

CAO BVE 2007-2009

collectieve arbeidsovereenkomst voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 2007-2009

Colofon

CAO BVE 2007-2009

Collectieve arbeidsovereenkomst voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, looptijd van 1 februari 2007 tot en met 31 januari 2009.

De Bilt, januari 2008.

Dit boekje is een uitgave van:

MBO Raad Postbus 196, 3730 AD De Bilt

www.mboraad.nl

Ontwerp omslag en stramien binnenwerk:
Jaak Crasborn Grafisch Ontwerpers BNO, Valkenburg a/d Geul

Druk:
Drukkerij Zuidam & Zonen B.V., Woerden

Eerste druk

© 2008, MBO Raad

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voorwoord

Deze CAO is afgesloten door de partijen die genoemd zijn in de afsluitingsovereenkomst welke is opgenomen in bijlage E bij de CAO.

De toelichting en de bijlagen maken deel uit van de CAO. De tekst van bijlagen F, O en P is niet in deze uitgave opgenomen.

Tevens is in deze uitgave het Overlegprotocol decentrale arbeidsvoorwaardenvorming Bve-sector d.d. 18 december 2007 opgenomen. Het overlegprotocol maakt geen deel uit van de CAO.

Verantwoording

De CAO-BVE 2007-2009 is tot stand gekomen in overleg tussen:

- de MBO Raad; www.mboraad.nl

en de volgende werknemersorganisaties:

- ABVAKABO FNV, www.abvakabofnv.nl ;
- de Algemene Onderwijsbond (AOB), www.aob.nl ;
- CNV Onderwijs, www.cnvo.nl ;
- *UNIENFTO*, www.unienfto.nl .

Inhoudsopgave

Preambule bij de CAO-BVE 2007-2009

Hoofdstuk A: Begripsbepalingen

Hoofdstuk B: Algemeen

Decentrale arbeidsvoorwaardengelden

Schoolbudget

CAO-interpretatiecommissie

Termijnen

Geschillenregeling

Eigen opdrachtgeverschap reïntegratie

Bedragen

Levensloop

Nieuwe zorgstelsel

Hoofdstuk C: Werkingsfeer, inwerkingtreding, looptijd

Hoofdstuk D: Formatiebeleid

Formatieplanning

Functies en functiewaardering

Bezwarenregeling functiewaardering

Positieve actie

Deeltijdwerk

Hoofdstuk E: Personeelsbeleid

Functioneringsgesprekken en beoordelen

Scholingsbeleid

Startende werknemers

Oudere werknemers

Arbeidsomstandigheden

Seksuele intimidatie, racisme en geweld

Persoonsregistratie en bescherming privacy

Sollicitatiecode

Kinderopvang

Hoofdstuk F: Inzet personeel

Arbeidsduur

Sparen voor sabbats- of extra seniorenverlof

Taakbeleid

Het vrije model

Het geregelde model

Inzetbaarheid

Vakantieregeling

Buitengewoon verlof (imperatief)

Buitengewoon verlof (facultatief)

Buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)

Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)

Ouderschapsverlof (imperatief)

Verlof wegens militaire dienst

Borstkind

Hoofdstuk G: Werkgelegenheid en afvloeiing

Hoofdstuk H: Dienstbetrekking

Gegevens arbeidsovereenkomst

Informatievoorziening
Aard en duur van de arbeidsovereenkomst
Functievervulling
Geheimhouding
Nevenwerkzaamheden
Intellectueel eigendom en concurrentiebeding
Schorsing als ordemaatregel
Disciplinaire maatregel
Verweer
Einde van de dienstbetrekking
Herbenoeming bij restvaliditeit
Herplaatsing in een functie met een lager salaris
Rechten nabestaanden
Geneeskundige verklaring voor benoeming
Verklaring omtrent het gedrag
Jubileumgratificatie

Hoofdstuk I: Salaris

Salaris
Uitlooptoeslag OP
Vaststelling maandsalaris
Beloningsdifferentiatie
EHBO-toelage
Bijdrage in de ziektekosten
Salarisbetaling
Overwerk OBP
Toelage onregelmatige dienst OBP
Garantietoelage onregelmatige dienst OBP
Toelage onregelmatige dienst OP
Bezoldiging over een gedeelte van de maand
Eindejaarsuitkering OBP
Waarneming hogere functie
Verschuivingstoeslag

Hoofdstuk J: Reis- en verplaatsingskosten

Hoofdstuk K: Overleg en medezeggenschap
Overleg op de instelling
Faciliteiten medezeggenschap

Hoofdstuk L: Vakbondswerk

Hoofdstuk M: Overige bepalingen
Sociaal Jaarverslag
Begroting en jaarrekening
Spaarloonregeling
Kinderopvang

Hoofdstuk N: Externe beroepsgangen
Commissie van Beroep
Commissie voor Geschillen

Hoofdstuk O: Overgangsrecht

Hoofdstuk P: Sociale zekerheid

Toelichting

Bijlagen

Bijlagen A

A1: Carrièrepatronen OBP

A2: Carrièrepatronen OP

A3: Carrièrepatronen jeugdigen

A4: Carrièrepatronen in- en doorstroombanen

A5: Maximumbedragen, gegarandeerde schaal, minimumvakantieuitkering, EHBO-toelage, uitlooptoeslagen en bindingstoelagen

Bijlage B: Regeling verplaatsingskosten

Verhuiskosten

Woon- werkverkeer

Dienstreizen

Overgangsbepalingen

Bijlage C: Reglement commissie van beroep

Bijlage D: Vergoedingsbedragen vakbondsverlof

Bijlage E: Afsluitingsovereenkomst

Bijlage F: Voorbeeldfuncties (niet opgenomen)

Bijlage G: De BAPO-regeling

Bijlage H: Voorwaarden voor de regeling sabbats- of seniorenverlof

Bijlage I: Vervallen

Bijlage J: Taakbeleid volgens het vrije model

Bijlage K: De Leraar In Opleiding

Bijlage L: Regeling Betaald en Onbetaald Ouderschapsverlof Bve, ingaande 1 augustus 2001

Bijlage M: Contracten met reïntegratiebedrijven

Bijlage N: Nadere afspraken in het kader van de CAO BVE 2003-2004

Bijlage O: Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling BVE (niet opgenomen)

Bijlage P: Bovenwettelijke werkloosheidsregeling BVE (niet opgenomen)

Bijlage Q: Reglement levensloop BVE

Overlegprotocol decentrale arbeidsvoorwaardenvorming Bve

Trefwoordenregister

Preambule bij de CAO BVE 2007-2009

Eind 2005 hebben de vakbonden en de MBO Raad afgesproken dat zij tijdens de looptijd van de CAO BVE 2005-2007 werk zouden maken van de aanpassing van de CAO aan de belangrijkste ontwikkelingen waarmee de sector te maken heeft: de invoering van het competentiegerichte onderwijs, de toenemende marktwerking en de vergrijzing.

Met deze CAO willen CAO-partijen omstandigheden scheppen waarbinnen het competentiegerichte onderwijs (CGO) succesvol kan worden ingevoerd. Partijen hechten belang aan scholing en professionalisering. Dit geldt ook voor de werknemers betrokken bij het primaire proces in de schalen 7 en 8. Partijen geven daarom het sectorfonds, Stichting Onderwijsarbeidsmarkt MBO, opdracht om de komende jaren de scholing en professionalisering te monitoren en daarbij specifiek aandacht te besteden aan de medewerkers betrokken bij het primaire proces in de schalen 7 en 8.

Het belangrijkste onderdeel van de CAO is dat over de werkverdeling een nieuwe set van afspraken is gemaakt. Deze set vervangt (zoals eind 2005 ook de bedoeling was) de bestaande modellen taakbeleid (vrije model en geregeld model). Bij het ontwerpen van de set heeft het feit dat de invoering van het CGO veel vraagt van de mensen op de werkvloer, een doorslaggevende rol gespeeld. Dit komt tot uiting in de nadruk die gelegd wordt bij de eigen verantwoordelijkheid van de professionele medewerkers: op teamniveau wordt bepaald hoe de werkzaamheden worden verdeeld. Partijen wijzen er hierbij op dat deze set niet een op zichzelf staand iets is. Op andere plekken is ook het een en ander geregeld dat in dit verband van belang is. Te denken is met name aan de Wet medezeggenschap onderwijs die de PMR een belangrijke rol geeft op het gebied van de begroting en de taakbelasting. Daarnaast wordt in het IGO het formatieplan besproken.

MBO Raad, Algemene Onderwijsbond, ABVAKABO FNV, CNV Onderwijs, UNIENFTO, 18 december 2007

Hoofdstuk A

Begripsbepalingen

Artikel A-1.

Algemeen erkende feestdagen: nieuwjaarsdag, de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd, 5 mei en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen.

Artikel A-2.

AOC: Agrarisch Opleidingscentrum.

Artikel A-3.

Arbeidsovereenkomst: de overeenkomst als bedoeld in Boek 7 Titel 10 artikel 610 BW.

Artikel A-4.

BAPO: bevordering arbeidsparticipatie ouderen.

Artikel A-5.

BE: basiseducatie.

Artikel A-6.

BVE: beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.

Artikel A-7.

BW: Burgerlijk Wetboek.

Artikel A-8.

CAO: collectieve arbeidsovereenkomst BVE 2007-2009.

Artikel A-9.

CAO-partijen: de MBO Raad enerzijds en ABVAKABO FNV, de Algemene Onderwijsbond (AOB), CNV Onderwijs en UNIENFTO anderzijds.

Artikel A-10.

Christelijke feestdagen: Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag.

**Artikel A-11.*

Vervalt per 1 augustus 2008

Artikel A-12.

Cursusjaar: de periode van 1 augustus van enig kalenderjaar tot en met 31 juli van het daarop volgende kalenderjaar.

Artikel A-13.

Dagdeel: een deel van de dag dat wordt gescheiden van een ander deel van de dag door een lunchpauze of een dinerpauze.

Artikel A-14.

DGO: Decentraal Georganiseerd Overleg, het georganiseerd overleg als bedoeld in artikel 40a WVO zoals dat bij Wet van 31 mei 1995, Staatsblad, nummer 318, per 1 augustus 1996 luidt.

** Artikel A-14b*

Directe onderwijstaken: alle werkzaamheden van de werknemer die voor de deelnemer meetellen als de vereiste onderwijsuren .

Artikel A-15.

Formatieplan: het document waarin de samenstelling van de formatie is vastgelegd.

**Artikel A-16.*

FTE: Full Time Equivalent, dat wil zeggen één volledige formatieplaats.

Artikel A-17.

Functie: het samenstel van werkzaamheden dat door de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst moet worden

verricht zoals vastgelegd in het functieboek van de instelling.

Artikel A-18.

FUWA-BVE: het functiewaarderingssysteem voor de BVE-sector.

Artikel A-19.

Functieboek: het document van de instelling waarin van elke in het formatieplan genoemde functie de beschrijving en de

waardering is opgenomen.

Artikel A-20.

LIO: Leraar In Opleiding: de laatstejaarsstudent van de lerarenopleiding bedoeld in artikel 4.2.2., eerste lid onder a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs, die aan een instelling voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie wordt benoemd op een leerarbeidsplaats.

Artikel A-21.

IGO: Instellings Georganiseerd Overleg, het overleg als bedoeld in artikel 3 van het Overlegprotocol decentrale arbeidsvoorwaardenvorming BVE-sector d.d. 18 december 2007.

Artikel A-22.

Instelling: instelling als bedoeld in de artikelen 1.3.1. tot en met 1.3.4. en 12.3.2. van de WEB.

Artikel A-23.

Vervallen

Artikel A-24.

Maandsalaris: het bedrag dat met inachtneming van de bepalingen van de CAO BVE wordt vermeld in de bijlage A-1 tot en met A-4 in de reeks van genummerde salarisschalen in het carrièrepatroon behorende bij de functie.

Artikel A-25.

MR: medezeggenschapsraad.

Artikel A-26.

Min-Max contract: een arbeidsovereenkomst waarbij de werkgever het overeengekomen minimum aantal uren garandeert en de werknemer, op basis van in de arbeidsovereenkomst vastgelegde afspraken, voor het maximum aantal overeengekomen uren beschikbaar is.

Artikel A-27.

Normbetrekking: een betrekking met een omvang van 1659 uur per jaar.

**Artikel A-28.*

Normjaartaak: het aantal uren dat de werknemer in een normbetrekking per jaar in beginsel dient te werken.

Artikel A-29.

Nul-uren contract: een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer op afroep beschikbaar is. Kenmerk is dat de werkgever geen enkele garantie geeft dat de werknemer wordt opgeroepen.

Artikel A-30.

OBP: Ondersteunend en Beheerspersoneel.

Artikel A-31.

OP: Onderwijsgevend Personeel.

Artikel A-32.

Partner: de persoon waarmee de werknemer een huwelijkse relatie onderhoudt of een relatie blijkt een notarieel verleden samenlevingsregeling alsmede een duurzame gemeenschappelijke huishouding voert, dan wel de partner van de werknemer zoals bedoeld in de Wet geregistreerd partnerschap, gepubliceerd in het Staatsblad 1997, nummer 324.

Artikel A-33.

PMR: personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad.

Artikel A-34.

Rpbo: rechtspositiebesluit onderwijspersoneel zoals dat luidde op 31 juli 1996.

Artikel A-35.

Vervallen.

Artikel A-36.

Vervallen.

Artikel A-37.

Standplaats: de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente waarin door de werknemer de meeste werkzaamheden worden verricht.

Artikel A-38.

Uurloon: 1/160e deel van het maandsalaris bij een normbetrekking.

Artikel A-38a

Vakbond: een vereniging van werknemers zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel A-39.

Verticale scholengemeenschap: een instelling zoals bedoeld in artikel 2.6. van de WEB.

Artikel A-40.

WEB: Wet educatie en beroepsonderwijs.

Artikel A-41.

Werkdag: een dag waarop de werknemer ingezet kan worden voor het verrichten van werkzaamheden.

Artikel A-42.

Werkgever: het bevoegd gezag van de instelling zoals bedoeld in artikel 1.1.1. onder de letter W van de WEB.

Artikel A-43.

Werknemer: degene die op grond van een arbeidsovereenkomst met de werkgever werkzaam is bij de instelling.

Artikel A-44.

Werktijdfactor: het gedeelte van de normbetrekking waarvoor de werknemer is benoemd rekenkundig afgerond op vier cijfers achter de komma.

Artikel A-45.

WEV: Wet evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties, gepubliceerd in het Staatsblad 1997, nummer 105.

Artikel A-46.

WMO: Wet medezeggenschap onderwijs 1992.

Hoofdstuk B

Algemeen

Decentrale arbeidsvoorwaardengelden

Artikel B-1.

Wanneer de minister van OCW en/of de minister van LNV aanvullende middelen ter beschikking stelt ten behoeve van de arbeidsvoorwaarden van het onderwijspersoneel worden tussen CAO-partijen afspraken gemaakt over de besteding daarvan binnen de door de minister(s) van OCW en/of LNV gestelde kaders.

Schoolbudget

Artikel B-2.

Als gevolg van afspraken in de CAO sector onderwijs (PO, VO, BVE) 2001 – februari 2003 ontvangen de instellingen een schoolbudget. De werkgever benut het budget voor de Regeling Ouderschapsverlof Bve, voor de toepassing van artikel I-15 voor zover deze op grond van onbetaalde ervaring leidt tot een hogere inschaling dan wanneer de onbetaalde ervaring niet zou zijn meegewogen en voor de toepassing van artikel I-12a, zoals dit artikel luidde op 31 december 2002.

Daarnaast kan de werkgever het budget in overleg met de PMR besteden aan:

- functiedifferentiatie;
- het creëren van ondersteunende functies;
- gerichte maatregelen ter vermindering van de werkdruk;
- arbo-contracten;
- mobiliteit;
- maatregelen t.b.v. het oplossen van arbeidsmarktknelpunten;
- professionalisering van de werknemers.

De werkgever verschafft de PMR inzicht in het budget dat hiervoor deze doelen beschikbaar heeft.

CAO-interpretatiecommissie

Artikel B-3.

Wanneer zich problemen voordoen inzake de interpretatie van de CAO kunnen deze door elke CAO-partij worden voorgelegd aan de CAO-interpretatiecommissie.

Artikel B-4.

Deze commissie is samengesteld uit twee vertegenwoordigers van de gezamenlijke vakbonden en twee vertegenwoordigers van de MBO Raad.

Artikel B-5.

De commissie doet niet eerder uitspraak dan nadat CAO-partijen over de voorgenomen uitspraak zijn gehoord.

Artikel B-6.

Een unanieme uitspraak van de commissie is bindend voor CAO-partijen.

Termijnen

Artikel B-7.

Indien de werknemer ten genoegen van de werkgever aannemelijk maakt dat de aanvang van een in de CAO gestelde termijn gedurende welke een aanspraak kan worden geldend gemaakt, hem niet tijdig bekend kon zijn en dat hij hierdoor in zijn belangen is geschaad, wordt de termijn geacht te zijn aangevallen op het tijdstip waarop de betrokkene naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs kennis heeft kunnen nemen van het ontstaan van zijn aanspraken.

Geschillenregeling

Artikel B-8.

1. De instelling heeft een interne geschillencommissie, hierna te noemen: de commissie.
2. De commissie neemt kennis van geschillen tussen een werknemer en de werkgever over de

toepassing van de CAO.

3. De werkgever stelt het reglement van de commissie vast in overleg met de PMR.

4. Het reglement bevat in ieder geval de volgende elementen:

- a. De commissie bestaat uit minimaal drie leden, te benoemen door de werkgever. Eén lid wordt benoemd op voordracht van de PMR en één lid wordt rechtstreeks benoemd door de werkgever. De beide leden doen gezamenlijk een voordracht voor de benoeming van een voorzitter.
- b. De periode waarvoor de leden van de commissie worden benoemd.
- c. Het is niet noodzakelijk dat de leden van de commissie een arbeidsrelatie met de instelling hebben.
- d. De commissie stelt een huishoudelijk reglement op.
- e. De werknemer kan een geschil betreffende de toepassing van de CAO door de werkgever bij de commissie aanhangig maken door indiening van een bezwaarschrift. Indien het geschil een schriftelijk aan de werknemer bekend gemaakt besluit van de werkgever betreft, maakt de werknemer het geschil aanhangig binnen tien werkdagen nadat het besluit hem bekend is gemaakt. De commissie zendt een afschrift van het bezwaarschrift onverwijld aan de werkgever.
- f. De voorzitter van de commissie verklaart het bezwaarschrift niet-ontvankelijk als het niet is gemotiveerd, dan wel de bezwaartermijn niet in acht is genomen, dan wel het geschil niet specifiek de werknemer betreft.
- g. De voorzitter van de commissie verklaart het bezwaarschrift ongegrond als naar zijn oordeel op voorhand zeer aannemelijk is dat de werknemer in het ongelijk zal worden gesteld.
- h. De commissie behandelt het geschil mondeling en hoort de werknemer en de werkgever gezamenlijk.
- i. De commissie toetst of de werkgever, bij afweging van de belangen die in het geding zijn, in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen.
- j. De commissie brengt binnen tien werkdagen nadat zij de werknemer en de werkgever heeft gehoord een nietbindend advies uit aan de werkgever en zendt een afschrift daarvan aan de werknemer.
- k. De werkgever neemt binnen 20 dagen na ontvangst van het advies een nieuw besluit.
- l. Het indienen van een bezwaarschrift heeft geen opschortende werking.
- m. De kosten van de commissie komen voor rekening van de werkgever.

Eigen opdrachtgeverschap reïntegratie

Artikel B-9. opdrachtgeverschap reïntegratie werklozen

Vervallen

Artikel B-10. opdrachtgeverschap reïntegratie arbeidsgehandicapten

Vervallen

Artikel B-11. contracten met reïntegratiebedrijven

Vervallen

Bedragen

Artikel B-12.

De volgende bedragen worden bij indexatie berekend en uitgekeerd in centen:

- de uitlooptoeslag bedoeld in artikel I-8;
- de bindingstoelage bedoeld in artikel I-12;
- de EHBO-toelage bedoeld in artikel I-19;
- de eerste trede van het carrièrepatroon in- en doorstroombanen bedoeld in Bijlage A4;
- de tegemoetkoming in de verhuiskosten bedoeld in artikel 5, lid 1 onder a, van de Regeling verplaatsingskosten;
- de tegemoetkomingen woon-werkverkeer bedoeld in artikel 8 van de Regeling verplaatsingskosten.

Levensloop

Artikel B-13.

In verband met de inwerkingtreding op 1 januari 2006 van de (fiscale) levensloopregeling is in Bijlage Q een levensloopreglement opgenomen.

Nieuwe zorgstelsel

Artikel B-14.

Vervallen

Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds Bve

Artikel B-15.

1. De werkgever is in 2007 en in 2008 aan de Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds Bve per jaar een bedrag verschuldigd dat wordt berekend als een percentage van € 569.000. Het percentage is gelijk aan het voor zijn instelling van toepassing zijnde percentage conform de verdeelsleutel van de lump sum beroepsonderwijs in 2005 respectievelijk 2006.
2. De stichting wendt de verkregen middelen aan voor arbeidsmarktprojecten ten behoeve van de BVE-sector.
3. De stichting stelt voor 1 oktober 2008 ten behoeve van partijen bij deze CAO een evaluatie op van de werkzaamheden van de stichting die met de verkregen middelen zijn bekostigd en van de daarmee behaalde resultaten.

Vakbondsbijdragen

Artikel B-16.

De vakbonden die partij zijn bij deze CAO hebben jegens de werkgevers aanspraak op bijdragen zoals geregeld in Bijlage S. Een vakbond die geen partij meer is bij deze CAO heeft vanaf het moment waarop hij geen partij meer is nog gedurende twaalf maanden aanspraak op een bijdrage als ware hij nog wel partij.

Met ingang van 1 januari 2009 wordt artikel B-17 toegevoegd:

Beloning tekortregio's

** Artikel B-17.*

De werkgevers van de desbetreffende instellingen besteden 25% van de beschikbare middelen voor Beloning tekortregio's aan meer instructeur- en/of LB- en/of LC- en/of LD- en/of LE-functies. De overige 75% van deze toegekende middelen wordt benut voor meer LC- en/of LD- en/of LE-functies.

Hoofdstuk C

Werkingsfeer, inwerkingtreding, looptijd

Artikel C-1.

De CAO is in werking getreden op 1 februari 2007 en eindigt op 31 januari 2009, zonder dat daarvoor opzegging vereist is.

Artikel C-2.

Vervallen

Artikel C-3.

De werkgever die een verticale scholengemeenschap in stand houdt, besluit of de CAO-VO of de CAO BVE van toepassing is,

voor zover niet in strijd met wettelijke bekostigingsvoorwaarden of wettelijke voorschriften. De in verband met de verschillende regelingen VO en BVE noodzakelijke aanpassingen van de CAO-VO dan wel de CAO BVE worden overeengekomen respectievelijk in het DGO dan wel in het IGO.

In de specifieke situatie waarbij parttime MBO-opleidingen een onderdeel vormen van een hbo-instelling, kan de werkgever de

CAO-HBO toepassen, voor zover niet in strijd met wettelijke bekostigingsvoorwaarden of wettelijke voorschriften. De in verband met de verschillende regelingen HBO en BVE noodzakelijke aanpassingen van de CAO-HBO worden overeengekomen in het IGO.

In de specifieke situatie van SVO kan de werkgever de CAOKBB toepassen, voor zover niet in strijd met wettelijke bekostigingsvoorwaarden of wettelijke voorschriften. De in verband met de verschillende regelingen KBB en BVE noodzakelijke aanpassingen van de CAO-KBB worden overeengekomen in het IGO.

Hoofdstuk D

Formatiebeleid

Formatieplanning

Artikel D-1.

De werkgever maakt een voortschrijdend meerjarenformatieplan dat uitmondt in een jaarlijks formatieplan en geeft hiervoor een onderbouwing.

Artikel D-2.

In deze plannen geeft de werkgever aan hoeveel functies van welke aard en van welk niveau beschikbaar zullen zijn. Tevens

legt de werkgever in het formatieplan vast dat de totale formatie bestaat uit de vaste, de tijdelijke en de flexibele formatie.

Artikel D-3.

De werkgever voert overleg met de vakbonden in het IGO over het voortschrijdend meerjarenformatieplan en het jaarlijks formatieplan.

**Artikel D-4.*

Onder de vaste formatie wordt verstaan alle arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Onder de tijdelijke formatie wordt verstaan alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, alsmede alle uitbreidingen voor bepaalde tijd van arbeidsovereenkomsten.

Onder de flexibele formatie wordt uitzendarbeid verstaan.

Artikel D-5.

De werkgever zal flexibele arbeidsovereenkomsten die de werknemer in een nadelige positie brengen, zo veel mogelijk voorkomen en derhalve:

- a. geen gebruik maken van “nul-uren” contracten;
- b. slechts bij uitzondering een “min-max contract” hanteren;
- c. een terughoudend beleid voeren in de aanbieding aan dezelfde werknemer van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Artikel D-6.

Het deel van een “min-max contract” waarvoor de werkgever geen garantie op werk geeft, valt onder de tijdelijke formatie en

kent een omvang van ten hoogste 75% van het deel van het contract waarvoor de werkgever wel garantie op werk geeft.

**Artikel D-7.*

Uitzendarbeid is mogelijk voor de categorieën OBP en OP:

1. in geval van vervanging wegens ziekte;
2. ter voorziening in de behoefte aan arbeidskrachten in geval van een groot aanbod van werkzaamheden;
3. voor de duur van maximaal 12 maanden bij activiteiten van kennelijk tijdelijke aard, in geval van contractactiviteiten en in onvoorziene omstandigheden.

**Artikel D-8.*

Voor uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten ten behoeve van een instelling die onder de werkingssfeer van de

CAO valt, geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft 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.

Functies en functiewaardering

Artikel D-9.

De werkgever heeft als beleid het instandhouden en creëren van functies met een breed samenstel van werkzaamheden,

maar heeft tevens de mogelijkheid specialistische functies in te stellen.

Artikel D-10.

De werkgever dient de bij de instelling voorkomende functies te beschrijven en te waarderen op basis van FUWA-BVE. Voor elke in het formatieplan genoemde functie wordt verwezen naar de beschrijving en waardering van de functie zoals vastgelegd in het functieboek van de instelling.

Artikel D-11.

In de CAO is voor de BVE-sector in bijlage F een set van voorbeeldfuncties opgenomen die specifiek voor de BVE-sector is ontwikkeld.

Artikel D-12.

De werkgever kan in het formatieplan functies opnemen die afwijken van de voorbeeldfuncties die in het systeem voorkomen.

**Artikel D-13.*

Functies waarvan lesgevendende taken deel uitmaken en waarvoor de wettelijke benoembaarheidseisen voor docenten gelden, moeten minimaal op LB-niveau worden gewaardeerd.

Artikel D-14.

De artikelen D-9 tot en met D-12 zijn niet van toepassing op de functies van voorzitter en lid van het College van Bestuur.

Bezwarenregeling functiewaardering

**Artikel D-15.*

1. De werkgever is aangesloten bij een externe bezwarencommissie functiewaardering.
2. De werknemer kan bij de commissie bezwaar aantekenen alshij zich niet kan verenigen met:
 - de waardering van zijn functie;
 - de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen taken.

Het bezwaarschrift moet worden ingediend bij de voorzitter van de commissie binnen zes weken, gerekend vanaf de dag na de dag waarop de beslissing waartegen het bezwaar is ingediend, aan de werknemer is verzonden.

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 taken. De uitspraak van de commissie is bindend voor beide partijen.

Positieve actie

Artikel D-16.

De werkgever streeft een evenwichtige samenstelling van het personeels bestand na.

Artikel D-17.

Hij voert in dat kader een doelgroepenbeleid waarin hij in een plan positieve actie aangeeft op welke wijze hij zal bevorderen dat er een bepaald percentage vrouwen, gehandicapten en allochtonen deel blijft of gaat uitmaken van de formatie, onderscheiden naar functiecategorieën.

**Artikel D-18.*

Over het doelgroepenbeleid en het plan positieve actie voert de werkgever overleg met de PMR. De verantwoording van het gevoerde beleid betreffende managementfuncties in de zin van de Wet evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties (WEV) neemt de werkgever op in het sociaal jaarverslag.

Deeltijdwerk

Artikel D-19.

De CAO is naar rato van toepassing op deeltijdwerkers behoudens het bepaalde in de navolgende artikelen:

- artikel E-10: de deeltijdwerker heeft recht op 100% vergoeding van de studiekosten;
- artikel E-11: de deeltijdwerker heeft recht op 100% vergoeding van de studiekosten;
- artikel E-12: voor de deeltijdwerker gelden de in de eerste volzin genoemde percentages;
- artikel F-21;
- artikel F-23.

Hoofdstuk E

Personeelsbeleid

**Artikel E-1.*

De werkgever formuleert een personeelsbeleid waarin onder meer aandacht wordt besteed aan de volgende elementen:

- scholingsbeleid;
- loopbaanbeleid;
- functioneringsgesprekken en beoordelen;
- oudere en startende werknemers;
- deeltijdwerk;
- taakbelasting;
- doelgroepenbeleid;
- kinderopvang.

Artikel E-2.

Naast de opdracht aan de werkgever om personeelsbeleid te voeren, wordt van de werknemer actieve medewerking verwacht bij de uitvoering ervan.

Artikel E-3.

De werkgever voert over het personeelsbeleid overleg met de PMR.

Functioneringsgesprekken en beoordelen

**Artikel E-4.*

De werkgever heeft een regeling waarin de procedures voor het voeren van functioneringsgesprekken met werknemers en voor het beoordelen zijn vastgelegd. Over eventuele wijzigingen voert de werkgever overleg met de PMR.

Artikel E-5.

In de regeling wordt in elk geval aangegeven:

- a. de frequentie van de functioneringsgesprekken;
- b. in welke gevallen een beoordeling dient plaats te vinden;
- c. dat de beoordeling pas na een functioneringsgesprek wordt opgemaakt, tenzij dat door zwaarwegende omstandigheden onmogelijk was;
- d. de procedure voor het opmaken en vaststellen van de beoordeling;
- e. de wijze van verslaglegging;
- f. de vaste (gespreks-) onderwerpen die in ieder geval aan de orde komen;
- g. welke beroepsmogelijkheden de beoordeelde werknemer ter beschikking staan en welke procedures daarbij in acht worden genomen.

Artikel E-6.

Aan beoordelingen kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden.

Scholingsbeleid en Professionalisering

Artikel E-6a

1. De werknemer heeft één keer per jaar recht op een loopbaangesprek. Hieruit kan een persoonlijk ontwikkelingsplan voortvloeien. Voor de werknemer anders dan bedoeld in de artikelen E-9a-E9c, kan een EVC-traject onderdeel zijn van het ontwikkelingsplan.
2. De werknemer met een opleidingsniveau beneden mbo-niveau 2 wordt in de gelegenheid gesteld een startkwalificatie te halen.

Artikel E-7.

De werkgever heeft een scholingsplan. Dit voortschrijdend, jaarlijks te actualiseren, meerjarenplan bestaat ten minste uit de volgende componenten:

- de uitgangspunten van het scholingsbeleid;
- de stappen waarin het scholingsplan tot uitvoering zal worden gebracht;
- criteria met behulp waarvan bepaald wordt welke werknemers wanneer in aanmerking komen voor

scholing, waarbij ten minste het genoemde onder de artikelen E- 9a – E-9c geldt.

- *Artikel E-8.*

Het scholingsbudget wordt na overleg met de PMR door de werkgever vastgesteld.

**Artikel E-9.*

1. De werknemer is verplicht uitvoering te geven aan scholing en professionalisering voor zover zulks naar het oordeel van de werkgever vereist is voor een goede vervulling van de functie dan wel ten behoeve van het behoud van werkgelegenheid.
2. De werknemer heeft recht op een zodanige scholing dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen.
3. De werknemer heeft recht op scholing en profesionalisering ten behoeve van het verrichten van een andere functie dan die hij uitoefent, indien dit past binnen zijn loopbaanperspectief.

Artikel E- 9a

1. Voor elke organisatorische eenheid is ten behoeve van scholing en professionalisering van de direct bij het primaire proces betrokken werknemers die benoemd zijn in een functie behorend bij carrièrepatroon 9 of hoger een uren aantal beschikbaar dat gelijk is aan: $P \times 107$. Hierin is P het totale aantal fte's van de werknemers genoemd in de eerste volzin binnen een team. Deze uren worden op het niveau van de organisatorische eenheid (al dan niet gedifferentieerd) toegedeeld aan de desbetreffende werknemers. De toedeling en invulling ervan vindt plaats onder verantwoordelijkheid van en in overleg met de werkgever met inachtneming van artikel E-10 en artikel E-12.
2. De werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger heeft jaarlijks recht op 59 uur ten behoeve van scholing en professionalisering. Over de invulling van deze uren legt de werknemer verantwoording af aan de werkgever.

Artikel E- 9b

1. Indien de werkgever de werkzaamheden van de organisatorische eenheid, waarvan de werknemer zoals bedoeld in art E- 9a deel uitmaakt, toedeelt zoals bedoeld in art F-6 heeft de werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger naast de 59 uur recht op ten minste 24 uur scholing en professionalisering. Deze 24 uur maakt deel uit van het uren aantal ten behoeve van scholing en professionalisering dat beschikbaar is op het niveau van de organisatorische eenheid. De toedeling van de overige uren die beschikbaar zijn op het niveau van de organisatorische eenheid ten behoeve van scholing en professionalisering vindt plaats in opdracht van de werkgever.

Artikel E- 9c

1. De werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of 8 heeft ten behoeve van de invoering van het competentiegerichte onderwijs recht op 59 uur ten behoeve van scholing en professionalisering per cursusjaar.
2. De werknemer vult de uren genoemd in het vorige lid in overleg met de werkgever in.

Artikel E-10.

Indien scholing plaatsvindt in opdracht van de werkgever worden de studiekosten (cursus-, examen-, materiaal-, en reizen

verblijfkosten) voor 100% door de werkgever vergoed. De werkgever verleent studieverlof ter grootte van 75% van de genormeerde studielast.

Artikel E-11.

Indien scholing plaatsvindt ter voorkoming van wachtgeldaanspraken dan wel ten behoeve van behoud van

werkgelegenheidsperspectief worden de studiekosten (cursus-, examen-, materiaal-, en reis- en verblijfkosten) voor 100% door de werkgever vergoed. De werkgever verleent studieverlof ter grootte van 75% van de genormeerde studielast.

Artikel E-12.

De werkgever vergoedt op verzoek van de werknemer de kosten van scholing, niet zijnde scholing bedoeld in artikel E-11, welke naar het oordeel van de werkgever mede in het belang van de instelling is met betrekking tot:

- de noodzakelijk te maken reis- en verblijfkosten voor 100%;
- de aanschafkosten van het verplicht gestelde studiemateriaal voor 50%;
- cursus- of les gelden voor 50%;
- examen- of diplomakosten voor 50%.

In bijzondere gevallen kan de werkgever besluiten het percentage van 50 op 75 te stellen. De werkgever verleent studieverlof, voor zover het belang van de instelling zich daar niet tegen verzet, voor ten hoogste één dag per week, indien en voor zover de studie niet buiten werktijd kan geschieden, of indien er sprake is van een examen of tentamen ter afronding van (een deel van) de studie dat tijdens werktijd moet worden afgelegd. Ter voorbereiding op een examen en tentamen als bovenbedoeld kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.

Artikel E-13.

De werkgever kan onbezoldigd verlof verlenen, indien de scholing plaatsvindt overwegend in het persoonlijk belang van de werknemer.

Artikel E-14.

1. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende vergoeding van de kosten vermeld in artikel E-10 en E-12 in geval:

- a. hem ontslag op eigen verzoek wordt verleend voordat de studie met goed gevolg is afgesloten;
- b. de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn;
- c. hem ontslag op eigen verzoek wordt verleend binnen een termijn van drie jaren sedert de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.

2. De in het vorige lid bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:

- a. in de gevallen, bedoeld in het vorige lid onder a en b, tot het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren, voorafgaande aan de datum, waarop dedesbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
- b. in het geval, bedoeld in het vorige lid onder c, voor elke maand welke ontbreekt aan de in die bepaling genoemde termijn, tot het 1/36e gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.

3. De in lid 1 bedoelde verplichting geldt niet indien de werknemer ter zake van het ontslag aanspraak heeft op een uitkering als bedoeld in het BWO, het BBWO danwel de BWR BVE, of op een direct ingaand pensioen.

4. De in lid 1 bedoelde verplichting geldt bovendien niet indien er scholing heeft plaatsgevonden zoals bedoeld in de artikelen E-10 en de betrekking waaruit de werknemer is ontslagen aansluitend wordt gevolgd door een nieuwe betrekking bij het onderwijs dan wel in overheidsdienst.

Artikel E-15.

De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende vergoeding van de kosten vermeld in artikel E-11 indien de studie niet met goed gevolg wordt afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer zijn te wijten. Indien de studie wordt afgebroken in verband met het aanvaarden van een dienstbetrekking bij een andere werkgever, vervalt de verplichting tot terugbetaling.

Startende werknemers

Artikel E-16.

De werkgever voert overleg met de PMR over een regeling startende werknemers, waarin aandacht wordt besteed aan de begeleiding van startende werknemers.

Artikel E-17.

De introductie- en inwerkperiode wordt afgesloten met een functioneringsgesprek.

Oudere werknemers

Artikel E-18.

