

CAO 2007

STICHTING ONDERWIJSBUREAU

DCO NOORD- EN OOST NEDERLAND

Collectieve arbeidsovereenkomst

voor Stichting Onderwijsbureau DCO Noord- en Oost Nederland

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

OVEREENKOMST INZAKE CAO STICHTING ONDERWIJSBUREAU DCO NOORD-
EN

OOST NEDERLAND 2007

Hierbij verklaren

- de ABVAKABO / FNV, gevestigd te Zoetermeer, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer E. Gerritsen,

- de Onderwijsbond Christelijk Nationaal Vakverbond, gevestigd te Zoetermeer, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer S. van der Wal,

- de Unie voor Beroepsonderwijs en Volwassen Educatie en Voortgezet Onderwijs, gevestigd te Culemborg, gevestigd te Leidschendam, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer G.J. de Wijn,

en

- de Stichting Onderwijsbureau DCO Noord- en Oost Nederland, statutair gevestigd te Leeuwarden, te dezen vertegenwoordigd door de statutair directeur, J.H.M. Klekamp,

Het volgende te zijn overeengekomen:

- de collectieve arbeidsovereenkomst Stichting Onderwijsbureau DCO Noord- en Oost Nederland

2007;

- de daarbij behorende bijlagen;

- een aantal wijzigingen in de CAO voornoemd;

Aldus in enkelvoud opgemaakt en ondertekend door:

Namens de ABVAKABO / FNV,

Namens de Onderwijsbond CNV, Namens de Unie, Namens de Stichting Onderwijsbureau DCO Noord- en Oost Nederland,

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

Inhoud

- 1.
- 2.
- 3.
- 8.

10.

Begripsbepalingen 5

Algemene bepalingen 2

fli 7

3.1 Arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht 7

3.2 Deeltijdarbeid 7

3.3 Beëindiging van het dienstverband en schorsing 7

3.4 Opzegtermijn 8

3.5 Overig 8

3.6 Concurrentiebeding 8

3.7 Auteurs- of octrooirecht 8

4. Beloning 9

4.1 Salaris- en beoordelingssysteem 9

4.2 Vakantietoeslag 11

4.3 Spaarloonregeling 11

4.4 Levensloopregeling 11

4.5 Jubileumuitkering 11

4.6 Uitkering bij overlijden 12

4.7 Personeelsfonds 12

5. Aan- en afwezigheid 13

5.1 Arbeidsduur 13

5.2 Overwerk en overwerkvergoeding 14

5.3 Vakantie 15

5.4 Buitengewoon verlof 17

5.5 Zwangerschap- en bevallingsverlof 18

5.6 Verlof bij adoptie van een kind 18

5.7 Ouderschapsverlof 18

5.8 Seniorenverlof 19

6. Vergoedingen 20

6.1 Reiskosten 20

6.2 Verblijfkosten 22

6.3 Vaste onkosten 22

6.4 Verhuiskosten 22

6.5 Studiekosten 22

6.6 Telewerken 24

6.7	Overige faciliteiten	24
7.	Pensioen en Flexibel Pensioen en Uittreden	26
7.1	Pensioen	26

Mrneuasongeschiktheid

9.	Ziektekostenverzekering	—
----	-------------------------	---

Bedrijfsgeneeskundige u'

10.1	Arbodienst	29
------	------------	----

Bijlagen

Sociaal statuut

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

3

Preambule

De CAO Onderwijsbureau DCO Noord- en Oost Nederland 2007 is het resultaat van onderhandelingen in het kader van een fusie tussen:

- De Stichting Dienstverlening Christelijk Onderwijs Noord- en Oost-Nederland, gevestigd te Emmen.
- De Stichting Onderwijsbureau Noord Nederland Christelijk Onderwijs, gevestigd te Leeuwarden.
- De Vereniging voor Christelijk Onderwijs Liudger, gevestigd te Groningen.

Sindsdien zijn er behoudens een aantal jaarlijkse aanvullingen en afspraken alleen technische aanpassingen doorgevoerd.

Bij de tot standkoming van de CAO in 2001 en de invoering van de huidige salarisstructuur hebben CAO partijen de intentie uitgesproken te komen tot een meer prestatiegeachte beloning. Bij de werkgever leeft de wens om daaraan gekoppeld de CAO ver gaand aan te passen. Uitgaande van een organisatie waarin de medewerkers loyaal zijn naar de Organisatie, het werk en elkaar, waarin medewerkers in staat zijn om eigen initiatief te ontwikkelen en zelf verantwoording nemen kan volstaan worden met een CAO waarin de basisafspraken worden vastgelegd. Voorwaarde voor een dergelijke Organisatie 5 dat er voor de medewerkers voldoende ontplooiingsmogelijkheden worden gecreëerd en dat er een koppeling plaats vindt tussen beoordelen en belonen.

Om een dergelijke organisatie te ontwikkelen zal tijd nodig zijn. Een stap in die richting is gemaakt door te starten met de ontwikkeling van een meer prestatiegericht beloningssysteem. In dit systeem worden naast de werkinhoud ook de competenties beoordeeld.

Er is een competentiebibliotheek ontwikkeld waarin naast de kerncompetenties ook de functiegerichte competenties zijn omschreven en ontwikkelingsstappen zijn gedefinieerd. Er zijn zeven functiegroepen ontwikkeld met in elke groep een abstract omschreven referentiefunctie waarin naast werkinhoud ook de specifiek benodigde competenties voor de betreffende functie is aangegeven. Bij elke functiegroep behoren een aantal niveaubladen waarin niveaubepalende elementen worden beschreven die een hogere of lagere waardering ten opzichte van de referentiefunctie rechtvaardigen.

De fase die hierop zal volgen is het ontwikkelen van een beoordelingssysteem met daaraan gekoppeld een salarisgebouw en een beloningsstructuur.

De werkgever zal de wijze van implementatie en de vervolgstappen met de werknemersvertegenwoordiging en de OR bespreken.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

1. Begripsbepalingen

Werkgever Stichting Onderwijsbureau DCO Noord- en Oost Nederland.

Werknemersorganisaties ABVAKABO / FNV, Onderwijsbond CNV en de Unie.

Werknemer Iedere werkne(e)m(st)er in dienst van de werkgever, met uitzondering van de directie.

Directie De directie van de Stichting Onderwijsbureau DCO Noord- en Oost Nederland.

Relatiepartner De geregistreerde partner van de werknemer dan wel degene met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overgelegde notariële akte.

Afdeling Een onderdeel van de werkorganisatie, waarbij sprake is van een logische samenhang van werkzaamheden.

Maand Kalendermaand.

Salaris Het overeengekomen bruto maandsalaris in relatie tot de normale arbeidstijd.

Jaarsalaris Twaalf maal het bruto maandsalaris.

Jaarinkomen Twaalf maal het bruto maandsalaris, te vermeerderen met de vakantietoeslag.

Salaris per uur 1/1 60,34 deel van het bruto maandsalaris.

Functie Een samenstel van feitelijk opgedragen werkzaamheden waarmee een werknemer is belast en zoals dat in de arbeidsovereenkomst is

vastgelegd.

Volledig dienstverband Het dienstverband met een omvang gelijk aan de formele arbeidsduur van 37 uur per week en waarbij de arbeidsduur per jaar

ten hoogste 1702 uren bedraagt.

Deeltijd dienst- Het dienstverband met een formele arbeidsduur, die kleiner is dan verband 37 uur per week.

Feitelijke arbeidsduur per De arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week week geldt.

Calamiteit Een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel voorzieningen moeten worden getroffen.

Werkplek Het gebouw of gebouwencomplex waar of van waaruit de werknemer naar het oordeel van de directie gewoonlijk zijn

werkzaamheden verricht.

Dienst reis Een naar het oordeel van de directie noodzakelijke verplaatsing van een werknemer tot het verrichten van dienst buiten de werkplek, alsmede het hiermee verband houdende verblijf buiten deze werkplek.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau 5

DCO Noord- en Oost Nederland

2 Algemene bepalingen.

2.1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst maakt deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Indien bij of ingevolge wettelijke, dan wel bij andere algemeen verbindende bepalingen, regelen zijn of mochten worden gesteld waarvan afwijking niet geoorloofd is, is deze collectieve arbeidsovereenkomst slechts van toepassing voor zover zij daarmee niet in strijd is.

