrijval van de suppletiegelden. Financiering is geborgd vanuit het projectbudget.

Bijlage 13. Functiemix

Bijlage 13.a. De te realiseren functiemix op brinnummer-niveau

Voor de te realiseren functiemix voor leraarfuncties wordt op brinnummer-niveau uitgegaan van de nulmeting per 1 oktober 2008. In deze nulmeting wordt op brinnummer-niveau bepaald wat de percentages LB, LC en LD op die datum zijn op het totaal aan lerarenformatie uitgedrukt in FTE's. Het gaat daarbij om de percentages feitelijk betaalde salarisschalen, die dus af kunnen wijken van de schalen behorend bij de functie waarin de werknemer is benoemd. Ten opzichte van die percentages dienen de bevoegde gezagen wijzigingen in de percentages LB-, LC- en LD-functies te bewerkstelligen, zoals die zijn opgenomen in onderstaande tabellen. Het gaat om te realiseren waarden voor 2011 en 2014.

De percentages bij elkaar opgeteld bepalen de 'waarde functiemix'. Deze 'waarde functiemix' moet minimaal worden gehaald. Hierbij telt een LB-functie voor 0,0, omdat het doel is om meer LC- en LD-functies te creëren. Een LC-functie telt voor 1,0. Een LD-functie telt voor 2,0, omdat het gemiddeld twee keer zo duur is om een LB-functie op te hogen naar een LD-functie dan naar een LC-functie.

Bij het realiseren van de percentages is het mogelijk te kiezen voor een afwijkende verhouding tussen het aandeel LC- en LD-functies¹², waarbij 2% LC-functies een gelijke waarde heeft als 1% LD-functies.

Voorbeeld:

De streefpercentages van een brede scholengemeenschap buiten de Randstad zijn 21% minder LB-functies, 10% meer LC-functies en 11% meer LD-functies. De school realiseert evenwel 13% meer LD-functies, 2% meer dan het streefpercentage dus. Daardoor hoeft hij 4% minder LC-functies te creëren.

Hij realiseert op die manier 19% minder LB-functies, 6% meer LC-functies en 13% meer LD-functies. Dit resultaat is gelijkwaardig aan de streefpercentages. De berekening wordt duidelijker als de verandering in de functiemix in één getal wordt omgerekend, de wijziging waarde functiemix. In het voorbeeld hierboven betekent dat voor de streefpercentages: 10% meer LC-functies en 11% meer LD-functies een wijziging van de waarde functiemix van $1 \times 10 + 2 \times 11 = 32$. Het resultaat komt met de 2% meer LD-functies uit op eenzelfde wijziging van de waarde functiemix: $1 \times 6 + 2 \times 13 = 32$.

Groeipercentages in fte's t.o.v. de nulmeting op 1 oktober 2008

	LB	LC	LD	wijziging waarde functiemix *)
2011 buiten de randstadregio's	-3%	+2%	+1%	+4
2011 in de Randstadregio's	-30%	+29%	+1%	+31
2014 buiten de Randstadregio's	-21%	+10%	+11%	+32
2014 in de Randstadregio's	-50%	+39%	+11%	+61

*) Zie de toelichting boven de tabellen.

Onder Randstadregio's wordt bedoeld de steden Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag en Almere en de omliggende regio's, te weten de RPA gebieden Zuidelijk Noord-Holland, Rijnstreek- Gouwe, Haaglanden, Rijnmond, Gooi en Vechtstreek, Eemland en Utrecht-midden.

¹² In 2011 is de bandbreedte gesteld op maximaal 1% meer of minder groei in LD, hetgeen gelijk staat aan 2% in LC. In 2014 is de bandbreedte gesteld op maximaal 3% meer of minder groei in LD, hetgeen gelijk staat aan 6% in LC. Als de waarde functiemix zoals opgenomen in de tabellen binnen deze bandbreedte niet realiseerbaar is (omdat het aandeel LB dan onder de 0% zou zakken) geldt een verruimde bandbreedte voor een extra groei LD.

Bijlage 13.b. Handreiking verantwoording functiemix

Opmerking vooraf: veel van de onderstaande gegevens zijn te vinden op de website <http://functiemix.minocw.nl/>.

Toelichting

Doel van onderstaand schema is om te laten zien wat de plannen zijn van een school/bestuur m.b.t. de functiemix en hoe de functiemix zich feitelijk ontwikkelt.

Waarde functiemix is een kengetal om LC- en LD-functies t.o.v. elkaar te wegen.

Een LB-functie telt voor 0,0; dat is logisch, omdat het doel juist is om meer LC- en LD-functies te creëren.

Een LC-functie telt voor 1,0.

Een LD-functie telt voor 2,0, omdat het gemiddeld twee keer zo duur is om een LB-functie op te hogen naar een LD-functie dan naar een LC-functie.

Voorbeeld:

de functiemix is: LB-50%; LC-22%; LD-28%.