De werkgever biedt aan werknemers vanaf 55 jaar en aan werknemers met een door hen aan te tonen arbeidstijd van meer dan 40 jaar een aangepast werkrooster aan dat ten minste de volgende elementen bevat:

- a. het recht om op één locatie te werken, tenzij het organisatorisch belang zich daartegen verzet;
- b. geen verplichting tot avondwerk, tenzij het organisatorisch belang zich daartegen verzet;
- c. het recht om uitsluitend na overleg te kunnen worden belast met lesgevende taken in vakken die de werknemer de afgelopen twee jaar niet heeft gegeven.

Artikel E-19.

Aan werknemers vanaf 55 jaar en aan werknemers met een door hen aan te tonen arbeidstijd van meer dan 40 jaar biedt

de werkgever de volgende faciliteiten aan:

- a. taakverlichting door toepassing van taakdifferentiatie en taakrotatie;
- b. scholing gericht op de voorbereiding op de postactieve periode.

De werknemer die hiervoor in aanmerking komt kan in overleg met de werkgever een keuze maken uit de twee genoemde faciliteiten.

Artikel E-20.

Voor een werknemer behorend tot de categorie OBP, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt op zijn schriftelijk verzoek de dagelijkse werktijd bij een normbetrekking met een half uur verkort, mits hij geen bezoldigde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten. De werknemer op wie het bepaalde in de vorige volzin van toepassing is verklaard, kan niet met overwerk worden belast.

Art E-21

1. De werknemer heeft vanaf het bereiken van de leeftijden genoemd in paragraaf III.4 van de BAPO-regeling op de aldaar genoemde data het recht om gebruik te maken van de BAPO-regeling. De omvang van het BAPO-verlof per jaar bedraagt maximaal 170 respectievelijk maximaal 340 uur.
2. De BAPO-regeling is opgenomen in Bijlage G van deze CAO.

Artikel E-22.

1. Voor de werknemers die behoren tot de categorie OP geldt een seniorenregeling die luidt als volgt:
 - 52 tot en met 55 jaar: één dag extra verlof;
 - vanaf 56 jaar: anderhalve dag extra verlof.
2. Voor de werknemers die behoren tot de categorie OBP geldt een seniorenregeling die luidt als volgt:
 - 52 en 53 jaar: één dag extra verlof;
 - 54 en 55 jaar: twee dagen extra verlof;
 - vanaf 56 jaar: drie dagen extra verlof.

Arbeidsomstandigheden

Artikel E-23.

De werkgever streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat daarin liggende oorzaken voor verzuim wegens arbeidsongeschiktheid en ziekte zo veel mogelijk worden weggenomen.

De werknemer werkt optimaal mee aan het realiseren van het ziektepreventie- en reïntegratiebeleid.

Artikel E-24.

De werknemer aan wie de taak van bedrijfshulpverlener wordt opgedragen, vervult deze taak binnen de jaartaak.

Seksuele intimidatie, racisme en geweld

Artikel E-25.

De werkgever voert een beleid dat gericht is op voorkoming van seksuele intimidatie, racisme en geweld gedurende de werktijd of in verband met de arbeid. Hiertoe behoort onder meer het (doen) geven van voorlichting.

Artikel E-26.

De werkgever hanteert een regeling ter behandeling van klachten inzake seksuele intimidatie, racisme en andere vormen van discriminatie.

Artikel E-27.

In overleg met de PMR komt de werkgever een klachtenprocedure overeen en benoemt hij een vertrouwenspersoon.

Persoonsregistratie en bescherming privacy

Artikel E-28.

De werkgever hanteert de wettelijke bepalingen en voorschriften uit de Wet Bescherming Persoonsgegevens en het Besluit Gevoelige Gegevens.

Artikel E-29.

In overleg met de PMR stelt de werkgever een privacyreglement vast.

Sollicitatiecode

Artikel E-30.

De werkgever heeft een sollicitatiecode ter zake van werving en selectie van werknemers. Over eventuele wijzigingen van de code voert de werkgever overleg met de PMR.

Kinderopvang

*Artikel E-31.

De werkgever heeft een regeling kinderopvang die aan tenminste de volgende voorwaarden voldoet:

1. de werkgever draagt 1/6 deel bij in de noodzakelijk gemaakte kosten van kinderopvang, tot ten hoogste 1/6 deel van de maximum
uurprijs;
2. de kinderopvang vindt plaats in een geregistreerde instelling voor kinderopvang of via een
geregistreerd bureau voor
gastouderopvang.
3. dit artikel vervalt per 1 januari 2007

Hoofdstuk F Inzet personeel

Arbeidsduur

Artikel F-1.

1. De normjaartaak bedraagt 1659 uur.
2. Voor de werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger bedraagt de werkweek bij een normbetrekking 40 uur. De werknemer kan op 200 dagen per jaar ingezet worden voor het verrichten van werkzaamheden. Hiervan kan in overleg tussen de werkgever en de werknemer of in het overleg tussen de werkgever en de vakbonden in het IGO worden afgeweken. Onder werkzaamheden bedoeld in de tweede volzin worden niet bedoeld werkzaamheden die de werknemer verricht in het kader van de 59 uur genoemd in art (E-9a).
3. Voor de overige werknemers bedraagt de werkweek ten hoogste 40 uur.

Sparen voor sabbats- of extra seniorenverlof

Artikel F-2.

Vervallen

Artikel F-3.

Vervallen

Artikel F-4.

Vervallen

De organisatie van het werk

**Artikel F-5*

1. Met inachtneming van art F-1 verdelen de werknemers genoemd in dat artikel binnen een organisatorische eenheid de werkzaamheden in overleg met de leidinggevende.
2. Bij de verdeling van de werkzaamheden wordt de volgende procedure in acht genomen:
 - a. De leidinggevende legt een begroting van taken en middelen voor aan de betrokken werknemers;
 - b. De leidinggevende inventariseert de wensen van de werknemers van de organisatorische eenheid voor wat betreft inzetbaarheid en werktijden;
 - c. De betrokken werknemers bespreken hoe zij de werkzaamheden gaan verdelen en doen hierover een voorstel aan de leidinggevende;
 - d. De leidinggevende past het voorstel zo nodig aan en doet een definitief voorstel aan de organisatorische eenheid. In het voorstel geeft de leidinggevende ook aan hoe te handelen bij tussentijdse wijzigingen in de planning en de verdeling van de werkzaamheden;
 - e. De leidinggevende deelt conform de vastgestelde werkverdeling de taken toe.
3. De besluitvorming over het definitieve voorstel van de leidinggevende vindt plaats met inachtneming van het volgende:
 - a. Er wordt gestemd aan de hand van one man one vote;
 - b. Indien ten minste de meerderheid van de stemgerechtigde werknemers zich in het definitieve voorstel kan vinden, geldt dit als vastgesteld;
 - c. Tussen de datum waarop het definitieve voorstel is gedaan en de datum waarop de stemming moet hebben plaatsgevonden liggen minimaal 3 werkdagen;
 - d. Indien de stemming niet leidt tot een meerderheid deelt de leidinggevende de werkzaamheden toe conform de terugvaloptie genoemd in artikel F-6.
4. Dit artikel is ook van toepassing op de werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of 8 indien hij deel uit maakt van de desbetreffende organisatorische eenheid.

Artikel F-6

Bij het ontbreken van de vereiste meerderheid genoemd in artikel F-5 deelt de leidinggevende de werkzaamheden toe met inachtneming van het volgende:

- a. de leidinggevende draagt met inachtneming van art E-9c uren ten behoeve van scholing en professionalisering op aan de werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger.
- b. De werknemer kan voor ten hoogste 1200 uur ingezet worden voor directe onderwijstaken en de daarvoor noodzakelijke voorbereiding en nazorg.
- c. De overige uren van de betrekkingsovervang worden besteed aan alle overige werkzaamheden die horen bij de functie.

Artikel F-7

In overleg tussen de werkgever en de werknemer of in het overleg met de vakbonden in het IGO kan van artikel F-6 afgeweken worden.

Artikel F-8

De werknemer kan inzake de hem opgedragen taken een geschil aanhangig maken bij de interne geschillencommissie.

Artikel F-9

Vervallen.

**Artikel F-10*

De afspraken over de werkverdeling zoals genoemd in artikel F-1 en de artikelen F-5 tot en met F-8 treden in werking op 1 augustus 2008. In de toelichting bij dit artikel zijn de CAO-artikelen opgenomen zoals deze gelden tot 1 augustus 2008.

Inzetbaarheid

Artikel F-11.

1. De werkgever stelt in overleg met de PMR een werktijdenregeling vast, waarin zijn aangegeven:
 - a. de openstelling(-stijden) van de instelling, waarbij geldt dat de instelling in incidentele gevallen ook op zondagen, christelijke en algemeen erkende feestdagen kan zijn geopend.
 - b. de tijden waarop de onderscheiden personeelscategorieën kunnen worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden;
 - c. de lunch- of dinerpauzes, geldend voor de onderscheiden personeelscategorieën;
 - d. de rusttijden en rustdagen.
2. Bij het vaststellen van de werktijdenregeling neemt de werkgever de bepalingen in de Arbeidstijdenwet in acht.

Artikel F-12.

Een werkdag bestaat uit maximaal negen zo veel mogelijk aaneengesloten uren, onderbroken door voldoende rustperiodes.

Artikel F-13.

De werkgever stelt na overleg met de werknemer de dagelijkse tijd- en/of plaatsgebonden werktijden vast, waarbij doorgaans niet meer dan negen uur per dag wordt gewerkt. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het voorgenomen besluit van de werkgever, kan de werknemer dit schriftelijk onder opgaaf van redenen binnen vijf werkdagen aan de interne geschillencommissie zoals bedoeld onder B-8 kenbaar maken.

**Artikel F-14.*

1. Tenzij de werkgever individueel met de desbetreffende werknemer dan wel met de PMR voor de gehele instelling of per personeelscategorie anders overeenkomt, geldt voor de inzetbaarheid van deeltijders een beschikbaarheidsregeling conform de tabel op pagina 44.
2. De kolom 'vrije dagdelen per jaar voor OP' in de tabel van het eerste lid geldt alleen voor werknemers die behoren tot de categorie OP en die geen gebruik maken van de spaarmogelijkheid, genoemd in artikel F-3.

3. De werknemer die behoort tot de categorie OBP en die geen gebruik maakt van de spaarmogelijkheid, genoemd in artikel F-3, kan de werkgever verzoeken de jaartaak op een door de werknemer gewenste manier vorm te geven. Mogelijke vormen kunnen zijn:

- 4 dagen van 9 uur;
- 4 dagen van 8 uur en 1 dag van 4 uur;
- afwisselend weken van 5 dagen van 8 uur en van 4 dagen van 8 uur;
- 5 dagen van 8 uur met 17 vrij opneembare compensatiedagen.

4. Bij het keuzerecht van de in het derde lid bedoelde werknemer gelden twee randvoorwaarden:

- de normjaartaak van 1659 uur dient gerealiseerd te worden. Dit kan betekenen dat een werknemer die een van de genoemde vormen kiest, meer weken moet werken. Ook kan het betekenen dat de gekozen vorm niet voor alle werkweken geldt, maar dat gedurende een aantal weken meer uren gewerkt moeten worden. Het is dus uitdrukkelijk niet zo, dat uit de genoemde vormen afgeleid kan worden dat er zonder meer sprake is van een 36-urige werkweek;
- de keuze mag niet in strijd zijn met het organisatorisch belang van de instelling. Indien zulks naar de mening van de werkgever het geval is, wordt overleg gevoerd tussen de werkgever en de werknemer met de intentie alsnog tot overeenstemming te komen over de vormgeving van de jaartaak. De werkgever stelt Werktijdfactor Maximum Maximum Vrije (incl. spaaruren) aantal aantal dagdelen

dagdelen dagen per jaar

per week per week voor OP

0,0000 tot 0,1579 2 2 3

0,1579 tot 0,3421 4 3 5

0,3421 tot 0,5526 6 4 8

0,5526 tot 0,7895 8 4 10

0,7895 of meer 10 5 13

vervolgens de werktijden vast. Op het besluit van de werkgever is de geschillenregeling van artikel B-5 van toepassing.

Artikel F-15.

De werkgever kan de werknemer na overleg twee avonden per week werkzaamheden opdragen. In overleg kan de werknemer op meer avonden met werkzaamheden worden belast. Bij de uitvoering van het bepaalde in dit artikel houdt de werkgever zo veel als mogelijk rekening met de bestaande afspraken betreffende de werktijden van de werknemer.

Indien werkgever en werknemer geen overeenstemming kunnen bereiken over de inzet op avonden, kan de werkgever besluiten de bestaande inzet op de avonden te continueren.

Vakantieregeling

Artikel F-16.

Ten aanzien van de vakantieregeling geldt voor het gehele personeel in onderlinge samenhang het volgende:

1. de normjaartaak bedraagt 1659 uur per jaar;
2. de vakantie bedraagt 30 dagen per kalenderjaar. De christelijke en algemeen erkende feestdagen zijn hierin niet begrepen. De werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op een aantal vakantiedagen dat gelijk is aan: $(W:52) \times 30$. Hierbij is W het aantal weken dat de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar in dienst is.

Artikel F-17

In aanvulling op artikel F-16 geldt voor de werknemer die behoort tot de categorie OP het volgende:

1. de werknemer neemt de 30 vakantiedagen op in periodes waarin voor hem geen directe onderwijstaken staan ingeroosterd;
2. op verzoek van de werknemer trekt de werkgever bij samenloop met ziekteverlof het verleende vakantieverlof in tot ten hoogste 23 dagen per kalenderjaar. De werknemer neemt de ingetrokken vakantiedagen op in periodes waarin voor hem geen directe onderwijstaken staan ingeroosterd;
3. indien de werknemer niet het hele kalenderjaar in dienst is, komen voor intrekking als bedoeld in het tweede lid, ten hoogste $(W:52) \times 23$ dagen in aanmerking, waarbij W gelijk is aan het aantal weken dat de werknemer in het kalenderjaar in dienst is;
4. voor intrekking op grond van het bepaalde in het tweede of derde lid komen in aanmerking de eerste 23

dan wel de eerste (W:52)x23 vakantiedagen van het kalenderjaar waarop sprake is van samenloop;
5. het overleg met de vakbonden zoals bedoeld in artikel F-5, lid 1, zoals dat geldt tot en met 31 juli 2008, is gericht op het maken van afspraken over vrije opneembaarheid van vakantiedagen en/of ingetrokken vakantiedagen als het aantal dagen waarop de werknemer met werkzaamheden kan worden belast verandert.

6. het vijfde lid vervalt op 1 augustus 2008.

Artikel F-18.

In aanvulling op artikel F-16 geldt voor de werknemer die behoort tot de categorie OBP het volgende:

1. op verzoek van de werknemer trekt de werkgever in geval van samenloop met andere vormen van verlof en in andere

daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen het verleende vakantieverlof in. Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de werknemer opnieuw verleend;

2. bij rampen en in andere zeer buitengewone omstandigheden kan de werkgever met goedvinden van de werknemer het vakantieverlof intrekken;

3. indien de werknemer als gevolg van de intrekking van het vakantieverlof materiële schade lijdt, wordt deze schade hem door de werkgever vergoed;

4. voor de werknemer komt het aantal geheel of gedeeltelijk ingetrokken dagen vakantieverlof niet in aanmerking bij de berekening van het aantal genoten verlofdagen.

Artikel F-19.

De werkgever kan in afwijking van het bepaalde in de artikelen F-17 en F-18, maar met inachtneming van artikel F-12, met de vakbonden in het IGO een eigen vakantieregeling overeenkomen.

Artikel F-20.

1. De werknemer die langer dan zes maanden ziekteverlof geniet, verwerft recht op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden van zijn ziekteverlof. Hierbij worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van het aantal van 23 dagen, bedoeld in het tweede lid van artikel F-17.

Buitengewoon verlof (imperatief)

Artikel F-21.

De werkgever verleent de werknemer buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, behoudens het bepaalde in artikel

F-22, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden:

a. de uitoefening van het kiesrecht, het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is;

b. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden;

c. het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen, voor zover de werkgever daarvoor schadeloos wordt gesteld;

d. verhuizing in geval van wijziging van standplaats voor twee dagen. Indien geen sprake is van wijziging van standplaats voor één dag;

e. het zoeken van een woning bij wijziging van standplaats voor één dag;

f. ondertrouw dan wel een daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van een voorgenomen partnerregistratie van de werknemer voor één dag;

g. burgerlijk en/of kerkelijk huwelijk van de werknemer of registratie van het partnerschap, voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag(en) of de dag van partnerregistratie hier binnen vallen;

h. huwelijk of partnerregistratie van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor één dag of ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk of deze partnerregistratie plaats vindt in of buiten de woonplaats van de werknemer;

- i. ernstige ziekte van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon-, of pleegfamilieleden daaronder begrepen, voor ten hoogste twee weken, tenzij blijkt een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is;
- j. overlijden van de onder i bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, voor ten hoogste één dag; is de werknemer in de twee laatst genoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor vier dagen;
- k. de bevalling van de partner voor vijf dagen;
- l. het 25-, 40- en 50-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, het 25-, 40- of 50 jarig ambtsjubileum van de werknemer of van zijn partner voor één dag;
- m. adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor ten hoogste vier aaneengesloten weken. In geval van adoptie van een buitenlands kind wordt, indien verlofnoodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten, eenmaal per geval van adoptie aanvullend verlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot ten hoogste twee weken. Indien aantoonbaar is dat de genoemde twee weken niet toereikend zijn kan de werkgever het verleende verlof verlengen. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één der kinderen. Het vorenstaande is van overeenkomstige toepassing op de opname van pleegkinderen;
- n. 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 dedienst niet mogelijk is;
- o. een calamiteit, één dag verlof per calamiteit met de mogelijkheid van een verlenging van één dag, waarvan de werknemer achteraf verantwoording aflegt aan de werkgever.

**Artikel F-22.*

1. Indien de in artikel F-21 onder b 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 het bedrag dat de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd, niet te boven.
2. Het verlof van ten hoogste vier weken, genoemd in artikel F-21 onder m, wordt verleend zonder behoud van bezoldiging.

Buitengewoon verlof (facultatief)

Artikel F-23.

1. In aanvulling op dan wel in andere dan de in artikel F-21 bedoelde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van bezoldiging. Als de werkgever verlof verleent, besteedt hij in het kader van de organisatie van het werk aandacht aan de mogelijke werkdrukeffecten van het verlof. Als de werkgever het verzoek tot verlof afwijst, moet hij dit motiveren. Als de werknemer verzoekt om buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging is het bepaalde in Bijlage R van deze CAO van toepassing.
2. Als het organisatorisch belang van de instelling zich daartegen niet verzet verleent de werkgever aan de werknemer wiens aanwezigheid op de instelling in redelijkheid niet kan worden verwacht, voor de viering van een godsdienstige feest- of gedenkdag anders dan behorend tot de algemeen erkende feestdagen buitengewoon verlof voor ten hoogste vier dagen, al dan niet met behoud van bezoldiging.
3. De werkgever kan de werknemer buitengewoon verlof verlenen met behoud van bezoldiging voor het deelnemen aan georganiseerde activiteiten in het kader van door de overheid erkend jeugd- en jongerenwerk voor

telkens ten

hoogste vijf dagen met dien verstande dat per cursusjaar niet meer dan tien dagen verlof wordt verleend.
Artikel F-24.

Als de werkgever op grond van het eerste lid van artikel F-23 verlof verleent voor langer dan vier dagen, kan hij aan het verlof voorwaarden verbinden.

Artikel F-25.

De voorwaarden zoals bedoeld in artikel F-24 bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van de door de werknemer wegens pensioenbijdragenverhaal aan de werkgever verschuldigde premie.

Artikel F-26.

Het verlof zoals bedoeld in artikel F-24 strekt zich naar evenredigheid geheel of gedeeltelijk uit over de schoolvakantie dan wel wordt het vakantieverlof naar evenredigheid verminderd.

Artikel F-27.

Het verlof zoals bedoeld in artikel F-24 gaat niet in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder de werkgever het verlof wenst te verlenen.

Buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)

Artikel F-28.

De werkgever verleent, zonder behoud van bezoldiging, buitengewoon verlof aan de werknemer die

- het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal aanvaardt,
- de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie, aanvaardt.

Artikel F-29.

De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op zijn verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever wordt geschaad kan de werkgever bedoeld verlof eigener beweging verlenen mits de werknemer tevoren is gehoord.

Artikel F-30.

Het buitengewoon verlof zoals bedoeld in artikel F-28 en F-29 wordt telkenmale voor de duur van maximaal 12 maanden verleend.

Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)

Artikel F-31.

De werkgever verleent op diens verzoek de werknemer buitengewoon bezoldigd verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden:

- voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard ten behoeve van een vakbond die partij is bij de CAO.
- voor het op uitnodiging van een vakbond als bedoeld onder a. als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste zes dagen per twee schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
- als de werknemer behoort tot de categorie OP voor het deelnemen aan incidentele vergaderingen van statutaire organen van zijn vakbond en eventuele ander zeer incidenteel voorkomende en moeilijk vooruit te plannen activiteiten voor ten hoogste 10 dagen per schooljaar, mits de werknemer aan die incidentele vergadering en/of activiteiten deelneemt als bestuurslid van die betrokken vereniging dan wel als kaderlid of afgevaardigde;
- als de werknemer behoort tot de categorie OBP voor ten hoogste 208 uren per jaar indien hij door een centrale of vereniging als bedoeld onder a. is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die vakbond, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. De aanspraken op buitengewoon verlof voor activiteiten als bedoeld onder a. en b. bedragen samen ten hoogste 240 uren per jaar. Indien de werknemer als bedoeld in de eerste volzin lid van het hoofdbestuur van een vakbond is, bedragen de aanspraken voor verlof op grond van a. en b. samen ten hoogste 320 uren per jaar.

Artikel F-32.

De werkgever verleent de werknemer, indien daartoe volgens de minister van OCW dan wel de minister van LNV te geven nadere regels aanleiding bestaat, desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het

geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van door de minister van OCW dan wel de minister van LNV aan te wijzen commissies en/of overlegorganen.

Artikel F-33.

Het verlof bedoeld in artikel F-31 onder a. en artikel F-32 wordt verleend met behoud van bezoldiging, voor zover de vakbond de werkgever daartoe de vergoeding betaalt conform de door de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs voor het desbetreffende jaar vastgestelde bedragen.

Artikel F-34.

In afwijking van het bepaalde in artikel F-33 wordt het verlof, bedoeld in artikel F-31, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een in artikel F-31 onder a. bedoelde vakbond te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van bezoldiging verleend.

Ouderschapsverlof (imperatief)

Artikel F-35.

De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek en met toepassing van het bepaalde in Bijlage L van de CAO-BVE buitengewoon verlof in verband met ouderschap. T.a.v. een en hetzelfde kind heeft de werknemer slechts recht op ouderschapsverlof hetzij o.g.v. paragraaf A, hetzij o.g.v. paragraaf B van Bijlage L.

Verlof wegens militaire dienst

Artikel F-36.

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

Borstkind

Artikel F-37.

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

Hoofdstuk G

Werkgelegenheid en afvloeiing

Artikel G-1.

1. De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid op de instelling. In het jaarlijks formatieplan wordt expliciet aandacht besteed aan dit onderwerp.
2. Indien de werkgever gebruik maakt of wil gaan maken van banen aan de onderkant van het loongebouw, ontwikkelt hij in overleg met de PMR een beleid dat gericht is op het scheppen van deze banen.

Artikel G-2.

In het kader van het werkgelegenheidsbeleid zal de werkgever gedurende de looptijd van de CAO onderzoeken in hoeverre het instellen van mobiliteitscentra dan wel arbeidspools een bijdrage kan leveren aan het voorkomen van gedwongen ontslag. In het voortschrijdend meerjaren- en jaarlijks formatieplan besteedt hij hier expliciet aandacht aan.

Artikel G-3.

1. De werkgever heeft een sociaal statuut dat ten minste de volgende elementen bevat:
 - a. in welke gevallen overleg in het IGO moet worden gevoerd;
 - b. in welke gevallen er overleg over een sociaal plan moet worden gevoerd;
 - c. in welke gevallen maatregelen overeengekomen worden inzake:
 - herplaatsing in de eigen organisatie;
 - overplaatsing naar een andere organisatie;
 - vertrekbevorderende maatregelen.
2. Over wijzigingen in het sociaal statuut voert de werkgever overleg met de vakbonden in het IGO.

**Artikel G-4.*

De werkgever komt in overleg met de vakbonden in het IGO een regeling overeen ter zake van afvloeiing. Anciënniteit per functiecategorie is daarbij het criterium. De regeling kan erin voorzien dat zij die zulks wensen het eerst voor ontslag in aanmerking komen. In de regeling wordt opgenomen dat van de afvloeiingsvolgorde kan worden afgeweken indien het ontslag van de betrokken werknemer een vacature tot gevolg heeft.

Artikel G-5.

In geval gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn door terugloop van deelnemersaantallen in een bepaalde sector of afdeling kunnen de ontslagen beperkt worden tot die afdeling of sector.

Artikel G-6.

In afwijking van het gestelde in artikel G-4 kunnen in het kader van het overleg over het sociaal plan ook andere objectieve criteria voor afvloeiing worden overeengekomen.

Artikel G-7.

In geval van reorganisatie, fusie, splitsing, belangrijke uitbreiding of inkrimping van de instelling of een belangrijk onderdeel daarvan, verstrekt de werkgever op zo kort mogelijke termijn informatie aan de vakbonden en bespreekt met hen de stand van zaken, de beweegredenen en de voorgenomen handelingen in dat verband.

Een en ander laat onverlet de overlegverplichtingen van de werkgever krachtens de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

Hoofdstuk H

Dienstbetrekking

Gegevens arbeidsovereenkomst

Artikel H-1.

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan. Eventuele wijzigingen worden schriftelijk vastgelegd in een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen één maand na het sluiten of wijzigen van de arbeidsovereenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.

Artikel H-2.

De arbeidsovereenkomst vermeldt ten minste:

- a. naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever, alsmede de naam van degene(n), die hem te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigt (vertegenwoordigen);
- b. naam, voornamen, geboorteplaats, geboortedatum en woonplaats van de werknemer;
- c. de datum van het sluiten van de arbeidsovereenkomst en de datum van indiensttreding;
- d. of de overeenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan;
- e. de proeftijd in de zin van Boek 7 Titel 10 artikelen 652 en 676 BW, indien zulk een proeftijd is overeengekomen;
- f. de functie welke door de werknemer zal worden vervuld;
- g. de werktijdfactor;
- h. het salaris, de salarisschaal en het -nummer bij indiensttreding alsmede de op de functie van toepassing zijnde maximum salarisschaal;
- i. de standplaats;
- j. dat de CAO op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Artikel H-3.

De werkgever kan de standplaats na overleg met de werknemer wijzigen, welke wijziging schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld.

Informatievoorziening

Artikel H-4.

De werkgever verstrekt zo spoedig mogelijk aan elke werknemer een exemplaar van de CAO.

Artikel H-5.

De werkgever draagt er zorg voor dat op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats in de instelling aanwezig zijn:

- a. de statuten en overige bij of krachtens de statuten bepaalde reglementen van de rechtspersoon;
- b. een exemplaar van de CAO;
- c. andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden;
- d. de voor de instelling relevante onderwijswetgeving, en het Kaderbesluit rechtspositie BVE alsmede beleidsregels en bekostigingsvoorwaarden zoals die zijn gepubliceerd door OCW dan wel LNV;
- e. de Wet medezeggenschap onderwijs en het medezeggenschapsreglement;
- f. het reglement en de regeling geschillen voor het IGO;
- g. adres en reglement van:
 - de commissie van beroep;
 - de commissie voor geschillen;
 - de commissie voor geschillen medezeggenschap onderwijs;
 - de bezwarencommissie functiewaardering;
 - overige voor de werknemer relevante commissies;
- h. naam en adres van de Bedrijfsgezondheidsdienst;
- i. naam en adres van de Arbeidsinspectie;
- j. de van toepassing zijnde afvloeiingsregeling.

Artikel H-6.

De werknemer is verplicht om die informatie te verschaffen die de werkgever nodig heeft ter vervulling van zijn in de CAO omschreven rechten en verplichtingen en ter uitvoering van de bekostigingsvoorwaarden en overige wettelijke voorwaarden.

Artikel H-7.

Binnen twee maanden na eerste indiensttreding verstrekt de werknemer de werkgever die gegevens die

noodzakelijk zijn voor het opstellen van het diensttijdoverzicht. Deze opgave kan in een later stadium niet meer worden gewijzigd.

Aard en duur van de arbeidsovereenkomst

Artikel H-8.

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.

Artikel H-9.

Vervallen

Artikel H-10.

De arbeidsovereenkomst, hetzij voor bepaalde tijd, hetzij voor onbepaalde tijd aangegaan, kan in beginsel niet worden aangegaan voor een werktijdfactor groter dan 1,0000. Slechts bij wijze van uitbreiding van de betrekkingssomvang voor bepaalde tijd kunnen de werkgever en de werknemer een werktijdfactor groter dan 1 overeenkomen.

Artikel H-11.

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd wanneer:

- a. de werknemer 65 jaar of ouder is;
- b. de werknemer niet voldoet aan de wettelijke eisen die gesteld worden aan benoeming in de betrokken functie;
- c. enige overige wettelijke bepaling, waaronder begrepen bekostigingsvoorwaarden, zich tegen benoeming voor onbepaalde tijd verzet;
- d. zij wordt aangegaan met een leraar in opleiding als bedoeld

in Bijlage K.

Artikel H-12.

Onverminderd het bepaalde in artikel H-11 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor een termijn van ten hoogste drie jaar.

Artikel H-13.

Vervallen

Artikel H-14.

Vervallen

Artikel H-15.

Vervallen

Artikel H-16.

Vervallen

Artikel H-17.

1. De artikelen H-12 en H-17 zijn gewijzigd op en de artikelen H-9, 13, 14, 15 en 16 zijn vervallen per 1 januari 2006. De tot en met 31 december 2005 geldende tekst van deze artikelen is opgenomen in de toelichting.

2. Het tweede lid van artikel H-15 en artikel H-17 zoals deze luiden op 31 december 2005 blijven tot en met 31 juli 2006 van toepassing op een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die is aangevangen vóór 1 januari 2006. Een eventuele vierde, vijfde of zesde arbeidsovereenkomst in deze keten die doorloopt na 31 juli 2006 geldt vanaf 1 augustus 2006 als aangegaan voor onbepaalde tijd. Hierbij wordt onder een keten verstaan een aantal arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden.

Artikel H-18.

Indien een overeenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, na het verstrijken van deze bepaalde tijd is voortgezet zonder

dat daarbij de in artikel H-12 genoemde termijn is overschreden, eindigt de aldus voor bepaalde tijd voortgezette arbeidsovereenkomst op het overeengekomen tijdstip zonder dat voorafgaande opzegging nodig is.

Artikel H-19.

De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen de omvang van de betrekking van de werknemer voor bepaalde tijd uit te breiden. De artikelen H-17 en H-18 zijn op de uitbreiding voor bepaalde tijd van overeenkomstige toepassing. De vorige volzin is niet van toepassing op een uitbreiding voor bepaalde tijd als bedoeld in de tweede volzin van artikel H-10.

Artikel H-20.

De in artikel H-19 bedoelde uitbreiding in een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst vastgelegd. De salariering die bij deze uitbreiding hoort, wordt op dezelfde wijze berekend als de salariering voor de betrekking waarin de werknemer reeds aan de instelling is benoemd.

Bovenvermelde tekst van artikel H-20 vervalt met ingang van 1 januari 2009. De tekst van artikel H-20 komt met ingang van 1 januari 2009 als volgt te luiden:

De in artikel H-19 bedoelde uitbreiding **en de in artikel H-22 bedoelde overuren worden** in een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst vastgelegd. De salariering die bij deze uitbreiding **of overuren** hoort, wordt op dezelfde wijze berekend als de salariering voor de betrekking waarin de werknemer reeds aan de instelling is benoemd.

*Artikel H-21.

1. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per jaar opnieuw een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur als bedoeld in de laatste volzin van het derde lid van artikel 2 van de Wet aanpassing arbeidsduur (Stb 2000 114).
2. In aanvulling op het ter zake in de Wet aanpassing arbeidsduur bepaalde kan de werkgever een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur afwijzen op één of meer van de volgende gronden:
 - a. er is geen vacature;
 - b. het salarisuitzicht van de werknemer is hoger dan het maximumsalaris dat bij de vacature hoort;
 - c. de werknemer voldoet niet aan de eisen die de werkgever aan de vacature stelt.
3. Bij de inwilliging van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur kan de werkgever het ingangstijdstip van de vermeerdering om organisatorische redenen later stellen dan door de werknemer verzocht.

Artikel H-22.

Voor de werknemer geldt dat de som van de omvang van zijn betrekking of betrekkingen, waaronder tevens zijn begrepen werkzaamheden al dan niet in dienstbetrekking buiten het onderwijs verricht waarmee inkomen wordt verworven, de omvang van een normbetrekking in beginsel niet te boven mag gaan. De betrekkingsomvang wordt, voor zover deze de omvang van een normbetrekking te boven gaat, voor de toepassing van de cao als overuren aangemerkt.

Bovenvermelde tekst van artikel H-22 vervalt met ingang van 1 januari 2009. De tekst van artikel H-22 komt met ingang van 1 januari 2009 als volgt te luiden:

*Artikel H-22

1. Voor de werknemer geldt dat de som van de omvang van zijn betrekking of betrekkingen, waaronder tevens zijn begrepen werkzaamheden al dan niet in dienstbetrekking buiten het onderwijs verricht waarmee inkomen wordt verworven, de omvang van een normbetrekking in beginsel niet te boven mag gaan. De werkgever en werknemer kunnen in overleg overeenkomen dat de werknemer maximaal 20% meer werkt dan de normbetrekking.
2. De betrekkingsomvang wordt, voor zover deze de omvang van een normbetrekking te boven gaat, voor de toepassing van de CAO als overuren aangemerkt.
3. De werkgever en werknemer maken afspraken over de duur van de werkzaamheden in overuren.

Artikel H-23.

Vervalt per 1 januari 2009.

Artikel H-24.

Vervalt per 1 januari 2009.

Artikel H-25.

Vervalt per 1 januari 2009.

Artikel H-26.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan de werkgever een proeftijd zoals bedoeld in Boek 7

Titel 10 artikelen 652 en 676 BW van maximaal twee maanden overeenkomen.

Artikel H-27.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan de werkgever een proeftijd zoals bedoeld in Boek 7

Titel 10 artikelen 652 en 676 overeenkomen van maximaal:

- een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar;
- twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.

Functievervulling

Artikel H-28.

De werknemer vervult zijn functie in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van de instelling, zoals die door de rechtspersoon zijn vastgesteld en zoals deze zijn omschreven in de statuten.

Artikel H-29.

Het vervullen van de functie van werknemer beperkt zich niet tot de voorgeschreven werkzaamheden, maar impliceert dat de werknemer voldoet aan alle eisen die, gezien grondslag, doel en aard van de instelling, ter zake onderwijs en gedragingen redelijkerwijs aan hem gesteld kunnen worden.

Artikel H-30.

De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie mede aan de regels die, ten behoeve van de goede gang van zaken door de werkgever, na overleg met belanghebbende groeperingen of geledingen, waaronder in voorkomende gevallen de medezeggenschapsraad, door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan de nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt.

Artikel H-31.

Over de concrete taakhoud en over wijziging daarvan pleegt de werkgever overleg met de werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.

Geheimhouding

Artikel H-32.

Zowel de werkgever als de werknemer neemt met betrekking tot hetgeen in of uit hoofde van zijn functie vertrouwelijk te zijner kennis komt de geheimhouding in acht die in het maatschappelijk verkeer betamelijk is.

Artikel H-33.

De in artikel H-32 genoemde verplichting geldt ook na afloop van de arbeidsovereenkomst.

Nevenwerkzaamheden

Artikel H-34.

Nevenwerkzaamheden worden door de werknemer niet langer verricht, indien deze op de vervulling van zijn functie een nadelige invloed hebben dan wel in strijd zijn met de belangen van de werkgever.

Artikel H-35.

Onder nevenwerkzaamheden worden in dit verband verstaan alle niet uit de functie voortvloeiende werkzaamheden, die al of niet in enig dienstverband worden verricht en waarvoor de werknemer een vergoeding ontvangt.

Intellectueel eigendom en concurrentiebeding

Artikel H-36.

Het auteurs-, octrooi- of kwekersrecht op werk van letterkunde, wetenschap, kunst in de zin van de Auteurswet, een nieuw voortbrengsel of werkwijze in de zin van de Rijsoctrooiwet dan wel het kweken of winnen van een ras waarop een recht kan worden gevestigd in de zin van de Zaaizaad- en Plantgoedwet, komt toe aan de werkgever indien de arbeid door de werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking is of wordt verricht, tenzij anders is overeengekomen.

Artikel H-37.

De werknemer zal gedurende twee jaar na afloop van de arbeidsovereenkomst geen werkzaamheden verrichten die schade toebrengen aan zijn voormalige werkgever.

Schorsing als ordemaatregel

Artikel H-38.

Schorsing is iedere tijdelijke ontheffing van de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de functie van een werknemer die door de werkgever als zodanig wordt aangemerkt. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de instelling na verkregen toestemming van de werkgever. Ondanks het feit dat betrokkene geen toegang heeft tot de instelling stelt de werkgever de geschorste werknemer op diens verzoek in de gelegenheid documenten zoals genoemd in artikel H-5 in te zien.