2.2 Indien de werkgever op grond van (wijzigingen in) de fiscale of sociale verzekeringswetgeving gedwongen is de in deze CAO opgenomen (vergoedings)regelingen aan te passen, zal de werkgever hierover -zonder tussenkomst van de ondernemingsraad- rechtstreeks in overleg treden met de werknemersorganisaties.

2.3 Met verwijzing naar het bepaalde in artikel 2.1, zal in alle gevallen -anders dan die in artikel

2.2 zijn bedoeld- aansluitend overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden. In dit overleg zal bepaald worden of de gevolgen van dusdanig rechtspositionele aard zijn dat (tussentijds) overleg met de werknemersorganisaties noodzakelijk is.

2.4 Over een voorgenomen reorganisatie of fusie, die gepaard gaat met personele consequenties, zullen de werknemersorganisaties bij deze CAO worden ingelicht.

2.5 De CAO Stichting Onderwijsbureau DCO Noord- en Oost Nederland is als minimum CAO van toepassing op de werknemer in dienst van de Stichting Onderwijsbureau DCO Noord- en Oost Nederland. Afwijking van deze CAO is mogelijk met instemming van werkgever en werknemer.

2.6 De CAO treedt in werking op 1 januari 2007 en loopt tot 1 januari 2008, behoudens het bepaalde in artikel 2.7.

2.7 Indien geen der partijen uiterlijk een maand voor het tijdstip, waarop deze overeenkomst eindigt, aan de andere partij per aangetekend schrijven te kennen heeft gegeven, dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen of in een of meer artikelen wijziging wenst aan te brengen, zodat alsdan een gewijzigde overeenkomst tot stand zal komen, zal zij geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

2.8 Onverminderd het bepaalde in artikel 2.7 heeft elk der partijen het recht gedurende de looptijd van deze overeenkomst overleg met de wederpartij te openen over tussentijdse wijzigingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland 6

3 Dienstverband

3.1 Arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht

3.1.1 De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer wordt schriftelijk aangegaan en wordt in tweevoud opgemaakt. Tenzij anders overeengekomen, wordt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.

3.1.2 Indien en voor zover bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een proeftijd zal gelden, wordt de proeftijd in de zin van artikel 7:652 BW en de duur ervan expliciet in de arbeidsovereenkomst vermeld.

3.2 Deeltijdarbeid

3.2.1 Verzoeken van werknemers om aanpassing van de arbeidsduur zullen overeenkomstig het bepaalde in de Wet aanpassing arbeidsduur (4 worden behandeld.

3.2.2 De bepalingen van deze CAO zijn op de werknemer met een deeltijd dienstverband naar rato van de formele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, ook voor de gevallen waarin dat niet in de betreffende bepalingen uitdrukkelijk is vermeld.

3.3 Beëindiging van het dienstverband en schorsing

3.3.1 Een arbeidsovereenkomst eindigt:

a. door opzegging door de werkgever of de werknemer, met inachtneming van artikel

3.4.2 1)

b. door ontslag wegens een dringende reden voor de werkgever of de werknemer volgens de bepalingen van de artikelen 7: 678, respectievelijk 7: 679 BW

c. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op grond van artikel 7: 685 dan wel op grond van artikel 7: 686 BW

d. met wederzijds goedvinden

e. tijdens de proeftijd, wanneer de werkgever dan wel de werknemer dat te kennen geeft.

3.3.2 Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:

a. door het verstrijken van de termijn waarvoor de overeenkomst werd aangegaan

b. met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, tenzij anders wordt overeengekomen

c. door het overlijden van de werknemer.

3.3.3 De werkgever kan de werknemer schorsen, indien het vermoeden van feiten bestaat, dat ontslag op staande voet rechtvaardigt. Geen schorsing geschiedt dan nadat de werknemer na volledige kennisneming van de feiten terzake waarvan de maatregel wordt opgelegd, de gelegenheid heeft gekregen zich, eventueel bijgestaan door een raadsman, schriftelijk dan wel mondeling te verweren. Van een mondeling verweer wordt een verslag gemaakt, dat door beide partijen wordt ondertekend. De schorsing wordt gemotiveerd en schriftelijk aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd. Indien de reden van de schorsing ongegrond wordt bevonden zal de werkgever, indien de werknemer dit verzoekt, bekend maken dat de werknemer geen blaam treft, op een in overleg te bepalen adequate wijze.

1) Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen aan de orde zijn, indien dit expliciet in de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer is overeengekomen.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

3.4 Opzegtermijn

3.4.1 Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan.

3.4.2 Ingeval van opzegging van het dienstverband door werkgever of door werknemer geldt een opzegtermijn van 2 maanden, tenzij op grond van artikel 7:672 BW of artikel XXI van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Stb. 1998, 300) een langere opzegtermijn in acht dient te worden genomen.

3.5 Overig

3.5.1 De werknemer is verplicht zowel onbetaald als betaald nevenwerk aan de directie te melden, die het bedrijfsbelang, voor zover dit in verband staat met zijn functie vervulling, kan raken.

3.5.2 Onder nevenwerk wordt verstaan die werkzaamheden, die niet rechtstreeks voortvloeien uit de functie, al of niet in enig dienstverband. Nevenwerk wordt niet langer verricht, indien dit leidt tot een strijdig belang met dat van de werkgever.

3.5.3 Voordat de directie een besluit neemt ten aanzien van een melding van de werknemer als bedoeld in artikel 3.5.1, pleegt zij overleg met de werknemer. Het besluit wordt de werknemer gemotiveerd en schriftelijk bekend gemaakt.

3.6 Concurrentiebeding

3.6.1 Voor de functies van afdelingshoofden, adviseurs en consultants kan een o concurrentiebeding worden overeengekomen met een geldigheidsduur van maximaal een jaar. Het beding voornoemd is van kracht, indien en voor zover dit beding schriftelijk met de individuele werknemer is overeengekomen.

3.7 Auteurs- of octrooirecht

3.7.1 Het auteurs- of octrooirecht, alsmede de hieruit voortvloeiende baten komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen of uitvinden door de werknemer in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht ten behoeve van de werkgever.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland 8

4 Beloning

4.1 Salaris- en beoordelingssysteem

4.1.1 Algemeen

- Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op basis van de zwaarte van zijn functie. Hiervoor wordt het IFA-systeem van functiewaardering gevolgd. De functies (inclusief de daarbij behorende waardering) zijn opgenomen in het zogenaamde functieboek. De functie wordt ingedeeld in de met de functie corresponderende salarisschaal. De salarisschalen kennen een minimum- en een maximumbedrag. De indeling en de mate van salarisontwikkeling in de functionele salarisschaal worden bepaald aan de hand van opleiding en werkervaring respectievelijk de wijze van functie vervulling (5)

- Indien de werknemer een functie uitoefent, waarvan een deel van deze functie voldoet aan het karakter van een functietypering en voor een ander deel van de functie voldoet aan het karakter van een andere functietypering, dan wordt -op basis van de bij deze functietyperingen behorende salarisschalen- één combinatieschaal tot stand gebracht aan de hand van de tijdsverdeling van de taken tussen de twee functies (6)

- Indien aan de werknemer expliciet werkzaamheden worden opgedragen, die niet voortvloeien uit de voor hem geldende organieke functie, wordt aan de hand van de IFA-

waarderingmethode bepaald of deze werkzaamheden invloed heeft op de voor de werknemer geldende functiewaardering.

- Het vorenstaande vindt geen toepassing voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaren nog niet heeft bereikt. Voor hem geldt de jeugdsalarisschalen, zoals opgenomen in biilage 7

4.1.1.1 Salarisbetaling

Uiterlijk op de laatste dag van elke maand wordt het salaris uitbetaald.

4.1.1.2 Eindejaarsuitkering

Jaarlijks ontvangt de werknemer in de maand december een eindejaarsuitkering ter grootte van 2% van het voor hem in een kalenderjaar geldende jaarinkomen. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar in- of uit dienst treedt ontvangt hij een uitkering naar rato van de duur van het dienstverband.

De werknemer met een volledig dienstverband ontvangt in de maand december tevens een uitkering ten bedrage van €390,00 bruto, indien en voor zover zijn salaris op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar is ingedeeld in de salarisschaal 6 of lager. Voor de werknemer voornoemd die een deeltijd dienstverband heeft, wordt het bedrag van €390,00 bruto naar rato berekend.