Het kengetal is dan $50 \times 0,0$ (LB) + $22 \times 1,0$ (LC) + $28 \times 2,0$ (LD) = 78,0.

De ontwikkeling van het gemiddeld maandsalaris onderwijzend personeel op bestuursniveau staat in het overzicht als extra middel om te zien in hoeverre het budget dat de school voor extra LC- en LD-functies heeft ontvangen, ook werkelijk daaraan wordt besteed.

Om die beoordeling beter te kunnen maken staat ook de ontwikkeling van het aantal leerlingen per fte OP in het overzicht.

Datum	% LB	% LC	% LD	Waarde functiemix feitelijk	Datum	% LB	% LC	% LD	Waarde functiemix richtwaarde
1-10-2008 nulmeting	X1	Y1	Z1	$1 \times Y1 + 2 \times Z1$	1-10-2008 nulmeting	X1	Y1	Z1	$1 \times Y1 + 2 \times Z1$
1-10-2009	A1	B1	C1	$1 \times B1 + 2 \times C1$	1-10-2009	E1	F1	G1	$1 \times F1 + 2 \times G1$
1-10-2010	A2	B2	C2	$1 \times B2 + 2 \times C2$	1-10-2010	E2	F2	G2	$1 \times F2 + 2 \times G2$
1-10-2011	A3	B3	C3	$1 \times B3 + 2 \times C3$	1-10-2011	E3	F3	G3	$1 \times F3 + 2 \times G3$
1-10-2012	A4	B4	C4	$1 \times B4 + 2 \times C4$	1-10-2012	E4	F4	G4	$1 \times F4 + 2 \times G4$
1-10-2013	A5	B5	C5	$1 \times B5 + 2 \times C5$	1-10-2013	E5	F5	G5	$1 \times F5 + 2 \times G5$
1-10-2014	A6	B6	C6	$1 \times B6 + 2 \times C6$	1-10-2014	E6	F6	G6	$1 \times F6 + 2 \times G6$

Datum	Gemiddeld maandsalaris onderwijzend personeel (OP) op bestuursniveau	Aantal fte onderwijzend personeel	Aantal leerlingen	Aantal leerlingen per fte OP
1 oktober 2008 nulmeeting	P1	F1	C1	C1/B1
1 oktober 2009	P2	F2	C2	C2/B2
1 oktober 2010	P3	F3	C3	C3/B3
1 oktober 2011	P4	F4	C4	C4/B4
1 oktober 2012	P5	F5	C5	C5/B5
1 oktober 2013	P6	F6	C6	C6/B6
1 oktober 2014	P7	F7	C7	C7/B7

Ter nadere toelichting is hieronder een voorbeeld van een ingevuld schema te vinden. Heel veel gegevens liggen in de toekomst en zijn nog niet bekend, maar ze zijn wel ingevuld om de werking van het overzicht meer inzichtelijk te maken.

Datum	% LB	% LC	% LD	Waarde functie-mix feitelijk	Datum	% LB	% LC	% LD	waarde functiemix richtwaarde
1-10-2008 nulmeting	65%	18%	17%	52	1-10-2008 nulmeting	65%	18%	17%	52
1-10-2009	60%	21%	19%	59	1-10-2009	60%	20%	20%	60
1-10-2010	54%	25%	21%	67	1-10-2010	54%	24%	22%	68
1-10-2011	48%	30%	22%	73	1-10-2011	50%	28%	22%	72
1-10-2012	36%	41%	23%	87	1-10-2012	39%	38%	23%	84
1-10-2013	28%	48%	24%	96	1-10-2013	28%	47%	25%	97
1-10-2014	19%	56%	25%	106	1-10-2014	19%	54%	27%	108

Datum	Gemiddeld maand- salaris onderwijzend personeel (OP) op bestuursniveau	Aantal fte onder- wijzend personeel	Aantal leerlingen	Aantal leerlingen per fte OP
1-10-2008 nulmeting	€ 3.120,20	91,3	1.330	14,6
1-10-2009	€ 3.190,10	92,7	1.400	15,1
1-10-2010	€ 3.230,70	90,4	1.299	14,4
1-10-2011	€ 3.300,00	89,8	1.276	14,2
1-10-2012	€ 3.340,20	91,0	1.309	14,4
1-10-2013	€ 3.560,00	94,0	1.362	14,5
1-10-2014	€ 3.680,40	92,6	1.376	14,9

Bijlage 13.c Addendum bij Definitief akkoord Convenant Leerkracht

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

Overwegende dat:

- de sociale partners en de minister van OCW op 1 juli 2008 een convenant hebben afgesloten met afspraken gericht op een aantrekkelijker leraarsberoep en de inzet daarvoor van financiële middelen;
- het convenant onder andere bestaat uit inkorting van de carrièrelijnen en de invoering van de functiemix;
- geconstateerd is dat de financiële middelen voor veel scholen onvoldoende zijn om de volledige afspraken van het convenant op langere termijn te realiseren, hetgeen ertoe heeft geleid dat schoolbesturen een pas op de plaats hebben gemaakt bij de uitvoering van de afspraken ten aanzien van de invoering van de functiemix;
- de verwachte tekorten per school (brin) in oorzaak en omgang variëren, sommige scholen ook (ruim) voldoende worden bekostigd om de functiemixdoelstellingen te realiseren, waardoor de vraag naar maatwerkafspraken op schoolniveau ontstaat;
- de doelstellingen van het convenant en het duurzame karakter van de afspraken inzake de functiemix nog steeds worden onderschreven, evenals het uitgangspunt dat de jaarlijks beschikbaar gestelde middelen voor het convenant volledig worden ingezet.

Komen in aanvulling op het convenant overeen dat:

- De functiemixdoelstellingen van individuele scholen op basis van maatwerk kunnen worden bijgesteld, haalbaar en passend bij de beschikbare convenantsmiddelen voor de betreffende school;
- Scholen een tripartiet ontwikkelde rekentool beschikbaar wordt gesteld, om inzicht te bieden in welke functiemixdoelstelling haalbaar is. De uitkomst van deze rekentool is leidend voor het maken van een maatwerkafpraak;
- De functiemixdoelstellingen voor scholen die voldoende bekostigd worden voor de functiemix op het oorspronkelijke niveau blijft. De besteding van eventuele overschotten met betrekking tot de functiemix worden door het schoolbestuur in overleg met de medezeggenschapsraad bepaald. In het geval van een geschil oordeelt de Landelijke Geschillencommissie Medezeggenschap;
- Het initiatief om te komen tot maatwerkafspraken over afwijkingen van de initiële functiemixdoelstellingen bij de schoolbesturen ligt. Deze maatwerkafspraken komen tot stand in overleg tussen het schoolbestuur en de (personeelsgeleding van de) medezeggenschapsraad, dan wel de vakbonden op decentraal niveau. Om te bepalen

wie de gesprekspartner is van het schoolbestuur, zijn er criteria opgesteld (bijlage);

- Er een geschillenregeling is vastgesteld voor het geval partijen er op decentraal niveau niet uitkomen met betrekking tot de totstandkoming van de maatwerkafspraken (bijlage);
- De schoolbesturen uiterlijk op 15 juni 2014 melden aan hun medezeggenschapsra(a)d(en) of en zo ja op welke wijze zij tot maatwerkafspraken willen komen;
- Gezien het belang van goed en zorgvuldig HRM-beleid als basis voor de functiemix, worden schoolbesturen één jaar langer in de gelegenheid gesteld, tot uiterlijk 1 oktober 2015, om de functiemixdoelstellingen te realiseren;
- OCW deze afspraak zal faciliteren door de openbare website waarop de realisatiecijfers van de functiemix staan gepubliceerd, tot medio 2016 operationeel te houden;
- Voor benoemingen van medewerkers na 1 oktober 2014 in het kader van de functiemix, het recht ontstaat deze benoemingen met terugwerkende kracht per 1 oktober 2014 te effectueren. Uitzondering daarop is dat de te benoemen functionaris per die datum nog niet voldoet aan de wettelijke onderwijsbevoegdheid. In dat geval gaat de benoeming in onmiddellijk na het behalen van de wettelijke bevoegdheid;
- Uiterlijk eind 2014 in een tripartiet bestuurlijk overleg wordt beoordeeld of deze aanvullende afspraken adequaat zijn (geweest) en aan het beoogde doel beantwoorden dan wel beantwoord hebben.

Bijlage **Maatwerkafspraken en geschillenregeling**

Maatwerkafspraken

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

Overleg met de vakbond

Schoolbesturen treden in overleg met de vakbond indien:

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

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

Overleg met de P(G)MR

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

Geschillenregeling

Als schoolbesturen er met de P(G)MR toch niet uit komen, dan treden zij in overleg met de vakbonden. Kunnen zij ook dan geen overeenstemming bereiken, dan kunnen zij zich wenden tot de tripartiete werkgroep. Deze zal de casus objectiveren en eventueel bemiddelen. Wordt ook dan geen oplossing bereikt, dan kan een schoolbestuur zich wenden tot het bestuurlijke overleg van de tripartiete partijen. Dit bestuurlijke overleg stelt een commissie van deskundigen in (één lid op voordracht van werknemers, één op voordracht van werkgevers en een onafhankelijk voorzitter) op advies waarvan het bestuurlijk overleg een bindende uitspraak doet.

Bijlage 14. Arbocatalogus

Deze catalogus is niet in deze versie opgenomen.
Alle informatie betreffende de catalogus kunt u vinden op
<http://www.arbocatalogus-vo.nl/>

VO-RAAD

Postbus 8282 / 3503 RG Utrecht

T 030 232 48 00 / F 030 232 48 48

www.vo-raad.nl / info@vo-raad.nl