Artikel H-39.

De werkgever kan de werknemer, wanneer het belang van de instelling zulks naar het oordeel van de werkgever dringend vereist, schorsen voor ten hoogste vier weken. Deze maatregel kan eenmaal met ten hoogste vier weken worden verlengd. Het besluit tot schorsing wordt de werknemer onverwijld doch uiterlijk binnen drie dagen schriftelijk, aangetekend bevestigd, onder vermelding van redenen. 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.

Artikel H-40.

Onverminderd het bepaalde in artikel H-39 kan de werkgever de werknemer tevens 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. wanneer er sprake is van een voornemen tot onvrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking op grond van plichtsverzuim, onbekwaamheid of ongeschiktheid, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken, dan wel andere redenen van gewichtige aard.
- Indien een dergelijk voornemen niet binnen zes weken gevolgd wordt door een procedure zoals vermeld in Boek 7 Titel 10 artikel 685 van het BW dan wel een ontslagbesluit door de werkgever, vervalt de schorsing;
- d. voor de duur van de procedure tot ontbinding dan welbeëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - e. in andere gevallen waarin het belang van de instelling dit rechtvaardigt voor de duur van drie maanden. Deze termijn van drie maanden kan ten hoogste een keer worden verlengd.

Artikel H-41.

De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalt of handhaving niet langer noodzakelijk is.

Artikel H-42.

Indien de schorsing ten onrechte blijkt te zijn gegeven, zal dewerkgever zorgdragen voor een passende rehabilitatie.

Disciplinaire maatregel

Artikel H-43.

De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt of heeft gemaakt, onder opgave van redenen de volgende maatregelen treffen:

- a. schriftelijke berisping;
- b. schorsing;
- c. overplaatsing;
- d. ontslag.

Artikel H-44.

Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van voor hem geldende 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.

Verweer

**Artikel H-45.*

Alvorens een besluit tot beëindiging van het dienstverband als bedoeld in artikel H-57 onder a, b en e,

schorsing als bedoeld in artikel H-40 dan wel een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel H-43 wordt genomen, deelt de werkgever de werknemer bij aangetekend schrijven dan wel bij brief die hem tegen een ontvangstbewijs wordt overhandigd mee dat de werknemer in de gelegenheid is na kennisneming van de aangevoerde gronden zich te verweren. Het vorenstaande is niet van toepassing in geval van ontslag op staande voet zoals bedoeld in het eerste lid van artikel 7:677 BW

Artikel H-46.

Indien de werknemer zich wenst te verweren, dient hij dit uiterlijk 14 dagen na verzending van de in artikel H-45 bedoelde schriftelijke kennisgeving aan de werkgever mee te delen.

Artikel H-47.

Het verweer geschiedt binnen 28 dagen na verzending dan wel overhandiging van de in artikel H-45 bedoelde brief ten overstaan van de werkgever. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer of dit mondeling of schriftelijk zal geschieden.

De werknemer kan zich bij het verweer door een raadsman doen bijstaan.

Artikel H-48.

Van een mondeling verweer dan wel van een eventuele mondelinge toelichting maakt de werkgever zo spoedig mogelijk proces-verbaal op. Een afschrift van het proces-verbaal wordt onverwijld aan de werknemer ter ondertekening toegezonden.

Weigert de werknemer de ondertekening, dan stelt hij de werkgever daarvan onverwijld schriftelijk en gemotiveerd in kennis.

Artikel H-49.

Zo spoedig mogelijk na het verweer deelt de werkgever de werknemer per aangetekend schrijven, dan wel bij brief die tegen een ontvangstbewijs wordt overhandigd, het definitieve besluit mee.

Einde van de dienstbetrekking

Artikel H-50.

De dienstbetrekking eindigt:

- a. door opzegging door de werkgever of de werknemer;
- b. door beëindiging tijdens de proeftijd;
- c. door beëindiging wegens een dringende reden voor de werkgever of de werknemer, volgens de bepalingen van Boek 7 Titel 10 in de artikelen 678 en 679 van het BW;
- d. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter op grond van de bepalingen in Boek 7 Titel 10 in de artikelen 685 en 686 van het BW;
- e. door beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
- f. door het verstrijken van de tijd waarvoor zij werd aangegaan;
- g. met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, tenzij anders wordt overeengekomen, onverlet de wettelijke bepalingen ter zake;
- h. op het moment dat aan de werknemer bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen;
- i. door overlijden van de werknemer.

Artikel H-51.

De werkgever verleent op verzoek van de werknemer ontslag voor dat gedeelte van de voor hem geldende betrekkingsovereenkomst waarvoor een uitkering op grond van de regeling Flexibel Pensioen en Uittreden, als bedoeld in artikel 3 van de VUT-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel en artikel 1.5 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, is toegekend. De werknemer vraagt tijdig het voornoemde ontslag aan met inachtneming van de opzegtermijn(en) zoals vermeld in de artikelen H-54 en H-55.

Artikel H-52.

1. Opzegging door de werkgever dan wel door de werknemer dient bij aangetekend schrijven dan wel bij brief die tegen een ontvangstbewijs wordt overhandigd, en met redenen omkleed te geschieden, zulks met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
2. Bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer van de werkgever een schriftelijke verklaring waarin is vermeld:
 - a. het salarisnummer dat op de dag direct voorafgaande aan het ontslag van toepassing was;
 - b. de datum vanaf welke voor de betrokkene het bedoelde begintraject of schaal en salarisnummer gold.

Artikel H-53.

Opzegging door de werkgever of de werknemer vindt plaatstegen de eerste van de maand.

Artikel H-54.

De opzegtermijn is:

- a. ten minste één maand indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd;
- 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.

Artikel H-55.

Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op die datum een langere opzegtermijn gold dan volgens artikel H-54, blijft de oude termijn gelden zolang hijbij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Artikel H-56.

De werkgever en de werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen de in artikel H-54 bedoelde opzegtermijn te verlengen. Hierbij mag de opzegtermijn voor de werknemer niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

Artikel H-57.

Opzegging door de werkgever kan plaatsvinden op grond van:

- a. plichtsverzuim;
- b. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie of voor de regelmatige vervulling daarvan, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;
- c. opheffing van de instelling of deel daarvan of de betrekking, of zodanige verandering in de inrichting van het onderwijs, dat de werkzaamheden van de werknemer overbodig zullen worden;
- d. ziekte of arbeidsongeschiktheid, indien deze ten minste 24 maanden heeft geduurd en herstel binnen zes maanden na deze 24 maanden niet is te verwachten;
- e. andere redenen van gewichtige aard.

**Artikel H-57a.*

De werknemer die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden en die voor 35 tot 80% arbeidsongeschikt is verklaard kan niet vanwege zijn arbeidsongeschiktheid worden ontslagen in de periode tot drie maanden nadat er in de Pensioenkamer afspraken zijn gemaakt in verband met het vervangen van de WAO door de WIA.

Artikel H-58.

De werkgever kan geen deeltijdontslag toepassen.

Herbenoeming bij restvaliditeit

Artikel H-59.

Indien de werknemer wordt ontslagen op grond van het gestelde in artikel H-57 sub d. zal de werkgever aansluitend een zelfde dan wel gelijkwaardig dienstverband aangaan met de werknemer, in een betrekkingssomvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit, tenzij dit op grond van door de werkgever te stellen en zondig te bewijzen omstandigheden redelijkerwijs van deze niet valt te vergen.

Artikel H-59a

- 1 De werknemer waarvan, op of na 1 januari 2008, de mate van arbeidsongeschiktheid op grond van de Wet WIA is vastgesteld op minder dan 35% en die als gevolg van de arbeidsongeschiktheid inkomensverlies heeft, maakt aanspraak op een compensatie van dit inkomensverlies, mits de werknemer hetzij bij de oorspronkelijke werkgever hetzij bij een andere werkgever, herplaatst is.
- 2 Inkomensverlies is het verschil tussen het inkomen van de werknemer op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag en het inkomen van de werknemer nadat hij als gevolg van de arbeidsongeschiktheid is herplaatst.
- 3 De compensatie, bedoeld in het eerste lid, is een toelage ter hoogte van 65% van het inkomensverlies voor de duur van maximaal 5 jaar.
- 4 Bij samenloop van de compensatie, bedoeld in het eerste lid, met een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling BVE dan wel andere inkomsten wordt de compensatie verminderd met het bedrag van deze uitkering respectievelijk inkomsten.

Herplaatsing in een functie met een lager salaris

Artikel H-60.

In geval van herplaatsing in een functie met een lager salaris ten gevolge van disfunctioneren wordt de herplaatste werknemer in de nieuwe functie ingeschaald alsof er sprake is van eerste indiensttreding.

Artikel H-61.

1. In geval van gedwongen herplaatsing in een functie met een lager salarisperspectief, anders dan bedoeld in artikel H-59a en artikel H-60, wordt de herplaatste werknemer in de nieuwe functie ingeschaald alsof sprake is van eerste indiensttreding. Indien het feitelijk salaris van betrokkene in de oude functie hoger is dan het maximum salaris van de nieuwe functie, ontvangt betrokkene het maximum salaris behorend bij de nieuwe functie en voor het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe functieloon een persoonlijke toelage die nominaal gelijk blijft. De toelage wordt aangemerkt als pensioengevend inkomen.

2. Indien een werknemer die gedwongen herplaatst is in een functie met een lager salarisperspectief, nadien bevorderd wordt naar een functie met een hoger salarisperspectief dan behoort bij de functie waarin hij gedwongen herplaatst is, vervalt zijn toelage indien en voorzover de som van het salaris dat hij na bevordering gaat genieten en de toelage meer is dan het salarisbedrag dat behoort bij het regelnummer van de schaal volgens welke hij op het moment van de gedwongen herplaatsing werd bezoldigd.

Rechten nabestaanden

Artikel H-62.

De werkgever keert na overlijden van de werknemer aan zijn nabestaanden een uitkering uit die gelijk is aan driemaal het maandsalaris, vermeerderd met het bedrag van de vakantiewetuitkering, dat voor de werknemer gold op de dag van het overlijden.

Artikel H-63.

De uitkering wordt zo spoedig mogelijk maar in ieder geval binnen een maand na het overlijden door de werkgever uitgekeerd.

Artikel H-64.

In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen nabestaanden in de volgende rangorde:

- de weduwe of weduwnaar Onder weduwe of weduwnaar wordt verstaan de achterblijvende echtgeno(o)t(e), dan wel de partner van de overledene;
- de minderjarige kinderen, natuurlijke en pleegkinderen daaronder begrepen, van de overledene;
- de meerderjarige kinderen, daaronder begrepen, natuurlijke en pleegkinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.

Artikel H-65.

Indien de nabestaanden zoals bedoeld in artikel H-64 aanspraak hebben op een uitkering als bedoeld in Boek 7 Titel 10 artikel 674, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek of een uitkering krachtens de artikelen 7.10 en 7.11 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP of een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt de uitkering bij overlijden slechts uitbetaald voor zover deze de eerstgenoemde uitkering(en) te boven gaat. In geval van overlijden als militair in werkelijke dienst wordt de uitkering bij overlijden verminderd met het bedrag van de overeenkomstige uitkering, die uit hoofde van militaire dienst ter zake wordt gedaan.

Artikel H-66.

De in artikel H-62 bedoelde uitkering wordt verminderd met het salaris dat de werknemer reeds voor zijn overlijden is uitbetaald over een na zijn overlijden gelegen tijdvak.

Geneeskundige verklaring voor benoeming

Artikel H-67.

Een geneeskundig onderzoek vindt slechts plaats indien de werkgever van oordeel is dat op grond van functie-eisen een onderzoek naar de medische geschiktheid noodzakelijk is.

Artikel H-68.

De gekeurde die voor de te bekleden functie niet algeheel en onvoorwaardelijk geschikt is verklaard kan binnen 14 dagen nadat de uitslag van de keuring bekend is gemaakt een verzoek tot herkeuring indienen. Binnen zes weken vindt dan door de bedrijfsgeneeskundige dienst, zonder deelname van de arts van het eerste onderzoek, een herkeuring plaats.

Artikel H-69.

De kosten van de keuring zijn voor rekening van de werkgever. De noodzakelijk te maken reis- en verblijfkosten worden vergoed overeenkomstig de geldende regeling binnen de instelling.

Artikel H-70.

De kosten verbonden aan een herkeuring zijn voor rekening van de herkeurde. De kosten worden alsnog vergoed als de uitslag van de herkeuring tot gevolg heeft dat tot benoeming wordt overgegaan.

Artikel H-71.

De instelling bewaart de geneeskundige verklaring gedurende het dienstverband en geeft een afschrift aan de werknemer.

Verklaring omtrent het gedrag

Artikel H-72.

Om benoemd te kunnen worden dient de beoogde werknemer een verklaring omtrent het gedrag te overleggen.

Artikel H-73.

Deze verklaring omtrent het gedrag mag bij overlegging niet ouder zijn dan zes maanden.

Jubileumgratificatie

Artikel H-74.

De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een jubileumgratificatie.

Artikel H-75.

De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd in het onderwijs 50% en bij een 40-jarig jubileum 100% van de bezoldiging. Het percentage wordt berekend over het bruto maandsalaris, verhoogd met vakantietoeslag. Onder diensttijd in het onderwijs wordt verstaan: "Diensttijd doorgebracht in een dienstbetrekking bij een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere onderwijsinstelling in de zin van enige onderwijswet. De in deeltijdbetrekking doorgebrachte diensttijd telt voor de berekening van de onderwijisdiensttijd mee als ware zij in voltijdbetrekking doorgebracht. De tijd gedurende welke de werknemer twee of meer betrekkingen naast elkaar vervulde, komt slechts eenmaal in aanmerking voor de berekening van de onderwijisdiensttijd". Voor de werknemer die op 31 juli 1996 reeds diensttijd in de zin van artikel I-K 1 Rpbo heeft opgebouwd, wordt deze diensttijd beschouwd als onderwijisdiensttijd.

Artikel H-76.

Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin hij buitengewoon verlof geniet dat overwegend of mede in het algemeen belang is verleend, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd, zodra hij na afloop van het verlof de werkzaamheden bij de werkgever hervat.

Hoofdstuk I

Salaris

Artikel I-1.

1. Met inachtneming van de navolgende bepalingen wordt elke werknemer bezoldigd volgens het bij zijn functie behorende carrièrepatroon (actuele loonpeil) vermeld in bijlage A.

In afwijking van het bepaalde in de vorige volzin wordt het salaris van de werknemer, die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, vastgesteld op een bedrag dat in de voor hem geldende schaal is opgenomen bij het salarisnummer bestaande uit de letter J en het getal dat overeenkomt met zijn leeftijd in jaren voorzover de schaal in de bijlage A3 dit aangeeft.

Wanneer de werknemer de leeftijd van 22 jaar bereikt, wordt het salaris met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij die leeftijd bereikt, vastgesteld op het hoogste bedrag van het begintraject of op het bedrag dat in de voor hem van toepassing zijnde schaal is vermeld bij het salarisnummer in bijlage A1.

2. Indien er sprake is van een fietsregeling kan de werknemer desgewenst en met inachtneming van de desbetreffende regeling van de werkgever gebruik maken van de dan bestaande fiscale faciliteiten onder andere inzake verlaging van het brutoloon.

3. De werkgever stelt met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving in overleg met de vakbonden in het IGO een regeling vast die een werknemer die lid is van een vereniging van werknemers, in de gelegenheid stelt voor de betaling van zijn contributie van die vereniging bestanddelen van zijn brutoloon in te zetten. De vereniging dient statutair bevoegd te zijn tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel I-2.

1. Het salaris van de werknemer die is benoemd in een betrekking met een omvang anders dan die van een normbetrekking wordt naar evenredigheid van die betrekkingsomvang berekend. De aldus berekende uitkomst wordt op rekenkundige wijze afgerond op centen.

2. Daar waar in dit hoofdstuk sprake is van een vergelijking van salarisbedragen teneinde een inpassings-schaalbedrag te kunnen vaststellen moet worden uitgegaan van het salarisbedrag behorende bij een normbetrekking. Zonodig wordt het voor een werknemer feitelijk geldende salaris omgerekend naar een salarisbedrag behorende bij een normbetrekking.

Artikel I-3.

Behoudens het gestelde in de artikelen I-4 en I-5 wordt het salaris van de werknemer volgens het voor hem geldende carrièrepatroon jaarlijks op 1 augustus met één periodiek verhoogd.

Artikel I-4.

De werkgever kan de werknemer eenmalig een jaarlijkse periodiek onthouden indien twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen een dergelijk besluit van de werkgever kunnen dragen. Tussen de eerste en tweede beoordeling wordt ten minste een termijn van een jaar in acht genomen.

Bovenvermelde tekst van artikel I-4 vervalt met ingang van 1 januari 2009. De tekst van artikel I-4 komt met ingang van 1 januari 2009 als volgt te luiden:

Artikel I-4.

De werkgever kan de werknemer de jaarlijkse periodiek onthouden indien een negatieve beoordeling een dergelijk besluit kan dragen.

Artikel I-5.

1. Voor de werknemer die behoort tot de categorie OP geldt dat hij vanaf het in het tweede lid genoemde nummer van het voor hem geldende carrièrepatroon dit patroon niet verder doorloopt als hij vanaf dat nummer niet heeft voldaan aan de door de werkgever in overleg met de vakbonden in het IGO vastgestelde promotiecriteria. De promotiecriteria die op 31 juli 1996 aan de instelling gehanteerd werden, worden geacht te zijn vastgesteld in het IGO.

2. De in het eerste lid bedoelde nummers zijn op 1 augustus 2001:

- schaal B: nummer 18;
- schaal C: nummer 14;
- schaal D: nummer 16.

Artikel I-6.

De werkgever kan de werknemer een extra periodiek toekennen indien daartoe op grond van een beoordeling naar de mening van de werkgever aanleiding bestaat.

Artikel I-7

1. De salarissen worden met ingang van 1 juli 2007 met 2,4% en met ingang van 1 juli 2008 met 2,4% verhoogd. De salarisbedragen per genoemde data zijn opgenomen in bijlage A.
2. Bij de aanpassing van de salarissen wordt het geldende percentage toegepast op het bij de vorige ronde met twee cijfers achter de komma berekende bedrag en wordt het gevonden nieuwe bedrag rekenkundig afgerond op hele euro's.

Uitlooptoeslag

**Artikel I-8.*

1. De werknemer behorend tot de functiecategorie OP die op 1 januari 1999 in dienst was en vanaf 1 januari 2000 in dienst is bij een werkgever in dezelfde functie of in eenzelfde functie met dezelfde maximumschaal, en die op 1 januari 2000 aan één van de volgende voorwaarden voldeed:
 - bezoldigd volgens de bij de functie behorende maximumschaal;
 - langer dan één cursusjaar bezoldigd volgens het hoogste bedrag van de hoogste toenmalige aanloopschaal;
 - een salaris ontving dat hoger is dan het toenmalige maximumbedrag van het carrièrepatroon behorend bij de functie waarin hij was benoemd; heeft recht op een maandelijkse uitlooptoeslag.
2. De in het eerste lid bedoelde werknemer ontvangt de maandelijkse uitlooptoeslag:
 - a. met ingang van 1 januari 2000 als de werknemer op 31 december 1999 en 1 januari 2000 bezoldigd werd volgens het maximumbedrag van zijn carrièrepatroon;
 - b. met ingang van 1 januari 2000 als de werknemer op 1 januari 2000 boven het maximum van zijn carrièrepatroon werd bezoldigd;
 - c. met ingang van 1 augustus 2000 als de werknemer op 1 januari 2000 bezoldigd werd volgens het maximumbedrag van zijn carrièrepatroon;
 - d. in overige gevallen met ingang van 1 augustus volgend op het cursusjaar waarin de werknemer bezoldigd werd of wordt volgens het maximumbedrag van het carrièrepatroon behorend bij de functie waarin hij is benoemd.

De bedragen van de maandelijkse uitlooptoeslag zijn opgenomen in bijlage A2.

3. De uitlooptoeslag is gebaseerd op een jaartaak van 1659 uur.

Wanneer de omvang van de arbeidsovereenkomst van de werknemer kleiner is, dan wordt de uitlooptoeslag berekend door het bedrag met de werktijdfactor te vermenigvuldigen. De uitlooptoeslag maakt onderdeel uit van de bezoldiging, waardoor het bedrag vanwege een eventuele algemene salarismaatregel wordt aangepast aan de procentuele stijging, doorwerkt voor de berekening van de vakantietoelating, premies voor ouderdoms-, nabestaanden-, en invaliditeitspensioen alsmede voor FPU.

Artikel I-9.

De werknemer die is benoemd of benoemd is geweest in één of meer OBP-functies met één der maximumschalen 1 tot en met 5 respectievelijk 6 tot en met 8 en wiens salaris niet hoger is dan het maximum van schaal 5 respectievelijk 8, wordt met inachtneming van het bepaalde in de artikelen I-39 tot en met I-45 een eindejaarsuitkering toegekend.

Artikel I-10.

De werknemer ontvangt in de maand december 2007 een eindejaarsuitkering van 5,8% en in de maand december 2008 een eindejaarsuitkering van 7,4% over het in het betreffende jaar ontvangen salaris. Vervolgens ontvangt de werknemer telkens in de maand december, voor het eerst in 2009, een structurele eindejaarsuitkering van 8,33% over het in het desbetreffende jaar ontvangen salaris.

Artikel I-11.

Vervallen.

Bindingstoelagen

**Artikel I-12.*

1. **Vervalt per 1 januari 2009.**
2. De werknemer die behoort tot de categorie OBP en die:
 - benoemd is in een schaal 9 functie en die bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie of hoger, of
 - benoemd is in een lagere functie dan een schaal 9 functie, maar bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van een schaal 9 functie,heeft vanaf 1 augustus 2001 jaarlijks op 1 augustus recht op een bindingstoelage, tenzij uit een beoordeling blijkt dat er sprake is van onvoldoende functioneren. De hoogte van de bindingstoelage is opgenomen in Bijlage A.

Met ingang van 1 januari 2009 geldt onderstaande overgangsrecht met betrekking tot het vervallen van art. I-12 lid 1:

Artikel I-12a

1. Artikel I-12 lid 1 zoals dit luidde op 31 december 2008 blijft in 2009 van toepassing op de werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon LB en die reeds op 1 augustus 2008 recht had op de bindingstoelage zoals genoemd in art I-12 lid 1 zoals dat luidde op 31 december 2008.
2. Artikel I-12 lid 1 zoals dit luidde op 31 december 2008 blijft van toepassing op de werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon LC of LD en die reeds op 1 augustus 2008 recht had op de bindingstoelage zoals genoemd in art I-12 lid 1 zoals dat luidde op 31 december 2008 totdat hij aanspraak maakt op de bindingstoelage zoals genoemd in art I-12b.

** Artikel I-12b*

1. De werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon LB en die vanaf 1 januari 2009 gedurende vijf jaar bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie of hoger heeft recht op een bindingstoelage, tenzij uit een beoordeling blijkt dat er sprake is van onvoldoende functioneren. De bindingstoelage wordt niet meer toegekend als de werknemer wordt benoemd in een functie met een hoger maximumsalaris.
2. De werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon LC of LD of LE en die op of na 1 januari 2009 gedurende vijf jaar bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie of hoger heeft recht op een bindingstoelage, tenzij uit een beoordeling blijkt dat er sprake is van onvoldoende functioneren. De bindingstoelage wordt niet meer toegekend als de werknemer wordt benoemd in een functie met een hoger maximumsalaris.
3. De hoogte van de bindingstoelage is opgenomen in Bijlage A.
4. Over de bindingstoelage worden geen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering berekend.
5. De bindingstoelage zoals genoemd in lid 1 en 2 wordt jaarlijks in augustus uitgekeerd.

Artikel I-13.

De werknemer die benoemd is in een functie in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen wordt ingeschaald in een 1 functie met een begintraject conform bijlage A4.

Vaststelling maandsalaris

Artikel I-14.

Het maandsalaris van de werknemer wordt bij indiensttreding vastgesteld op een bedrag dat voorkomt in het bij zijn functie behorende carrièrepatroon.

Artikel I-15.

1. De werkgever houdt bij het vaststellen van het maandsalaris rekening met de mate waarin de werknemer (on)betaalde ervaring heeft 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 kunnen beoordelen.

2. Bij de toepassing van het eerste lid wordt het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris. Werkgever en werknemer kunnen anders overeenkomen.

Beloningsdifferentiatie

Artikel I-16.

Indien de werkgever wil overgaan tot beloningsdifferentiatie formuleert hij zijn beleid ter zake. In dit beleid wordt aangegeven welke beloningsvormen de werkgever hanteert en in welke gevallen extra beloning kan worden toegekend. Voorts wordt opgenomen binnen welke grenzen de extra beloning zich voltrekt. Extra beloning tast de werkgelegenheid van het zittend personeel niet aan.

De extra beloning voor een individuele werknemer kan nooit meer bedragen dan 15% van het bruto salaris op jaarbasis.

Artikel I-17.

De werkgever voert overleg met de PMR over het beleid inzake beloningsdifferentiatie. Het IGO wordt geïnformeerd over het vastgestelde beleid.

Artikel I-18.

Toekenning van een extra beloning op grond van arbeidsmarktoverwegingen geschiedt telkenmale voor ten hoogste één jaar. In dat geval is beoordeling niet noodzakelijk.

EHBO-toelage

Artikel I-19.

De werkgever kan de werknemer die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma belasten met de eerste hulp bij ongevallen. De hiermee belaste werknemer ontvangt daarvoor een maandelijkse toelage die per 1 januari 2007 € 8,99, per 1 januari 2008 € 9,25 en per 1 januari 2009 € 9,47 per maand bedraagt. De toelage wordt, telkens per 1 januari, geïndexeerd met het totale percentage waarmee de salarisschaalbedragen in het voorafgaande jaar zijn verhoogd.

Bijdrage in de ziektekosten

Artikel I-19a.

1. De werknemer heeft vanaf 1 februari 2007 per maand recht op een bijdrage in de ziektekosten van ten hoogste € 26,74. De werknemer heeft daarenboven recht op een bijdrage in de ziektekosten van ten hoogste € 14,02 per maand indien hij aanvullend verzekerd is. Indien de werknemer niet de hele maand in dienst is, gelden de bedragen naar evenredigheid.

2. De bijdragen worden vastgesteld naar rato van de betrekkingssomvang, waarbij geldt dat de bijdragen niet hoger kunnen zijn dan € 26,74 respectievelijk € 14,02.

3. Vanaf 1 januari 2008 bedraagt de bijdrage € 27,01 respectievelijk € 14,15.

4. De bijdragen worden telkens per 1 januari geïndexeerd met het totale percentage waarmee de salarisschaalbedragen in het voorafgaande jaar zijn verhoogd.

Salarisbetaling

**Artikel I-20.*

1. De werkgever verschafft de werknemer een specificatie van diens salaris bij indiensttreding alsmede bij elke wijziging van het salaris.

2. De werkgever kan in overleg met de werknemer een afwijkende salarisbetaling overeenkomen, wanneer de werkgever en de inspecteur van belastingen een arrangement treffen ter stimulering van aankoop en het gebruik van een fiets door de werknemer ten gunste van het onderwijs.

Artikel I-21.

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van elke maand over het salaris van die maand dan wel een voorschot daarop kan beschikken.

Artikel I-22.

De werkgever is gerechtigd bedragen die aan de werknemer uit hoofde van de arbeidsovereenkomst 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 10 % van het netto maandsalaris mag bedragen.

Artikel I-23.

Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal het gehele alsnog verschuldigde bedrag worden ingehouden c.q. worden terugbetaald. Indien het in dit lid bedoelde terug te betalen bedrag groter is dan de helft van het bruto maandsalaris zal voor het meerdere een terugbetalingsregeling worden overeengekomen.

Artikel I-24.

De laatste volzin van het bepaalde in artikel I-22 is voorts niet van toepassing indien de werknemer zonder meer had kunnen begrijpen dat hem te veel werd uitbetaald. In dat geval dient de werknemer het te veel of ten onrechte betaalde onmiddellijk en geheel terug te betalen.

Artikel I-25.

Voor wat betreft de verjaring van het recht van terugvordering geldt een termijn van vijf jaar gerekend vanaf het moment dat aan de werknemer onverschuldigd is betaald.

Overwerk OBP

Artikel I-26.

Aan de werknemer behorend tot de categorie OBP voor wie+- het salaris wordt vastgesteld volgens één der schalen 1 tot en met 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, wordt, behoudens het gestelde in artikel I-28, een vergoeding toegekend.

Artikel I-27.

Van overwerk is sprake als een werknemer in een kalenderweek meer uren werkt dan waarvoor hij in die week is ingeroosterd.

Artikel I-28.

Voor de bepaling van het aantal uren overwerk waarvoor de vergoeding van artikel I-26 wordt toegekend, blijft overwerk dat op enige dag van de desbetreffende week is verricht gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de voor die dag ingeroosterde werkzaamheden, buiten beschouwing.

Artikel I-29.

1. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:

- verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, en - een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt, met dien verstande dat het bedrag voor overwerk op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur slechts wordt toegekend voor zover door het verrichten van overwerk de arbeidsduur behorend bij de betrekkingssomvang is overschreden.

2. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.

3. Indien naar het oordeel van de werkgever het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof bedoeld in het eerste lid, wordt in plaats van dit verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.

4. Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt, behoudens het gestelde in het vijfde en zesde lid:

5. 50%, indien gedurende langer dan twee uur overwerk is verricht, voor zover het overwerk betreft, dat na de eerste twee uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur, behoudens het gestelde in lid 6.

Overwerk Op Op Op dinsdag, Op verricht zondag maandag woensdag, zaterdag donderdag of vrijdag
tussen 0 en 6 uur 100 100 50 50 tussen 6 en 18 uur 100 25 25 50 tussen 18 en 20 uur 100 25 25 75

tussen 20 en 24 uur 100 50 50 75

6. 100%, indien het overwerk is verricht op een met de zondag gelijkgestelde dag, dan wel op de daarop volgende dag tussen 0.00 en 6.00 uur.

7. Voor het vaststellen van de duur van de overschrijding gelden de uren waarop krachtens dit artikel of krachtens hoofdstuk F vakantie of verlof is genoten, als uren waarop is gewerkt.

Toelage onregelmatige dienst OBP

Artikel I-30.

Aan de werknemer behorend tot de categorie OBP voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 10 en die anders dan bedoeld in de artikelen I-26 tot en met I-29 regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur, wordt een toelage toegekend.

Artikel I-31.

De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel: 1. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur; 2. 45% voor de uren op zaterdag tussen 6.00 en 22.00 uur;

3. 40% voor de uren op maandag tot en met zaterdag tussen 0.00 en 6.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;

4. 70% voor de uren op zondag;

5. 100% voor de uren op algemeen erkende en christelijke feestdagen, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris

behorende bij salarisnummer 10 van

schaal 7.

Artikel I-32.

Voor de in artikel I-31 onder 1 genoemde uren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen

voor 7.00 uur, respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur.

Garantietoelage onregelmatige dienst OBP

Artikel I-33.

Aan de werknemer wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in de artikelen I-30 tot en met I-32 een blijvende verlaging ondergaat welke ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

Artikel I-34.

In afwijking van artikel I-33 wordt aan de werknemer van 55 jaar en ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in de artikelen I-30 tot en met I-32 een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

Artikel I-35.

De in artikel I-33 bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt en hij, onmiddellijk voor de aanvang van die toelage, gedurende ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in de artikelen I-30 tot en met I-32 heeft genoten over in een blijvende toelage als bedoeld in artikel I-34.

Artikel I-36.

Voor de toepassing van de artikelen I-33 tot en met I-35 wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.

Toelage onregelmatige dienst OP

Artikel I-37.

Aan de werknemer, behorend tot de categorie onderwijsgevend personeel, voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een schaal die niet hoger is dan schaal 11 en die regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op zaterdag, zondag, christelijke of algemeen erkende feestdagen, wordt een toelage toegekend. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel:

a. 45% voor de gewerkte uren op zaterdag tussen 6.00 en 22.00 uur, met dien verstande dat genoemd percentage wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris behorend bij salarisnummer 10 van schaal 7;

b. 70% voor de gewerkte uren op zondag en 100% voor de uren op christelijke en algemeen erkende feestdagen, met dien verstande dat genoemd percentage wordt berekend over ten hoogste het salaris per

uur dat is afgeleid van het salaris behorend bij salarisnummer 10 van schaal 7. In geval sprake is van het uitvoeren van werkzaamheden in het kader van werkweken, excursies en één maal per schooljaar een open dag, wordt geen toelage verstrekt.

Bezoldiging over een gedeelte van de maand

Artikel I-38.

1. Indien het salaris van een werknemer moet worden vastgesteld over een periode die korter is dan een kalendermaand, wordt uitgegaan van een bezoldiging per dag berekend door het maandsalaris te delen door het aantal werkdagen van die maand.

2. Indien voor een werknemer die wordt benoemd voor een periode van zes maanden of korter het salaris moet worden

vastgesteld over een periode die korter is dan een kalendermaand geschiedt dit in afwijking van het bepaalde in het eerste lid aan de hand van de formule: $(WF \times W + R) \times (3 : 13) \times NS$ waarin:

WF = de werktijdfactor zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst van de werknemer;

W = het aantal volledige kalenderweken gedurende welke de werknemer in de desbetreffende maand is benoemd;

R = het aantal uren dat de werknemer feitelijk heeft gewerkt in de niet volledige kalenderweek of kalenderweken welke hij in de desbetreffende maand is benoemd, gedeeld door 36,86;

NS = het salaris bij een normbetrekking.

De uitkomst wordt afgerond op centen.

3. Het salaris van de werknemer die reeds aan de instelling is verbonden en wiens betrekkingssomvang aan die instelling tijdelijk wordt uitgebreid, wordt voor zover het de kalendermaanden betreft waarover die tijdelijke uitbreiding zich niet volledig uitstrekt, voor de tijdelijke werkzaamheden vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in lid 2.

Eindejaarsuitkering OBP

Artikel I-39.

Aan de werknemer die in een kalenderjaar is benoemd of benoemd is geweest in een of meer functies met één der maximumschalen 1 tot en met 5 respectievelijk 6 tot en met 8, en wiens salaris niet hoger is dan het maximum van schaal 5 respectievelijk 8, wordt met inachtneming van het bepaalde in artikel I-40 en I-41 een extra eindejaarsuitkering toegekend naast de eindejaarsuitkeringen als bedoeld in het eerste lid van artikel I-10.

Artikel I-40.

De eindejaarsuitkering bij normbetrekking bedraagt € 747 per jaar voor de maximumschalen 1 tot en met 5 respectievelijk € 702 per jaar voor de maximumschalen 6 tot en met 8.

Artikel I-41.

Voor elke kalendermaand van het desbetreffende kalenderjaar waarin de werknemer in de desbetreffende functies werkzaam is geweest en salaris heeft genoten, wordt per functie het bedrag berekend door de toe te passen bedragen bij normbetrekking te vermenigvuldigen met het bedrag van het door de werknemer in die maand genoten salaris en te delen door het salaris bij normbetrekking behorende bij de desbetreffende functie.

Artikel I-42.

De uitkering wordt vastgesteld op de som van de volgens artikel I-41 berekende bedragen en wordt rekenkundigafgerond op centen.

Artikel I-43.

De uitkering wordt eenmaal per jaar uitbetaald in de maand december over de periode van 12 maanden die eindigt met de maand december.

Artikel I-44.

In afwijking van het bepaalde in artikel I-43 vindt bij ontslag van de werknemer de uitbetaling plaats over het tijdvak januari tot en met de datum van ontslag van het desbetreffende kalenderjaar.

Artikel I-45.

De in artikel I-39 bedoelde uitkering maakt deel uit van het pensioengevend inkomen als bedoeld in het Reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Waarneming hogere functie

Artikel I-46.

Voor de reeds aan de instelling verbonden werknemer die bij wijze van waarneming wordt belast met de volledige vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer voor wie een hogere maximumschaal geldt en die gedurende meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen anders dan wegens vakantieverlof verhinderd is de werkzaamheden voortvloeiende uit zijn functie te verrichten, wordt met ingang van de 31e dag van de vervanging en zolang hij met de volledige vervanging is belast, een salaris vastgesteld alsof hij in die functie was benoemd.

Artikel I-47.

Na de beëindiging van de volledige vervanging bedoeld in artikel I-46 wordt het salaris van de werknemer die met de vervanging was belast, vastgesteld op het bedrag dat behoort bij het salarisnummer en de schaal die voor hem zouden

hebben gegolden indien de vervanging niet zou hebben plaatsgevonden.

Artikel I-48.

Het bepaalde in de artikelen I-46 en I-47 is niet van toepassing ten aanzien van de werknemer voor wie vervanging van de afwezige werknemer tot de functie behoort.

Verschuivingstoelage

Artikel I-49.

1. De werknemer die behoort tot de categorie OBP en die is benoemd in een functie waarvan de maximumschaal niet hoger is dan schaal 10, heeft recht op een verschuivingstoelage als hij in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht op een ander tijdstip dan oorspronkelijk ingeroosterd en de tijd tussen het geven van de opdracht en het begin van het verrichten van de verschoven werkzaamheden minder dan 96 uur beslaat. De toelage bedraagt 50% van de percentages genoemd in het vierde lid van artikel I-29.