De werknemer met een volledig dienstverband ontvangt in de maand december tevens een uitkering ten bedrage van €277,00 bruto, indien en voor zover zijn salaris op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar is ingedeeld in de salarisschaal 7 of 8. Voor de werknemer voornoemd die een deeltijd dienstverband heeft, wordt het bedrag van €277,00 bruto naar rato berekend.

Indien het dienstverband in enig kalenderjaar korter heeft geduurd, worden de uitkeringen voornoemd naar rato berekend.

1) aan te merken als pensioengevend inkomen.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

4.1.2 Salarisverhoging in de voor de werknemer geldende salarisschaal

Na indiensttreding wordt het salaris van de werknemer opnieuw bepaald indien hij 12 maanden onafgebroken een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gehad. Daarna wordt het salaris jaarlijks per 1 januari bepaald.

De salarisverhoging voornoemd is gerelateerd aan de beoordeling over de wijze waarop de werknemer zijn functie vervult en kan plaatsvinden zolang het maximumbedrag van de voor de werknemer geldende salarisschaal nog niet is bereikt.

Tot het tijdstip van invoering van het beoordelingssysteem wordt jaarlijks het salaris binnen de voor de werknemer geldende salarisschaal verhoogd met een percentage van:

schaal 1: 5%

schaal 2 en 3 4,5%

schaal 4 en hoger 4%

Indien de werknemer is geschorst als bedoeld in artikel 3.3.3 dan wel de werkgever voornemens is de werknemer wegens dringende redenen te ontslaan, kan worden bepaald dat de hiervoor bedoelde jaarlijkse verhoging achterwege wordt gelaten. Hierover wordt de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed door de werkgever geïnformeerd.

4.1.3 Indeling in de salarisschaal

4.1.3.1 De werknemer wordt ingedeeld in de salarisschaal die gekoppeld is aan zijn functie (functionele salarisschaal), met uitzondering van de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt.

4.1.3.2 De werknemer kan tijdelijk worden ingedeeld in de naast lagere salarisschaal dan die bedoeld is in lid 1, indien hij wordt opgeleid voor een functie en nog niet alle taken in de functie volledig kan vervullen. De werkgever maakt aan de werknemer schriftelijk kenbaar de opleidingstermijn en geeft daarbij tevens aan de groei naar de functionele salarisschaal, alsmede de daarbij behorende tijdlijn (bijlage 7).

4.1.3.3 De werknemer blijft zijn salaris behouden, indien hij tijdelijk een lagere functie gaat vervullen, wanneer dit voor het bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht.

4.1.3.3.1 Voor de werknemer die in opdracht van de werkgever volledig of gedeeltelijk een functie waarneemt met een hogere salarisschaal in verband met een afwezigheid van meer dan 30 dagen van de functionaris met een hogere salarisschaal, anders dan vakantieverlof, wordt een vergoeding voor de duur van de waarneming vastgesteld.

4.1.3.3.2 Artikel 4.1.3.3.1 is niet van toepassing ten aanzien van de werknemer voor wie de waarneming / vervanging van de afwezige functionaris tot de functie behoort.

4.1.3.3.3 De vergoeding als bedoeld in artikel 4.1.3.3.1 bedraagt 10% van het salaris zoals dat voor de werknemer geldt. Het salaris, vermeerderd met de vergoeding voornoemd kan niet meer bedragen dan het maximumbedrag van de salarisschaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen. In geval van gedeeltelijke waarneming met een minimum van 20 uur per week wordt de vergoeding als bedoeld in dit lid naar rato van de waarneming toegekend.

4.1.4 Promotie

Promotie vindt plaats op het moment dat de werknemer een andere, hoger ingedeelde functie gaat vervullen en in de daarbij behorende salarisschaal wordt ingedeeld. Op het moment van de promotie wordt een salarisverhoging toegekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 4.1.2.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

4.1.5 Algemene salarisontwikkelingen

De minimum- en maximumbedragen van de salarisschalen per 1 januari 2007 zijn opgenomen in bijlage 7

Bij het ontwikkelen van nieuwe voorstellen ten behoeve van de algemene salarisontwikkeling dient enerzijds de gemiddelde salarisontwikkeling in de marktsector en anderzijds de financiële positie van de werkgever als referentiekader. De werkgever zal de werknemersorganisaties uiterlijk in november van enig jaar uitnodigen voor overleg over de algemene salarisontwikkeling in het daaropvolgend jaar.

4.1.6 Beoordeling

De werkgever stelt na op overeenstemming gericht overleg met de ondernemingsraad een beoordelingssysteem vast, op basis waarvan het functioneren van de werknemer wordt getoetst.

De werkgever draagt er zorg voor dat in elk geval één keer per jaar met de werknemer een beoordelingsgesprek plaatsvindt, waarin enerzijds de prestaties en bekwaamheden en anderzijds de loopbaanontwikkeling van de werknemer aan de orde komt.

4.2 Vakantietoeslag

4.2.1 Jaarlijks ontvangt de werknemer een vakantietoeslag, die betrekking heeft op het vakantietoeslagjaar, dat loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris en wordt per maand opgebouwd. De vakantietoeslag wordt jaarlijks gelijktijdig met het maandsalaris over de maand mei uitbetaald.

4.2.2 De werknemer ontvangt bij toepassing van artikel 4.2.1 tenminste een minimum vakantie-uitkering, voortvloeiende uit de Wet minimum loon en minimumvakantie bijslag.

4.3 Spaarloonregeling

De werknemer die niet deelneemt aan de levensloopregeling heeft recht op deelname aan de spaarloonregeling (8) Het maximale spaarbedrag is €613,00. Voor het overige zijn de wettelijke bepalingen van toepassing.

4.4 Levensloopregeling

De werknemer die niet deelneemt aan de spaarloonregeling heeft recht op deelname aan de levensloopregeling. Jaarlijks kan maximaal 12% van het bruto jaarinkomen worden gespaard. (bijlage 9)

De werkgever stelt 0,8% van het bruto jaarsalaris beschikbaar als inleg voor de levens loopregeling, tenzij de werknemer op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar had bereikt. Werknemers die niet deelnemen aan de levensloopregeling krijgen 0,8% als toelage in december uitgekeerd. Deze door de werkgever toegekende bijdrage van 0,8%, wordt als ambtelijke toelage aangemerkt en eenmaal per jaar in december uitbetaald. Dit geldt niet voor de medewerkers met een overgangsrecht FPU.

Voor het overige zijn de wettelijke bepalingen van toepassing.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau ii

DCO Noord- en Oost Nederland

4.5 Jubileumuitkenng

De werknemer die in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een uitkering ten bedrage van 50%, respectievelijk 100% van het salaris, vermeerderd met de vakantietoeslag over een maand bij 25 jaar respectievelijk bij 40 jaar in dienst.

Onder diensttijd wordt voor de toepassing van dit artikel tevens begrepen de diensttijd, die bij de rechtsvoorganger(s) van de werkgever in verband met het ambtsjubileum is vastgesteld.

4.6 Uitkering bij overlijden

4.6.1 Het salaris van de werknemer wordt uitbetaald tot en met de dag van het overlijden.

4.6.2 Indien de werknemer op de datum van overlijden nog aanspraak heeft op vakantie, wordt voor ieder uur dat niet is opgenomen een vergoeding toegekend tegen het salaris dat de werknemer ontving voorafgaand aan zijn overlijden.

4.6.3 Na het overlijden van de werknemer ontvangen de nabestaanden een uitkering ineens, gelijk aan drie maanden brutosalaris inclusief de vakantietoeslag over die drie maanden.

4.6.4 Nabestaanden komen in de navolgende rangorde in aanmerking voor een uitkering bij overlijden:

- a. de weduwe /weduwnaar c.q. de nabestaande relatiepartner van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde
- b. de minderjarige kinderen van de overledene
- c. de meerdejarige kinderen, ouders, broers of zusters, voor wie de overledene kostwinner was.

4.6.4.1 Onder kinderen in de zin van 4.5.4 worden verstaan natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene de pleegouderlijke zorg droeg.

4.7 Personeelsfonds

Jaarlijks reserveert het managementteam in de begroting een door hen te bepalen bedrag voor een personeelsactiviteit voor alle werknemers van METRIUM. Een per gelegenheid samen te stellen feestcommissie adviseert over de invulling van de activiteit en regelt de uitvoering.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland 12

5 Aan- en afwezigheid

5.1 Arbeidsduur

5.1.1 De arbeidsduur van de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt 37 uur per week. Op weekbasis wordt gemiddeld 37 uur gewerkt.