2. In afwijking van het eerste lid heeft de werknemer geen recht op de verschuivingstoelage als hij terzake de verschoven werkzaamheden recht heeft op een overwerktoelage als bedoeld in de artikelen I-26 en verder.

Inhouding op de gedifferentieerde WGA-premie

Artikel I-50

Met ingang van 1 januari 2008 verhaalt de werkgever 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer. De werkgever verhaalt niet over het deel van de premie waarvoor hij gecompenseerd wordt.

Eenmalige uitkering van € 200,-

** Artikel I-51*

1. Aan de werknemer wordt in oktober 2008 een beloning toegekend in de vorm van een eenmalige nominale uitkering van € 200,- bruto bij een normbetrekking. De uitkering kan hoger uitvallen als de werknemer voor meer dan een normbetrekking werkzaam is.
2. De opbouw van de nominale uitkering vindt maandelijks plaats over de periode januari 2008 tot en met oktober 2008.
3. De nominale uitkering werkt niet door in overige aanspraken die in de CAO zijn opgenomen zoals vakantietoelage en eindejaarsuitkering.

Hoofdstuk J

Reis- en verplaatsingskosten

Artikel J-1.

Met betrekking tot tegemoetkomingen in de door de werknemer noodzakelijk gemaakte kosten van verhuizing, woon-werkverkeer en dienstreizen past de werkgever de in bijlage B opgenomen Regeling Verplaatsingskosten toe.

Artikel J-2.

In afwijking van het gestelde in artikel J-1 kan de werkgever in overleg met de vakbonden in het IGO een eigen regeling vaststellen.

Artikel J-3.

De werkgever kan in overleg met de vakbonden in het IGO en met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving met betrekking tot de reiskosten een salderingsregeling vaststellen.

Hoofdstuk K

Overleg en medezeggenschap

Overleg op de instelling

Artikel K-1.

De werkgever overlegt met de vakbonden in het IGO in ieder geval over de volgende onderwerpen:

- jaarlijks formatieplan;
- voortschrijdend meerjaren formatieplan;
- het pakket arbeidsvoorwaarden indien sprake is van een verticale scholengemeenschap;
- sociaal statuut;
- afvloeiingsregeling;
- de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van fusie en reorganisatie;
- vakantieregeling indien de werkgever gebruik maakt van artikel F-19;
- regeling vakbondscontributie van artikel I-1, lid 3;
- regeling reiskosten indien de werkgever gebruik maakt van artikel J-2;
- een eventuele salderingsregeling reiskosten als bedoeld in artikel J-3.

Artikel K-2.

Daar waar de CAO overigens bepaalt dat aangelegenhedenoverleg behoeven op het niveau van de instelling, voert de werkgever dat overleg met de PMR.

Artikel K-3.

Na onderling overleg hebben de werkgever en de PMR elk afzonderlijk het ongeclausuleerde recht om, in afwijking van het bepaalde in artikel K-2, bepaalde aangelegenheden voor behandeling te verwijzen naar het IGO. Dat overleg vindt zo spoedig mogelijk na het inwerkingtreden van de CAO plaats.

Artikel K-4.

Deze keuze voor het bepalen van het gremium waar het overleg over de onderscheiden aangelegenheden zal plaatsvinden geldt voor de duur, overeenkomende met de looptijd van de CAO.

Artikel K-5.

Het bepaalde in artikel K-2 vindt niet eerder toepassing dan nadat:

1. in het overleg bedoeld in artikel K-3 is vastgesteld over welke aangelegenheden het overleg met de PMR wordt gevoerd; en
2. genoemde aangelegenheden, zonodig op grond van artikel 15, sub 2e WMO, in het MR-reglement zijn vastgelegd.

Het voorstel tot wijziging van het reglement wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de MR voorgelegd.

Indien en voor zover de MR het wijzigingsvoorstel afwijst, meldt de werkgever dit terstond aan het IGO. In dat geval worden de aangelegenheden geacht te zijn terugverwezen naar het IGO.

Artikel K-6.

1. Daar waar in de CAO wordt gesproken over overleg in het IGO is dit overleg gericht op het bereiken van overeenstemming.

Wat onder overeenstemming wordt verstaan is voor het IGO vastgelegd in het overlegprotocol.

2. Daar waar in de CAO wordt gesproken over overleg met de PMR heeft de PMR ten aanzien van de desbetreffende aangelegenheden instemmingsrecht met uitzondering van de aangelegenheid genoemd in artikel E-8.

Artikel K-7.

Eventuele geschillen in het overleg tussen de werkgever en de PMR worden voorgelegd aan de geschillencommissie WMO.

Faciliteiten medezeggenschap

**Artikel K-8.*

Door de werkgever wordt aan de PMR een budget ter beschikking gesteld dat overeenkomst met ten minste 0,35% van de feitelijke personeelslasten. In overleg met de PMR kan een hoger percentage worden overeengekomen. Deze faciliteiten worden omgezet in tijd, tenzij de werkgever met de PMR anders overeenkomt.

De leden van de PMR hebben ieder recht op vijf scholingsdagen per jaar. Deze dagen komen niet ten

laste van de genoemde,35%.

De tijd beschikbaar voor het uitvoeren van taken ten behoeve van de PMR wordt in mindering gebracht op de normjaartaak van betrokkenen.

Artikel K-9.

De medezeggenschapsraad stelt per jaar een activiteitenplan op.

**Artikel K-10.*

Op grond van het activiteitenplan zoals bedoeld in artikel K-9 stelt de MR een begroting op waarna in overleg met de werkgever een budget wordt overeengekomen. Hierbij wordt rekening gehouden met de financiële situatie alsmede met de complexiteit en de omvang van de instelling.

Artikel K-11.

De werkgever stelt vergaderfaciliteiten ter beschikking en maakt het gebruik van mededelingenborden mogelijk.

Hoofdstuk L

Vakbondswerk

Artikel L-1.

De georganiseerde werknemer wordt in staat gesteld, indien nodig in werktijd, op verzoek als deskundige deel te nemen in de onderhandelingsdelegatie van de desbetreffende centrale in het IGO van de eigen instelling.

Artikel L-2.

De werkgever stelt de vakorganisaties in staat op de instelling hun aldaar werkzame leden te consulteren, met dien verstande dat dit dient te geschieden buiten de werktijd van de betrokken werknemers.

Artikel L-3.

De werkgever stelt vergaderfaciliteiten ter beschikking. Voorts stelt de werkgever de vakorganisaties 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 de doelstelling van de instelling.

Artikel L-4.

Vakbondsleden hebben de mogelijkheid gedurende maximaal drie dagdelen per cursusjaar landelijke en/of regionale ledenraadplegingen bij te wonen, mits de werkgever toestemming verleent.

Hoofdstuk M

Overige bepalingen

Sociaal jaarverslag

Artikel M-1.

De werkgever stelt jaarlijks een sociaal jaarverslag op.

Artikel M-2.

In het sociaal jaarverslag wordt ten minste aandacht besteed aan de volgende onderdelen:

- formatiebeleid;
- personeelsbeleid;
- taakbelastingsbeleid;
- WEV.

Artikel M-3.

De werkgever bespreekt het sociaal jaarverslag met de PMR en met de vakbonden in het IGO.

Begroting en jaarrekening

Artikel M-4.

De begroting en de jaarrekening zijn, nadat zij door de werkgever zijn vastgesteld, beschikbaar voor de vakbonden in het IGO.

Spaarloonregeling

Artikel M-5.

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling.

Kinderopvang

Artikel M-6.

Vervallen.

Hoofdstuk N

Externe beroepsgangen

Commissie van Beroep

Artikel N-1.

De werknemer kan in beroep gaan bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever is aangesloten, tegen een door de werkgever genomen besluit inhoudende:

- a. een disciplinaire maatregel;
- b. schorsing als ordemaatregel;
- c. het direct of indirect onthouden van promotie;
- d. ontslag anders dan op eigen verzoek, voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt;
- e. vervallen;
- f. en overigens die zaken die bij of krachtens wet voor beroep vatbaar zijn verklaard.

Artikel N-2.

De werkgever deelt de werknemer bij aangetekende brief mee dat de werknemer in de gelegenheid is om in beroep te komen bij de Commissie van Beroep, onder vermelding van het adres van de betrokken commissie en van de termijn binnen welke beroep open staat.

Artikel N-3.

Het beroep bedoeld in artikel N-1 wordt schriftelijk ingesteld binnen 6 weken nadat het besluit bij aangetekend schrijven dan wel bij brief die tegen ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, aan de werknemer is medegedeeld.

Artikel N-4.

De werkgever is aangesloten bij een bestaande landelijke Commissie van Beroep.

Artikel N-5.

Op de Commissie van Beroep is van toepassing het reglement dat is opgenomen in bijlage C.

Commissie voor Geschillen

Artikel N-6.

Alle geschillen welke tussen werkgever en werknemer betreffende de toepassing van de CAO mochten ontstaan worden, voor zover de wet dit niet verhindert, onderworpen aan het oordeel van de Commissie voor Geschillen waarbij de werkgever is aangesloten.

Artikel N-7.

Andere geschillen welke de goede verstandhouding tussen werkgever en werknemer kunnen schaden kunnen, met goedvinden van beiden, aan de beslissing van de in artikel N-6 bedoelde commissie worden onderworpen.

Artikel N-8.

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

Artikel N-9.

De werkgever is aangesloten bij een bestaande landelijke Commissie voor Geschillen.

Hoofdstuk O
Overgangsrecht

Artikel O-1.

De werkgever garandeert de werknemer zijn individuele rechten voortvloeiend uit Titel V Rpbo.

Hoofdstuk P

Sociale zekerheid

Artikel P-1.

1. Op de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is van toepassing de in Bijlage O opgenomen Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2005.
2. Op de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij werkloosheid is van toepassing de in bijlage P opgenomen Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2008.
3. Vervallen.

Toelichting

Artikel A-11

Dit artikel vervalt op 1 augustus 2008. Tot en met 31 juli 2008 luidt het artikel als volgt:

Contacturen: klokuren die aan de docent worden opgedragen voor het geven van lessen, het afnemen van examens en tentamens (beide exclusief surveillance), stagebegeleiding, practica en cursussen in het kader van contractactiviteiten waarbij hij direct contact heeft met cursisten.

artikel A-14b

Ter illustratie is onderstaande tekst opgenomen. De tekst maakt deel uit van de brief van de minister en staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over onderwijsuren d.d. 7 september 2006 in de bve-sector.

Wat telt mee voor de berekening van het aantal onderwijsuren?

De criteria voor het meetellen van uren voor onderwijsactiviteiten ter voldoening aan de 850 urennorm zijn:

- 1 De programmering van de onderwijsactiviteiten is verantwoord in de onderwijs- en examenregeling (OER) en de programmering van de onderwijsuren is vastgesteld in een planningsdocument (zoals bijvoorbeeld een rooster, studieplan of jaarplan).
- 2 De onderwijsactiviteiten zijn gericht op het bereiken van de eindtermen van de bestaande eindtermgerichte opleidingen dan wel op het bereiken van de competenties van de experimentele competentiegerichte opleidingen.
- 3 De onderwijsactiviteiten worden onder verantwoordelijkheid, regie en toezicht van de instelling uitgevoerd. De uitvoering vindt plaats onder verantwoordelijkheid van onderwijspersoneel dat op grond van de wet met die werkzaamheden mag worden belast.

De realisatie van het aantal onderwijsuren moet de instelling kunnen verantwoorden, anders telt het aantal niet mee.

Onderwijsactiviteiten, mits ze voldoen aan alle drie de bovengenoemde criteria, waarvan de uren meegerekend kunnen worden, zijn bijvoorbeeld:

- ingeroosterde lessen;
- beroepspraktijkvorming (inclusief stage);
- activiteiten na 18.00 uur;
- activiteiten in een Open Leercentrum (OLC) of mediatheek;
- binnen- en buitenschoolse praktijksimulatie;
- individuele begeleiding;
- studiebegeleiding;
- toets- en examenactiviteiten; voorbereidende en ondersteunende activiteiten (VOA), voor zover deze zijn opgenomen in het onderwijsprogramma van een opleidingstraject (bijvoorbeeld een traject voor ongediplomeerde instromers) en de deelnemers zijn ingeschreven in de opleiding waarbinnen het opleidingstraject valt;
- activiteiten buiten de instelling zoals bijvoorbeeld excursies en werkbezoeken;
- ICT-toepassingen voor buitenschools onderwijs;
- activiteiten in de vorm van individuele of groepsopdrachten in het kader van een opleiding en waarvan de begeleidings- en voortgangsregistratie inzichtelijk is, uitgevoerd in de instelling of indien noodzakelijk buiten de instelling;
- inloop mentor- of begeleidingsuren.

Een limitatieve opsomming van onderwijsactiviteiten die mee mogen tellen voor het voldoen aan de urennorm is niet mogelijk. Dat is ook niet wenselijk, omdat het een ongewenste belemmering zou kunnen vormen voor nieuwe onderwijsvormen.

Artikel A-16 en Artikel A-28.

De normjaartaak bedraagt per 1 augustus 1998 1659 uur; dat is in beginsel ook het aantal uren dat de werknemer op jaarbasis werkt als hij benoemd is in een normbetrekking. Voor de toepassing van de sociale zekerheidswetgeving en van artikel I-38 wordt de normbetrekking geacht een omvang te hebben van 36,86 uur per week.

Met ingang van 1 januari 2009 geldt onderstaande toelichting op artikel B-17:

Artikel B-17

In het kader van het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland komen extra middelen beschikbaar voor de instellingen in de Randstadregio's (de vier grote steden, Almere en de omliggende regio's, te weten de RPA-gebieden Zuidelijk Noord-Holland, Rijn-Gouwe, Haaglanden, Rijnmond, Gooi en Vechtstreek, Eemland en Utrecht-Midden).

Artikel D-4.

Onder uitzendarbeid wordt ook verstaan het detacheren van werknemers van een andere werkgever (al of niet in de zin van deze CAO) bij de instelling.

Artikel D-7.

Onder contractactiviteiten worden niet verstaan de activiteiten die de instelling verricht op grond van een met een gemeente gesloten overeenkomst als bedoeld in artikel 2.3.4. van de WEB.

Artikel D-8.

Deze bepaling is ter kennis gebracht van de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche (SMU) zoals dit op grond van de betreffende CAO voor uitzendkrachten vereist is.

Artikel D-13.

In dit artikel is bepaald dat geen docentfunctie beneden LB-niveau kan voorkomen. Als er in een beschreven functie sprake is van lesgevendende taken waarvoor de benoembaarheidsvereisten voor docenten gelden, dient de beschrijving zodanig te zijn dat de functie ten minste op LB-niveau gewaardeerd wordt. Als de werkgever de lagere waardering wil handhaven, dient hij de beschrijving van de functie zodanig aan te passen dat er geen sprake meer is van een docentfunctie.

Artikel D-15.

De werknemer die een bezwaar aanhangig wil maken, kan ervoor kiezen dit direct bij de externe commissie te doen. Het reglement van de commissie ligt op de instelling ter inzage. Hij kan er ook voor kiezen dit eerst te doen bij de algemene geschillencommissie van artikel B-8.

Artikel D-18.

Indien er binnen de instelling sprake is van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies is in hoofdstuk vier van de WEB in artikel 4.1.1a. voorgeschreven dat de werkgever eens in de vier jaar een document inzake evenredige vertegenwoordiging vrouwen moet vaststellen.

Uitgangspunt voor de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies is de verhouding mannen en vrouwen voor wat betreft het onderwijsgevend personeel, zoals die blijkt uit de door de minister van OCW mede namens de minister van LNV te publiceren cijfers.

In het document worden door de werkgever streefcijfers vermeld en het tijdvak waarin de werkgever deze streefcijfers wil realiseren. Tevens wordt in het document vermeld welke maatregelen de werkgever heeft genomen en zal nemen om de genoemde streefcijfers te realiseren. De werkgever geeft een overzicht van leidinggevende functies waarin vrouwen en mannen naar evenredigheid werkzaam zullen zijn.

Jaarlijks worden de effecten van het beleid door de werkgever in het sociaal jaarverslag vermeld.

Artikel E-1.

In dit artikel zijn elementen van het personeelsbeleid genoemd waaraan onder meer aandacht besteed moet worden in het personeelsbeleid. Dit richt zich op het scholings- en loopbaanbeleid dat de werkgever voert, functioneringsgesprekken en beoordelen, een beleid gericht op oudere en beginnende werknemers, deeltijdwerk, taakbelasting en doelgroepenbeleid en, per 1 juni 2004, kinderopvang.

Aandachtspunten voor het loopbaanbeleid zijn o.m.:

- het continu en tijdig inventariseren welke functies vervuld moeten worden, een goede formatieplanning;
- belangstellingsregistraties, het systematisch inventariseren van de belangstelling van medewerkers voor het vervullen van andere functies binnen de instelling;
- het in dit verband gebruik maken van functioneringsgesprekken en beoordelingen, waarin naast het bespreken van het functioneren in de huidige functie ook de mogelijkheden in de toekomst gezien kunnen worden;
- potentieelbeoordelingen, waarbij het in tegenstelling tot functioneringsgesprekken en de reguliere beoordeling gaat om een oordeel over wat de werknemer aan kwaliteiten bezit om in de toekomst een andere c.q. hogere functie in de organisatie te gaan vervullen;
- loopbaanbegeleiding, indien de werknemer wel aangeeft iets anders te willen gaan doen binnen de organisatie zonder daarbij aan te geven wat of welke functie dat zou kunnen zijn. Daar waar mogelijk ontwikkelt de werkgever voor verschillende functies loopbaanpaden of carrièrelijnen;
- het creëren van een interne vacaturebank;
- horizontale taakrotatie, waarbij werknemers op vrijwillige basis andere taken op hetzelfde niveau als hun huidige functie kunnen gaan verrichten;
- het gericht inzetten van scholing: dit betekent dat het scholingsbeleid van de instelling afgestemd wordt op het loopbaanbeleid binnen de instelling.

Artikel E-4.

In voorgaande CAO's was reeds bepaald dat de werkgever in overleg met de PMR een regeling voor functioneringsgesprekken met werknemers en beoordeling van werknemers moest vaststellen. In dit artikel wordt ervan uitgegaan dat de werkgever inmiddels deze regelingen heeft vastgesteld. Indien er nog geen regeling is vastgesteld of indien de werkgever de bestaande regeling wil wijzigen voert hij hierover overleg met de PMR.

Artikel E-9.

Met het oog op zowel een optimale inzetbaarheid als werkzekerheid van het personeel is het van belang om scholing niet langer uitsluitend te richten op het vergroten van de eigen deskundigheid c.q. het beter functioneren in de huidige functie, maar tevens op reële mogelijkheden voor een andere functie in de toekomst.

Hiervoor is het in de eerste plaats noodzakelijk om het scholings- en loopbaanbeleid in nauwe samenhang met elkaar te bezien. Dit betekent dat niet alleen het scholingsbeleid meer aandacht vereist, maar ook het loopbaanbeleid per instelling geïntensiveerd zal moeten worden (zie toelichting op artikel E-1). Tevens kan scholing een instrument zijn om burn-outverschijnselen tegen te gaan. Als element van leeftijdsbewust personeelsbeleid dient aan oudere werknemers dan ook extra aandacht te worden besteed in het scholingsbeleid. Om bovenstaande te kunnen realiseren is de studiefaciliteitenregeling zodanig aangepast dat hiervan een stimulerende werking uitgaat naar werknemers om zelf te werken aan hun eigen opleiding en ontwikkeling.

De werkgever kan de werknemer verplichten scholing te volgen als dat naar de mening van de werkgever noodzakelijk is voor de goede vervulling van de functie. In het tweede lid van dit artikel is bepaald dat de werknemer recht heeft op scholing. Dat recht bestaat echter binnen de omvang van het beschikbare scholingsbudget van de instelling. Het recht van de werknemer op scholing in het kader van zijn loopbaanperspectief betreft het loopbaanperspectief van de werknemer binnen de instelling.

Artikel E-31.

De Wet kinderopvang wijzigt op 1 januari 2007. Met ingang van deze datum is de kinderopvangregeling in de CAO zoals deze luidt op 31 december 2006 niet meer nodig. Vanaf 1 januari 2007 geldt er een wettelijke werkgeversbijdrage.

Artikel F-5

De Wet medezeggenschap onderwijs bevat bepalingen met betrekking tot de bevoegdheid van de PMR over de taakverdeling respectievelijk de taakbelasting binnen het personeel (art 8 lid 1 sub h). Daarnaast voert de werkgever overleg met de PMR over de vaststelling van de organisatorische eenheden.

***Artikel F-10**

In de CAO is een nieuwe regeling over de werkverdeling opgenomen. De nieuwe CAO-artikelen

treden in werking op 1 augustus 2008. Tot die tijd blijven de oude CAO-artikelen over het taakbeleid gelden. De artikelen over het oude taakbeleid waaronder de artikelen over het vrije en het geregelde model zoals deze tot 1 augustus 2008 gelden, zijn hieronder opgenomen:

Arbeidsduur

Artikel F-1.

De normjaartaak bedraagt 1659 uur.

Taakbeleid

Artikel F-5.

- 1. De werkgever voert een taakbeleid voor OBP en OP, uitgaande van de normjaartaak van 1659 uur. Over de vaststelling en wijziging van het taakbeleid voert hij overleg met de PMR. Als wijziging van het taakbeleid leidt tot verandering van het aantal dagen waarop werknemers die tot de categorie OP behoren, met werkzaamheden kunnen worden belast, voert hij over de gevolgen van de verandering overleg met de centrales in het IGO.*
- 2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid is ook het aantal dagen waarop werknemers die tot de categorie OP behoren, met werkzaamheden kunnen worden belast, onderwerp van overleg in het IGO.*
- 3. Voor het taakbeleid maakt de werkgever gebruik van het vrije model zoals beschreven in artikel F-6, dan wel, voor die onderdelen van de instelling waarvoor het vrije model nog niet operationeel is, van het geregelde model zoals beschreven in de artikelen F-7 tot en met F-10.*

Het vrije model

Artikel F-6.

- 1. Met ingang van 1 januari 2001 kan het op grond van artikel F-5 vastgestelde taakbeleid worden ingevuld op het niveau van organisatorische of onderwijskundige eenheden. Onder organisatorische of onderwijskundige eenheid wordt verstaan een door de werkgever in overleg met de PMR vast te stellen groep werknemers. Indien de werkgever in overleg met de PMR besluit dat voor een of meer organisatorische eenheden het vrije model wordt gebruikt, komt hij met de centrales in het IGO een procedure overeen volgens welke het taakbeleid per eenheid wordt ingevuld. In Bijlage J is hiervoor een modelprocedure opgenomen.*
- 2. De artikelen F-7 tot en met F-10 zijn niet van toepassing op het vaststellen en wijzigen van het taakbeleid als bedoeld in artikel F-5, voor zover het taakbeleid betrekking heeft op een eenheid, zoals bedoeld in het vorige lid, waarbinnen de werkgever de instemming krijgt als bedoeld in het vierde lid.*
- 3. De artikelen F-7 tot en met F-10 zijn evenmin van toepassing op de invulling volgens dit model.*
- 4. Invulling van het taakbeleid binnen een organisatorische of onderwijskundige eenheid behoeft de instemming van meer dan de helft van de betrokken werknemers. Het bepaalde in de vorige volzin treedt in werking op 1 januari 2005.*
- 5. Een werknemer kan ter zake de hem opgedragen taken een geschil aanhangig maken bij de interne geschillencommissie.*
- 6. Indien de werkgever de in lid 4 bedoelde instemming niet krijgt, geldt voor de eenheid het geregelde model.*

Het geregelde model

Artikel F-7

Bij het vaststellen van het taakbeleid voor het OP wordt de volgende regeling gehanteerd.

1. In de taak van de docent worden de volgende hoofdtaken onderscheiden:

a. uitvoering:

- het geven van lessen;*
- het afnemen van examens en tentamens;*
- stagebegeleiding;*
- het verzorgen van practica;*
- het geven van cursussen in het kader van contractactiviteiten;*
- andere taken;*

b. deskundigheidsbevordering;

c. coördinatie en beheer.

2. Het taakbeleid van de werkgever is erop gericht de contacturen binnen de om onderwijskundige dan wel organisatorische redenen gestelde grenzen, maximaal te spreiden over de beschikbare weken.

3. Aan de docent kunnen op jaarbasis niet meer dan 823 contacturen worden opgedragen. In afwijking hiervan kunnen aan de docent, al dan niet benoemd in een deeltijdbetrekking, die op de voet van het in III.2 van bijlage H bepaalde een zodanig aantal uren spaart dat zijn jaartaak ten minste 1710 uur omvat, op jaarbasis niet meer dan 855 contacturen worden opgedragen

4. In beginsel worden de contacturen gespreid over ten minste 36 weken en kunnen aan de docent niet meer dan 22,5

contacturen per week worden opgedragen. Indien organisatorische dan wel onderwijskundige redenen dit noodzakelijk maken, kan van het bepaalde in de vorige zin worden afgeweken en kunnen in een periode aan de docent ten hoogste 24,5 contacturen per week worden opgedragen. De afwijking wordt gecompenseerd in een direct voorafgaande of aansluitende periode. De in de vorige volzin bedoelde periodes worden door de werkgever in overleg met de PMR vastgesteld.

5. De werkgever en de docent kunnen in overleg afwijken van het bepaalde in de twee vorige leden.

6. In overleg met de PMR komt de werkgever percentages van de normjaartaak overeen voor de volgende elementen:

- voorbereiding en nazorg indien en voor zover bij de desbetreffende uitvoeringstaak voorbereiding en/of nazorg vereist is;

- coördinatie en beheer.

Voor deskundigheidsbevordering geldt een percentage van 10, waarvan de helft door de werkgever kan worden vastgelegd. De werkgever kan een hoger percentage dan 10 toekennen.

Artikel F-8.

Gedurende de looptijd van de CAO overlegt de werkgever in het kader van het taakbeleid met de PMR over de taakbelasting van het OBP. Het overleg is gericht op het treffen van maatregelen die de taakbelasting van het OBP verminderen dan wel beheersen. Hierbij wordt uitdrukkelijk aandacht besteed aan de consequenties voor de door het OBP te verrichten werkzaamheden.

Artikel F-9.

Indien personeel behorend tot de categorie OBP wordt ingezet bij lesgebonden activiteiten zal rekening worden gehouden met de uit die lesgebonden taken voortvloeiende werkzaamheden volgens de normen die per instelling in overleg met de PMR worden vastgesteld.

Artikel F-10.

1. De werkgever kan in plaats van de in artikel F-7 beschreven regeling een eigen regeling in het IGO overeenkomen dan wel in het IGO overeenkomen onder welke voorwaarden een docent met meer dan 823, dan wel in voorkomende gevallen 855, maar minder dan 880 contacturen kan worden belast.

2. Vervallen

Artikel F-14.

In dit artikel wordt onder 'vrij dagdeel' verstaan een dagdeel waarop de docent niet tijd- en plaatsgebonden kan worden ingezet. Bij het vastleggen van de 13 vrije dagdelen moet erop worden gelet dat deze gespreid worden over de periode waarin de docent lesgeeft. Het is niet de bedoeling een docent in bijna alle weken 10 dagdelen tijd- en plaatsgebonden in te zetten (wat op zich kan, gezien de tabel van het eerste lid van artikel F-14) en de 13 vrije dagdelen in twee of drie weken te 'proppen'.

Artikel F-22, lid 2.

De vier weken verlof voor adoptie of opname van een pleegkind worden verleend zonder behoud van bezoldiging, omdat de

werknemer op grond van de Wet arbeid en zorg terzake recht heeft op een uitkering. Deze uitkering bedraagt per dag het

dagloon, met als maximum het maximum dagloon. De uitkering kan via de werkgever worden aangevraagd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

Artikel G-4.

De oude afvloeiingsregeling blijft van kracht tot een nieuwe is overeengekomen.

Hoofdstuk H: Wet flexibiliteit en zekerheid

Vanwege de inwerkingtreding van de Wet flexibiliteit en zekerheid (Stb 300 en 741 1998) per 1 januari 1999 hebben CAO-partijen per 1 augustus 1999 een aantal artikelen van Hoofdstuk H gewijzigd, zoals H-15 en H-16 (niet meetellen van de tussenpozen en verlengen van de tussenpoos van 80 dagen naar drie maanden), H-17 (maximaal zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten), H-26 (proeftijd van twee maanden), H-55 (overgangsmaatregel voor werknemers die vóór 1 januari 1999 een langere opzegtermijn hadden) en H-56 (de opzegtermijnen). De overige artikelen behoeften niet te worden gewijzigd omdat zij hetzij niet afwijken van de flexwet, hetzij van de flexwet afwijken op een manier die bij CAO mogelijk is. Bij de wijziging van de CAO per 1 januari 2006 zijn in de artikelen over tijdelijke arbeidsovereenkomsten drie soorten wijzigingen aangebracht. Allereerst is er door de wijziging van artikel H-12 vanaf die datum geen bijzondere grond meer nodig voor het sluiten van een tijdelijke overeenkomst. Deze wijziging is daar waar nodig technisch doorvertaald in andere artikelen.

De tweede wijziging houdt in dat er niet meer dan drie, elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten. De derde wijziging houdt in dat bij het bepalen van de termijn van drie jaar de tussenpozen wel moeten worden meegeteld. In artikel H-17 is een overgangsregeling opgenomen voor een keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten die is begonnen vóór 1 januari 2006.

Hieronder is de tekst opgenomen van de artikelen H-12 tot en met H-17 zoals deze tot en met 31 december 2005 luiden.

Artikel H-12.

Onverminderd het bepaalde in artikel H-11 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan:

- a. bij eerste indiensttreding;*
- b. in geval van vervanging van met naam en functie te noemen werknemer(s);*
- c. indien zij wordt aangegaan in verband met door de instelling te verrichten contractactiviteiten of activiteiten van kennelijk tijdelijke aard.*

Artikel H-13.

Indien bij indiensttreding is overeengekomen dat de dienstbetrekking bij goede beoordeling voor onbepaalde tijd zal worden voortgezet, geldt voor de bepaalde tijd, een maximale duur van één jaar. Indien de uitkomst van de beoordeling daartoe aanleiding geeft, kan deze termijn met ten hoogste één jaar worden verlengd.

Artikel H-14.

In de gevallen zoals genoemd in artikel H-12 onder b. en c. bedraagt de duur van de arbeidsovereenkomst ten hoogste drie jaar.

Artikel H-15.

1. Indien een overeenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, na het verstrijken van deze bepaalde tijd voor bepaalde tijd wordt voortgezet, dienen ten aanzien van deze voortzetting(en) de in artikel H-13 en H-14 genoemde maximumtermijnen onverkort in acht te worden genomen en wel met dien verstande dat voortzetting van de overeenkomst voor bepaalde tijd slechts mogelijk is indien en voorzover de gezamenlijke duur van het tijdvak waarvoor de overeenkomst aanvankelijk is aangegaan en van de termijn(en) waarmee zij is voortgezet geen overschrijding inhoudt van de van toepassing zijnde maximumtermijn.

2. Voor de berekening van de maximumtermijnen, bedoeld in het vorige lid, wordt de feitelijke tijdsduur van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die als voortzetting gelden, bij elkaar opgeteld. De periode(n) gelegen tussen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijven voor de berekening van de maximumtermijnen buiten beschouwing.

Artikel H-16.

Indien tussen de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gesloten, die een eerdere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen dezelfde partijen opvolgt met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden, wordt, voor de toepassing van het gestelde in artikel H-15 eerstgenoemde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geacht een voortzetting te zijn van laatstgenoemde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij de dienstbetrekkingen louter betreffen het verrichten van losse onregelmatige arbeid en zij ieder voor zich binnen drie maanden eindigen.

Artikel H-17.

Met inachtneming van artikel H-15 kunnen ten hoogste zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

worden aangegaan die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, zonder dat sprake is van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst.

Artikel H-21.

In het tweede lid onder b. is sprake van een salarisuitzicht van de werknemer. Hiermee worden mede bedoeld salarisuitzichten i.v.m. salarisgaranties, zoals in het kader van het HOS-akkoord en het invoeren van FUWA-BVE.

Met ingang van 1 januari 2009 geldt onderstaande toelichting op artikel H-22:

Artikel H-22.

In artikel H-10 is bepaald dat een werktijdfactor groter dan 1 slechts voor bepaalde tijd aangegaan kan worden. Dit geldt ook voor overuren in de zin van artikel H-22.

Artikel H-45.

Artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek voorziet erin dat een werknemer wegens een dringende reden 'onverwijld' kan worden ontslagen of zelf ontslag kan nemen. In de wandeling wordt dit een ontslag op staande voet genoemd.

Artikel H-57a.

Eén van de onderdelen die het kabinet op de hervormingsagenda voor de sociale verzekeringen heeft gezet is de vervanging van de WAO door de WIA. Hoe dit er allemaal uit zal gaan zien is nog niet duidelijk. Ook moeten er in de Pensioenkamer nog afspraken worden gemaakt. Deze zullen onder andere inhouden dat er in de CAO BVE zelf ook afspraken moeten worden gemaakt. Hierbij staat voorop dat de bve-regelingen moeten worden aangepast aan het uitgangspunt van de WIA, te weten dat reïntegratie het doel is en dat meer werken meer lonend moet zijn. Partijen streven hierbij naar evenwicht tussen reïntegratie-inspanningen en inkomenszekerheid.

Wel is duidelijk dat medewerkers die vanaf 1 januari 2004 ziek zijn geworden en voor 35 tot 80% worden afgekeurd, tussen wal en schip kunnen vallen. Om dit te voorkomen hebben partijen als tijdelijke maatregel afgesproken dat medewerkers uit deze categorie in de periode tot drie maanden nadat er in de Pensioenkamer afspraken zijn gemaakt niet vanwege hun arbeidsongeschiktheid kunnen worden ontslagen. In die drie maanden zullen partijen overleggen over nadere afspraken met betrekking tot deze categorie medewerkers. Ook zullen partijen dan overleggen over de positie van degenen die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard.

Artikel I-8.

Op 1 januari 2000 zijn uit de OP-carrièrepatronen de wachtjaren verwijderd. Een bepaalde groep docenten, met name zij die toen al één of meer wachtjaren hadden gehad, had van deze wijziging geen of beperkt voordeel. Onder zekere voorwaarden heeft deze groep recht gekregen op een maandelijks uitlooptoeslag: dit was geregeld in artikel I-8 van de CAO 1999-2000. Het recht op de toeslag is niet vervallen door het expireren van genoemde CAO. Om die reden is artikel I-8 in iets gewijzigde vorm gehandhaafd.

Artikel I-12.

Als gevolg van de afspraken uit het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland vervalt artikel I-12 lid 1 per 1 januari 2009.

Hieronder is de tekst opgenomen van art I-12 lid 1 zoals deze luidde op 31 december 2008:

Art I-12 lid 1.

De werknemer die behoort tot de categorie OP en die bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie of hoger heeft vanaf 1 augustus 2001 jaarlijks op 1 augustus recht op een bindingstoelage, tenzij uit een beoordeling blijkt dat er sprake is van onvoldoende functioneren. De bindingstoelage wordt niet meer toegekend als de werknemer wordt benoemd in een functie met een hoger maximumsalaris. De hoogte van de bindingstoelage is opgenomen in Bijlage A.

De tekst van de toelichting op de artikelen I-12, I-12a en I-12-b komt met ingang van 1 januari 2009 als volgt te luiden:

Artikel I-12, I-12a.

De bindingstoelage 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 dat op basis van de betrekkingssomvang in de maand augustus is vastgesteld (inclusief eventuele vervanging of tijdelijke uitbreiding)

BK= bruto-kortingen in de maand augustus

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anti-cumulatiebepaling;
- schorsing;
- staking;
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
- fiets-regeling.

NS= normsalaris (het salaris)

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

Artikel I-12b.

De bindingstoelage wordt toegekend bij voldoende functioneren. In het geval dat er bij eerste toekenning op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren kan de werkgever besluiten het moment van toekenning op te schuiven. Op een overeen te komen later tijdstip of uiterlijk na een jaar vindt dan opnieuw een beoordeling plaats. Enzovoorts. Wanneer de bindingstoelage eenmaal is toegekend heeft deze een structureel karakter.

Het is mogelijk dat een werknemer benoemd is in bijvoorbeeld carrièrepatroon LB, maar feitelijk bezoldigd wordt conform carrièrepatroon LC, in dat geval is de bindingstoelage voor LB van toepassing. Het criterium is het carrièrepatroon waarin de werknemer benoemd is.

De berekeningswijze voor de bindingstoelagen zoals genoemd in artikel I-12b is als volgt:

De opbouw van de bindingstoelage vindt plaats over de periode vanaf 1 augustus van enig jaar tot en met 31 juli van het daaropvolgende jaar.

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

BT = bindingstoelage (bedrag bindingstoelage per jaar : 12)

NS = Norm salarisbedrag per maand

BS = Brutosalaris per maand

BK = Bruto-korting per maand

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

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

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

Artikel I-20, lid 2.

Het tweede lid is opgenomen in het kader van een eventueel door de werkgever te treffen regeling met de belastinginspecteur voor de financiering van de aanschaf van een fiets.

Inhouding van de kosten van de aanschaf, eventueel in termijnen, heeft tot gevolg dat over een lager brutosalaris de belastingheffing wordt toegepast.

De tekst van de toelichting op artikel I-51 komt met ingang van 1 januari 2009 als volgt te luiden:

Artikel I-51.

De berekeningswijze van de eenmalige nominale uitkering in 2008 van € 200,- bruto is als volgt:

$NU \times FS : NS$.

NU = Incidentele nominale uitkering per maand (€ 200 : 10 = € 20,00).

FS = Feitelijk salaris (is het verschil tussen het brutosalaris en de toegepaste kortingen)*

NS = Norm salarisbedrag per maand

* Is het resultaat van: BS - BK waarbij:

· BS = Brutosalaris per maand

· BK = Bruto-korting per maand

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

· anticumulatie bepaling;

· schorsing;

· staking;

· gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;

· fiscale maatregelen (bv. fietsregeling).

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

Een korting in verband met de BAPO-Regeling en een korting in verband met ziekte na 12 maanden worden niet beschouwd als een brutokorting.

Artikel K-8.

Onder feitelijke personeelslasten is te verstaan: dat wat in de salarissfeer in feite (i.e.: daadwerkelijk) aan personeel wordt uitgegeven.

Onder personeel worden diegenen verstaan die in dienstbetrekking dan wel als uitzendkracht aan de instelling zijn verbonden. De aard van de dienstbetrekking (geheel of gedeeltelijk voor bepaalde of onbepaalde tijd) doet hierbij niet ter zake. Voor de vaststelling van de hoogte van de feitelijke personeelslasten worden samengeteld het bruto salaris, inclusief een eventuele toeslag begininkomens, van de betrokkenen en de werkgeverslasten. Deze laatste bestaan uit: de afdracht aan het ABP in verband met het ouderdoms- en invaliditeitspensioen en de FPU verminderd met de werknemersdelen ter zake, de overhevelingstoeslag en de vakantietoelage. De lasten die een werkgever heeft met betrekking tot door hem ingehuurde uitzendkrachten bestaan voor een deel uit uitgaven in de salarissfeer. Deze vallen eveneens onder het begrip feitelijke personeelslasten. Buiten beschouwing blijven dus lasten als winst- en risico-opslag die het uitzendbureau bij de werkgever in rekening brengt.

Feitelijke personeelslasten als hierboven omschreven die voortvloeien uit de vervanging van personeel, vallen onder het begrip feitelijke personeelslasten van artikel K-8. Artikel K-8 geeft de PMR het recht op faciliteiten, die in principe worden omgezet in tijd. Daarnaast hebben de leden van de PMR ieder recht op vijf scholingsdagen. Voor een lid van de PMR worden zowel de in tijd omgezette faciliteiten als de scholingsdagen in mindering gebracht op de jaartaak, zodat een lagere feitelijke jaartaak resteert. Als voorbeeld diene het volgende. Een docent heeft een werktijdfactor van 1,0000 en is lid van de PMR. I.v.m. zijn werk als lid van de MR is hij voor 259 uur per jaar, inclusief de vijf scholingsdagen, vrijgesteld van zijn docentwerkzaamheden. Voor de resterende 1659 – 259 = 1400 uur werkt hij als docent. Voor wat betreft de organisatie van het werk en scholing en professionalisering geldt deze werknemer als deeltijder.

Artikel K-10.

Bij het budget zoals bedoeld in artikel K-10 vindt geen verrekening plaats met het budget zoals bedoeld in artikel K-8.

De tekst van Bijlage A2 komt met ingang van 1 januari 2009 als volgt te luiden:

Bijlage A

In het kader van het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland worden de carrièrepatronen LB, LC en LD door middel van voorlooptreden (OB, OC, OD en OE) gefaseerd ingekort tot uiteindelijk 12 treden in 2014.

Daarnaast wordt per 1 januari 2009 een nieuw carrièrepatroon LE ingevoerd, dat geleidelijk ingekort wordt tot 13 treden in 2014. Hieronder is aangegeven hoe de gefaseerde inkorting van de carrièrepatronen tot stand komt.

2009 - 2011		2012		2013		2014 e.v.	
Carrièrepatroon LB							
OB.02	2376	OB.02	2376	OB.03	2436		
OB.03	2436	OB.03	2436				
LB.01	2497	LB.01	2497	LB.01	2497	LB.01	2497
LB.02	2610	LB.02	2610	LB.02	2610	LB.02	2610
LB.03	2724	LB.03	2724	LB.03	2724	LB.03	2724
LB.04	2838	LB.04	2838	LB.04	2838	LB.04	2838
LB.05	2952	LB.05	2952	LB.05	2952	LB.05	2952
LB.06	3066	LB.06	3066	LB.06	3066	LB.06	3066
LB.07	3180	LB.07	3180	LB.07	3180	LB.07	3180
LB.08	3293	LB.08	3293	LB.08	3293	LB.08	3293
LB.09	3407	LB.09	3407	LB.09	3407	LB.09	3407
LB.10	3521	LB.10	3521	LB.10	3521	LB.10	3521
LB.11	3635	LB.11	3635	LB.11	3635	LB.11	3635
LB.12	3749	LB.12	3749	LB.12	3749	LB.12	3749

2009 - 2011		2012		2013		2014 e.v.	
Carrièrepatroon LC							
OC.01	2587	OC.02	2677	OC.03	2768		
OC.02	2677	OC.03	2768				
OC.03	2768						
LC.01	2858	LC.01	2858	LC.01	2858	LC.01	2858
LC.02	2985	LC.02	2985	LC.02	2985	LC.02	2985
LC.03	3111	LC.03	3111	LC.03	3111	LC.03	3111
LC.04	3238	LC.04	3238	LC.04	3238	LC.04	3238
LC.05	3364	LC.05	3364	LC.05	3364	LC.05	3364
LC.06	3491	LC.06	3491	LC.06	3491	LC.06	3491
LC.07	3618	LC.07	3618	LC.07	3618	LC.07	3618
LC.08	3744	LC.08	3744	LC.08	3744	LC.08	3744
LC.09	3871	LC.09	3871	LC.09	3871	LC.09	3871
LC.10	3997	LC.10	3997	LC.10	3997	LC.10	3997
LC.11	4124	LC.11	4124	LC.11	4124	LC.11	4124
LC.12	4251	LC.12	4251	LC.12	4251	LC.12	4251

2009 - 2011		2012		2013		2014 e.v.	
Carrièrepatroon LD							
OD.01	2816	OD.02	2968	OD.03	3120		
OD.02	2968	OD.03	3120				
OD.03	3120						

LD.01	3273
LD.02	3413
LD.03	3554
LD.04	3695
LD.05	3835
LD.06	3976
LD.07	4117
LD.08	4257
LD.09	4398
LD.10	4539
LD.11	4679
LD.12	4820

LD.01	3273
LD.02	3413
LD.03	3554
LD.04	3695
LD.05	3835
LD.06	3976
LD.07	4117
LD.08	4257
LD.09	4398
LD.10	4539
LD.11	4679
LD.12	4820

LD.01	3273
LD.02	3413
LD.03	3554
LD.04	3695
LD.05	3835
LD.06	3976
LD.07	4117
LD.08	4257
LD.09	4398
LD.10	4539
LD.11	4679
LD.12	4820

LD.01	3273
LD.02	3413
LD.03	3554
LD.04	3695
LD.05	3835
LD.06	3976
LD.07	4117
LD.08	4257
LD.09	4398
LD.10	4539
LD.11	4679
LD.12	4820

2009 - 2011

**Carrièrepatroon
LE**

OE.01	3066
OE.02	3293
OE.03	3520
LE.01	3747
LE.02	3870
LE.03	3994
LE.04	4117
LE.05	4240
LE.06	4364
LE.07	4487
LE.08	4610
LE.09	4734
LE.10	4857
LE.11	4981
LE.12	5104
LE.13	5227

2012

OE.02	3293
OE.03	3520
LE.01	3747
LE.02	3870
LE.03	3994
LE.04	4117
LE.05	4240
LE.06	4364
LE.07	4487
LE.08	4610
LE.09	4734
LE.10	4857
LE.11	4981
LE.12	5104
LE.13	5227

2013

OE.03	3520
LE.01	3747
LE.02	3870
LE.03	3994
LE.04	4117
LE.05	4240
LE.06	4364
LE.07	4487
LE.08	4610
LE.09	4734
LE.10	4857
LE.11	4981
LE.12	5104
LE.13	5227

2014 e.v.

LE.01	3747
LE.02	3870
LE.03	3994
LE.04	4117
LE.05	4240
LE.06	4364
LE.07	4487
LE.08	4610
LE.09	4734
LE.10	4857
LE.11	4981
LE.12	5104
LE.13	5227

Met de inktorting van de carrièrepatronen zijn ook minimum- en maximumbedragen van de carrièrepatronen verhoogd, waardoor de carrièrepatronen LB, LC, LD en LE evenwichtiger ten opzichte van elkaar zijn. Op 1 januari 2009 migreren de werknemers in de LB-, LC- en LD-carrièrepatronen naar het desbetreffende nieuwe carrièrepatroon. In de onderstaande conversietabellen is te zien hoe men van het carrièrepatroon dat geldt op 31 december 2008 migreert naar het carrièrepatroon per 1 januari 2009.

LB schaal 31-12-2008

LB.1	2.376
LB.2	2.433
LB.3	2.488
LB.4	2.545
LB.5	2.599
LB.6	2.656

LB schaal 1-1-2009

OB.02	2.376
OB.03	2.436
LB.01	2.497
LB.02	2.610
LB.03	2.724
LB.04	2.838

was wordt verschil

LB.1	2.376	OB.02	2.376	0
LB.2	2.433	OB.03	2.436	3
LB.3	2.488	LB.01	2.497	9
LB.4	2.545	LB.02	2.610	66
LB.5	2.599	LB.03	2.610	11
LB.6	2.656	LB.04	2.724	68

LB.7	2.712
LB.8	2.768
LB.9	2.824
LB.10	2.881
LB.11	2.935
LB.12	2.992
LB.13	3.046
LB.14	3.164
LB.15	3.279
LB.16	3.397
LB.17	3.514
LB.18	3.631

LB.05	2.952
LB.06	3.066
LB.07	3.180
LB.08	3.293
LB.09	3.407
LB.10	3.521
LB.11	3.635
LB.12	3.749

LB.7	2.712	LB.03	2.724	13
LB.8	2.768	LB.04	2.838	70
LB.9	2.824	LB.04	2.838	14
LB.10	2.881	LB.05	2.952	71
LB.11	2.935	LB.05	2.952	17
LB.12	2.992	LB.06	3.066	74
LB.13	3.046	LB.06	3.066	19
LB.14	3.164	LB.07	3.180	16
LB.15	3.279	LB.08	3.293	14
LB.16	3.397	LB.09	3.407	10
LB.17	3.514	LB.10	3.521	7
LB.18	3.631	LB.11	3.635	4

LC schaal 31-12-2008

LC.1	2.390
LC.2	2.505
LC.3	2.623
LC.4	2.729
LC.5	2.837
LC.6	2.944
LC.7	3.053
LC.8	3.161
LC.9	3.268
LC.10	3.376
LC.11	3.483
LC.12	3.592
LC.13	3.699
LC.14	3.807
LC.15	3.914
LC.16	4.022
LC.17	4.130
LC.18	4.237

LC schaal 1-1-2009

OC.01	2.587
OC.02	2.677
OC.03	2.768
LC.01	2.858
LC.02	2.985
LC.03	3.111
LC.04	3.238
LC.05	3.364
LC.06	3.491
LC.07	3.618
LC.08	3.744
LC.09	3.871
LC.10	3.997
LC.11	4.124
LC.12	4.251

was wordt verschil

LC.1	2.390	OC.01	2.587	197
LC.2	2.505	OC.01	2.587	82
LC.3	2.623	OC.02	2.677	55
LC.4	2.729	OC.03	2.768	39
LC.5	2.837	LC.01	2.858	21
LC.6	2.944	LC.02	2.985	41
LC.7	3.053	LC.03	3.111	58
LC.8	3.161	LC.04	3.238	77
LC.9	3.268	LC.05	3.364	97
LC.10	3.376	LC.06	3.491	115
LC.11	3.483	LC.06	3.491	8
LC.12	3.592	LC.07	3.618	26
LC.13	3.699	LC.08	3.744	45
LC.14	3.807	LC.09	3.871	64
LC.15	3.914	LC.10	3.997	84
LC.16	4.022	LC.11	4.124	102
LC.17	4.130	LC.12	4.251	121
LC.18	4.237	LC.12	4.251	14

LD schaal 31-12-2008

LD.1	2.399
LD.2	2.541
LD.3	2.684
LD.4	2.825
LD.5	2.968
LD.6	3.110
LD.7	3.253
LD.8	3.395
LD.9	3.538
LD.10	3.680
LD.11	3.823

LD schaal 1-1-2009

OD.01	2.816
OD.02	2.968
OD.03	3.120
LD.01	3.273
LD.02	3.413
LD.03	3.554
LD.04	3.695
LD.05	3.835
LD.06	3.976
LD.07	4.117
LD.08	4.257

was wordt verschil

LD.1	2.399	OD.01	2.816	417
LD.2	2.541	OD.01	2.816	275
LD.3	2.684	OD.01	2.816	132
LD.4	2.825	OD.02	2.968	143
LD.5	2.968	OD.02	2.968	0
LD.6	3.110	OD.03	3.120	10
LD.7	3.253	LD.01	3.273	20
LD.8	3.395	LD.02	3.413	18
LD.9	3.538	LD.03	3.554	16
LD.10	3.680	LD.04	3.695	15
LD.11	3.823	LD.05	3.835	12

LD.12	3.965
LD.13	4.106
LD.14	4.249
LD.15	4.392
LD.16	4.534
LD.17	4.676
LD.18	4.820

LD.09	4.398
LD.10	4.539
LD.11	4.679
LD.12	4.820

LD.12	3.965	LD.06	3.976	11
LD.13	4.106	LD.07	4.117	10
LD.14	4.249	LD.08	4.257	9
LD.15	4.392	LD.09	4.398	6
LD.16	4.534	LD.10	4.539	4
LD.17	4.676	LD.11	4.679	3
LD.18	4.820	LD.12	4.820	0

Bijlage G BAPO-Regeling

Met ingang van 1 augustus 2008 treden de nieuwe bepalingen over de werkverdeling in werking. Met het vervallen van de oude bepalingen over het taakbeleid vervalt ook paragraaf III.2 Doorwerking van het BAPO-verlof in het maximum aantal contacturen in de BAPO-Regeling. Tot 1 augustus 2008 luidt deze paragraaf als volgt:

III.2 Doorwerking van het BAPO-verlof in het maximum aantal contacturen

De docent die BAPO-verlof geniet, heeft recht op een meer dan evenredige verlaging van het maximaal aantal contacturen. De algemene maximumnorm is 823 klokuren per jaar. Bij een BAPO-verlof van 170 respectievelijk 340 uur wordt deze norm met 120 respectievelijk 240 uur verlaagd naar 703 respectievelijk 583 uur. Bij deeltijd docenten en bij docenten die niet volledig van hun BAPO-recht gebruik maken, is de verlaging een evenredig deel van de 120 respectievelijk 240 uur.

Het bovenstaande is niet van toepassing op de docent die deel uitmaakt van een organisatorische of onderwijskundige eenheid waarbinnen het taakbeleid wordt ingevuld op grond van artikel F-6.

Artikel IX van bijlage G.

Paragraaf IX beoogt een zekere mitigering aan te brengen als iemand vanwege langdurige ziekte een lager loon ontvangt. Op het moment dat het percentage van de loondoorbetaling daalt (van 100% naar 70%), wordt het genomen over een breder loonbegrip, nl. het loon zonder BAPO-inhouding. De 45% grens van het tweede lid van artikel 5 ZAR-BVE slaat op de door de BAPO verminderde betrekkingssomvang. Voorbeeld m.b.t. het eerste lid van artikel 5 ZAR-BVE 2005. Een werknemer heeft een betrekkingssomvang van 1,0 fte en BAPO-verlof voor één dag (20% van de betrekkingssomvang). Het bruto salaris na BAPO-aftrek is: $100\% - (35\% \text{ van } 20\%) = 93\%$.

Na twaalf maanden ziekteverlof hervat de werknemer voor één dag zijn werk. Eén dag is 25% van de door de BAPO verminderde betrekkingssomvang.

Het salaris bedraagt dan: $(25\% \text{ van } 93\%) = (75\% \text{ van } 70\%) = 75,75\%$ van het oorspronkelijke 100%-salaris. Voor deze werknemer geldt dat hij aan de 45%-grens van het tweede lid van artikel 5 ZAR-BVE 2005 voldoet als hij weer voor tenminste $45\% \text{ van } 80\% = 36\%$ van zijn oorspronkelijke betrekkingssomvang (1,0 fte) zijn werk heeft hervat. Als hij ook overigens aan de voorwaarden van het tweede lid voldoet, bedraagt zijn salaris dan 93% van zijn oorspronkelijke salaris.

Bijlage J Taakbeleid volgens het vrije model

Bijlage J vervalt per 1 augustus 2008. De tekst van Bijlage J zoals deze luidt tot en met 31 juli 2008 is hieronder opgenomen:

Vanaf 1 januari 2001 hebben de instellingen de mogelijkheid zelf vorm te geven aan het taakbeleid, als onderdeel van het (brede) personeelsbeleid. Voor dat eigen beleid gelden geen CAO-normen, afgezien van procedurele bepalingen (hieronder: de modelprocedure).

Met de artikelen F-5 t/m F-10 is bedoeld een groei-model in de CAO neer te leggen. Partijen zijn van mening dat het vrije model (artikel F-6) binnen een professionele cultuur het meeste recht doet aan de behoeften van de individuele instellingen (zowel werkgever als werknemers). Met een jaar of vier zou dat model voor alle instellingen over de volle breedte operationeel moeten zijn: het zou dan dus het enige model moeten zijn.

Zolang en voor zover dat nog niet het geval is, geldt het geregelde model. In het tweede lid van artikel F-6

is dit verwoord: het vrije model is het na te streven model en wordt daarom als eerste genoemd. Als overgangsvoorziening kan ook nog gebruik worden gemaakt van het geregelde model.

De essentie van het vrije model is dat het taakbeleid wordt ingevuld op het niveau van een organisatorische of onderwijskundige eenheid (artikel F-6, eerste lid). Het is aan de werkgever en de PMR om in overleg te bepalen hoe de eenheden er uitzien. De CAO geeft daar geen normen voor.

Wel achten CAO-partijen het raadzaam de eenheden met het oog op een goede werking van het vrije model, niet al te groot te laten zijn. Het is eveneens aan de werkgever en de PMR om, in overleg, te bepalen wanneer voor welke eenheden het vrije model wordt gebruikt. Voor de manier waarop het vrije model wordt gehanteerd, spreekt de werkgever in het IGO een procedure af.

Voor een goede invulling van het taakbeleid op het niveau van een eenheid moeten de betrokkenen (zowel management als medewerkers) weten wat er van hen wordt verwacht. De basis daarvoor is dat de werkgever in overleg met de PMR voor de gehele instelling een begroting van taken en middelen opstelt en op hoofdlijnen de toedeling naar de eenheden vaststelt.

Partijen zullen de werking in de praktijk van de nieuwe afspraken tussentijds evalueren voor de volgende CAO-ronde en houden de mogelijkheid open ook daarna nog te evalueren.

Modelprocedure voor de invulling van het taakbeleid in een organisatorische of onderwijskundige eenheid

1. Het management van de eenheid legt een begroting van taken en middelen voor aan de betrokken medewerkers.

2. De betrokken medewerkers bespreken hoe zij de taken zullen verdelen. Aandachtspunt is hierbij of de beschikbare middelen (personeel en materieel) redelijkerwijs voldoende zijn om de taken te kunnen uitvoeren. De medewerkers doen een voorstel aan het management.

3. Het management doet een definitief voorstel tot verdeling van de taken alsmede hoe te handelen bij wijziging van de formatie.

4. Als meer dan de helft van de betrokken medewerkers zich in het definitieve voorstel kan vinden, geldt de verdeling als vastgesteld.

5. Medewerkers kunnen bij de interne geschillencommissie bezwaar maken tegen de aan hen opgedragen taken.

6. De PMR controleert of de procedure voor de eenheid is nageleefd.

Toelichting bij Bijlage Q

de nummers verwijzen naar de voetnoten in bijlage Q

1. *artikel 2*

Onder extra verlof wordt tevens verstaan deeltijdverlof.

Het levenslooptegoed kan met inachtneming van de fiscale wetgeving tevens aangewend worden voor een geleidelijke afbouw van de loopbaan en/of de verbetering van pensioenaanspraken.

2. *artikel 3*

De werkgever is wettelijk verplicht het verzoek tot storting uiterlijk met ingang van de 3^e kalendermaand nadat het verzoek is gedaan in te willigen.

3. *artikel 4*

In de sociale zekerheidswetgeving is geregeld dat de inleg voor levenslooptegoed niet in mindering komt op de premie- en uitkeringsgrondslag voor de werknemersverzekeringen. Inleg in een levensloopregeling heeft derhalve geen invloed op de hoogte van een uitkering voor de werknemersverzekeringen.

4. *artikel 6*

Onder extra verlof wordt tevens verstaan deeltijdverlof.

Het levenslooptegoed kan met inachtneming van de fiscale wetgeving tevens aangewend worden voor een geleidelijke afbouw van de loopbaan en/of de verbetering van pensioenaanspraken.

5. *artikel 7*

Uit de fiscale wetgeving volgt dat in geval gekozen is voor een levensloopverzekering met een aanspraak op een hogere uitkering bij leven dan het eerder genoemde maximum van 210% van de berekeningsgrondslag de uitkering bij overlijden beneden zal liggen dan of gelijk zijn aan 90% van de premievrije waarde op de dag van overlijden.

Toelichting bij de Regeling onbetaald verlof

(De nummers verwijzen naar de voetnoten in de Regeling onbetaald verlof)

1.

De werknemer kan het onbetaald verlof aanwenden voor doelen die hij zelf bepaalt.

Onbetaald verlof kan tevens aangewend worden als aanvulling op bijvoorbeeld

- zorgverlof
- ouderschapsverlof

2.

Het aanwenden van levenslooptegoed voor onbetaald verlof is conform artikel

8 van Bijlage Q (levensloopreglement) alleen mogelijk indien de duur van het verlof, al dan niet in deeltijd, tenminste 3 weken bedraagt.

De Regeling onbetaald verlof laat verlof volgend uit de wet onverlet.

Bijlagen

Bijlage A1

Carrièrepatronen OBP

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bruto bedragen per maand bij een normbetrekking.

Carrièrepatronen OBP				
01-02-2007	01-07-2007	01-01-2008	01-07-2008	01-01-2009 incl. convenant LeerKracht
	asm: 2,4%		asm: 2,4%	

Carrièrepatroon 1 functie

1.0	1364	1397
1.1	1422	1456
1.2	1479	1515
1.3	1508	1544
1.4	1539	1576
1.5	1570	1608
1.6	1612	1650

Carrièrepatroon 1 functie

1430	1.0	1430
1491	1.1	1491
1551	1.2	1551
1581	1.3	1581
1614	1.4	1614
1646	1.5	1646
1690	1.6	1690

Carrièrepatroon 2 functie

2.0	1393	1427
2.1	1453	1487
2.2	1508	1544
2.3	1570	1608
2.4	1612	1650
2.5	1659	1698
2.6	1716	1757
2.7	1772	1814

Carrièrepatroon 2 functie

1461	2.0	1461
1523	2.1	1523
1581	2.2	1581
1646	2.3	1646
1690	2.4	1690
1739	2.5	1739
1799	2.6	1799
1858	2.7	1858

Carrièrepatroon 3 functie

2.0	1393	1427
3.2	1508	1544
3.3	1570	1608
3.4	1659	1698
3.5	1716	1757
3.6	1772	1814
3.7	1825	1869
3.8	1878	1923
3.9	1929	1975

Carrièrepatroon 3 functie

1461	2.0	1461
1581	3.2	1581
1646	3.3	1646
1739	3.4	1739
1799	3.5	1799
1858	3.6	1858
1914	3.7	1914
1969	3.8	1969
2023	3.9	2023

Carrièrepatroon 4 functie

3.0	1422	1456
4.1	1479	1515
4.2	1539	1576
4.3	1612	1650
4.4	1716	1757
4.5	1772	1814

Carrièrepatroon 4 functie

1491	3.0	1491
1551	4.1	1551
1614	4.2	1614
1690	4.3	1690
1799	4.4	1799
1858	4.5	1858

4.6	1825	1869
4.7	1878	1923
4.8	1929	1975
4.9	1980	2027
4.10	2030	2079

1914	4.6	1914
1969	4.7	1969
2023	4.8	2023
2076	4.9	2076
2129	4.10	2129

Carrièrepatroon 5 functie

4.0	1453	1487
4.1	1479	1515
5.1	1570	1608
5.2	1659	1698
5.3	1772	1814
5.4	1825	1869
5.5	1878	1923
5.6	1929	1975
5.7	1980	2027
5.8	2030	2079
5.9	2079	2129
5.10	2133	2184

Carrièrepatroon 5 functie

1523	4.0	1523
1551	4.1	1551
1646	5.1	1646
1739	5.2	1739
1858	5.3	1858
1914	5.4	1914
1969	5.5	1969
2023	5.6	2023
2076	5.7	2076
2129	5.8	2129
2180	5.9	2180
2237	5.10	2237

Carrièrepatroon 6 functie

5.0	1508	1544
5.1	1570	1608
6.1	1659	1698
6.2	1772	1814
6.3	1878	1923
6.4	1929	1975
6.5	1980	2027
6.6	2030	2079
6.7	2079	2129
6.8	2133	2184
6.9	2185	2237
6.10	2235	2289

Carrièrepatroon 6 functie

1581	5.0	1581
1646	5.1	1646
1739	6.1	1739
1858	6.2	1858
1969	6.3	1969
2023	6.4	2023
2076	6.5	2076
2129	6.6	2129
2180	6.7	2180
2237	6.8	2237
2291	6.9	2291
2344	6.10	2344

Carrièrepatroon 7 functie

6.0	1612	1650
6.1	1659	1698
6.2	1772	1814
7.1	1878	1923
7.2	1980	2027
7.3	2079	2129
7.4	2133	2184
7.5	2185	2237
7.6	2235	2289
7.7	2288	2343
7.8	2343	2399
7.9	2399	2457
7.10	2465	2524

Carrièrepatroon 7 functie

1690	6.0	1690
1739	6.1	1739
1858	6.2	1858
1969	7.1	1969
2076	7.2	2076
2180	7.3	2180
2237	7.4	2237
2291	7.5	2291
2344	7.6	2344
2399	7.7	2399
2457	7.8	2457
2516	7.9	2516
2584	7.10	2584

Carrièrepatroon 8 functie

7.0	1825	1869
7.1	1878	1923
7.2	1980	2027
8.0	2079	2129
8.1	2185	2237
8.2	2288	2343
8.3	2399	2457
8.4	2465	2524
8.5	2523	2583
8.6	2575	2636
8.7	2631	2694
8.8	2688	2752
8.9	2739	2805
8.10	2788	2855

Carrièrepatroon 8 functie

1914	7.0	1914
1969	7.1	1969
2076	7.2	2076
2180	8.0	2180
2291	8.1	2291
2399	8.2	2399
2516	8.3	2516
2584	8.4	2584
2645	8.5	2645
2700	8.6	2700
2759	8.7	2759
2818	8.8	2818
2872	8.9	2872
2923	8.10	2923

Carrièrepatroon 9 functie

8.0	2079	2129
8.1	2185	2237
9.0	2288	2343
9.1	2399	2457
9.2	2523	2583
9.3	2631	2694
9.4	2739	2805
9.5	2841	2909
9.6	2942	3013
9.7	3054	3127
9.8	3153	3229

Carrièrepatroon 9 functie

2180	8.0	2180
2291	8.1	2291
2399	9.0	2399
2516	9.1	2516
2645	9.2	2645
2759	9.3	2759
2872	9.4	2872
2979	9.5	2979
3085	9.6	3085
3202	9.7	3202
3306	9.8	3306

Carrièrepatroon 10 functie

8.0	2079	2129
10.0	2185	2237
10.1	2288	2343
10.2	2399	2457
10.3	2523	2583
10.4	2631	2694
10.5	2739	2805
10.6	2841	2909
10.7	2942	3013
10.8	3054	3127
10.9	3153	3229
10.10	3253	3331
10.11	3351	3431
10.12	3463	3546

Carrièrepatroon 10 functie

2180	8.0	2180
2291	10.0	2291
2399	10.1	2399
2516	10.2	2516
2645	10.3	2645
2759	10.4	2759
2872	10.5	2872
2979	10.6	2979
3085	10.7	3085
3202	10.8	3202
3306	10.9	3306
3411	10.10	3411
3514	10.11	3514
3631	10.12	3631

Carrièrepatroon 11 functie

10.0	2185	2237
10.1	2288	2343
10.2	2399	2457
10.3	2523	2583

Carrièrepatroon 11 functie

2291	10.0	2291
2399	10.1	2399
2516	10.2	2516
2645	10.3	2645

10.4	2631	2694
10.5	2739	2805
10.6	2841	2909
11.0	2942	3013
11.1	3054	3127
11.2	3153	3229
11.3	3253	3331
11.4	3351	3431
11.5	3463	3546
11.6	3573	3659
11.7	3679	3768
11.8	3783	3874
11.9	3888	3981
11.10	3987	4083
11.11	4041	4137

2759	10.4	2759
2872	10.5	2872
2979	10.6	2979
3085	11.0	3085
3202	11.1	3202
3306	11.2	3306
3411	11.3	3411
3514	11.4	3514
3631	11.5	3631
3747	11.6	3747
3858	11.7	3858
3967	11.8	3967
4076	11.9	4076
4181	11.10	4181
4237	11.11	4237

Carrièrepatroon 12 functie

11.0	2942	3013
11.1	3054	3127
11.2	3153	3229
11.3	3253	3331
11.4	3351	3431
11.5	3463	3546
12.0	3573	3659
12.1	3679	3768
12.2	3783	3874
12.3	3888	3981
12.4	3987	4083
12.5	4094	4192
12.6	4198	4298
12.7	4299	4402
12.8	4403	4508
12.9	4532	4641
12.10	4596	4707

Carrièrepatroon 12 functie

3085	11.0	3085
3202	11.1	3202
3306	11.2	3306
3411	11.3	3411
3514	11.4	3514
3631	11.5	3631
3747	12.0	3747
3858	12.1	3858
3967	12.2	3967
4076	12.3	4076
4181	12.4	4181
4292	12.5	4292
4402	12.6	4402
4507	12.7	4507
4617	12.8	4617
4752	12.9	4752
4820	12.10	4820

Carrièrepatroon 13 functie

12.0	3573	3659
12.1	3679	3768
12.2	3783	3874
12.3	3888	3981
12.4	3987	4083
13.0	4094	4192
13.1	4198	4298
13.2	4299	4402
13.3	4403	4508
13.4	4532	4641
13.5	4662	4774
13.6	4793	4908
13.7	4923	5041
13.8	4985	5105

Carrièrepatroon 13 functie

3747	12.0	3747
3858	12.1	3858
3967	12.2	3967
4076	12.3	4076
4181	12.4	4181
4292	13.0	4292
4402	13.1	4402
4507	13.2	4507
4617	13.3	4617
4752	13.4	4752
4888	13.5	4888
5026	13.6	5026
5162	13.7	5162
5227	13.8	5227

Carrièrepatroon 14 functie

13.0	4094	4192
13.1	4198	4298
14.0	4299	4402
14.1	4403	4508
14.2	4532	4641
14.3	4662	4774
14.4	4793	4908
14.5	4923	5041
14.6	5052	5174
14.7	5190	5315
14.8	5332	5460
14.9	5478	5609

Carrièrepatroon 14 functie

4292	13.0	4292
4402	13.1	4402
4507	14.0	4507
4617	14.1	4617
4752	14.2	4752
4888	14.3	4888
5026	14.4	5026
5162	14.5	5162
5298	14.6	5298
5442	14.7	5442
5591	14.8	5591
5744	14.9	5744

Carrièrepatroon 15 functie

14.0	4299	4402
14.1	4403	4508
14.2	4532	4641
15.0	4662	4774
15.1	4793	4908
15.2	4923	5041
15.3	5052	5174
15.4	5190	5315
15.5	5332	5460
15.6	5478	5609
15.7	5651	5787
15.8	5833	5973
15.9	6017	6162

Carrièrepatroon 15 functie

4507	14.0	4507
4617	14.1	4617
4752	14.2	4752
4888	15.0	4888
5026	15.1	5026
5162	15.2	5162
5298	15.3	5298
5442	15.4	5442
5591	15.5	5591
5744	15.6	5744
5926	15.7	5926
6116	15.8	6116
6310	15.9	6310

Carrièrepatroon 16 functie

15.0	4662	4774
15.1	4793	4908
15.2	4923	5041
16.0	5052	5174
16.1	5190	5315
16.2	5332	5460
16.3	5478	5609
16.4	5651	5787
16.5	5833	5973
16.6	6017	6162
16.7	6210	6359
16.8	6407	6561
16.9	6611	6770

Carrièrepatroon 16 functie

4888	15.0	4888
5026	15.1	5026
5162	15.2	5162
5298	16.0	5298
5442	16.1	5442
5591	16.2	5591
5744	16.3	5744
5926	16.4	5926
6116	16.5	6116
6310	16.6	6310
6512	16.7	6512
6718	16.8	6718
6932	16.9	6932

Carrièrepatroon 17 functie

16.0	5052	5174
16.1	5190	5315
16.2	5332	5460
17.0	5478	5609
17.1	5651	5787

Carrièrepatroon 17 functie

5298	16.0	5298
5442	16.1	5442
5591	16.2	5591
5744	17.0	5744
5926	17.1	5926

17.2	5833	5973
17.3	6017	6162
17.4	6210	6359
17.5	6407	6561
17.6	6611	6770
17.7	6823	6987
17.8	7042	7211
17.9	7267	7441

6116	17.2	6116
6310	17.3	6310
6512	17.4	6512
6718	17.5	6718
6932	17.6	6932
7155	17.7	7155
7384	17.8	7384
7620	17.9	7620

Carrièrepatroon 18 functie

17.0	5478	5609
17.1	5651	5787
17.2	5833	5973
18.0	6017	6162
18.1	6210	6359
18.2	6407	6561
18.3	6611	6770
18.4	6823	6987
18.5	7042	7211
18.6	7267	7441
18.7	7500	7680
18.8	7737	7923
18.9	7986	8178

Carrièrepatroon 18 functie

5744	17.0	5744
5926	17.1	5926
6116	17.2	6116
6310	18.0	6310
6512	18.1	6512
6718	18.2	6718
6932	18.3	6932
7155	18.4	7155
7384	18.5	7384
7620	18.6	7620
7864	18.7	7864
8113	18.8	8113
8374	18.9	8374

Bijlage A2

Carrièrepatronen OP

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bruto bedragen per maand bij een normbetrekking.

Carrièrepatronen OP

01-02-2007	01-07-2007	01-01-2008	01-07-2008
	asm: 2,4%		asm: 2,4%

01-01-2009
incl. convenant
LeerKracht

Carrièrepatroon LB

LB.1	2266	2320
LB.2	2321	2376
LB.3	2373	2430
LB.4	2427	2485
LB.5	2479	2538
LB.6	2533	2594
LB.7	2586	2648
LB.8	2640	2703
LB.9	2693	2758
LB.10	2747	2813
LB.11	2799	2866
LB.12	2853	2922
LB.13	2905	2975
LB.14	3017	3090
LB.15	3128	3203
LB.16	3240	3318
LB.17	3351	3431
LB.18	3463	3546

Carrièrepatroon LB

2376	OB.02	2376
2433	OB.03	2436
2488	LB.01	2497
2545	LB.02	2610
2599	LB.03	2724
2656	LB.04	2838
2712	LB.05	2952
2768	LB.06	3066
2824	LB.07	3180
2881	LB.08	3293
2935	LB.09	3407
2992	LB.10	3521
3046	LB.11	3635
3164	LB.12	3749
3279		
3397		
3514		
3631		

Carrièrepatroon LC functie

LC.1	2279	2334
LC.2	2389	2446
LC.3	2501	2561
LC.4	2602	2665
LC.5	2705	2770
LC.6	2807	2875
LC.7	2911	2981
LC.8	3014	3087
LC.9	3116	3191
LC.10	3219	3297
LC.11	3321	3401
LC.12	3425	3508
LC.13	3527	3612
LC.14	3630	3718
LC.15	3732	3822
LC.16	3835	3928
LC.17	3939	4033
LC.18	4041	4137

Carrièrepatroon LC functie

2390	OC.01	2587
2505	OC.02	2677
2623	OC.03	2768
2729	LC.01	2858
2837	LC.02	2985
2944	LC.03	3111
3053	LC.04	3238
3161	LC.05	3364
3268	LC.06	3491
3376	LC.07	3618
3483	LC.08	3744
3592	LC.09	3871
3699	LC.10	3997
3807	LC.11	4124
3914	LC.12	4251
4022		
4130		
4237		

Carrièrepatroon LD

LD.1	2288	2343
LD.2	2424	2482
LD.3	2559	2621
LD.4	2694	2759
LD.5	2831	2899
LD.6	2966	3038
LD.7	3102	3177
LD.8	3238	3315
LD.9	3374	3455
LD.10	3509	3593
LD.11	3646	3733
LD.12	3781	3872
LD.13	3916	4010
LD.14	4052	4149
LD.15	4188	4289
LD.16	4324	4428
LD.17	4460	4567
LD.18	4596	4707

Carrièrepatroon LE**Carrièrepatroon LD**

2399	OD.01	2816
2541	OD.02	2968
2684	OD.03	3120
2825	LD.01	3273
2968	LD.02	3413
3110	LD.03	3554
3253	LD.04	3695
3395	LD.05	3835
3538	LD.06	3976
3680	LD.07	4117
3823	LD.08	4257
3965	LD.09	4398
4106	LD.10	4539
4249	LD.11	4679
4392	LD.12	4820
4534		
4676		
4820		

Carrièrepatroon LE

OE.01	3066
OE.02	3293
OE.03	3520
LE.01	3747
LE.02	3870
LE.03	3994
LE.04	4117
LE.05	4240
LE.06	4364
LE.07	4487
LE.08	4610
LE.09	4734
LE.10	4857
LE.11	4981
LE.12	5104
LE.13	5227

Bijlage A3

Carrièrepatronen jeugdigen.