5.1.2 De invulling van de gemiddeld 37-urige werkweek wordt voor de werknemer met een volledig dienstverband gerealiseerd door:

- a. een werkweek van 37 uur;
- b. een werkweek van 40 uur. De door de werknemer extra gewerkte werktijd boven de 37 uren leidt op jaarbasis tot een opbouw van 156 uren extra vrije tijd;
- c. een werkweek waarbij de werkgever en de werknemer in onderling overleg voorzover de dienst dit toelaat de overeengekomen arbeidsduur invullen. De modaliteiten als hiervoor genoemd dienen aan te sluiten bij de aard van de functie en het individuele werkrooster.

5.1.2.1 In overleg met de ondernemingsraad worden nadere regels omtrent opbouw, opname en vervallenverklaring van de extra vrije tijd als bedoeld in artikel 5.1.2 vastgesteld.

5.1.2.2 Tenzij het bedrijfsbelang dan wel het organisatorische belang zich ertegen verzet, heeft de werknemer met een deeltijd dienstverband -op zijn verzoek- de mogelijkheid om al dan niet voor extra vrije tijd als bedoeld in artikel 5.1.2 sub b te kiezen. De deeltijdfactor wordt in voorkomend geval aan de gemaakte keuze aangepast.

5.1.2.3 Tenzij het bedrijfsbelang dan wel het organisatorische belang zich ertegen verzet, heeft de werknemer met een volledig dienstverband -op zijn verzoek- de mogelijkheid om al dan niet voor extra vrije tijd als bedoeld in artikel 5.1.2 sub b te kiezen. De gemaakte keuze kan jaarlijks per 1 januari worden gewijzigd. Indien niet voor extra vrije tijd wordt gekozen, zal de uitbetaling van de extra vrije tijd (uitgedrukt in uren) aan het einde van het jaar plaatsvinden.

5.1.2.4 Bij afwezigheid van de werknemer onder meer bij ziekte wordt de opbouw van extra vrije tijd als bedoeld in artikel 5.1.2 sub b op de dag waarop de afwezigheid is aangevangen, gestopt

Spaarmogelijkheid

5.1.3 Tenzij het bedrijf sbelang dan wel het organisatorische belang zich ertegen verzet, heeft de werknemer met oog op het sabbatsverlof -op zijn verzoek- de mogelijkheid om arbeidsuren te sparen tot een maximum van 500 uren volgens de Regeling spaarmogelijkheid arbeidsuren (bijlacie 10) Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband geldt een naar rato lager aantal uren als maximum.

Werktijden

5.1.4 Met inachtneming van hetgeen bij of ingevolge wet is bepaald, wordt de indeling van de werktijden door de werkgever geregeld, met dien verstande dat de werktijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 uur en 18.00 uur liggen. Indien bij calamiteiten op zaterdag, zondag dan wel een Christelijke of Nationale feestdag dient te worden gewerkt, zullen de werktijden zoveel als mogelijk tussen 08.00 uur en 17.00 uur liggen. Afhankelijk van de aard van de werkzaamheden kan in een werktijdregeling of in het individuele werkrooster van de hiervoor genoemde werktijden worden afgeweken.

2) per 1 januari 2003

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau 13

DCO Noord- en Oost Nederland

5.1.4.1 Met inachtneming van de statutair bepaalde grondslag van de werkgever kan een werknemer niet tot werken op zondag of een Christelijke feestdag worden verplicht.

5.1.5 Ten behoeve van onder andere bednjfssluiting, seizoensgebonden werkzaamheden, stelt de werkgever, voor zover nodig gedifferentieerd naar afdeling, jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, een werktijdregeling vast, die de basis vormt voor de vaststelling van de individuele werkroosters.

5.1.6 De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever vastgestelde werktijden, welke zijn neergelegd in een werktijdregeling en individuele werkroosters. Een en ander met inachtneming van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.

Vrije dagen

5.1.7 Christelijke en Nationale feestdagen zijn vrije dagen. Een overzicht hiervan is opgenomen in bijlage 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

5.2 Overwerk en overwerkvergoeding

Overwerk

5.2.1 Als overwerk wordt uitsluitend beschouwd incidentele werkzaamheden die in opdracht van dan wel met uitdrukkelijke instemming van de directie worden verricht boven de arbeidsurenomvang die geldt bij een volledig / deeltijd dienstverband én die buiten het individuele werkrooster vallen.

5.2.2 De overwerkvergoeding wordt van kracht indien gedurende een periode van een half uur of langer, voorafgaande aan of aansluitende op de volgens het individuele werkrooster vastgestelde werktijd, werkzaamheden worden verricht. Hierbij wordt het overwerk in tijd naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.

5.2.3 In geval van structurele overschrijding (d.i. meer dan 5% gerekend over een periode van 26 weken) van de overeengekomen arbeidsduur door de werknemer met een deeltijd dienstverband, kan de werknemer de werkgever verzoeken de arbeidsovereenkomst aan te passen aan de gemiddelde werkelijk gewerkte tijd.

5.2.4 De werknemer die de functie van afdelingshoofd, adviseur of consultant vervult, heeft geen aanspraak op vergoeding als bedoeld in dit artikel. Met de werknemer voornoemd worden jaarlijks op individueel niveau vooraf taakstellende afspraken gemaakt. Een en ander binnen de in overleg met de ondernemingsraad opgestelde kaders.

Vergoeding

5.2.5 De werknemer ontvangt voor het door hem verrichte overwerk een vergoeding. De eerste 60 uren overwerk per kalenderjaar worden volledig in tijd vergoed. De vergoeding in tijd of -na overleg tussen de werkgever en de werknemer- in geld is gelijk aan het aantal uren overwerk.

5.2.6 De vergoeding van uren overwerk boven 60 bestaat uit:

- vergoeding in tijd, gelijk aan het aantal uren overwerk, alsmede een

- toeslag in tijd, berekend aan de hand van de volgende percentages:

* de uren van maandag tot en met vrijdag: 50%;

* de uren -in geval van calamiteiten- op zaterdag, zondag, Christelijke en Nationale feestdagen: 100%.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

5.2.7 Ter compensatie van de uren overwerk heeft de werknemer binnen een periode van 52 weken recht op verlof met behoud van salaris, gelijk aan het aantal uren overwerk. Indien het bedrijfsbelang zich tegen de toekenning van dit verlof verzet, kan de werkgever - via overleg met de werknemer- bepalen dat de verlofuren worden meegenomen in de spaarvariant als bedoeld in artikel 5.1.3 dan wel worden uitbetaald.

5.2.8 Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband worden de aanspraken op overwerkvergoeding vastgesteld naar rato van de voor hem geldende arbeidsurenomvang.

5.2.9 Indien de werknemer in verband met overwerk niet in de gelegenheid is voor 20.00 uur een maaltijd in zijn woning te nuttigen, kunnen de werkelijk gemaakte kosten voor een maaltijd worden gedeclareerd, mits deze sober en verantwoord zijn.

5.3 Vakantie

Aanspraak

5.3.1 Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

5.3.2 De werknemer heeft bij een volledig dienstverband recht op 177,6 uur vakantie per jaar met behoud van salaris.

5.3.2.1 Het in het in het eerste lid vastgestelde vakantieverlof wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het kalenderjaar zal bereiken, verlengd conform de volgende tabel:

50 tot en met 54 jaar: 22,2 uur

55 tot en met 59 jaar: 29,6 uur

60 jaar of ouder: 37,0 uur

5.3.3 De vakantieaanspraak van de werknemer met een deeltijd dienstverband wordt naar rato verminderd.

5.3.4 De werknemer die in de loop van het jaar bij de werkgever in of uit dienst treedt, heeft voor elke maand dat het dienstverband in het lopende vakantiejaar duurt, aanspraak op een evenredig deel van de voor hem op jaarbasis geldende vakantierechten.

5.3.5 De werknemer die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, heeft - tenzij de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt - aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht. Tijdvakken van ziekte die elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen, worden samengeteld (artikel 7:635, vierde lid BW).

5.3.5.1 Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer bouwt vakantieaanspraken op over het deel dat hij werkzaam is (artikel 7:635, vierde lid BW).