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bruto bedragen per maand bij een normbetrekking.

Carrièrepatronen Jeugdigen

01-02-2007	01-07-2007	01-01-2008	01-07-2008
	asm: 2,4%		asm: 2,4%

01-01-2009
incl. convenant
LeerKracht

Carrièrepatroon 1 functie

J15	682	699
J16	682	699
J17	682	699
J18	818	838
J19	955	978
J20	1091	1118
J21	1228	1258

Carrièrepatroon 1 functie

716	J15	716
716	J16	716
716	J17	716
858	J18	858
1001	J19	1001
1145	J20	1145
1288	J21	1288

Carrièrepatroon 2 functie

J15	697	713
J16	697	713
J17	697	713
J18	835	856
J19	974	998
J20	1115	1142
J21	1254	1284

Carrièrepatroon 2 functie

731	J15	731
731	J16	731
731	J17	731
876	J18	876
1022	J19	1022
1169	J20	1169
1315	J21	1315

Carrièrepatroon 3 functie

J16	712	729
J17	712	729
J18	853	873
J19	996	1019
J20	1137	1165
J21	1279	1310

Carrièrepatroon 3 functie

747	J16	747
747	J17	747
894	J18	894
1044	J19	1044
1193	J20	1193
1341	J21	1341

Carrièrepatroon 4 functie

J16	726	744
J17	726	744
J18	871	892
J19	1017	1041
J20	1161	1189
J21	1308	1339

Carrièrepatroon 4 functie

762	J16	762
762	J17	762
913	J18	913
1066	J19	1066
1217	J20	1217
1371	J21	1371

Carrièrepatroon 5 functie

J17	753	771
J18	905	927

Carrièrepatroon 5 functie

789	J17	789
949	J18	949

J19	1055	1080
J20	1206	1235
J21	1357	1389

1106	J19	1106
1264	J20	1264
1423	J21	1423

Bijlage A4**Carrièrepatronen in- en doorstroombanen**

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bruto bedragen per maand bij een normbetrekking.

Carrièrepatronen in- en doorstroombanen

	01-02-2007	01-07-2007 asm: 2,4%	01-01-2008	01-07-2008 asm: 2,4%	01-01-2009 incl. convenant LeerKracht
AT.1	1300,80	1317,00	1335,00	1356,60	AT.1 1381,20
AT.2	1332	1357	1366	1393	AT.2 1406
1.0	1364	1397	1397	1430	1.0 1430
1.1	1422	1456	1456	1491	1.1 1491
1.2	1479	1515	1515	1551	1.2 1551
1.3	1508	1544	1544	1581	1.3 1581
1.4	1539	1576	1576	1614	1.4 1614
1.5	1570	1608	1608	1646	1.5 1646
1.6	1612	1650	1650	1690	1.6 1690

Bijlage A5

Maximumsalarisbedragen

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bruto bedragen per maand bij een normbetrekking.

Maximumsalarisbedragen

01-02-2007	01-07-2007	01-01-2008	01-07-2008
	asm: 2,4%		asm: 2,4%

**01-01-2009
incl. convenant
LeerKracht**

A. 15-jaarsuitzicht oud sal.nr.

10.10	3253	3331
10.11	3351	3431
10.12	3463	3546
11.6	3573	3659
11.7	3679	3768
11.8	3783	3874
11.9	3888	3981
11.10	3987	4083
12.3	4094	4192
12.4	4198	4298
12.5	4299	4402
12.6	4403	4508
12.7	4532	4641
13.5	4662	4774
13.6	4793	4908
13.7	4923	5041
14.6	5050	5172
14.7	5181	5305
14.8	5321	5448
15.6	5470	5601
15.7	5617	5751
15.8	5763	5902
16.6	5938	6080
16.7	6108	6255
16.8	6281	6431
17.6	6454	6609
17.7	6626	6785
17.8	6798	6961
18.6	7009	7177
18.7	7218	7391
18.8	7426	7604

A. 15-jaarsuitzicht oud sal.nr.

3411	10.10	3411
3514	10.11	3514
3631	10.12	3631
3747	11.6	3747
3858	11.7	3858
3967	11.8	3967
4076	11.9	4076
4181	11.10	4181
4292	12.3	4292
4402	12.4	4402
4507	12.5	4507
4617	12.6	4617
4752	12.7	4752
4888	13.5	4888
5026	13.6	5026
5162	13.7	5162
5296	14.6	5296
5433	14.7	5433
5579	14.8	5579
5735	15.6	5735
5889	15.7	5889
6043	15.8	6043
6226	16.6	6226
6405	16.7	6405
6586	16.8	6586
6768	17.6	6768
6948	17.7	6948
7128	17.8	7128
7349	18.6	7349
7569	18.7	7569
7787	18.8	7787

B. Gegarandeerde schaal

oude sal.sch.

11	3987	4083
12	4532	4641
13	4923	5041
14	5332	5460
15	5833	5973

B. Gegarandeerde schaal oude sal.sch.

4181	11	4181
4752	12	4752
5162	13	5162
5591	14	5591
6116	15	6116

16	6407	6561
17	7042	7211
18	7737	7923

6718
7384
8113

16	6718
17	7384
18	8113

Minimum vakantie-uitkering

01-02-2007	01-07-2007	01-01-2008	01-07-2008
	asm: 2,4%		asm: 2,4%

**01-01-2009
incl. convenant
LeerKracht**

bij leeftijd

22 jaar of >	135,23	138,48
21 jaar	121,72	124,64
20 jaar	108,19	110,79
19 jaar	94,66	96,93
18 jaar	81,14	83,09
17 jaar	67,62	69,24
16 jaar	67,62	69,24
15 jaar	67,62	69,24

bij leeftijd

141,80	22 jaar of >	141,80
127,63	21 jaar	127,63
113,45	20 jaar	113,45
99,26	19 jaar	99,26
85,08	18 jaar	85,08
70,90	17 jaar	70,90
70,90	16 jaar	70,90
70,90	15 jaar	70,90

EHBO-toelage

EHBO-toelage

toelage	8,99
---------	------

9,25

toelage	9,47
---------	------

Uitlooptoeslagen

Uitlooptoeslagen

01-02-2007	01-07-2007	01-01-2008	01-07-2008
	asm: 2,4%		asm: 2,4%

**01-01-2009
incl. convenant
LeerKracht**

Schaal LB	24,69	25,28
Schaal LC	44,95	46,03
Schaal LD	22,23	22,76

25,89
47,13
23,31

Schaal LB	25,89
Schaal LC	47,13
Schaal LD	23,31

Bindingstoelagen

Bindingstoelagen op grond van artikel I-12 lid 1 zoals dat luidde op 31 december 2008 en artikel I-12 lid 2

NB: De hieronder vermelde bedragen zijn jaarbedragen, geen maandbedragen.

01-02-2007	01-07-2007	01-01-2008	01-07-2008	01-01-2009 incl. convenant LeerKracht
	asm: 2,4%		asm: 2,4%	

OP	316,19	323,78
OBP	210,80	215,86

331,55
221,04

OP	331,55
OBP	221,04

Bindingstoelagen op grond van artikel I-12b zoals dit luidt vanaf 1 januari 2009

NB: De hieronder vermelde bedragen zijn jaarbedragen, geen maandbedragen.

01-02-2007	01-07-2007	01-01-2008	01-07-2008	01-01-2009 incl. convenant LeerKracht
	asm: 2,4%		asm: 2,4%	

Schaal LB	1368,00
Schaal LC	1524,00
Schaal LD	1692,00
Schaal LE	1480,00

werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering

algemeen	26,74
aanvullende verz.	14,02

27,01
14,15

algemeen	27,66
aanvullende verz.	14,49

Bijlage B

Regeling verplaatsingskosten

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. In deze regeling zijn de begripsbepalingen van hoofdstuk A van de CAO van overeenkomstige toepassing, onverminderd het bepaalde in het tweede lid.
2. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. Dienstreis: de reis die, anders dan bedoeld in artikel 8 in opdracht van de werkgever wordt gemaakt;
 - b. Bruto jaarsalaris: het twaalfvoud van het maandsalaris op de dag van verhuizen, zoals dat is vastgesteld op grond van één der bijlagen A1 tot en met A5, vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering. Hierbij wordt een maandsalaris slechts in aanmerking genomen voor zover het niet meer bedraagt dan het maandsalaris dat hoort bij de normbetrekking.
 - c. Standplaatsbetrekking: een betrekking met een werktijdfactor van ten minste 0,6000;
 - d. Woonplaats: de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, waar de werknemer woont.

Artikel 2. Standplaatsbetrekking bij vervangingswerkzaamheden

Voor het ontstaan van een standplaatsbetrekking blijven vervangingswerkzaamheden buiten beschouwing.

Artikel 3. Bruto tegemoetkomingen

Deze regeling geeft aanspraak op bruto tegemoetkomingen en vergoedingen. Voor zover bedragen hoger zijn dan de fiscaal vrijgestelde bedragen, wordt het meerdere als brutoloon beschouwd.

Verhuiskosten

Artikel 4. Aanspraak op tegemoetkoming in verhuiskosten

1. De werknemer die is verhuisd naar een woning die op niet meer dan vijf zones van de standplaats ligt, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend indien:
 - a. hij is benoemd in een standplaatsbetrekking;
 - b. hij voor ten minste één jaar is benoemd;
 - c. de reisafstand tussen de woonplaats en de standplaats als gevolg van de verhuizing met ten minste vijf zones is bekort.
2. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt verleend onder de voorwaarde dat de werknemer vooraf schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de terugbetalingsverplichting bedoeld in artikel 7 van deze regeling.

Artikel 5. De hoogte van de tegemoetkoming in verhuiskosten

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
 - a. een tegemoetkoming in de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, tot ten hoogste € 2098,39 (vanaf 1 februari 2007), € 2148,75 (vanaf 1 juli 2007), € 2200,32 (vanaf 1 juli 2008);
 - b. een tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten. Daarnaast kan de werknemer met de werkgever een tegemoetkoming in de pensionkosten overeenkomen.
2. Als de werknemer de verhuizing in eigen beheer uitvoert, ontvangt hij de helft van de in het eerste lid, onder a, bedoelde tegemoetkoming.
3. De in het eerste lid, onder b, bedoelde tegemoetkoming wordt, afhankelijk van het aantal woon/slaapvertrekken dat de achter te laten woning telde, gesteld op een percentage van het bruto jaarsalaris, aldus:
 - 1 woon/slaapvertrek: 6% (minimaal € 910,00)
 - 2 woon/slaapvertrekken: 9% (minimaal € 1365,00)
 - 3 of meer woon/slaapvertrekken: 12% (minimaal € 1820,00)

4. De werknemer die een woning heeft betrokken op een reisafstand van meer dan twee zones van de standplaats, ontvangt slechts 80 % van het bedrag van de in het eerste lid onder a en b bedoelde tegemoetkomingen.

5. De tegemoetkoming in de verhuiskosten voor de werknemer die niet eerder dan na 4 jaar een werktijdfactor van ten minste 0,6000 heeft bereikt, bedraagt de helft van de tegemoetkoming waarop hij ingevolge het eerste tot en met het vijfde lid aanspraak zou hebben als hij wel binnen vier jaar die werktijdfactor had bereikt.

Artikel 6. Samenloop van tegemoetkomingen in de verhuiskosten

1. Bij een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten of partners ter zake van de verhuizing aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling, ontvangt, met overeenkomstige toepassing van artikel 5, tweede tot en met zesde lid: ieder van beiden de helft van de in artikel 5, eerste lid, onder a en b bedoelde tegemoetkomingen.

2. Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarvan een van de echtgenoten of partners aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot of partner uit anderen hoofde ter zake van deze verhuizing aanspraak maakt op een tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming in verhuiskosten aan de werknemer slechts verleend voorzover deze de tegemoetkoming welke uit anderen hoofde wordt ontvangen te boven gaat.

3. De berekening van de tegemoetkoming voor de in het tweede lid bedoelde werknemer geschiedt door, met overeenkomstige toepassing van artikel 5, tweede tot en met zesde lid, het totaal van de tegemoetkomingen bedoeld in artikel 5, eerste lid, te verminderen met de tegemoetkoming die de echtgenoot of partner uit anderen hoofde ontvangt. De volgens artikel 5, derde lid, vast te stellen tegemoetkoming wordt berekend over de gezamenlijke bruto jaarsalarissen.

Artikel 7. Terugbetaling tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. De werknemer die een tegemoetkoming in de verhuiskosten heeft ontvangen, moet deze geheel terugbetalen indien zijn

dienstverband op zijn verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden binnen één jaar na betaling van de tegemoetkoming wordt beëindigd. Als de beëindiging plaatsvindt later dan na één jaar, maar binnen twee jaar, moet de werknemer de helft van de tegemoetkoming terugbetalen. De werknemer hoeft niet terug te betalen als de beëindiging plaatsvindt later dan twee jaar na betaling van de vergoeding.

2. De werknemer die binnen twee jaar na de verhuizing, anders dan in verband met het beëindigen van het dienstverband bij de instelling waarvoor hem deze tegemoetkoming werd toegekend of wegens een verplaatsing van deze instelling, verhuist naar een woonplaats die verder weg is gelegen van de standplaats, is gehouden de ontvangen tegemoetkoming in de verhuiskosten terug te betalen:

a. voor 20% indien hij vóór laatstgenoemde verhuizing op niet meer dan twee zones van zijn standplaats woonde en na de verhuizing op een afstand van drie, vier of vijf zones is komen te wonen;

b. geheel, indien hij zich in een woonplaats op een afstand van meer dan vijf zones van zijn standplaats gevestigd heeft.

Woon-werkverkeer

Artikel 8. Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten

1. Aan de werknemer wordt door de werkgever maandelijks, met uitzondering van de maand juli, een tegemoetkoming in de reiskosten tussen de woning en het gebouw of de gebouwen verleend, indien de te reizen afstand tussen de woning en het gebouw of de gebouwen meer dan twee zones bedraagt.

2. De tegemoetkoming wordt voor elk gebouw afzonderlijk, afhankelijk van de reisafstand in zones tussen de woning en het gebouw of de gebouwen en van het aantal dagen dat per week naar dit gebouw of deze gebouwen wordt gereisd, vastgesteld aan de hand van onderstaande tabellen:

Vanaf 1 februari 2007

Aantal Zones	Aantal dagen per week			
	1	2	3	4 of meer
3	5,45	8,29	10,58	10,58
4	10,01	16,84	23,70	25,40
5 of meer	13,43	24,26	34,52	39,07

Vanaf 1 juli 2007

Aantal Zones	Aantal dagen per week			
	1	2	3	4 of meer
3	5,58	8,49	10,83	10,83
4	10,25	17,24	24,27	26,01
5 of meer	13,75	24,84	35,35	40,01

Vanaf 1 juli 2008

Aantal Zones	Aantal dagen per week			
	1	2	3	4 of meer
3	5,71	8,69	11,09	11,09
4	10,50	17,65	24,85	26,63
5 of meer	14,08	25,44	36,20	40,97

3. De in het tweede lid bedoelde tabellen zijn slechts van toepassing indien in een maand gemiddeld ten minste één keer per week wordt gereisd tussen de woning en hetzelfde gebouw.

Dienstreizen

Artikel 9. Reizen per openbare middelen van vervoer

1. De dienstreizen worden in de regel met openbare vervoermiddelen gemaakt.
2. Abonnementskaarten, trajectkaarten en soortgelijke vervoerbewijzen voor meer dan één reis met een openbaar

vervoermiddel worden, hetzij door de zorg van de werkgever verstrekt, hetzij met voorafgaande goedkeuring van de werkgever door de werknemer aangeschaft.

3. Als de werknemer voor een dienstreis gebruikmaakt van een vervoersbewijs als bedoeld in het vorige lid, dat hij zelf heeft aangeschaft en waarvoor hij van de werkgever geen vergoeding heeft ontvangen, wordt een bedrag vergoed gelijk aan de kosten van een plaatsbewijs voor het traject dat met dit vervoerbewijs is afgelegd.

Indien gedurende de periode van geldigheid meermalen van een dergelijk vervoerbewijs gebruik is gemaakt, mogen de bedoelde vergoedingen over die periode de prijs van het vervoerbewijs niet te boven gaan.

Artikel 10. Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfkosten bij dienstreizen

1. Aan de werknemer die een dienstreis maakt, worden de reiskosten op basis van openbaar vervoer vergoed.

2. De werknemer ontvangt voor het gebruik van een eigen motorvoertuig, waarvoor door de werkgever een machtiging

moet zijn verleend, de volgende bruto kilometervergoeding:

- 1 t/m 10.000 km € 0,28;
- 10.001 t/m 20.000 km € 0,20;
- 20.001 en meer km € 0,18.

Als het eigen motorvoertuig een bromfiets of scooter is, bedraagt de tegemoetkoming € 0,11 per kilometer voor de eerste 500 kilometer en vervolgens € 0,08 per kilometer.

De genoemde afstanden gelden per kalenderjaar.

Als de werkgever geen machtiging verleent, bedraagt de tegemoetkoming € 0,10.

3. De werknemer die van een eigen fiets gebruik maakt, ontvangt hiervoor een tegemoetkoming van €

0.05 per kilometer.

4. Als de werknemer andere personen voor de dienst heeft vervoerd met toestemming van de werkgever, op wiens last

die personen de dienstreis maken, wordt hem, met inachtneming van het volgende lid, voor ieder van die personen een tegemoetkoming verleend als bedoeld in het tweede lid, laatste volzin. De andere personen hebben voor zichzelf geen aanspraak op een tegemoetkoming wegens reiskosten.

5. De vergoeding voor het gebruik van een eigen motorvoertuig bedraagt in totaal nimmer meer dan de kilometervergoeding, berekend overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin van het tweede lid.

6. De werkgever vergoedt de werknemer die een dienstreis maakt de werkelijk door hem gemaakte verblijfkosten voor zover deze redelijkerwijze voortvloeien uit de aard van de dienstreis.

Artikel 11.

De bedragen genoemd in het eerste lid onder a van artikel 5 en het tweede lid van artikel 8 worden telkenmale geïndexeerd met het percentage van de algemene salariswijziging.

Overgangsbepalingen

Artikel 12.

Deze Regeling verplaatsingskosten treedt in werking op 1 januari 2004.

Artikel 13.

Op 1 juli 2004 vervallen de op instellingsniveau tot stand gekomen regelingen inzake verplaatsingskosten.

Bijlage C

Reglement commissie van beroep

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. De begripsbepalingen zoals opgenomen in hoofdstuk A van de CAO zijn eveneens van toepassing op deze bijlage.
2. In deze bijlage wordt verstaan onder commissie: de commissie van beroep bedoeld in hoofdstuk 4 titel 1 paragraaf 2 van de WEB.

Artikel 2. Het aansluiten bij een (bestaande) commissie

Op grond van artikel N-4 dient de werkgever zich aan te sluiten bij één van de navolgende commissies van beroep:

- Commissie van beroep voor confessioneel BVE, uitgaande van de Stichting rechtspraak en geschillenregeling voor confessioneel BVE te Den Haag;
- Commissie van beroep, uitgaande van de Stichting Geschillencommissies Onderwijs te Woerden.

Artikel 3. Regeling verkiezing commissie

1. Met inachtneming van de in het tweede tot en met het zesde lid van dit artikel neergelegde voorschriften geschiedt de verkiezing van de commissie aan de hand van een door de bij haar aangesloten werkgevers vast te stellen verkiezingsregeling.
2. De commissie bestaat uit vijf leden en vijf plaatsvervangende leden, waarvan twee leden en twee plaatsvervangende leden worden gekozen door de bij haar aangesloten werkgevers, en twee leden en twee plaatsvervangende leden door de werknemers van de genoemde werkgevers. De twee leden gekozen door de werkgevers en de twee leden gekozen door de werknemers van de genoemde werkgevers kiezen gezamenlijk het vijfde lid, tevens voorzitter, en zijn plaatsvervanger. Bij staking van stemmen beslist het lot, desgewenst na herstemming, tenzij partijen een arbitraire oplossing aanvaarden.
3. Om de drie jaar treedt één van de door de werkgevers en één van de door de werknemers gekozen leden en plaatsvervangende leden af volgens een door de commissie op te stellen rooster.
4. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter worden gekozen voor de tijd van drie jaar.
5. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter en de overige leden en plaatsvervangende leden zijn bij aftreden onmiddellijk herkiesbaar.
6. In een opengevallen plaats wordt binnen zes weken voorzien.

Artikel 4. Vereisten voor lidmaatschap van de commissie

1. Voorzitter, plaatsvervangend voorzitter, lid en plaatsvervangend lid van een commissie kan niet zijn hij die:
 - a. zitting heeft in of in dienst is van:
 - het bestuur van een instelling waarover de commissie haar werkkring uitstrekt;
 - het bestuur van een vereniging van werkgevers;
 - het bestuur van een vereniging van instellingsbesturen of van de landelijke organisaties, als bedoeld in artikel 12.3.14. van de WEB; of deel uitmaakt van het personeel van een instelling waarover de commissie haar werkkring uitstrekt.
 - b. in dienst is van of zitting heeft in het bestuur van een personeelsorganisatie dan wel een vakorganisatie van overheids- en onderwijspersoneel als bedoeld in artikel 3.1.2. respectievelijk 3.2.1. van de WEB, waarvan het lidmaatschap openstaat voor personeel van instellingen waarover de commissie haar werkkring uitstrekt;
 - c. in dienst is van of zitting heeft in het bestuur van een vereniging van onderwijspersoneel, waarvan het lidmaatschap openstaat voor personeel van instellingen waarover de commissie haar werkkring uitstrekt;
 - d. deel uitmaakt van de rijksinspectie;
2. Voorzitter en plaatsvervangend voorzitter kan slechts zijn hij die de hoedanigheid van meester in de rechten heeft verkregen op grond van een met goed gevolg afgelegd doctoraal examen in het Nederlands recht aan een Nederlandse universiteit of hogeschool.

Artikel 5. Kennisgeving samenstelling commissie

1. Zodra hij verkozen is, geeft de voorzitter aan de bij de commissie aangesloten werkgevers onverwijld kennis van de samenstelling van de commissie, onder vermelding van zijn adres en eventuele andere gegevens die hij van belang acht.
2. Wijziging van deze gegevens deelt de voorzitter onverwijld eveneens mee.

Artikel 6. Huishoudelijk reglement van de commissie

1. De commissie legt de regeling van haar werkzaamheden binnen zes maanden na haar verkiezing vast

in een huishoudelijk reglement en voorziet daarin in haar secretariaat.

2. De voorzitter brengt dit reglement, alsmede wijzigingen daarvan ter kennis van de bij de commissie aangesloten werkgevers.

Artikel 7. Bekendmaking aan personeel

1. De werkgever draagt er zorg voor, dat een kennisgeving van de samenstelling van de commissie waarbij hij is aangesloten en van het adres van de voorzitter, alsmede een exemplaar van het huishoudelijk reglement van de commissie steeds op een voor de werknemer toegankelijke plaats ter inzage in de instelling beschikbaar zijn.

2. Deze kennisgeving en dit huishoudelijk reglement worden steeds onverwijld aangepast aan de wijzigingen, bedoeld in artikel 5, tweede lid, en artikel 6, tweede lid van deze bijlage.

3. Stukken die moeten worden ingediend bij de voorzitter of de commissie, kunnen worden toegezonden aan het bekend gemaakte kantooradres van de secretaris.

Artikel 8. Beroepschrift en hersteld beroepschrift

1. De werknemer kan in beroep komen 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 bevordering;

e. de beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband;

f. het verminderen van de omvang van de betrekking;

g. vervallen;

h. en overigens die zaken die bij of krachtens wet voor beroep vatbaar zijn verklaard.

2. Indien in de gevallen, bedoeld in het eerste lid, de werknemer voor het verstrijken van de beroepstermijn is overleden, kunnen in beroep komen zijn nagelaten betrekkingen die recht hebben op een uitkering bij overlijden.

3. De appellant dient bij de voorzitter van de commissie een door hem of door zijn raadsman ondertekend beroepschrift in, waarbij wordt gevoegd:

a. een afschrift van het besluit van de werkgever waartegen het beroep wordt ingesteld;

b. een afschrift van de arbeidsovereenkomst;

c. afschriften van de voornaamste op de zaak betrekking hebbende stukken.

4. Het beroepschrift bevat:

a. een opgave van de naam, de voornamen en het adres van de appellant en zo nodig de gekozen woonplaats ten aanzien van de procedure;

b. een zo volledig mogelijke aanduiding van de naam en het adres van de tegenpartij;

c. een mededeling van de vordering en de gronden waarop deze berust.

5. Het beroepschrift moet worden ingediend bij de voorzitter van de commissie binnen zes weken, gerekend vanaf de dag na die waarop het besluit van de werkgever waartegen het beroep wordt ingesteld, aan appellant is verzonden.

6. Indien het beroepschrift niet voldoet aan de eisen gesteld in het tweede en derde lid van dit artikel, wijst de voorzitter de appellant op het gepleegde verzuim en nodigt hem uit binnen twee weken een hersteld beroepschrift in te zenden.

Artikel 9. Voorlopige behandeling van het beroepschrift

1. De commissie oordeelt zelf of zij bevoegd is het beroepsschrift in behandeling te nemen.

2. Indien het beroepschrift na de daarvoor gestelde termijn is ingediend, laat de commissie niet-ontvankelijkverklaring op die grond achterwege, indien de appellant aantoonbaar dat hij de voorziening in beroep heeft gevraagd zo spoedig mogelijk als dit redelijkerwijs verlangd kon worden.

3. Tenzij de behandeling in het eerste en tweede lid er toe leidt het beroepschrift niet in behandeling te nemen, zendt de voorzitter onmiddellijk na ontvangst van het beroepschrift of hersteld beroepschrift een exemplaar daarvan, vergezeld van de in artikel 8, derde lid, genoemde afschriften, aan de betrokken werkgever.

Artikel 10. Vereenvoudigde behandeling

1. De voorzitter van de commissie kan onmiddellijk uitspraak doen indien hij/zij van oordeel is dat de commissie kennelijk onbevoegd is of het beroep kennelijk nietontvankelijk dan wel kennelijk ongegrond is.

2. De voorzitter grondt de uitspraak uitsluitend op de stukken die op het geding betrekking hebben. Op die uitspraak is artikel 15, leden 1 en 2, van dit reglement van overeenkomstige toepassing.

3. Tegen de uitspraak, bedoeld in het eerste lid, kan de werknemer binnen veertien dagen na de dag waarop de uitspraak hem/haar is toegezonden, verzet doen bij de commissie. Het verzet wordt gedaan bij een met redenen omkleed ondertekend geschrift. Artikel 8, leden 1, 2 en 4, is van overeenkomstige toepassing. 4. Ten gevolge van het verzet vervalt de uitspraak, bedoeld in het eerste lid, tenzij het verzet door de commissie nietontvankelijk of ongegrond wordt verklaard.

5. Indien de commissie van oordeel is dat het verzet nietontvankelijk of ongegrond is, gaat zij niet tot nietontvankelijkverklaring of ongegrondverklaring over dan na degene die het verzet heeft gedaan, in de gelegenheid te hebben gesteld persoonlijk of bij gemachtigde te worden gehoord.

6. Indien de commissie het verzet niet-ontvankelijk of ongegrond verklaart, blijft de uitspraak waartegen verzet was gedaan in stand.

7. Indien de commissie het verzet gegrond verklaart, vervalt de uitspraak waartegen verzet was gedaan en wordt het onderzoek voortgezet in de stand waarin het zich bevond.

Artikel 11. Verweerschrift

1. Binnen twee weken na ontvangst van het door de voorzitter van de commissie toegezonden beroepschrift en de daarbij behorende afschriften doet de werkgever de voorzitter een verweerschrift in drievoud toekomen. Bij elk exemplaar voegt de werkgever afschriften van de voornaamste op de zaak betrekking hebbende stukken. De voorzitter kan op tijdig verzoek van de werkgever de termijn voor verweer in uitzonderlijke gevallen verlengen tot een door hem te bepalen datum.

2. Na ontvangst van het verweerschrift zendt de voorzitter onverwijld een exemplaar daarvan, vergezeld van de daarbij behorende afschriften, aan de appellant.

Artikel 12. Voorlopige voorziening

1. Als het beroep is ingesteld kan de voorzitter op verzoek van een of beide partijen een voorlopige voorziening treffen indien onverwijlde spoed, gelet op de betrokken belangen, dat vereist.

2. Na ontvangst van een verzoek als bedoeld in het eerste lid bepaalt de voorzitter zo spoedig mogelijk de plaats en het tijdstip waarop de behandeling van het verzoek zal plaatsvinden. Aan partijen wordt daarvan tijdig schriftelijk mededeling gedaan.

3. De voorzitter bepaalt wanneer de voorlopige voorziening vervalt. De voorlopige voorziening vervalt in ieder geval zodra het beroep is ingetrokken of de commissie uitspraak heeft gedaan in de hoofdzaak, tenzij bij de uitspraak een later tijdstip is bepaald. De voorlopige voorziening kan op verzoek van de werkgever of de werknemer worden opgeheven of gewijzigd door de voorzitter.

4. Artikel 8, leden 1, 2 en 4, is van overeenkomstige toepassing. De voorzitter bepaalt de procesorde.

Artikel 13. Vaststelling van de zittingsdag

1. De voorzitter bepaalt de dag en het uur waarop de zaak zal worden behandeld.

2. Die dag zal niet later mogen worden gesteld dan zes weken na ontvangst van het beroepschrift of het hersteld beroepschrift, tenzij appelland om uitstel verzoekt wegens niet tijdige ontvangst. Overschrijding van deze termijn wordt alleen in uitzonderlijke gevallen toegestaan en dient te worden gemotiveerd.

3. De voorzitter geeft binnen twee weken na ontvangst van het beroepschrift of van het hersteld beroepschrift aan beide partijen per aangetekende brief kennis van de plaats, de dag en het uur, waarop de zaak zal worden behandeld. Overschrijding van deze termijn is slechts in uitzonderlijke gevallen toegestaan en dient te worden gemotiveerd.

Artikel 14. Schriftelijke behandeling

Met instemming van de commissie en partijen kan de behandeling van het geschil ook schriftelijk geschieden.

Artikel 15. Wraking of verschoning

1. Voor de aanvang van de behandeling van de zaak op de zitting kan op verzoek van een partij een lid van de

commissie worden gewraakt:

a. indien hij persoonlijk belang bij het geschil heeft;

b. indien hij tot de appelland, dan wel tot een van de leden van het bij de zaak betrokken instellingsbestuur in bloedof

aanverwantschap staat en wel tot in de vierde graad ingesloten;

c. indien hij een advies in de zaak heeft gegeven of met een van de partijen een bespreking erover heeft gevoerd;

d. indien er een hoge graad van vijandschap of vriendschap bestaat tussen hem en een van de partijen;

e. indien hij binnen een tijdvak van vijf jaren, voorafgaande aan de datum van ontvangst van het

beroepschrift door de voorzitter, lid is geweest van het bij de zaak betrokken instellingsbestuur of in dienst van de bij de zaak betrokken werkgever is geweest;

f. in andere gevallen waarin daartoe een ernstige reden aanwezig is.

2. In dezelfde gevallen kan een lid van de commissie zich verschonen.

3. Over de wraking of de verschoning wordt zo spoedig mogelijk beslist door de overige leden der commissie.

4. Bij staking van stemmen wordt de wraking of de verschoning geacht te zijn toegewezen.

Artikel 16. Horen van getuigen en deskundigen door de commissie

Indien de commissie zulks ter beslissing van de zaak nodig acht, kan zij al dan niet op grond van een daartoe strekkend

verzoek van een partij getuigen en deskundigen ter zitting horen. Indien zij van deze bevoegdheid gebruik maakt, doet de

voorzitter hiervan vooraf mededeling aan partijen.

Artikel 17. De zitting

1. De zittingen van de commissie zijn openbaar.

2. Indien een partij daarom verzoekt, vindt de zitting geheel of gedeeltelijk achter gesloten deuren plaats.

3. In het belang van de openbare orde of zedelijkheid of om gewichtige in het proces-verbaal van de zitting te vermelden

redenen, kan de commissie bepalen, dat de zitting geheel of gedeeltelijk achter gesloten deuren zal plaatshebben.

4. Tijdens de zitting wordt aan partijen de gelegenheid gegeven:

a. haar belangen voor te dragen of te doen voordragen;

b. getuigen en deskundigen te doen horen;

c. kennis te nemen van alle op het geschil betrekking hebbende stukken, waarvan, voor zover mogelijk, ten minste één week voor de zitting aan partijen inzage wordt gegeven.

Artikel 18. Uitspraak

1. Binnen twee weken na de laatste zitting waarop de zaak is behandeld, doet de commissie uitspraak over het beroepschrift.

2. Deze dag zal niet later mogen worden gesteld dan 16 weken na de indiening van het beroepschrift of het hersteld beroepschrift. Overschrijding van deze termijn is slechts in uitzonderlijke gevallen toegestaan en wordt in de uitspraak gemotiveerd.

3. De uitspraak, bedoeld in het eerste lid, wordt zoveel mogelijk gedaan in een voltallige vergadering. Het is de leden van de commissie niet toegestaan de gevoelens die tijdens deze vergadering over het geschil zijn geuit te openbaren.

4. Een uitspraak is slechts van kracht, indien gedaan door ten minste drie leden die de zaak hebben behandeld, waaronder

de voorzitter of plaatsvervangend voorzitter, met dien verstande dat van de leden of plaatsvervangende leden, gekozen door de werkgevers en door het personeel, een gelijk getal van beide zijden aan de uitspraak zal deelnemen en dat bij ongelijk getal het jongste lid in leeftijd van de zijde die het sterkst is vertegenwoordigd, zich van de stemming zal onthouden. De overige leden onthouden zich niet van stemmen, noch stemmen zij blanco.

5. De uitspraak wordt met redenen omkleed en door de voorzitter binnen twee weken, nadat zij is gedaan, bij aangetekend schrijven aan de partijen toegezonden.

6. De werkgever onderwerpt zich aan de uitspraak van de commissie.

Artikel 19. Herziening

1. De commissie kan op verzoek van een partij de uitspraak herzien op grond van feiten of omstandigheden die:

a. hebben plaatsgevonden vóór de uitspraak;

b. bij de indiener van het verzoekschrift vóór de uitspraak niet bekend waren en redelijkerwijs niet bekend konden zijn;

c. waren zij bij de commissie eerder bekend geweest, tot een andere uitspraak zouden hebben kunnen leiden.

2. Artikel 8, leden 1, 2 en 4, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 20. Kosten van de commissie

De kosten van de commissie komen ten laste van de bij haar aangesloten werkgevers.

Bijlage D
Vergoedingsbedragen vakbondsverlof

Vervallen.

Bijlage E
Afsluitingsovereenkomst CAO BVE 2007- 2009

Hierbij verklaren

de Vereniging MBO Raad, gevestigd te De Bilt, te dezen voor haar leden handelend op basis van artikel 8 van haar statuten en krachtens volmacht vertegenwoordigd door mevrouw dr. L.B.J. Schmitz, bestuurslid, en de heer B.H.T. Roodink, bestuurslid, verder te noemen: MBO Raad

en

- ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door mevrouw M. Meere;
- de Algemene Onderwijsbond gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer G. Stermerding;
- CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J. Berg;
- UNIENFTO, gevestigd te Culemborg, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J.F. Muis

te zijn overeengekomen en te hebben vastgesteld de collectieve arbeidsovereenkomst BVE 2007-2009, welke van kracht wordt op 1 februari 2007.

Aldus in zesvoud opgemaakt en ondertekend te De Bilt op 18 december 2007.

namens de MBO Raad
mevrouw dr. L.B.J. Schmitz

namens de MBO Raad
de heer B.H.T. Roodink

namens ABVAKABO FNV
mevrouw M. Meere

namens de Algemene Onderwijsbond
de heer G. Stermerding

namens CNV Onderwijs
de heer W.J. Berg

namens UNIENFTO*
de heer W.J.F. Muis

* De UNIENFTO tekent mede namens de Federatie Onderwijsbonden CMHF

Bijlage F
Voorbeeldfuncties FUWA-Bve

De voorbeeldfuncties in FUWA-BVE vormen een onderdeel van deze CAO.
De functiebeschrijvingen ervan zijn niet in deze uitgave opgenomen. Deze zijn op elke instelling beschikbaar,
doordat zij opgenomen zijn in FUWA-BVE.

Bijlage G

* De BAPO-regeling

Op deze bijlage zijn de begripsbepalingen van Hoofdstuk A van toepassing.

In de toelichting bij de BAPO-regeling wordt het volgende opgenomen:

BAPO-Regeling

Met ingang van 1 januari 2008 is de BAPO-regeling gewijzigd. De leeftijden waarop de werknemer deel kan nemen aan de BAPO-Regeling voor maximaal 170 respectievelijk maximaal 340 uur BAPO-verlof, mits aan de overige voorwaarden is voldaan, wordt vanaf 2008 tot en met 2013 telkens op 1 januari met een half jaar verhoogd conform de tabel 1.

I Inleiding

De BAPO-regeling heeft tot doel het behouden van senioren voor het arbeidsproces door taakverlichting en -vermindering.

II Doelgroep van de BAPO-regeling

Vanaf 1 januari 2008 zijn de intredeleeftijden van 52 en 56 jaar niet meer van toepassing.

De leeftijd waarop de werknemer recht heeft op deelname aan de BAPO-Regeling wordt jaarlijks met een half jaar verhoogd conform de onderstaande tabel:

tabel 1

	01.01.2008	01.01.2009	01.01.2010	01.01.2011	01.01.2012	01.01.2013
Intredeleeftijd max.170 uur BAPO-verlof	52,5	53,0	53,5	54,0	54,5	55,0
Intredeleeftijd max. 340 uur BAPO-verlof	56,5	57,0	57,5	58,0	58,5	59,0

Om voor toepassing van de BAPO-regeling in aanmerking te komen, moet de werknemer aan drie voorwaarden voldoen:

1. de werknemer heeft in de loop van het jaar de van toepassing zijnde leeftijd, zoals genoemd in de tabel 1, bereikt;
2. de werknemer moet direct voorafgaande aan de gebruikmaking van de regeling gedurende ten minste vijf jaren aaneengesloten in dienst zijn geweest bij het bevoegd gezag van een door de minister van OCW bekostigde onderwijs- of onderzoeksinstituting dan wel door de minister van LNV bekostigde onderwijsinstelling. Indien de werknemer in die vijf jaar een werkloosheidsuitkering heeft genoten, wordt de uitkeringsperiode niet als onderbreking aangemerkt. Deze periode telt echter niet mee als diensttijd voor de BAPO-regeling:

de werknemer moet feitelijk minimaal vijf jaar hebben gewerkt bij een instelling als boven bedoeld. Onder een werkloosheidsuitkering wordt verstaan een werkloosheidsuitkering als bedoeld in het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekpersoneel (BWO)

en het hierin opgenomen overgangsrecht, dan wel een hiervoor in de plaats tredende regeling.

3. de werknemer die conform tabel 1 aanspraak maakt op maximaal 170 uur BAPO-verlof heeft een werktijdfactor van ten minste 0,2647.

De werknemer die conform tabel 1 aanspraak maakt op maximaal 340 uur BAPO-verlof heeft een werktijdfactor van ten minste 0,1324.

Deze ondergrenzen gelden niet als de werknemer tevens in dienst is bij één of meer onderwijs- of onderzoeksinstitutingen als bedoeld onder 2, en de som van alle werktijdfactoren bij de diverse onderwijswerkgevers ten minste gelijk is aan 0,2647 respectievelijk 0,1324.

III Inhoud van de BAPO-regeling

Door gebruik te maken van de BAPO-regeling, kiest de werknemer ervoor de feitelijke jaartaak te

verminderen tegen inlevering van een deel van het salaris. Hierbij geldt het volgende.

III.1 Omvang van het verlof

De werknemer heeft conform tabel 1 recht op maximaal 170 respectievelijk maximaal 340 uur BAPO-verlof per jaar.

Dit recht ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de van toepassing zijnde leeftijd heeft bereikt.

De uren aantallen 170 en 340 zijn maxima. De werknemer kan er ook voor kiezen zijn feitelijke jaartaak met een kleiner aantal uren te verminderen. De ondergrens is hierbij 45 uur per jaar.

Voor deeltijdwerknemers gelden de maxima 170 en 340 uur naar evenredigheid van hun werktijdfactor en is de ondergrens van 45 uur per jaar eveneens van toepassing. De ondergrens van 45 uur per jaar is bedoeld om versnippering tegen te gaan. Om die reden zijn bij de voorwaarden voor deelname aan de BAPO-regeling werktijdfactoren van 0,2647 respectievelijk 0,1324 genoemd.

Deze factoren zijn gelijk aan 45 : 170 respectievelijk 45 : 340. De ondergrens van 45 uur per jaar geldt niet voor een werknemer die een lagere werktijdfactor heeft dan 0,2647, respectievelijk 0,1324, maar die bij andere onderwijswerkgevers zodanige dienstverbanden heeft dat de som van zijn werktijdfactoren wel ten minste gelijk is 0,2647, respectievelijk 0,1324. Deze werknemer heeft tegenover zijn werkgever in de zin van artikel A-42 van de CAO recht op het aantal BAPO-uren per jaar dat hoort bij de desbetreffende werktijdfactor.

De werknemer kan recht hebben op vermindering van de dagelijkse werktijd (artikel E-20) en/of op leeftijdsdagen (artikel E-22). Het BAPO-verlof wordt niet ook over deze uren berekend.

Met andere woorden: eerst wordt de jaartaak van de werknemer met deze uren verminderd, vervolgens wordt op basis van de resterende feitelijke jaartaak het BAPO-verlof berekend.

Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van de formule:

$$\{1659 - (a+b)\} \times L : 1659 = U$$

waarbij:

a = leeftijdsdagen als bedoeld in artikel E-22 uitgedrukt in uren

b = aantal werkdagen per jaar x 0,5 uur (voor OBP-werknemers vanaf 60 jaar); in de overige gevallen geldt b = 0

L = het maximum aantal BAPO-uren behorende bij de leeftijd (resp. 170 en 340 uur)

U = het maximum aantal BAPO-uren waarop de werknemer recht heeft. Voor deeltijders is U gelijk aan het evenredige deel van het maximum aantal BAPO-uren waarop de overeenkomstige voltijder (OP of OBP) recht heeft.

*** III.2 Doorwerking van het BAPO-verlof in het maximum aantal contacturen**

Vervalt per 1 augustus 2008.

III.3 De eigen bijdrage van de werknemer

Over het gedeelte van de betrekkingsovervang waarover BAPO-verlof is verleend, levert de werknemer 25% of 35% van het salaris in. Het percentage is afhankelijk van de maximumschaal van de functie waarin de werknemer is benoemd:

- schaal 1 t/m 8: 25%;

- vanaf schaal 9: 35%.

Vanaf het moment dat de werknemer daadwerkelijk BAPO-verlof geniet, wordt per maand op het salaris het genoemde percentage ingehouden over het aantal BAPO-verlofuren.

Indien de werknemer valt onder het overgangsrecht van het Hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing van ABP-regelingen aan de VPL-wetgeving, wordt bovendien per maand een bedrag ingehouden dat overeenkomt met 0,8% van het salaris zonder BAPO-inhouding. Het bepaalde in paragraaf VIII is van overeenkomstige toepassing op deze inhouding.

Paragraaf III.5 Overgangsregeling in verband met de verhoging van de intredeleeftijd per 1 januari 2008

De rechten van de werknemers die vóór 1 januari 2008 reeds BAPO-verlof genieten, worden gerespecteerd.

De rechten van de werknemers, aan wie vóór 1 januari 2008 reeds BAPO is toegekend, worden gerespecteerd, mits de periode tussen het moment van de aanvraag en de daadwerkelijke ingangsdatum van het BAPO-verlof niet meer dan acht maanden bedraagt (deze voorwaarde geldt niet indien de ingangsdatum op verzoek van de werkgever in verband met het bedrijfsbelang is opgeschort ex § VI van de BAPO-Regeling).

Met inachtneming van de vorige volzin is de verhoging van de intredeleeftijd voor 340 uur BAPO-verlof ook van toepassing op de werknemers die op 1 januari 2008 reeds 170 uur BAPO-verlof genieten.

IV Flexibele invulling van de BAPO-regeling ('flex-BAPO')

Vervallen

IV.1 Het totaalrecht aan BAPO-verlof

Vervallen.

IV.2 Invulling BAPO

- BAPO-uren kunnen opgenomen worden in het jaar waarin het recht op de uren is ontstaan.
- het jaarlijks aantal BAPO-uren mag niet meer bedragen dan de helft van de betrekkingsomvang;
- de omvang van het BAPO-verlof kan alleen verminderd worden als hiervoor voldoende formatie beschikbaar is. In beginsel mag dus het aantal in enig jaar op te nemen BAPO-uren niet kleiner zijn dan in het voorafgaande jaar.

IV.3 Consequenties van niet volgens afspraak gebruik maken van de FPU-regeling

Vervallen

IV.4 Vervallen flex-BAPO

Op 1 januari 2006 is de mogelijkheid het BAPO-verlof flexibel op te nemen vervallen.

De werknemer die valt onder het overgangsrecht van het Hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing van ABP-regelingen aan de VPL-wetgeving kan volgens de daarover met de werkgever gemaakte afspraken gebruik blijven maken van genoemde mogelijkheid.

V Aanvraagprocedure BAPO-verlof

De werkgever meldt de werknemer ten minste zes en ten hoogste acht maanden voor het bereiken van de van toepassing zijnde leeftijd, zoals genoemd in tabel 1, schriftelijk dat hij, mits hij voldoet aan de in paragraaf II genoemde voorwaarden, in aanmerking komt voor toepassing van de BAPO-regeling. De werknemer die in aanmerking wil komen voor de BAPO-regeling, maakt zijn keuze ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum bekend aan de werkgever.

De bekendmaking aan de werkgever behelst de ingangsdatum, het aantal uren per jaar en de wijze waarop het verlof (respectievelijk maximaal 170 of maximaal 340 uur) opgenomen wordt.

De werkgever toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden.

De werkgever kan na overleg van het verzoek afwijken, maar neemt in ieder geval binnen acht weken een besluit. Hetzelfde geldt als de werknemer op enig moment een eerder gedaan verzoek of een voor hem vastgestelde invulling van de BAPO-regeling wil wijzigen.

VI Ingang BAPO-verlof

Als de werknemer gebruik wil maken van de BAPO gaat het verlof niet eerder in dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de conform tabel 1 van toepassing zijnde leeftijd heeft bereikt. Dit geldt ook voor de uitbreiding van het verlof wegens het bereiken van de de leeftijd genoemd in tabel 1. In het algemeen geldt dat het verlof om redenen van organisatorisch belang later in kan gaan dan op de voorgestelde datum. De uiterste ingangsdatum is de eerste dag van het cursusjaar volgend op de voorgestelde datum.

VII Wijziging omvang BAPO-verlof

De werknemer kan de werkgever verzoeken de omvang van het verlof te wijzigen met ingang van de

eerste dag van het cursusjaar. Op het verzoek is de aanvraagprocedure zoals vermeld in paragraaf V van overeenkomstige toepassing. De werkgever toetst het verzoek aan het organisatorisch belang en aan het beschikbaar zijn van voldoende formatie.

VIII Bezoldiging en BAPO-verlof

Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten als hij geen gebruik zou maken van de BAPO-regeling. Dit betekent dat zaken als bijvoorbeeld vakantie-uitkering, pensioenopbouw, pensioenbijdragenverhaal, BWO-uitkering en FPU niet veranderen door het deelnemen aan de regeling.

****IX Ziekte tijdens gebruikmaking van de BAPO-regeling***

Als de werknemer tijdens het genieten van BAPO-verlof ziek wordt, blijft het verlof doorlopen (geen opschortende werking).

Gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag bedraagt het salaris 100% van het door de BAPO-regeling verminderde salaris. De hoogte van het salaris na deze periode tot 24 maanden na de eerste ziektedag bedraagt 70% van het salaris zonder vermindering wegens gebruik van de BAPO-regeling, dus 70% van het oorspronkelijke 100%-salaris.

Bij de toepassing van het eerste lid van artikel 5 ZAR-BVE geldt dat:

1. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris;
2. de loondoorbetaling van 70% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het salaris zonder vermindering wegens gebruik van de BAPO-regeling.

Bij de toepassing van het tweede lid van artikel 5 ZAR-BVE geldt dat:

1. onder 'zijn betrekkingssomvang' wordt verstaan de door de BAPO-regeling verminderde betrekkingssomvang;
2. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris.

X Anticumulatie nieuwe inkomsten

Tijdens het genieten van BAPO-verlof is een anticumulatieregeling van toepassing. Deze houdt in dat alle nieuwe inkomsten (zowel in als buiten het onderwijs) gekort worden op het salaris. De korting kan niet meer bedragen dan het verschil tussen het salaris met inachtneming van deze regeling en het salaris dat de werknemer zou genieten als deeltijder met een gelijke feitelijke jaartaak. De werknemer houdt dus altijd recht op het salaris dat een overeenkomstige deeltijder verdient.

Bijlage H

Voorwaarden voor de regeling sabbats- of seniorenverlof.

Deze Regeling is beëindigd per 1 augustus 2006. Voor de werknemers die op 31 juli 2006 reeds deelnamen aan de Regeling is de volgende overgangsregeling opgenomen:

1 Sparen bij gelijkblijvende jaartaak

Voor de werknemers die gebruik maakten van de mogelijkheid genoemd in paragraaf II zoals die luidde op 31 juli 2006 wordt de werktijdfactor per 1 augustus 2006 verhoogd naar rato van het aantal uren dat zij in het laatste jaar spaarden. Het door hen feitelijk te werken aantal uren per jaar verandert niet.

2 Sparen bij gelijkblijvende werktijdfactor

Voor werknemers die gebruik maakten van de mogelijkheid genoemd in paragraaf III zoals die luidde op 31 juli 2006 wordt het feitelijk te werken aantal uren per jaar per 1 augustus 2006 verminderd met het aantal uren dat zij in het laatste jaar spaarden. Hun werktijdfactor verandert niet.

3 Keuze m.b.t. de opgebouwde verloftegoeden

De werkgever stelt de werknemers bedoeld onder 1 en 2 voor 1 augustus 2006 op de hoogte van de beëindiging van deze regeling en van de bijbehorende overgangsregels. De betrokken werknemers kunnen ervoor kiezen het per 31 juli 2006 opgebouwde verloftegoed uit te laten betalen, door de werkgever in de levensloopregeling te laten storten of te bevriezen en op een later moment als verlof op te nemen. De werknemer maakt zijn keuze aan de werkgever bekend voor 1 oktober 2006.

4 Uitbetaling van het tegoed

Het uit te betalen tegoed komt overeen met het bedrag dat gelijk is aan het aantal uren van het verloftegoed maal 1,3 maal het maandsalaris op 31 juli 2006 gedeeld door 160 maal 70%. Eventuele bonusuren tellen niet mee bij de berekening van het bedrag. Het bedrag wordt voor 1 december 2006 uitbetaald.

5 Storting in de levensloopregeling

Het bedrag dat in aanmerking komt voor storting in de levensloopregeling is gelijk aan het in 4 bedoelde bedrag. Voor zover nodig in afwijking hiervan is het bedrag ten hoogste gelijk aan het bedrag dat met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving belastingvrij gestort kan worden. Voor zover het in de eerste zin genoemde bedrag hierdoor niet volledig in de levensloopregeling wordt gestort, wordt het als loon uitbetaald.

De storting in de levensloopregeling vindt plaats voor 1 december 2006.

6 Bevriezing van het tegoed

Bevriezing van het tegoed houdt in dat het op 31 juli 2006 opgebouwde tegoed vanaf die datum niet meer kan toenemen en dat het op enig moment in de vorm van verlof wordt opgenomen. Op de opname van het verlof is artikel 4 van de Regeling onbetaald verlof van overeenkomstige toepassing. Op het opgenomen verlof blijft het bepaalde in Bijlage H, zoals deze luidde op 31 juli 2006, van toepassing.

Bijlage I
Vervallen

***Bijlage J**

Taakbeleid volgens het vrije model

Deze bijlage vervalt per 1 augustus 2008.

De tekst van deze bijlage zoals deze luidt tot en met 31 juli 2008 is opgenomen in de toelichting.

Bijlage K

De leraar in opleiding (LIO)

Op deze bijlage zijn de begripsbepalingen van Hoofdstuk A van deze CAO van toepassing.

Artikel 1. Benoeming

1. Een werkgever kan met een leraar in opleiding een arbeidsovereenkomst aangaan voor een periode van 5 maanden bij een werktijdfactor 1,0000, of voor een periode van tien maanden bij een werktijdfactor van 0,50000.

2. De werkgever sluit naast de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een leerovereenkomst met de leraar in opleiding en de lerarenopleiding waar de leraar is ingeschreven.

Artikel 2. Functiebouwwerk

De werkgever neemt de functie leraar in opleiding op in het functiebouwwerk van de instelling onder de noemer leerarbeidsplaats. Op een leerarbeidsplaats kan uitsluitend een leraar in opleiding worden benoemd.

De werkgever draagt zorg voor een beschrijving van een functie leraar in opleiding, die is afgeleid van de voorbeeldfunctie BVEdocent 10.

Artikel 3. Begeleiding

De werkgever verplicht zich tot een goede begeleiding van de leraar in opleiding op de werkplek.

De begeleiding bestaat in elk geval uit:

- een goede introductie van de leraar in opleiding in de instelling;
- begeleiding bij het reflecteren op diens ervaringen in de instelling.

Artikel 4. Plan van Inzet

De werkgever komt met de leraar in opleiding een plan van inzet overeen, dat past binnen het ter zake geldende beleid van de werkgever.

Artikel 5. Arbeidsvoorwaarden

Op de leraar in opleiding is deze CAO van toepassing met uitzondering van de artikelen D-9 t/m D-15, D-19, E-4 t/m E-22, F-1 t/m F-10, F-16 t/m F-20, I-1 t/m I-8, I-12 t/m I-37, I-39 t/m I-49, hoofdstuk J en artikel M-5.

Artikel 6. Salaris

Het salaris van de werknemer die benoemd is in de functie van leraar in opleiding bedraagt bij een werktijdfactor 1,0000: 50% van het bedrag dat hoort bij het carrièrepatroon LB nr. 2. Bij een werktijdfactor van 0,5000 bedraagt het salaris 25% van het bedrag dat hoort bij het carrièrepatroon LB, nr. 2.

Bovenvermelde tekst van artikel 6 Bijlage K vervalt met ingang van 1 januari 2009. De tekst van artikel 6 komt met ingang van 1 januari 2009 als volgt te luiden:

Artikel 6. Salaris

Het salaris van de werknemer die benoemd is in de functie van leraar in opleiding bedraagt bij een werktijdfactor 1,0000: 50% van het bedrag dat hoort bij het carrièrepatroon LB nr. 1. Bij een werktijdfactor van 0,5000 bedraagt het salaris 25% van het bedrag dat hoort bij het carrièrepatroon LB, nr. 1.

Toelichting bij Bijlage K

Artikel 1.

De periode eindigt altijd voor de zomervakantie.

Bijlage L

Regeling Betaald en Onbetaald Ouderschapsverlof Bve, ingaande 1 augustus 2001.

Paragraaf A Betaald ouderschapsverlof

1. Recht op betaald ouderschapsverlof.

De werknemer

- die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, of die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, en
- van wie het dienstverband bij de werkgever ten minste een aaneengesloten periode van twaalf maanden heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof, en
- van wie het kind ten aanzien waarvan het verlof wordt aangevraagd, op het moment van de aanvraag nul, een of twee jaar oud is, heeft recht op ouderschapsverlof zoals geregeld in de volgende artikelen.

2. Omvang en bezoldiging van het betaald ouderschapsverlof.

Bij een normbetrekking heeft de werknemer per keer recht op maximaal 830 uur betaald verlof.

De bezoldiging over de verlofuren bedraagt per 1 januari 2007:

- a. 55% als het aantal verlofuren niet groter is dan 415;
- b. 415 gedeeld door het aantal verlofuren maal 55% als het aantal verlofuren groter is dan 415.

De betrekkingsomvang van de werknemer op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof is bepalend.

Bij een betrekking met een omvang die afwijkt van een normbetrekking wordt de omvang van het betaald ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren.

Tenzij anders vermeld, is artikel D-21 van de CAO van toepassing op de werknemer die betaald ouderschapsverlof geniet (d.w.z. dat in de periode dat de werknemer verlof geniet, hij beschouwd wordt als deeltijder).

Als de werktijdfactor van de werknemer gedurende de periode van betaald ouderschapsverlof wijzigt, wordt het op het moment van de wijziging nog resterende deel van het verlof in dezelfde mate gewijzigd als de werktijdfactor.

De betaling van de pensioenbijdrage en het verhaal op de werknemer vinden plaats alsof geen betaald ouderschapsverlof wordt genoten.

3. Wijze waarop het betaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen.

Het betaald ouderschapsverlof wordt opgenomen in een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden en bedraagt maximaal 50% van de betrekkingsomvang.

De periode waarin het betaald ouderschapsverlof wordt opgenomen wordt vastgesteld in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. Uitgangspunt hierbij is dat het betaald ouderschapsverlof aanvangt in de periode dat het kind nul, een of twee jaar oud is. Hierop gelden twee uitzonderingen:

- als de werkgever aannemelijk maakt dat opname van het betaald ouderschapsverlof in de genoemde periode de instelling voor organisatorische problemen stelt, kan hij bepalen dat opname van het betaald ouderschapsverlof alleen mogelijk is in de periode tussen de derde en achtste verjaardag van het kind;
- werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat opname van het betaald ouderschapsverlof plaatsvindt tussen de derde en achtste verjaardag van het kind.

4. Inhouding of terugvordering van de bezoldiging over de verlofuren.

Als een werknemer gedurende (een deel van) het betaald ouderschapsverlof recht heeft op een financiële tegemoetkoming op grond van de Wet financiering loopbaanonderbreking, wordt dat deel van de bezoldiging ingehouden dat overeenkomt met die financiële tegemoetkoming.

Dit geldt ook voor de werknemer die wel aan de gestelde voorwaarden in de Wet financiering loopbaanonderbreking voldoet, maar aan wie geen tegemoetkoming is toegekend omdat de werknemer geen medewerking heeft verleend aan een verzoek van de werkgever om daarvoor een aanvraag in te dienen.

De werkgever neemt in dezen dus het initiatief. De werkgever dient de aanvraag in, nadat de werknemer, samen met de werkgever het aanvraagformulier heeft ingevuld en beiden het formulier hebben ondertekend.

De hoogte van de inhouding komt overeen met de hoogte van de tegemoetkoming waarop recht bestaat of zou bestaan indien deze zou zijn aangevraagd.

De werkgever vordert de bezoldiging over de verlofuren terug:

- als binnen een jaar na afloop van de periode van betaald ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer het dienstverband wordt beëindigd;
- als de betrekkingssomvang binnen een jaar na afloop van de periode van betaald ouderschapsverlof wordt verkleind tot de helft of minder van de betrekkingssomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof.

5. Aanvraagprocedure voor het betaald ouderschapsverlof.

De werknemer vraagt het betaald ouderschapsverlof schriftelijk aan bij de werkgever, ten minste 12 weken voor de gewenste ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof.

De werknemer geeft daarbij aan de gewenste omvang van het betaald ouderschapsverlof, de gewenste verlofperiode en de spreiding van de verlofuren over de week.

De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op betaald ouderschapsverlof wordt aangetoond.

De werkgever neemt uiterlijk vier weken nadat de aanvraag is ontvangen een beslissing op de aanvraag van betaald ouderschapsverlof.

6. Tussentijdse beëindiging van het betaald ouderschapsverlof.

Een verzoek van de werknemer om toegekend betaald ouderschapsverlof niet op te nemen of voort te zetten wordt slechts ingewilligd als de werkgever als gevolg van de inwilliging geen schade ondervindt.

7. Samenloop van betaald ouderschapsverlof met andere vormen van verlof.

Het betaald ouderschapsverlof wordt bij samenloop met andere vormen van verlof niet opgeschort, tenzij:

- bij samenloop met ziekteverlof indien en voor zover het ziekteverlof meer beslaat dan een aaneengesloten periode van 10 werkdagen;
- bij samenloop met bevallings- en zwangerschapsverlof.

8. Overgangsrecht

Voor de werknemer die in 2007 niet kan deelnemen aan de levensloopregeling, omdat hij in dat jaar al deelneemt aan de spaarloonregeling, bedraagt in 2007 het bezoldigingspercentage bedoeld in art 2 sub a en b 75% in plaats van 55%.

Voor de werknemer die in 2007 deelneemt aan de levensloopregeling en die in 2007 om fiscale redenen geen aanspraak heeft op de tegemoetkoming bedoeld in art 8.14b Wet inkomstenbelasting 2001, geldt in 2007 een bezoldigingspercentage van 75%.

Voor de werknemer wiens betaald ouderschapsverlof is ingegaan vóór 1 januari 2007 en na deze datum doorloopt, blijft het bezoldigingspercentage bedoeld in art 2 sub a en b voor de rest van de duur van het verlof 75%.

Paragraaf B Onbetaald ouderschapsverlof.

1. Recht op onbetaald ouderschapsverlof

De werknemer

- die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, of die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, en
- van wie het dienstverband bij de werkgever ten minste een aaneengesloten periode van twaalf maanden heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof, en
- van wie het kind op grond waarvan het verlof wordt aangevraagd drie jaar of ouder is en de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof.

2. Omvang van het onbetaald ouderschapsverlof.

Bij een normbetrekking heeft de werknemer recht op maximaal 830 uur onbetaald ouderschapsverlof per keer.

De betrekkingssomvang van de werknemer op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het onbetaald ouderschapsverlof is bepalend.

Bij een betrekking met een omvang die afwijkt van een normbetrekking wordt de omvang van het onbetaald ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren.

Artikel D-19 van de CAO BVE is van toepassing op de werknemer die onbetaald ouderschapsverlof geniet (d.w.z. dat in de periode dat de werknemer verlof geniet, hij beschouwd wordt als deeltijder).

Als de werktijdfactor van de werknemer gedurende de periode van onbetaald ouderschapsverlof wijzigt, wordt het op het moment van de wijziging nog resterende deel van het verlof in dezelfde mate gewijzigd als de werktijdfactor.

3. Wijze waarop het onbetaald ouderschapsverlof kan worden opgenomen.

Het onbetaald ouderschapsverlof kan per keer worden opgenomen in een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden voor maximaal 50% van de betrekkingsomvang.

Het onbetaald ouderschapsverlof kan niet worden opgenomen in de periode na de achtste verjaardag van het kind. De betaling van de pensioenbijdrage vindt plaats alsof geen verlof wordt genoten. De werkgever verhaalt niet op de werknemer.

4. Aanvraagprocedure voor het onbetaald ouderschapsverlof.

De werknemer vraagt het onbetaald ouderschapsverlof schriftelijk aan bij de werkgever, ten minste 12 weken voor de gewenste ingangsdatum van het onbetaald ouderschapsverlof.

De werknemer geeft daarbij aan de gewenste omvang van het onbetaald ouderschapsverlof, de gewenste verlofperiode en de spreiding van de uren verlof over de week.

De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op onbetaald ouderschapsverlof wordt aangetoond.

De werkgever neemt een beslissing op de aanvraag van betaald ouderschapsverlof uiterlijk 4 weken nadat de aanvraag is ontvangen.

De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen tot 2 weken voor de ingangsdatum van het verlof.

5. Tussentijdse beëindiging van het onbetaald ouderschapsverlof.

Een verzoek van de werknemer om toegekend onbetaald ouderschapsverlof niet op te nemen of voort te zetten wordt slechts ingewilligd als de werkgever als gevolg van de inwilliging geen schade ondervindt.

Indien door het verzoek na ingangsdatum van het onbetaald ouderschapsverlof, dit niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het onbetaald ouderschapsverlof.

Bijlage M
Contracten met reïntegratiebedrijven
Vervallen.

Bijlage N

Nadere afspraken in het kader van de Cao Bve 2003-2004

De onderdelen 1 tot en met 6 zijn vervallen.

7. Professionalisering van de medewerker

Partijen zetten het onderwerp professionalisering van de medewerker op de middellangetermijnagenda. Het kan dan worden besproken in relatie met onderwerpen als bewust belonen en leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Voor wat betreft het monitoren van de besteding van de schoolbudgetten, wordt gebruik gemaakt van de monitor die het ministerie van OCW reeds uitvoert.

8. Onderwerpen voor de middellangetermijnagenda en overige onderwerpen

Partijen zijn overeengekomen de volgende onderwerpen op de middellangetermijnagenda te plaatsen:

- 1) verdeling besluitvorming over CAO-niveau en instellingsniveau;
- 2) beoordelen en belonen;
- 3) bovenwettelijke regelingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid;
- 4) leeftijdsbewust personeelsbeleid:

- BAPO;
- flex-BAPO;
- keuzemenu arbeidsvoorwaarden;
- demotie en pensioenconsequenties.

- 5) professionalisering medewerker;

6) WAZO:

- kortdurend zorgverlof;
- adoptieverlof;
- betaald ouderschapsverlof.

7) technische aanpassingen van de CAO BVE:

- structuur;
- modernisering en verheldering van de teksten.

8) vakantie en taakbeleid;

9) herziening salarisstructuur;

Centrales hebben daarenboven de volgende onderwerpen ingebracht:

- 1) consequenties van de Wet poortwachter;
- 2) WAO;
- 3) pensioen;
- 4) ID-banen;
- 5) leerwerkovereenkomsten;
- 6) rechtspositionele verschillen VMBO-ROC;
- 7) vervallen Kaderbesluit rechtspositie BVE: benoeming in één functie.

9. Arbeidsmarktknelpunten

Partijen zijn overeengekomen dat de besteding van arbeidsmarktmiddelen die in het kader van het SBO beschikbaar worden gesteld, onderwerp van overleg is aan de CAO BVE-tafel. Partijen zullen ter zake een fonds inrichten.

Bijlage O
Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling BVE

De tekst van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling BVE is niet in deze uitgave opgenomen. Deze is te downloaden van de site van de MBO Raad: www.mboraad.nl

Bijlage P

Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling BVE

De tekst van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling BVE is niet in deze uitgave opgenomen. Deze is te downloaden van de site van de MBO Raad: www.mboraad.nl

Bijlage Q

Reglement levensloop BVE

Artikel 1. Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever : de natuurlijke persoon of rechtspersoon met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft en die voor hem als inhoudingsplichtige optreedt voor de levensloopregeling.
2. Werknemer : degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.
3. Deelnemer : de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
4. Levensloopvoorziening : de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.
5. Financiële instelling : de door de deelnemer aan te wijzen instelling als bedoeld in art 19g lid 4 Wet op de loonbelasting 1964, waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
6. Levenslooptekening : een bij de financiële instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening waarop het ingehouden loon gestort wordt.
7. Levensloopverzekering : een bij de financiële instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering waarop het ingehouden loon als premie gestort wordt.
8. Levenslooptegoed : het tegoed op een levenslooptekening of het verzekerde kapitaal.
9. Berekeningsgrondslag : het jaarinkomen dat als norm dient voor het levenslooptegoed, zijnde 12 maal de salarisschaalbedragen per maand vermeerderd met de vakantie-uitkering, de structurele eindejaarsuitkering bedoeld in art I-10, de eindejaarsuitkering bedoeld in art I-9, de uitlooptoeslag bedoeld in art I-8 en de bindingstoelage bedoeld in art I-12 van de CAO BVE.

Artikel 2. Doel¹

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een geldelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof

Artikel 3. Deelname²

1. De werknemer heeft een wettelijk recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van een aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier maakt de werknemer kenbaar welk bedrag of percentage van zijn loon de werkgever maandelijks of jaarlijks dient in te houden en op de levenslooptekening of levensloopverzekering moet worden gestort.
3. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts één keer per jaar doen, met dien verstande dat de deelnemer te allen tijde de inhoudingen en stortingen kan laten beëindigen.
4. De werknemer gaat door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement.

¹ Zie toelichting bij bijlage Q

² Zie toelichting bij bijlage Q

5. De werknemer maakt op het aanmeldingsformulier kenbaar bij welke financiële instelling de levensloopvoorziening dient te worden aangehouden. Verder verklaart de werknemer op het aanmeldingsformulier of hij reeds beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige en huidige dienstbetrekkingen.

6. Indien de werknemer reeds beschikt over een of meer levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en), verklaart de werknemer op het aanmeldingsformulier:

- de omvang van de storting die een of meer gewezen inhoudingsplichtige(n) namens hem heeft/hebben gedaan in het kalenderjaar waarin hij het aanmeldingsformulier ondertekent, en
- de omvang van het levenslooptegoed van zijn levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij wil deelnemen aan de levensloopregeling bij de werkgever.

Tevens geeft werknemer aan hoeveel jaar hij heeft deelgenomen aan de levensloopregeling.

7. Indien de werknemer beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen, dient hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever mee te delen wat het levenslooptegoed van deze regeling(en) en/of verzekering(en) is op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.

8. De werknemer verklaart schriftelijk dat hij niet spaart bij een inhoudingsplichtige ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, in het kalenderjaar waarin hij een voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwt.

Artikel 4. Inhouding op bruto loon³

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:

a. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar.

b. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): nihil.

2. De deelnemer legt de hoogte van de inhouding bij het verzoek tot deelname aan de levensloopregeling op het aanmeldingsformulier vast.

3. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.

4. In afwijking van lid 1 kunnen voor de werknemer die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt, in het kalenderjaar meer aanspraken ontstaan dan overeenkomt met 12% van het loon van het jaar, voor zover de totale aanspraken aan het einde van het kalenderjaar door de in het kalenderjaar opgebouwde aanspraken een periode van extra verlof van 2,1 jaar niet te boven gaan.

5. Voor de toepassing van het eerste lid mag een loonsverlaging buiten beschouwing blijven, voorzover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie dan wel het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie, in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. De eerste volzin is bij een loonsverlaging die het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie uitsluitend van toepassing voor zover de omvang van het dienstverband na het aanvaarden van de deeltijdfunctie niet lager is dan 50% van de omvang van het dienstverband aan het eind van de periode direct voorafgaande aan de aanvang van de in de eerste volzin bedoelde periode.

Artikel 5. Wijze van sparen

1. De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levenslooptekening of als premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name van de deelnemer bij de financiële instelling.

2. De financiële instelling schrijft op de levenslooptekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levenslooptekening bij.

³ Zie toelichting bij bijlage Q

3. De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.

4. Het levenslooptegoed mag uitsluitend bestaan uit de door de werkgever in het kader van de levensloopregeling op het loon van de werknemer ingehouden bedragen en de daarmee op de levenslooprekening dan wel levensloopverzekering behaalde rendementen respectievelijk vermogenswinsten.

Artikel 6. Opname van tegoed⁴

1. De deelnemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een periode van extra verlof.

2. Indien de deelnemer (een gedeelte van) het levenslooptegoed wil opnemen, doet hij daartoe een schriftelijk verzoek aan de werkgever. Het verzoek vermeldt de duur van het verlof en de hoogte van de op te nemen gelden. Deze mogen, tezamen met een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever, niet hoger zijn dan het bruto loon dat de deelnemer genoot direct voorafgaand aan de verlofperiode.

3. Vervolgens richten de deelnemer en de werkgever gezamenlijk een schriftelijk verzoek aan de financiële instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.

4. Bij opname uit het levenslooptegoed wordt door de werkgever loonheffing ingehouden. Het opgenomen levenslooptegoed wordt bij opname voor onbetaald verlof aangemerkt als "loon uit tegenwoordige dienstbetrekking". Bij opname zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

Artikel 7. Afkoop⁵

1. De deelnemer kan de aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet afkopen, vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid maken anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.

2. Onverminderd het eerste lid, mag de werknemer de aanspraken ingevolge de levensloopregeling afkopen bij de beëindiging van het dienstverband.

3. De werknemer kan bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooprekening inbrengen in de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.

4. Indien de financiële instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, wordt - met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving – bij overlijden van de deelnemer de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen gesteld.

5. Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voorzover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Artikel 8. Verlof

1. De deelnemer kan het levenslooptegoed slechts opnemen voor een periode van ten minste drie weken verlof, al dan niet in deeltijd. De werkgever verleent toestemming voor verlof als voldaan is aan de voorwaarden die zijn opgenomen in de voor de werknemer geldende Regeling onbetaald verlof.

Artikel 9.

In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met de vakbonden in het IGO.

Artikel 10.

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2006.

⁴ Zie toelichting bij bijlage Q

⁵ Zie toelichting bij bijlage Q

Bijlage R Regeling onbetaald verlof

Artikel 1 Definities

Op deze regeling zijn de begripsbepalingen van hoofdstuk A van de CAO BVE van toepassing.

Artikel 2 Doel van de regeling

Deze verloffregeling is een regeling voor de opname van onbetaald verlof door de werknemer. De werknemer kan met inachtneming van de bepalingen uit deze regeling met behoud van zijn functie onbetaald verlof opnemen. De werknemer kan dit verlof aanwenden voor doelen die hij zelf bepaalt.

Artikel 3 Verlofvormen⁶

De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij verlof opneemt. De werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg de duur en de omvang van het verlof.

Artikel 4 Procedure verlofaanvraag

1. Onbetaald verlof moet schriftelijk bij de werkgever worden aangevraagd, onder vermelding van de exacte periode en omvang van het gewenste verlof. Voor de aanvraagtermijn geldt een periode van tenminste 3 maanden. De werkgever staat een kortere aanvraagtermijn toe als dat op grond van de omstandigheden redelijk is en/of als dat voor zorgdoeleinden dringend vereist is.
2. De werkgever stemt in met de verlofaanvraag, tenzij de continuïteit van de bedrijfsvoering zich tegen het voorgestelde tijdstip, de vorm en/of de duur van het verlof verzet.
3. De werkgever deelt de werknemer binnen één maand, nadat deze het verzoek heeft ingediend, schriftelijk mee of hij het verzoek tot onbetaald verlof al dan niet toekent. Een afwijzing van het verzoek tot onbetaald verlof wordt met redenen omkleed. De werkgever en de werknemer zoeken samen een alternatief.
4. Indien onbetaald verlof wordt toegekend dient uiterlijk twee weken voor de ingangsdatum schriftelijk te zijn vastgelegd: de ingangsdatum, de einddatum, de omvang van het verlof en, indien van toepassing, bijzondere afspraken over de terugkeer. Vervroegd afbreken van het verlof is in beginsel niet mogelijk.