5.3.6 De aanspraak op vakantie wordt in hele uren vastgesteld. Afronding vindt naar boven plaats. Aan het begin van het kalenderjaar ontvangt de werknemer een overzicht van het recht op vakantie-uren.

Opname vakantie

5.3.7 Per vestiging kunnen kaders worden gegeven, waarbinnen de individuele verlofplanning kan plaatsvinden. Zoveel als mogelijk en met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 5.3.8.1 en 5.3.8.2 wordt de vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer verleend, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen uitdrukkelijk verzet.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

5.3.8 Per kalenderjaar geldt een verplichte verlofopname van minimaal twee weken aaneengesloten, in principe in de (zomer)schoolvakantie. Met goedkeuring van de directie kan hiervan worden afgeweken, mits de werkzaamheden dit toelaten.

5.3.8.1 Bij het verlenen van verlof zal de werkgever zich bij bedrijfsactiviteiten met een seizoensmatig karakter rekenschap geven van de vakantieperioden van de onderwijssector in Noord- en Oost-Nederland.

5.3.9 Voor verlofopname geldt een minimale duur van één uur aaneengesloten. Het vakantieverlof wordt opgenomen in het kalenderjaar, waarin de vakantieaanspraak ontstaat. Behoudens bijzondere omstandigheden is voor de werknemer met een fulltime dienstverband overloop tot maximaal 37 verlofuren toegestaan. Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband geldt een naar rato lager aantal uren als maximum.

5.3.10 Per kalenderjaar mag een aantal vakantie-uren in het overleg tussen bestuurder en OR worden aangewezen voor verplichte verlofopname in verband met sluiting van het bedrijf. Dit is maximaal het aantal wat overeenkomt met 3 dagen. Werknemers die gebruik maken van de spaarverlofregeling mogen in plaats van vakantieverlofuren ook spaarverlofuren gebruiken voor de verplichte bednjfssluiting.

5.3.11 De werknemer met een voltijds dienstverband kan de werkgever verzoeken om per kalenderjaar de duur van de vakantieaanspraak te vermeerderen met maximaal 37 verlofuren tegen inhouding op het salaris van een vergoeding ter hoogte van het salaris per uur dat de werknemer heeft bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft. Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband geldt een naar rato lager aantal uren als maximum.

5.3.12 De werknemer met een voltijds dienstverband kan de werkgever verzoeken om per kalenderjaar de duur van de vakantieaanspraak te verminderen met maximaal 37 verlofuren tegen verknijging van een vergoeding ter hoogte van het salaris per uur dat de werknemer

heeft bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft, indien en voor zover op jaarbasis het aantal vakantieverlofuren minimaal 144 uren blijft. Het bepaalde in de vorige volzin geldt voor de werknemer met een deeltijd dienstverband geldt het bepaalde naar rato.

5.3.13 De werkgever wijst de verzoeken als bedoeld in artikel 5.3.11 en artikel 5.3.12 toe, tenzij het bedrijfsbelang dan wel het organisatorische belang zich daartegen verzet.

5.3.14 De verlofuren als bedoeld in artikel 5.3.11 en 5.3.12 kunnen worden meegenomen in de spaarvariant als bedoeld in artikel 5.1.3.

Beëindiging van het dienstverband

5.3.15 Bij het beëindigen van het dienstverband wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om de opgebouwde, maar niet-genoten vakantieverlofuren op te nemen v de ontslagdatum, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

5.3.16 Opgebouwde, maar niet genoten vakantieverlofuren worden uitbetaald, met inachtneming van het gestelde in artikel 5.3.14. Teveel genoten vakantieverlofuren moeten door de werknemer worden terugbetaald. Verrekening zal in principe met de laatste salarisbetaling plaatsvinden.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau 6

DCO Noord- en Oost Nederland

5.4 Buitengewoon verlof

5.4.1 De werknemer ontvangt buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de volgende omstandigheden:

- a. ondertrouw van de werknemer: 1 dag
- b. huwelijk van een werknemer, dan wel registratie van partnerschap c.q. van een samenlevingsovereenkomst: 4 dagen
- c. sluiten van een samenlevingscontract: 1 dag
- d. bevalling echtgenote / relatiepartner: 2 dagen
- e. huwelijk van een bloed- of aanverwante in de eerste en de tweede graad: 1 dag
- f. bij overlijden van:
 1. echtgenoot / relatiepartner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen: 4 dagen
 2. bloed- of aanverwante in de tweede graad: 2 dagen
 3. bloed- of aanverwante in de derde of vierde graad, maximaal: 1 dag
- g. het 25-, 40-, 50-jarig ambts- of huwelijksjubileum en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen: 1 dag
- h. verhuizing op eigen initiatief 1 dag
- i. verhuizing ingeval van overplaatsing:
 - * voor het zoeken van een woning 1,5 dag
 - * voor hen die een eigen huishouding hebben 3 dagen

* voor hen die niet een eigen huishouding hebben 1 dag

5.4.2 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt buitengewoon verlof verleend met behoud van salaris voor de uitoefening van het actief kiesrecht en voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover een en ander niet in vrije tijd kan plaatsvinden.

5.4.3 Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, stelt de werkgever de werknemer, die kaderlid is van een van de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties, in de gelegenheid om met behoud van salaris voor hen bestemde bijeenkomsten over bedrijfsaangelegenheden, vergaderingen en congressen van deze vakbonden bij te wonen; een en ander met een maximum van 30 uren per kalenderjaar. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, stelt de werkgever de werknemer, die kaderlid is van een van de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties, in de gelegenheid om met behoud van salaris voor hen bestemde en door de werknemersorganisaties georganiseerde cursussen te volgen; een en ander met een maximum van 23 uren per kalenderjaar.

5.4.4 Tenzij het bedrijfsbelang in het geding is, zal de werkgever op verzoek van de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen voor het bijwonen van vergaderingen van publiekrechtelijke organen.

5.4.5 In geval van calamiteiten zal de werkgever in redelijkheid verlof met behoud van salaris toekennen aan de werknemer voor het treffen van een voorziening.

5.4.6 Bij ernstige en / of acute ziekte van een echtgenoot! relatiepartner, bloedverwante in de eerste graad, waarvoor de werknemer thuisverpleging en / of verzorging op zich neemt, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof. De toekenning van dit verlof geschiedt conform de Wet Arbeid en Zorg. In het overleg tussen de werkgever en de werknemer over de voorwaarden waaronder buitengewoon verlof wordt verleend, zal expliciet aandacht worden besteed aan de pensioenopbouw tijdens de buitengewoon verlofperiode.

5.4.7 De directie is bevoegd ter uitvoering van dit artikel zonodig nadere voorschriften vast te stellen.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau 17

DCO Noord- en Oost Nederland

5§ 7winriAr en bevallingsverlof

5.5.1 De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

5.5.2 Het recht op het zwangerschapsverlof kan ingaan op de dag waarop de bevalling blijkt de verklaring van een geneeskundige of verloskundige binnen zes weken te verwachten is. Het verlof vangt op verzoek van werkneemster uiterlijk vier weken voorafgaand aan deze datum aan.

5.5.3 Het recht op bevallingsverlof beslaat een periode van tien weken vanaf de dag volgend op die van de bevalling. Dit verlof wordt verlengd tot ten hoogste zestien weken, voor zover het zwangerschapsverlof voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, om andere redenen dan wegens ziekte, minder dan zes weken heeft bedragen.

5.5.4 De werkneemster heeft in verband met haar bevalling, ingevolge de Ziektewet recht op ziekingeld gedurende ten minste zestien weken.

5.5.5 De periode waarop werkneemster haar arbeid niet verricht wegens het verlof als bedoeld in artikel 5.5.2 en 5.5.3 kan niet worden aangemerkt als vakantie.

5.6 Verlof bij adoptie van een kind

5.6.1 Bij adoptie van een kind heeft een werknemer recht op ten hoogste vijf dagen buitengewoon verlof met behoud van salaris.