Artikel 5 Consequenties voor arbeidsvoorwaarden en vergoedingen

1. Gedurende het onbetaald verlof bestaat er geen aanspraak op loon.
2. Artikel D-19 van de CAO BVE is van toepassing op de werknemer die in deeltijd onbetaald verlof geniet.
3. Voor zover het verlof niet langer duurt dan zes maanden verhaalt de werkgever 40% van de pensioenpremie op de werknemer. Voor zover het verlof langer duurt dan zes maanden, maar niet langer dan twaalf maanden verhaalt de werkgever 60% van de pensioenpremie op de werknemer. Bij voortduren van het verlof na twaalf maanden draagt de werkgever niet meer bij in een eventuele verdere pensioenopbouw.

Indien de werknemer tijdens het onbetaald verlof een uitkering uit het levenslooptegoed van minder dan 70% van het salaris direct voorafgaand aan het verlof ontvangt, wordt de pensioenopbouw voortgezet naar rato van het percentage van de uitkering uit het levenslooptegoed.

4. In afwijking van hoofdstuk F van de CAO BVE vindt tijdens het verlof geen opbouw van vakantie plaats.
5. Werkgever en werknemer overleggen bij een voltijdverlof van langer dan 3 weken over de consequenties voor de tegemoetkoming in de ziektekosten, werkgeversbijdrage in de kosten van kinderopvang, reis- en verplaatsingskosten, de EHBO-toelage en de overige door de werkgever aan de werknemer beschikbaar gestelde faciliteiten (mobiele telefoon, e.d). Zij kunnen hierbij afspraken maken die afwijken van het terzake in de CAO bepaalde.

Artikel 6 Ziekte tijdens de verlofperiode

1. Ingeval de werknemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, loopt het verlof door.
2. Indien de ziekte doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van loon op de eerste dag na de verlofperiode.

⁶ Zie toelichting bij de Regeling onbetaald verlof

3. De werknemer heeft ingeval sprake is van langdurige ziekte het recht om de opname van het onbetaald verlof op te schorten. Dit recht ontstaat vanaf het moment waarop de werknemer na melding van de ziekte bij de werkgever, ten minste vier weken aaneengesloten ziek is geweest en naar verwachting van de bedrijfsarts de ziekte van langdurige aard zal zijn. Vanaf het moment dat het onbetaald verlof wordt opgeschort gelden de bij de werkgever afgesproken reïntegratie afspraken.
4. Er is sprake van een ziekte van langdurige aard indien binnen twee maanden na afloop van de genoemde 4 weken redelijkerwijs geen herstel te verwachten is
5. Voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het levensloopverlof opgeschort.

Artikel 7 Functiegarantie bij onbetaald verlof

Uitgangspunt is dat de eigen functie bij terugkomst beschikbaar is voor de werknemer. De werknemer heeft bij terugkomst recht op het bruto maandsalaris dat hij verdiende op de datum van laatste werkdag voor het verlof eventueel gecorrigeerd met de initiële CAO-verhoging. Indien het door zwaarwichtige bedrijfsbelangen niet mogelijk is de werknemer terug te laten keren in de eigen functie, zal in overleg met de werknemer een vergelijkbare functie of een functie op hetzelfde salarisniveau gezocht worden.

Artikel 8 Overlijden

Voor de toepassing van artikel H-62 van de CAO-BVE wordt de overleden werknemer geacht geen onbetaald verlof te hebben genoten.

Artikel 9

In alle gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met centrales in het IGO.

Artikel 10

Deze regeling treedt in werking op 1 augustus 2006.

Bijlage S Regeling werkgeversbijdragen ten behoeve van vakbondswerkzaamheden

Op deze Regeling zijn de begripsbepalingen van Hoofdstuk A van de CAO van toepassing en voorts de volgende begripsbepalingen:

- bijdrage: de bijdrage die de werkgever op grond van deze regeling verschuldigd is aan de vakbonden ten behoeve van de financiering van hun werkzaamheden in de MBO-sector ;
- partij zijn bij de CAO: de CAO ondertekend hebbend.

Artikel 1 De hoogte van de bijdrage

De werkgever is per kalenderjaar aan de vakbonden een bijdrage verschuldigd die berekend wordt als een percentage van €1,494617 mln. Het percentage is gelijk aan de Rijksbijdrage beroepsonderwijs van de instelling gedeeld door de totale Rijksbijdrage beroepsonderwijs van de MBO-sector als bedoeld in artikel 2.2.4 van de WEB maal 100%, een en ander zoals blijkend uit de eerste bekostigingsbrieven die betrekking hebben op het desbetreffende kalenderjaar.

Artikel 2 De bijdrage per vakbond

1. Elke vakbond heeft naar rato van het aantal van zijn leden dat op 1 januari van het voorafgaande kalenderjaar in dienst is bij een werkgever, aanspraak op een deel van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.
2. Bij de toepassing van de tweede volzin van artikel B-16 betreft de aanspraak van de betrokken vakbond het deel van het kalenderjaar dat hoort bij de periode van twaalf maanden, waarbij een deel van een maand telt als een hele maand. De aanspraak over het resterende deel van het kalenderjaar vervalt en wordt naar rato toegekend aan de overige vakbonden. De aanspraak van de betrokken vakbond ontstaat weer zodra hij opnieuw partij is bij de CAO, maar niet eerder dan op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
3. Indien na afloop van een CAO geen nieuwe CAO tot stand komt, geldt het tweede lid op overeenkomstige wijze voor alle vakbonden.
4. Elke vakbond geeft vóór 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar aan de MBO Raad op hoeveel werknemers bij hem op 1 januari van het voorafgaande kalenderjaar als lid zijn aangesloten en legt daarbij een accountantsverklaring over waaruit de juistheid van de opgave blijkt. Indien een vakbond deze opgave niet doet voor 1 oktober doet, vervalt zijn in het eerste lid genoemde aanspraak voor dat kalenderjaar. De MBO Raad maakt de opgave bekend aan de overige vakbonden en aan de werkgevers.
5. De MBO Raad stelt vóór 1 januari van het kalenderjaar waarop de bijdragen betrekking hebben voor elke
 - a. werkgever de hoogte vast van de in artikel 1 genoemde bijdrage, op basis van de eerste bekostigingsbrieven van het kalenderjaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de bijdragen betrekking hebben;
 - b. vakbond vast wat zijn aandeel in het budget van €1,494617 mln. is, op basis van de opgaven bedoeld in het vierde lid, en stelt de werkgevers en de vakbonden hiervan in kennis.

Artikel 3 De inning van de bijdragen

1. De MBO Raad draagt zorg voor de inning van de door de werkgevers verschuldigde bijdragen en zal daartoe vóór 1 januari van het kalenderjaar de werkgevers verzoeken de in artikel 1 genoemde bijdrage vóór 1 maart dat jaar over te maken.
2. De MBO Raad maakt de ontvangen bijdragen vóór 1 april van het kalenderjaar over aan de vakbonden.

Artikel 4 De besteding van de bijdragen

1. De vakbond besteedt de door hem ontvangen bijdragen aan werkzaamheden ten behoeve van de MBO-sector. Ten aanzien van 30% van de ontvangen bijdragen geldt daarenboven dat de vakbond de middelen inzet ten behoeve van alle werknemers en van de personeelsgeledingen van de medezeggenschapsraden.

2. Binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar overlegt de vakbond aan de MBO Raad de jaarrekening en het jaarverslag, vergezeld van een accountantsverklaring waaruit blijkt dat de bijdragen zijn besteed aan het doel waarvoor ze zijn bestemd.

Artikel 5 Invoeringsbepalingen

De in artikel 1 genoemde bijdrage is in 2007 en 2008 verschuldigd aan de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs, gevestigd te Utrecht, ingeschreven onder nummer KvK 41121555. Binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar overlegt de stichting aan de MBO Raad de jaarrekening en het jaarverslag, vergezeld van een accountantsverklaring waaruit blijkt dat de bijdragen zijn besteed aan het doel waarvoor ze zijn bestemd.

Artikel 6 Indexering

Tenzij partijen anders overeenkomen wordt het bedrag van € 1,494617 mln. niet geïndexeerd.

Artikel 7 Slotbepaling

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2009, met uitzondering van de artikelen 2 en 4 die met terugwerkende kracht in werking treden op 1 januari 2007. Tot 1 januari 2009 wordt in artikel 3 voor 'vakbond(en)' gelezen: de in artikel 5 genoemde stichting.

Overlegprotocol inzake de wijze waarop door of namens de bevoegde gezagsorganen van de bve-instellingen met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties overleg gevoerd wordt over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel van de instellingen

Partijen

De Vereniging MBO Raad, gevestigd te De Bilt, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door mevrouw dr. L.B.J. Schmitz, en de heer B.H.T. Roodink verder te noemen de MBO Raad,

en

- de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer G. Stermerding,
- de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP), gevestigd te Den Haag, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J. Berg,
- de Centrale van Middelbare en Hogere functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF), gevestigd te Den Haag, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J.F. Muis,

hierna te noemen: de centrales

en

- ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door mevrouw M. Meere,
- de Algemene Onderwijsbond, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer G. Stermerding,
- CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J. Berg,
- UNIENFTO, gevestigd te Culemborg, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J.F. Muis,

hierna te noemen: de vakbonden

overwegende

- dat zij uitvoering willen geven aan het bepaalde in artikel 3.2.1 van de WEB, zoals dit artikel luidt na het inwerkingtreden van de Wet van 18 april 2002 tot wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs in verband met verdere decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden (Stb 2002 204),
- dat de afspraken die zij op 12 oktober 2006 hebben gemaakt ter zake de vakbondsfaciliteiten nopen tot aanpassing van het Overlegprotocol decentrale arbeidsvoorwaardenvorming dat zij op 8 oktober 2002 hebben gesloten,
- dat genoemd overlegprotocol ook overigens actualisering behoeft,

komen het volgende 'Aangepast overlegprotocol decentrale arbeidsvoorwaardenvorming Bve-sector' overeen.

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Vakbond: een vereniging van werknemers zoals bedoeld in de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst

WEB: de Wet educatie en beroepsonderwijs (Stb. 1995 501) zoals laatstelijk gewijzigd.

Werkgever: het bevoegd gezag van de instelling zoals bedoeld in artikel 1.1.1. onder de letter w van de WEB

Paragraaf 2: Overleg op Cao-niveau

Artikel 2 Overleg over de Cao

1. De MBO Raad voert met vakbonden overleg over de rechtspositie en over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel van de instellingen. Het overleg is gericht op het afsluiten van een Cao met een zo groot mogelijke reikwijdte die concurrentie op de markt mogelijk maakt, aantrekkelijk is voor de werknemers in de sector en recht doet aan de belangen van de sector.
2. Een Cao kan worden afgesloten door de MBO Raad en ten minste één vakbond. Er geldt derhalve geen bijzondere geschillenregeling voor het geval de MBO Raad en de aan het overleg deelnemende vakbonden niet gezamenlijk tot overeenstemming komen.
3. In de Cao zullen in ieder geval afspraken worden gemaakt over:
 - a. de algemene salarisontwikkeling;
 - b. uitgangspunten waaraan een door de werkgever in te richten functiewaarderingssysteem moet voldoen;
 - c. de vaststelling van de algemene arbeidsduur;
 - d. mutaties in algemeen aanvullende afspraken met betrekking tot de uitkering bij werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid voor zover die uitgaan boven de wettelijke afspraken van de werknemersverzekeringen.
4. Vervallen
5. De centrales doen geen beroep meer op de positie ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenvorming die zij ontleen aan het decentralisatieconvenant, aan de ROP-overeenkomst en aan enige andere overeenkomst of wet- en regelgeving.

Paragraaf 3: Overleg op instellingsniveau

Artikel 3 Overleg op de instelling

De werkgever voert in ieder geval overleg met de vakbonden die dit overlegprotocol hebben ondertekend en de vakbonden die partij zijn bij de vigerende CAO BVE. Het voorzitterschap berust bij de werkgever.

Artikel 4 Competentie van het overleg

De werkgever en de in artikel 3 bedoelde vakbonden voeren overleg over die aangelegenheden die in de vigerende Cao zijn gedelegeerd naar het overleg op instellingsniveau en wel binnen de in die Cao aangegeven kaders. De werkgever doet over die aangelegenheden voorstellen aan de vakbonden.

Artikel 5 Aard van het overleg

1. Het overleg is gericht op het bereiken van overeenstemming. Van overeenstemming is sprake wanneer de werkgever over een bepaalde aangelegenheid overeenstemming bereikt met een meerderheid van de aan het overleg deelnemende vakbonden.
2. Het overleg is openbaar. Partijen kunnen, met inachtneming van het eerste lid, besluiten het overleg geheel of gedeeltelijk besloten te voeren. Tijdens een besloten deel kunnen geen besluiten worden genomen.

Artikel 6 Deelname aan het overleg

Partijen laten elkaar schriftelijk weten wie namens hen aan het overleg deelneemt en tot besluitvorming bevoegd is.

Artikel 7 Frequentie van het overleg

De werkgever kan het overleg bijeenroepen. Hij doet dit in ieder geval als één of meer van de in artikel 3 bedoelde vakbonden hem daarom verzoeken. De bijeenroeping of het verzoek daartoe wordt gemotiveerd en tijdig aan alle partijen kenbaar gemaakt.

Artikel 8 Geschillenregeling en arbitrage

1. Elk der partijen is bevoegd te constateren dat over een bepaalde aangelegenheid geen overeenstemming zal worden bereikt. De constatering kan pas worden gedaan als over de aangelegenheid open en reëel overleg is gevoerd.
2. De partij die constateert dat geen overeenstemming zal worden bereikt, brengt deze constatering binnen drie werkdagen nadat zij daarvan in het overleg blijk heeft gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige partijen.
3. Elk der deelnemende vakbonden is bevoegd binnen vijf werkdagen na de schriftelijke kennisgeving het geschil ter beoordeling voor te leggen aan de geschillencommissie waarbij de instelling is aangesloten.
4. De commissie beoordeelt of de werkgever bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid het voorstel dat hij aan de vakbonden heeft gedaan, tot uitvoering kan brengen.
5. Indien geen der vakbonden gebruikmaakt van zijn in het derde lid genoemde bevoegdheid, kan de werkgever zijn voorstel tot uitvoering brengen.
6. Bij unaniem besluit kunnen de werkgever en de vakbonden een geschil ook ter arbitrage aan de geschillencommissie voorleggen. De commissie onderwerpt het geschil aan een volledige, inhoudelijke toetsing. Een uitspraak bij arbitrage bindt partijen.

Artikel 9 Geschillencommissie

1. Elke instelling is aangesloten bij hetzij de geschillencommissie die in stand wordt gehouden door de Stichting Geschillencommissies te Woerden, hetzij bij de Commissie voor Geschillen en Arbitrage (IGO) uitgaande van de Stichting Rechtspraak en Geschillenregeling voor confessioneel Bve te Den Haag.
2. Aan de geschillencommissie kunnen geschillen ter beoordeling dan wel ter arbitrage worden voorgelegd.
3. De geschillencommissie bestaat uit drie personen, die door de desbetreffende werkgevers en de vertegenwoordigers van de in artikel 3 bedoelde vakbonden worden aangewezen.
4. In geval van een geschil over de deelneming aan en de aard, de inhoud en de organisatie van het overleg, bedoeld in artikel 3, leggen de betrokken partijen het geschil voor aan de geschillencommissie. De uitspraak van de geschillencommissie heeft bindende kracht.

Artikel 10 Aanmelding geschil

1. Een geschil wordt bij de commissie aanhangig gemaakt door toezending van een verzoekschrift aan het secretariaat.
2. Het verzoekschrift bevat:
 - a. een aanduiding van hetgeen verzoeker(s) aan het oordeel van of aan arbitrage door de commissie wenst/wensen te onderwerpen;
 - b. de vermelding of het een verzoek om beoordeling dan wel een verzoek om arbitrage betreft;
 - c. de gronden waarop het verzoek berust;
 - d. (een afschrift van) de op het geschil betrekking hebbende bescheiden;
 - e. eigen naam en adres alsmede naam en adres van de betrokken werkgever als ook de namen en adressen van de overige deelnemers aan het overleg;
 - f. naam en adres van de voorzitter van het overleg.
3. Indien het verzoekschrift niet voldoet aan de eisen gesteld in het vorige lid, stelt de voorzitter van de commissie de verzoeker in kennis van het verzuim. Na ontvangst van deze kennisgeving dient de

verzoeker binnen vijf werkdagen dit verzuim te herstellen en het ontbrekende toe te zenden aan het secretariaat.

4. Een aangemeld geschil komt niet voor (verdere) behandeling in aanmerking als niet tijdig en volledig gevolg is gegeven aan het in het vorige lid bedoelde verzoek tot herstel van een verzuim.
5. Een geschil over een bepaalde aangelegenheid kan slechts éénmaal aan de commissie worden voorgelegd.

Artikel 11 Samenstelling en werkwijze van de commissie

1. Samenstelling en werkwijze van de commissie zijn neergelegd in een huishoudelijk reglement, vastgesteld door partijen bij dit protocol.
2. Het reglement voldoet, met inachtneming van het gestelde in dit protocol, tenminste aan de volgende voorwaarden:
 - a. de commissie beoordeelt de ontvankelijkheid van een geschil mede aan de hand van de in artikel 10 opgenomen bepalingen;
 - b. de commissie doet, behoudens in bijzondere gevallen, op basis van het bepaalde in het vierde of het zesde lid van artikel 8 uitspraak over een aan haar voorgelegd geschil binnen ten hoogste 30 werkdagen na ontvangst van de in het eerste tot en met derde lid van artikel 10 bedoelde kennisgeving en bescheiden.
3. De commissie brengt haar uitspraak gelijktijdig schriftelijk ter kennis van:
 - a. de partij(en) die het geschil aan haar voorlegde(n);
 - b. de voorzitter van het overleg;
 - c. de overige partijen, alsmede in afschrift aan de MBO Raad.

Artikel 12 Aanwending van het geschil

Zodra de commissie haar uitspraak ter kennis heeft gebracht aan alle partijen, belegt de voorzitter een overleg ter bespreking van de consequenties van de uitspraak.

Artikel 13 Kosten van het overleg

1. Elk der partijen draagt zelf de kosten die voortvloeien uit de feitelijke voorbereiding van en deelname aan het overleg.
2. De kosten voor het instandhouden van het overleg zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 14 Afwijking in verband met de eigen aard van de instelling

Partijen bij de Cao, bedoeld in artikel 2, kunnen de werkgever op diens verzoek toestemming verlenen af te wijken van artikel 3 waar het betreft de partijen waarmee de werkgever overleg voert. Het verzoek dient verband te houden met de godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging die aan de instelling ten grondslag ligt. Aan de toestemming kunnen voorwaarden worden verbonden. Toestemming wordt telkens verleend voor een periode van ten hoogste vijf jaar.

Paragraaf 4: Overige bepalingen

Artikel 14 Afstemming tussen de MBO Raad en de vakbonden

Ten behoeve van een goede afstemming zullen partijen bij de CAO ten minste tweemaal per jaar met elkaar overleggen. Hierbij zal o.a. worden gesproken over het overleg van de MBO Raad met de minister van OCW in het kader van artikel 1 van het Convenant Decentralisatie Arbeidsvoorwaarden Bve. Gezien het belang dat partijen hebben bij een goede wervingskracht van de bve-sector op de arbeidsmarkt zullen zij de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden in de (andere) overheids- en onderwijssectoren monitoren. De uitkomsten van de monitoring worden besproken in het afstemmingsoverleg en, indien partijen vinden dat die uitkomsten daartoe aanleiding geven, ingebracht in het overleg van de MBO Raad en de minister van OCW.

Artikel 15 Bovenwettelijke sociale zekerheid
Vervallen

Artikel 16 Wijziging in wet- en regelgeving
Indien tijdens de looptijd van dit protocol wijzigingen in wet- en regelgeving voor de bve-sector plaatsvinden, zullen partijen het protocol in overeenstemming brengen met deze wijzigingen.

Artikel 17 Inwerkingtreding en looptijd
Dit aangepaste protocol treedt in werking op 1 februari 2007 en heeft een looptijd die is gekoppeld aan de looptijd van het Convenant Decentralisatie Arbeidsvoorwaarden Bve. Naar aanleiding van de in artikel 13, lid 3, van het Convenant genoemde evaluatie in 2006 kan dit aangepaste protocol worden bijgesteld.

Artikel 18 Positie IPC's
Vervallen

Artikel 19
Vervallen

Aldus in negenvoud opgemaakt en ondertekend te De Bilt op 18 december 2007 door:

namens de MBO Raad,
mevrouw dr. L.B.J. Schmitz

namens de MBO Raad,
de heer B.H.T. Roodink

namens de ACOP
de heer G. Stemerding

namens de CCOOP,
de heer W.J. Berg

namens de CMHF,
de heer W.J.F. Muis

namens ABVAKABO FNV,
mevrouw M. Meere

namens de Algemene Onderwijsbond,
de heer G. Stemerding

namens CNV Onderwijs,
de heer W.J. Berg

namens UNIENFTO,
de heer W.J.F. Muis

Trefwoordenregister

CAO BVE 2005-2007

Trefwoord Artikel/Bijlage

A

Aangepast werkrooster E-18
Aanvullende middelen B-1
Afsluitingsovereenkomst
CAO BVE 2003-2004 bijlage E
Afvloeiing G-4, G-6, K-1, toelichting
-looptijd afvloeiingsregeling toelichting
Anciënniteit G-4
Anti-cumulatie(-bepaling) I-11, bijlage G(X)
Arbeidscontracten B-2
Arbeidsduur F-1, F-3
Arbeidsduur (aanpassing -) H-21
Arbeidsknelpunten B-2
Arbeidsmarktknelpunten bijlage N(9)
Arbeidsomstandigheden E-23,
Arbeidsongeschiktheid E-23
Arbeidsovereenkomst H-1
-inhoud H-2
-wijziging standplaats H-3
-informatie over arbeidsovereenkomst H-4, H-5, H-6
-duur arbeidsovereenkomst H-8
-werktijdfactor H-10
-tijdelijke uitbreiding
betrekkingsomvang H-10, H-19,20
-voor bepaalde tijd H-8 t/m H-18, H-27
-voor onbepaalde tijd H-8, H-10, H-17, H-27
-maximumtermijnen H-18
Arbeidspools G-2
Arbeidstijd E-18,19
Arbeidstijdenwet F-11
Auteursrecht H-36,37
Avondwerk E-18, F-15

B

BAPO-uren F-2,3
BAPO-verlof E-21
BAPO-regeling E-21, bijlage G
-doelgroep van de BAPO-regeling bijlage G(II)
-inhoud van de BAPO-regeling bijlage G(III)
-flexibele invulling van de
BAPO-regeling bijlage G(IV)
-aanvraagprocedure BAPO-verlof bijlage G(V)
-ingang BAPO-verlof bijlage G(VI)
-wijziging omvang BAPO-verlof bijlage G(VII)
-bezoldiging en BAPO-verlof bijlage G(VIII)
-ziekte tijdens gebruikmaking
BAPO-regeling bijlage G(IX)
-anticumulatie nieuwe inkomsten bijlage G(X)
BBWO bijlage N(4)
Bedrijfsgeneeskundige dienst H-68
Bedrijfshulpverlener E-24
Beëindiging dienstverband H-45, H-50

- gronden voor beëindiging H-50, H-57
- procedure H-52
- in verband met FPU H-51
- opzegtermijnen H-54 t/m H-56
- gronden opzegging door werkgever H-57
- Begroting M-4
- Beloningsdifferentiatie I-16,17
- Beloningsvormen I-16
- Benoembaarheidseisen D-13, H-11
- Beroepschrift bijlage C (art 8,9,10,11)
- Bescherming privacy E-28,29
- Beschikbaarheidsregeling F-14
- Besluit Gevoelige Gegevens E-28
- Besluit 'in- en doorstroombanen' I-13
- BWOO E-14, bijlage N(1)
- Betaald ouderschapsverlof bijlage L
- Bezoldiging over een gedeelte van de maand I-38
- Bindingstoelage I-12
- Borstkind F-37
- Bovenwettelijke werkloosheidsregeling BVE bijlage P
- Bruto-kortingen I-12 (toelichting)
- Bruto(maand)salaris I-12 (toelichting)
- Buitengewoon verlof: facultatief F-23 t/m F-27
- Buitengewoon verlof: imperatief F-21,22
- voor politieke functies F-28
- voor overleg –en advieswerkzaamheden F-29
- ouderschapsverlof F-35
- wegens militaire dienst F-36
- borstkind F-37
- BWOO bijlage N(4)

C

- CAO-BVE C-3
- CAO-HBO C-3
- CAO-interpretatiecommissie B-3 t/m B-6
- CAO-LOB C-3
- CAO-VO C-3
- Carrièrepatroon I-1, I-3, I-5, I-8, I-14
- Carrièrepatronen OBP bijlage A1
- Carrièrepatronen OP bijlage A2
- Carrièrepatronen in- en doorstroombanen bijlage A4
- College van Bestuur D-14
- Commissie van Beroep N-1 e.v., bijlage C
- het aansluiten bij een commissie bijlage C (art. 2)
- regeling verkiezing commissie bijlage C (art. 3)
- vereisten lidmaatschap commissie bijlage C (art. 4)
- kennisgeving samenstelling commissie bijlage C (art. 5)
- huishoudelijk reglement bijlage C (art. 6)
- bekendmaking aan personeel bijlage C (art. 7)
- beroepschrift en hersteld beroepschrift bijlage C (art. 8,9,10,11)
- voorlopige voorziening bijlage C (art. 12)
- vaststelling zittingsdag bijlage C (art. 13)
- waking of verschoning bijlage C (art. 15)
- horen van getuigen en deskundigen bijlage C (art. 16)
- de zitting bijlage C (art. 17)

-uitspraak bijlage C (art. 18)
-herziening bijlage C (art. 19)
-kosten bijlage C (art. 20)
Commissie voor geschillen N-6 t/m N-9
196 *Trefwoordenregister*
Compensatiedagen F-14
Concurrentiebeding H-36, H-37
Contractactiviteiten D-7 en toelichting

D

Decentrale arbeidsvoorwaardengelden B-1
Decentralisatie van socialezekerheidsregelingen
bijlage N(1)
Deeltijdontslag H-58
Deeltijdwerk D-19, E-1
Deskundigheidsbevordering F-7
Dienstreizen bijlage B (art. 14)
Diensttijdoverzicht H-7
Disciplinaire maatregel H-43, N-1
-procedure en verweer H-45 t/m H-49
Doelgroepenbeleid D-17, E-1
DGO C-3

E

EHBO-toelage I-19
Einde van de dienstbetrekking H-50 e.v.
Eindejaarsuitkering I-9, I-10, I-39 e.v.,
bijlage N(3, 4)
Externe beroepsgangen N-1 t/m N-9
Extra beloning I-16, I-18

F

Fietsregeling I-1
Flex-BAPO bijlage G4
Flexwet toelichting
Flexibele arbeidsovereenkomsten D-5
Flexibele formatie D-4
Formatieplanning D-1 e.v.
Functies D-9 t/m D-14
Functiebeschrijving D-10
Functieboek D-10
Functiecategorieën D-17
Functiedifferentiatie B-2
Functievervulling H-28 t/m H-30
Functiewaardering D-9 e.v.
-bezwarenregeling functiewaardering D-15
Functioneringsgesprekken en
beoordelingen E-1, E-4 e.v., E-17, toelichting
Fusie van een instelling G-7
FUWA-BVE D-10, bijlage F

G

Garantie op werk D-6
Garantietoelage onregelmatige dienst OBP I-33
Gedrag, verklaring over H-72,73
Gedwongen ontslag G-2, G-5

Geheimhouding H-32,33
Geneeskundig onderzoek H-67
Geneeskundige verklaring H-67, H-71
Geregelde model F-7
Geschillencommissie (interne -) B-8
Geschillenregeling B-8
Geweld E-25 t/m E-27

H

Herbenoeming H-59
Herkeuring H-68
Herontwerp Beroepsonderwijs Preambule
Herplaatsing G-3, H-60, 61
Hersteld beroepschrift bijlage C (art. 8,9,10,11)

I

IGO B-2, C-3, D-3, F-5, F-6, F-10,
F-19, G-3,4, H-5, I-5, I-18,
J-2, K-1, K-3, K-6, L-1
Informatievoorziening H-4 t/m H-7
Inkrimping van een instelling G-7
Intellectueel eigendom H-36,37
Inzetbaarheid F-11 e.v.
IPC F-10

J

Jaarlijks formatieplan D-1, D-3
198 *Trefwoordenregister*
Jaarrekening M-4
Jubileumdatum H-74
Jubileumgratificatie H-71 t/m H-76

K

Keuring: zie geneeskundig onderzoek
Kinderopvang E-31 en toelichting
Klachtenprocedure E-27
Kwekersrecht H-36,37

L

Leraar In Opleiding bijlage K
Lesgebonden activiteiten F-10
Lesgebonden taken F-10
Levensloopregeling Preambule, B-13, bijlage Q
Levenslooptegoed bijlage Q
LIO bijlage K
Loongebouw G-1
Loonpeil I-1
Loopbaanbeleid E-1
-aandachtspunten loopbaanbeleid toelichting
Loopbaanperspectief werknemer E-9

M

Maandelijks uitlooptoeslag I-8
Maandsalaris, vaststelling I-14,15
Maandsalarissen voor jeugdigen I-1, bijlage A3
Managementfuncties D-18

Marktwerving Preambule
MBO-opleidingen C-3
Medezeggenschap, faciliteiten K-8 en toelichting
-PMR K-8
-activiteitenplan K-9,10
-ter beschikking staande faciliteiten K-11
Medezeggenschapsraad H-30
Medische geschiktheid H-67
Meerjaren formatieplan D-1 t/m D-3
Middellangetermijnagenda,
onderwerpen voor bijlage N(8)
199 *Trefwoordenregister*
Min-maxcontract D-5,6
Mobiliteit B-2
Mobiliteitscentra G-2

N

Nabestaanden H-62 t/m H-66
Nevenwerkzaamheden H-34,35
Normbetrekking A-27, H-22, H-25
Normjaartaak A-28 en toelichting, F-1,
F-5, F-7, F-14, F-16
Normsalaris toelichting I-12
Nul-urencontract D-5

O

OBP A-30, E-20, E-22, F-5, D-7,
F-8, F-9, F-14, F-18, F-31,
I-9, I-26, I-30, I-39, I-49
Octrooirecht H-36,37
Onbetaald ouderschapsverlof bijlage L(B)
Onbezoldigd verlof E-13
Ondernemersrisico Preambule
Onregelmatig dienst OBP I-30 t/m I-36
Onregelmatige dienst OP I-37
OP A-31, E-22, F-5, D-7, F-14,
F-17, F-31, I-5, I-8, I-12, I-37
Opzegtermijn H-54 t/m H-56
Opzegging door werkgever H-50, H-57
Ordemaatregelen H-38 t/m H-42
Oudere en startende werknemers E-1
Oudere werknemers E-18 t/m E-22
Ouderschapsverlof B-2, F-35, bijlage L
Overgangsrecht O-1
Overleden werknemer zie 'nabestaanden'
Overleg op de instelling K1 t/m K-10
Overlegverplichtingen G-7
Overplaatsing G-3, N-1
Overuren H-22 t/m H-25
Overwerk OBP I-26 t/m I-29, I-49
200 *Trefwoordenregister*

P

Periodiek I-3,4, I-6
Personeelsbeleid E-1 t/m E-3 en toelichting
Personeelsbestand D-16

Persoonsregistratie E-28, E-29
Plichtsverzuim H-43,44
PMR D-18, E-3. E-4, E-8, E-16,
E-27, E-29, E-30, F-5, F-6, F-7,
F-8, F-9, F-11, F-14, G-1, I-17,
K-2, K-3, K-6, K-8, M-3, M-5
Positieve actie D-17
Post-actieve periode E-19
Premiespaarloonregeling M-5
Privacy E-28,29
Privacyreglement E-28
Proeftijd H-26,27
Professionalisering B-2, bijlage N(7)

R

Racisme E-25 t/m E-27
Regeling functioneringsgesprekken E-5
Regeling Kinderopvang E-31 en toelichting
Regeling Verplaatsingskosten J-1, bijlage B (art. 1)
Reis –en verblijfskosten bij dienstreizen bijlage B (art. 14 en bijlage 3)
Reis –en verplaatsingskosten J-1, K-1, bijlage B, bijlage N(5)
Reorganisatie van een instelling G-7
Restvaliditeit H-59
Rijksoctrooiwet H-36,37

S

Sabbatsverlof A-35, F-2 t/m F-4, F-7,
bijlage H
Salaris I-1 t/m I-3, I-7, I-9,10 en
toelichting, I-16, I-20, 21,
I-26, I-29 t/m I-31, I-37 t/m
I-39, I-41, I-46,47
Salarisbetaling I-20 t/m I-25
Salarisverhoging I-3, I-7
201 Trefwoordenregister
Salderingsregeling J-3, K-1
Scholing E-9 t/m E-14 en toelichting
Scholingsbeleid E-1, E-7,
Scholingsbudget E-8
Scholingsplan E-7
Schoolbudget B-2, K-1
Schorsing H-38 t/m H-43, H-45, N-1
-procedure en verweer H-45 t/m H-49
Seksuele intimidatie E-25 t/m E-27
Seniorenregeling E-22
Seniorenverlof A-36, F-2 t/m F-4,
bijlage H
Sociale zekerheidsregelingen bijlage N(1)
Sociaal jaarverslag D-18, M-1 t/m M-3
Sociaal statuut G-3, K-1
Sollicitatiecode E-30
Spaarloonregeling M-5
Spaartermijn F-2
Spaaruren F-14
Splitsing van een instelling G-7
Standplaatsbetrekking bijlage B (art. 1 t/m 3)

Startende werknemers E-16,17
Studiekosten E-10, E-12
Studieverlof E-10, E-12
SUWI-wetgeving B-9,10
SVO C-3

T

Taakbelasting E-1, F-8, K-1
Taakbeleid F-5 t/m F-8, bijlage J
Taakdifferentiatie E-19
Taakinhoud H-31
Taakroulatie E-19
Taakverlichting E-19
Termijnen gesteld in de CAO B-7
Terugbetaling studiekosten E-14,15
Terugbetalingsregeling I-23, I-24
Terugvordering I-25, bijlage L(A, 4)
Toelage onregelmatige dienst OBP I-30 t/m I-32
202 Trefwoordenregister
Toelage onregelmatige dienst OP I-37
Tijdelijke formatie D-4, D-6

U

Uitbreiding van een instelling G-7
Uitlooptoeslag I-8
Uitzendarbeid D-7,8 en toelichting
Uitzendkrachten D-8
UWV B-9

V

Vakantiedagen F-16,17
-intrekking F-17,18
-opname F-17
Vakantieregeling F-16, F-19, K-1
Vakbondsverlof, vergoedingsbedragen bijlage D
Vakbondswerk L-1
-consultatie leden L-2
-ter beschikking staande faciliteiten L-3
-bijwoning ledenraadplegingen L-4
Vakorganisaties zie 'vakbondswerk'
Vaste formatie D-4
Vaststelling maandsalaris I-13, I-15
Verblijfkosten bijlage B (art. 14)
Vergoeding studiekosten deeltijdwerkers D-19
Vergoeding voor overwerk I-29
Vergoedingsbedragen vakbondsverlof bijlage D
Vergrijzing Preambule
Verhuiskosten, tegemoetkoming in bijlage B (art. 3 e.v.)
Verjaring van het recht van
terugvordering I-25
Verschuivingstoeslag I-49
Vertegenwoordigers Bve Raad B-4
Verticale scholengemeenschap C-3
Vertrekbevorderende maatregelen G-3
Vertrouwelijke informatie H-32,33
Vertrouwenspersoon E-27

Verweer H-33 t/m H-37
Voortschrijdend formatieplan D-1, D-3
203 *Trefwoordenregister*
204 *Trefwoordenregister*
Voorwaarden buitengewoon verlof F-24 t/m F-27
Vrij dagdeel F-14 en toelichting
Vrije model F-6, bijlage J
VUT-overeenkomst H-51

W

Waarneming hogere functie I-46
Werkdag A-41, F-12
Werkdruk B-2
Werkgelegenheidsbeleid G-1
Werkings sfeer C-3
Werktijden F-13, F-15
Werktijdenregeling F-11
Werktijdfactor A-44, F-2, F-14, bijlage H
Werving en selectie werknemers E-30
Wet Bescherming Persoonsgegevens E-28
Wet evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties D-6
Wet Flexibiliteit en Zekerheid toelichting
WIA H-57a en toelichting
Woon-werkverkeer bijlage B (art. 8 e.v.)

X

IJ

IJkfuncties D-11,12

Z

Zaaizaad –en Plantgoedwet H-36
Ziekte en
Arbeidsongeschiktheidsregeling BVE bijlage O
Ziektepreventie –en reïntegratiebeleid E-23
Ziektekosten I-19a
ZKOO-tegemoetkomingen bijlage N(1 en 2)
Zorgstelsel B-14
Zorgverzekeringswet B-14