5.6.2 Wanneer bij adoptie van een buitenlands kind het noodzakelijk is om de betrokkene in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten, wordt eenmaal per geval van adoptieverlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijfstijd tot ten hoogste zes weken. Voor het overige is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

5.7 Ouderschapsverlof

5.7.1 Ouderschapsverlof wordt toegepast conform de regeling zoals die is opgenomen in Wet Arbeid en Zorg.

5.7.2 Voor de nadere uitwerking van deze regeling wordt voorts overeengekomen:

a. De vakantietoeslag wordt gedurende de verlofperiode proportioneel lager vastgesteld.

b. De opbouw van de vakantieaanspraak wordt gedurende de periode van het ouderschapsverlof proportioneel lager vastgesteld.

c. De betaling van de pensioenbijdrage en het verhaal op de werknemer vinden plaats alsof geen verlof wordt genoten.

d. Bij ziekte vindt de salarisberekening plaats op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof.

e. Bij ontslag met recht op een ontslaguitkering conform de Overgangsregeling BBWO tijdens de verlofperiode wordt voor de vaststelling van de hoogte van de uitkering uitgegaan van de situatie alsof geen gebruik is gemaakt van ouderschapsverlof.

f. Een verzoek tot onderbreking van voornoemd verlof, door welke omstandigheid dan ook, wordt geacht een verzoek tot beëindiging te zijn.

5.8 Senjorenverlof

5.8.1 De gemiddelde wekelijkse werktijd van de werknemer van 55 jaar of ouder die daartoe een aanvraag heeft ingediend, wordt, met behoud van zijn arbeidsduur, met in achtneming van artikel 5.8.3, teruggebracht met maximaal 5 uur.

5.8.2 De wekelijkse werktijd van de werknemer van 59 jaar of ouder die daartoe een aanvraag heeft ingediend, wordt, met behoud van zijn arbeidsduur, met in achtneming van artikel 5.8.3, teruggebracht met maximaal 10 uur.

5.8.3 De in artikel 5.8.1 en 5.8.2. genoemde vermindering van arbeidsuren dient in overeenstemming te zijn met het voorwaarden ontleent aan artikel 85b lid 1 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 (bijlage 12).

5.8.4 Ongeacht het bepaalde in artikel 5.8.1 en 5.8.2 heeft de werknemer na het verstrijken van een periode van drie maanden na de indiening van de aanvraag recht op verlof.

5.8.5 De in artikel 5.8.1 en 5.8.2 bedoelde werknemer dient op het moment van deze vermindering van de werktijd tenminste 3 aaneengesloten jaren in dienst te zijn geweest van de Stichting Onderwijsbureau OCO Noord- en Oost Nederland of van haar rechtsvoorgangers.

5.8.6 Voor de uren die het wekelijkse verschil vormen tussen de in artikel 5.8.1 en artikel 5.8.2 bedoelde arbeidsduur en de teruggebrachte werktijd, wordt de werknemer geacht met verlof te zijn.

5.8.7 Op het salaris van de in artikel 5.8.1 en 5.8.2 bedoelde werknemer wordt een inhouding toegepast ter grootte van 0,9% per uur wekelijkse verloftijd tot een maximum van 4,5% respectievelijk 9,0% van het salaris dat voor bedoelde werknemer zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van deze bepalingen.

5.8.8 Met ingang van de datum dat de werknemer op grond van artikel 5.8.1 en 5.8.2 geen werkzaamheden verricht, vervalt de in artikel 5.3.2.2 bedoelde verhoging van de aanspraken op vakantieverlof.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau 19

DCO Noord- en Oost Nederland

5.8.9 Voor de nadere uitwerking van deze regeling wordt voorts overeengekomen:

- a. De vakantietoeslag wordt gedurende de verlofperiode proportioneel lager vastgesteld.
- b. De opbouw van de vakantieaanspraak wordt gedurende de periode van het seniorenverlof proportioneel lager vastgesteld.
- c. De betaling van de pensioenbijdrage en het verhaal op de werknemer vinden plaats alsof geen verlof wordt genoten.
- d. Bij ziekte vindt de salansberekening plaats op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het seniorenverlof.

5.9 OVERGANGSREGELING SENIORENVERLOF

5.9.1 Voor werknemers als bedoeld in artikel 5.8.1 en 5.8.2 die op 1 januari 2005 de leeftijd van

55 hebben bereikt wordt overeengekomen of het seniorenverlof bij op de leeftijd van 61 jaar en twee maanden respectievelijk 62 jaar en drie maanden, wordt omgezet in deeltijdontslag FPU voor de overeengekomen omvang van het seniorenverlof.

5.9.2 De werknemer als bedoeld in artikel 5.9.1 die voor de overeengekomen omvang van het seniorenverlof op de eerst mogelijke datum met deeltijd FPU gaat, maakt aanspraak op een stamrecht.

5.9.3 De werknemer die op 61 jaar en twee maanden, respectievelijk 62 jaar en drie maanden met deeltijd FPU gaat, ontvangt voor ieder volledig jaar dat hij gebruik heeft gemaakt van de regeling seniorenverlof een stamrecht van 1,65%, respectievelijk 1,3% van het genoten jaarinkomen zoals genoten op 55-jarige leeftijd of latere datum van ingang van het seniorenverlof. De maximumvergoeding bedraagt 9,9%, respectievelijk 9,1%.

6 Vergoedingen

6.1 Reiskosten

6.1.1 Reiskosten woon-werkverkeer

6.1.1.1 De werknemer krijgt in principe maandelijks een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer (dat wil zeggen het dagelijks heen en weer reizen tussen huis en werkplek). De tegemoetkoming is gelijk aan de werkelijke kosten verbonden aan het openbaar vervoer, tweede klasse, tot een volgens artikel 6.1.1.2 vast te stellen maximumbedrag per maand, welk bedrag wordt verminderd met een eigen bijdrage. Dit artikel is naar rato van het gemiddelde aantal werkdagen per week van overeenkomstige toepassing voor de werknemer, werkzaam in een parttime dienstverband.

6.1.1.2 Voor de tegemoetkoming in de reiskosten zoals bedoeld in artikel 6.1.1.1 geldt dat het genoemde maximumbedrag en de genoemde eigen bijdrage jaarlijks opnieuw worden vastgesteld. Het percentage waarmee de eigen bijdrage wordt aangepast komt overeen met het percentage waarmee de kosten van een maandtrajectkaart wijzigt. Het percentage waarmee het maximaal te vergoeden bedrag wordt aangepast bedraagt 60% van het percentage waarmee de eigen bijdrage wijzigt.

6.1.1.3 Bij overplaatsing wordt in afwijking van het gestelde in de voorgaande leden gedurende een termijn van maximaal één jaar, een vergoeding terzake van de extra reiskosten woon-! werkverkeer -na aftrek van de eventueel verschuldigde loonheffing- aan de werknemer verstrekt. Per situatie van overplaatsing kan in overleg met de betrokken werknemer een regeling worden vastgesteld door de directie.

6.1.1.4 De werknemer die uit hoofde van zijn functie regelmatig dienstreizen dient te maken, komt in aanmerking voor een machtiging inzake gebruik eigen vervoer. Deze machtiging wordt uitsluitend door de directie verstrekt. De werknemer met een dergelijke machtiging ontvangt -in afwijking van voorgaande leden- een maandelijks vergoeding inzake reiskosten woon-!werkverkeer volgens het

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

reiskostenforfait, zoals vastgelegd in het belastingstelsel, waarop geen eigen bijdrage van de werknemer in mindering wordt gebracht.

6.1.1.5 Er zijn twee machtigingen te onderscheiden, te weten:

- Een machtiging voor de werknemer die in de regel vanuit zijn werkplek dienstreizen maakt;
- Een machtiging voor de werknemer die variabele werkplekken heeft.
- De vaststelling van kilometers woon-werkverkeer is voor de hiervoor genoemde varianten verschillend.

6.1.1.6 De werknemer met een machtiging als bedoeld in artikel 6.1.1.5 dient maandelijks een kilometerdeclaratieformulier in, waarop een splitsing dient te worden gemaakt tussen de kilometers woon-werkverkeer en kilometers uit hoofde van dienstreizen.

6.1.1.7 De vergoeding voor woon-werkverkeer, alsmede voor dienstreizen aan de werknemer met een machtiging geschiedt overeenkomstig de Regeling reiskostenvergoeding / machtiging inzake gebruik eigen vervoer (13)

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

6.1.2 Dienst reizen

6.1.2.1 Kostenvergoeding:

- De werknemer die noodzakelijk kosten maakt voor dienstreizen krijgt deze kosten op declaratiebasis vergoed overeenkomstig het bepaalde in dit artikel en artikel 6.2. Kosten die reeds vallen onder een vaste kostenvergoeding mogen niet nogmaals als reis- en / of verblijfkosten in verband met een dienstreis worden gedeclareerd. Dienstreizen zijn reizen die in opdracht van de werkgever door de werknemer worden gemaakt. Onder dienstreis wordt ook begrepen de reis woon-/werkverkeer, die een tweede keer op één werkdag -in opdracht van de werkgever- wordt gemaakt.

- Voor dienstreizen met het openbaar vervoer tweede klasse worden de werkelijk gemaakte kosten vergoed. Indien de werknemer tijdens de dienstreis gebruik wenst te maken van de werkcoupé in de trein, kan hij -op kosten van de werkgever- met het openbaar vervoer eerste klasse reizen.
- Wanneer de dienstreis naar het oordeel van de werkgever niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden ondernomen, kan de directie uitdrukkelijk toestemming verlenen voor de dienstreis gebruik te maken van een huurauto of dienstauto, waarvan de kosten voor rekening van de werkgever komen.
- Indien de werknemer voor een dienstreis gebruik wenst te maken van een eigen auto in plaats van een huurauto of dienstauto, wordt aan de werknemer een kilometervergoeding verstrekt. Aan een werknemer met een machtiging wordt eveneens voor alle dienstreizen een kilometervergoeding verstrekt.
- De kilometervergoeding voor het jaar 2007 wordt vastgesteld op maximaal €0,28 netto per km. In deze vergoeding zijn alle autokosten begrepen, zoals brandstof, onderhoud, parkeergelden, motorrijtuigenbelasting, boetes, premie all-riskverzekering en kosten van een aanrijding tijdens werktijd. Jaarlijks wordt door de directie, met inachtneming van de bepalingen omtrent het bedrag van de (belastingvrije) vergoeding, de kilometervergoeding vastgesteld.
- De werkgever zal nimmer de kosten dragen die het gevolg zijn van schade aan het eigen vervoer welke tijdens een dienstreis is geleden. Evenmin zal de werkgever aan de werknemer vergoeden het verlies van korting in verband met schadevrij rijden, de waardevermindering van het voertuig als wel het van toepassing zijnde eigen risico.
- De werknemer met een machtiging eigen vervoer berekent het aantal kilometers door alle op de betreffende dag gereden kilometers bij elkaar op te tellen en daar de kilometers woon-werkverkeer, retour, van af te trekken. Het restant kan gedeclareerd worden.
- De werknemers zonder een machtiging eigen vervoer, die niet op de vestiging komt, kan alle gereden kilometers declareren. De werknemer die wel op de vestiging komt declareert het aantal kilometers tot aan de vestiging dan wel vanaf de vestiging.
- Voor de dienstreizen tussen de vestigingen wordt een vast aantal kilometers gehanteerd. (14

6.1.2.2 Te vergoeden tijd:

In geval de normale route van de dienstreis niet via de werkplek loopt, wordt de woon plaats van de werknemer als begin- en eindpunt van de reis beschouwd. Bij de berekening van de gewerkte uren brengt de werknemer de gebruikelijke reistijd woon werkverkeer op het totaal (werken en reizen) in mindering.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

6.2 Verblijfkosten

De werkelijk gemaakte kosten voor verblijf tijdens dienstreizen kunnen worden gedeclareerd, mits deze sober en verantwoord zijn.

6.3 Onkosten

De werkgever vergoedt de door de werknemer -in vooraf verstrekte opdracht van de werkgever- gemaakte kosten met betrekking tot diners met cliënten, relatiegeschenken en overige representatiekosten. Deze kosten komen eerst voor vergoeding in aanmerking na inlevering van de bewijsstukken van de kosten.

6.4 Verhuiskosten

De werknemer die in opdracht van de werkgever moet verhuizen, komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding.

De verhuiskostenvergoeding kan worden toegekend aan de werknemer waarmee bij de indiensttreding afspraken zijn gemaakt en aan in dienst zijnde werknemer waarbij de besparing op reiskosten naar werkplek ten gevolge van een verhuizing opweegt tegen de verhuiskostenvergoeding.

De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:

- Vergoeding van de noodzakelijk te maken kosten van transport van inboedel en eventuele gezinsleden.
- Een volgens de huidige regeling door de fiscus toegestane tegemoetkoming in de inrichtingskosten van 12% van het jaarinkomen, met een minimum van €1.815,00 en een maximum van €5.445,00. Deze tegemoetkoming wordt onbelast verstrekt.

6.5 Studiekosten

6.5.1 Algemeen

De werkgever en de werknemer zijn zich bewust tot de noodzaak van het wederzijds belang van duurzame inzetbaarheid van werknemers. De werkgever zal zoveel als mogelijk stimuleren dat de werknemer zich blijft ontwikkelen en dat de werknemer voor nu en de toekomst optimaal kan worden ingezet.

De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de mate van inzetbaarheid (bereidheid en geschiktheid) voor de eigen functie of voor andere functies binnen de organisatie van de werkgever. De werkgever biedt hiertoe de nodige (studie)faciliteiten.

Jaarlijks wordt door middel van een Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) de inzetbaarheid en de loopbaanontwikkeling van de werknemer gevolgd en aansluitend schriftelijk vastgelegd.

6.5.2 Studie faciliteiten

Jaarlijks inventariseert het management de opleidingsbehoefte binnen de vestiging. Naar aanleiding van deze inventarisatie kan de betreffende vestigingsmanager studiefaciliteiten toekennen.

Indien een werknemer in de loop van het kalenderjaar voor studiefaciliteiten in aanmerking wenst te komen, kan hij hiervoor een schriftelijk verzoek bij de leidinggevende indienen. De vestigingsmanager beslist, mede na advies van de leidinggevende.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

6.5.2.1 Er zijn twee categorieën: A en B

Categorie

A

Met het oog op de bedrijfsvoering noodzakelijk voor de gewenste vervulling van de werkzaamheden. Op verzoek van werkgever,

B

Niet noodzakelijk voor de bedrijfsvoering, wel handig voor een goede uitoefening van de werkzaamheden. Past daarnaast ook in loopbaanontwikkeling.

VERLOF

Voor lessen en voor het doen van examens of tentamens 1)

100%

50%

Studieverlof per opleiding

2)

5 halve dagen

3 halve dagen

KOSTEN 3)

Boeken en studiemateriaal, lesgeld en diplomakosten

100%

50%

Reiskosten 4)

- Openbaar vervoer

- eigen vervoer

- 100%

-€0,28 per km

- 50%

-€0,14 per km

1) Lessen en bijeenkomsten moeten in principe buiten werktijd gevolgd worden. Indien ze samenvallen met tijden waarop de werknemer moet werken, dan mag die tijd voor categorie A geheel en voor categorie B voor de helft als werktijd gelden. Het minimum aantal verplichte vakantieverlofuren blijft gehandhaafd. Hetzelfde geldt voor het doen van een examen of een tentamen. Herexamens of -tentamens vallen hier niet onder en moeten in eigen tijd gedaan worden.

2) De werknemer mag zelf bepalen of hij dit wil opnemen voor de voorbereiding op een tentamen of examen. Opname geschiedt in overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.

3) Kosten waarvoor de werknemer op basis van een andere regeling een tegemoetkoming krijgt of kan aanvragen vergoeden worden vergoed voor zover deze niet toereikend is.

4) Reizen geschiedt in principe met het openbaar vervoer. Kan dit niet doelmatig, dan mag de werknemer met toestemming van de leidinggevende met de eigen auto reizen.

6.5.2.2 Terugbetaling studiekosten

De werknemer die een opleiding volgt is verplicht de vergoede kosten terug te betalen indien:

- a. de opleiding niet met goed gevolg is afgesloten door omstandigheden die naar het oordeel van de leidinggevende aan de werknemer te wijten zijn;
- b. de werknemer binnen 1 jaar na de beëindiging van de opleiding wordt ontslagen ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden;

c. de werknemer zelf ontslag neemt.

Het terug te betalen bedrag is gelijk aan de tegemoetkoming die in de 2 jaar voorafgaand aan het terugbetalingsmoment is verleend. Bij vertrek tijdens de opleiding of binnen een jaar na afronding ervan moet het gehele bedrag terugbetaald worden. Bij vertrek na een jaar de helft van het bedrag. Na twee jaar hoeft de werknemer geen kosten meer terug te betalen.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

OCO Noord- en Oost Nederland

6.5.2.3 Bij toekenning van studiefaciliteiten als bedoeld in artikel 6.5.2.1 onder categorie b) wordt met de werknemer een schriftelijke overeenkomst volgens het model als bedoeld in bijlage 15 gesloten.

6.6 Telewerken

Telewerker is toegestaan als de vestigingsmanager van mening is dat er omstandigheden zijn die dat rechtvaardigen en hij ervan overtuigd is dat zowel de persoon als het werk er geschikt voor is. Er zijn vergoedingen vastgesteld en een telewerkovereenkomst (16)

6.7 Overige faciliteiten Fiets regeling

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan onder voorwaarden gebruik maken van de regeling inzake aanschaf fiets. (biilaoe 17) Ten aanzien van de hiervoor genoemde faciliteit zal een optimaal gebruik van de fiscale vrijstellingen worden nagestreefd.

Financieringsregeling

1. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan ten behoeve van aanschaf van een auto aanspraak maken op een lening bij de werkgever van maximaal € 4.538,00, mits de werknemer jaarlijks voor ten minste 5000 kilometer dienstreizen maakt, welke direct verband houden met de uitoefening van zijn functie.

2. De werknemer is over de lening een rente verschuldigd gelijk aan het normpercentage, welke jaarlijks door de overheid wordt vastgesteld. Het voor 2005 geldende percentage bedraagt 3,5%. De werknemer ontvangt omtrent de over enig jaar verschuldigde rente een factuur.

3. De lening wordt afgelost in gelijke termijnen, gebaseerd op maximaal 48 maanden. De aflossing vindt - op basis van een schriftelijke machtiging van de werknemer - plaats door middel van maandelijkse inhouding van het overeengekomen bedrag op het netto salaris van de werknemer.

4. Wanneer de auto voor aanschaf waarvan de lening is verstrekt niet meer in het bezit van de werknemer is, het dienstverband om welke reden en op welke wijze dan ook eindigt of de werknemer een passende vergoeding voor openbaar vervoer accepteert, dient het resterende deel van de lening ineens te worden afgelost.

5. De werkgever en de werknemer leggen de verstrekking van de lening en de verbonden voorwaarden schriftelijk in een Overeenkomst vast. (18)

Bedrijfshulpverlener

De werknemer, die door de werkgever is aangewezen als bedrijfshulpverlener in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet, ontvangt een BHV-vergoeding van €12,50 bruto per maand

3) per 1 juni 2003 Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

Vakbondcontributie

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan de werkgever verzoeken brutoloonbestanddelen voor betaling van de vakbondscontributie in te zetten. Deze inzet geschiedt overeenkomstig de regeling Vakbondscontributie (19)

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCC Noord- en Oost Nederland

7 Pensioen

De werknemer neemt deel aan de pensioenvoorziening van de Stichting Pensioenfonds ABP. Bij deelname zijn de door de werkgever en de Stichting Pensioenfonds ABP gestelde regels van

toetreding van toepassing. Het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP ligt op elke vestiging van de werkgever ter inzage en is op aanvraag verkrijgbaar.

7.1 Flexibel Pensioen en Uittreden

De FPU regeling is per 1 januari 2006 vervallen. Alleen voor werknemers geboren voor 1 januari 1950 blijft de FPU gehandhaafd. De regeling FPU van de Stichting Pensioenfonds ABP is van

toepassing. Voor werknemers geboren na 1 januari 1950 is er het APB keuzepensioen.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau 27

DCO Noord- en Oost Nederland

8 Arbeidsongeschiktheid

8.1.1 De werknemer die wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW verhinderd is zijn functie te vervullen, heeft vanaf de eerste dag van die verhindering voor de duur van arbeidsongeschiktheid, of zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, tot maximaal 52 weken recht op betaling van het volledige salaris.

8.1.2 Na de periode als bedoeld in artikel 8.1.1 heeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd recht op betaling van 70% van zijn volledige salaris tot maximaal 52 weken. Als werknemer in het tweede ziektejaar in het belang van zijn reïntegratie op advies van de Arbodienst of het reïntegratiebedrijf wenselijk geachte arbeid verricht (niet zijnde arbeids therapeutische arbeid), krijgt hij over die uren 100% van zijn loon doorbetaald. Over uren waarin hij in het kader van reïntegratie scholing of training volgt en over de resterende ziekteverlofuren krijgt hij 70% van zijn loon doorbetaald.

8.1.3 Na beëindiging van de periode genoemd in artikel 8.1.2. wordt de WIA van kracht en kan een aanvraag voor een uitkering op grond van de WIA worden aangevraagd.

Indien de werknemer door schuld of toedoen van de werkgever geen WIA-uitkering dan wel een verminderde WIA-uitkering krijgt, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WIA-uitkering bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer respectievelijk de WIA uitkering zoals die was voor de vermindering.

8.1.4 Voor de toepassing van het onder de leden 1 en 2 gestelde worden perioden, waarin de werknemer wegens in de vorige leden genoemde redenen verhinderd was zijn functie te vervullen, samengeteld indien zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken.

8.1.5 De werknemer behoudt gedurende de in de leden 1 en 2 bedoelde periode recht op vakantietoeslag.

8.1.6 Het recht op salansdoorbetaling c.q. op aanvulling op de WIA-uitkering tot 100% van het salaris vervalt, zodra de werknemer is herplaatst in een andere functie dan wel in zijn functie met een verminderde arbeidsurenomvang. Bij de herplaatsing voornoemd wordt het salaris van de werknemer overeenkomstig de voor hem alsdan geldende functionele salarisschaal en arbeidsurenomvang vastgesteld.

8.1.7 Het bepaalde in artikel 7:629, derde lid BW is tevens van toepassing ten aanzien van de aanspraken als bedoeld in 8.1.1 en 8.1.2, die boven de aanspraken als bedoeld in artikel 7:629, eerste lid BW uitstijgen.

8.1.8 Het recht op salaris en vakantietoeslag vervalt op de dag waarop de aanspraak van de werknemer op een uitkering ingevolge WIA of het invaliditeitspensioen van het ABP vervalt.

8.1.9 Bij afwezigheid van de werknemer bij ziekte wordt de vergoeding van reiskosten woon-! werkverkeer, evenals andere onkostenvergoedingen, met ingang van de dag waarop de afwezigheid is aangevangen, gestopt. De opbouw van spaaruren conform artikel 5.1.3 CAO wordt na 14 dagen ziekte stopgezet.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

9 Ziektekostenverzekering

9.1 Werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren van METRIUM, recht hadden op een ZKOO inkomenstoeslag en een normbetrekking (37 uur) hebben, ontvangen in het kalenderjaar 2007 €80,00 bruto per maand als tegemoetkoming in de ziektekosten*. Bij een deeltijd dienstverband is de omvang van de vergoeding naar rato van de betrekkingsomvang. Bij wijziging van het dienstverband zal de vergoeding naar rato worden aangepast.

9.2 Werknemers die op of na 1 januari 2006 zijn benoemd ontvangen €12,50 bruto per maand, als tegemoetkoming in de ziektekosten*. Dit ongeacht de omvang van hun dienstverband.

9.3 Met ingang van 1 januari 2008 vervalt het onder 9.1 en 9.2 gemaakte onderscheid. Het bedrag dat beschikbaar is voor tegemoetkoming in ziektekosten zal dan gelijkelijk worden verdeeld onder alle medewerkers. Dit op een nader te bepalen wijze.

9.4 De compensatie zal een structureel karakter hebben. De vergoeding kan jaarlijks worden aangepast, enerzijds aan de inkomenseffecten, anderzijds aan de overheidsmaatregelen. Aanpassingen zullen aan de vakorganisaties worden voorgelegd.

* De vergoeding maakt geen deel uit van het ambtelijk inkomen.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland

10 Bedrijfsgeneeskundige diensten

10.1 Arbodienst

10.1.1 Ten behoeve van de bedrijfsgeneeskundige begeleiding van werknemers heeft de werkgever afspraken gemaakt met een Arbodienst. In het licht van de verplichtingen uit hoofde van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 laat de werkgever zich bijstaan door deze Arbodienst.

10.1.2 De werkgever draagt zorg voor de kosten van de bedrijfsgeneeskundige zorg.

10.1.3 Het verzuim- en arbeidsongeschiktheidsreglement wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

Arbeidsvoorwaarden Stichting Onderwijsbureau

DCO Noord- en Oost Nederland 30