

CAO VO 2007 - 2008

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor het voortgezet onderwijs**

Inhoudsopgave

Afsluitingsovereenkomst

Preambule

1 Algemene bepalingen

- 1.1 Begripsbepalingen**
- 1.2 Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd**

2 Arbeidsduur

- 2.1 Algemene arbeidsduur en betrekkingssomvang**
- 2.2 Werktijden**
- 2.3 Compensatie in verband met overwerk**
- 2.4 Compensatie in verband met verschuiving van de werkzaamheden**
- 2.5 Taakbeleid**

3.a Aangaan van het dienstverband bijzonder onderwijs

- 3.a.1 Dienstverband**
- 3.a.2 Dienstverband voor bepaalde tijd**
- 3.a.3 Leraar in opleiding met een dienstverband**
- 3.a.4 Uitzendarbeid**

3.b Aangaan van het dienstverband openbaar onderwijs

- 3.b.1. Aanstelling**
- 3.b.2 Aanstelling voor bepaalde tijd**
- 3.b.3 Leraar in opleiding met een dienstverband**
- 3.b.4 Uitzendarbeid**

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

- 4.a.1 Beëindiging van het dienstverband**
- 4.a.2 Verval van gedeelte van betrekkingssomvang van rechtswege**
- 4.a.3 Opzegging**
- 4.a.4 Opzeggingstermijn**
- 4.a.5 Gronden voor opzegging**
- 4.a.6 Schorsing als ordemaatregel**
- 4.a.7 Disciplinaire maatregelen**
- 4.a.8 Verweer**

4.b Ontslag, ordemaatregelen en disciplinaire maatregelen openbaar onderwijs

- 4.b.1 Einde dienstverband van rechtswege**
- 4.b.2 Verval van gedeelte van betrekkingsomvang van rechtswege**
- 4.b.3 Ontslag**
- 4.b.4 Ingangsdatum ontslag**
- 4.b.5 Ontzegging van de toegang**
- 4.b.6 Schorsing als ordemaatregel**
- 4.b.7 Disciplinaire straffen**
- 4.b.8 Voornemen**
- 4.b.9 Besluit**

5 Functies en functiewaardering

- 5.1 Functiebouwwerk**
 - 5.1.a. benoeming in twee functies**
- 5.2 Functiewaardering**
- 5.3 Externe bezwarenprocedure bijzonder onderwijs**
- 5.4 Externe bezwarenprocedure openbaar onderwijs**

6 Salaris

- 6.0 Salarismaatregel**
- 6.1 Salaris en carrièrepatroon**
- 6.2 Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding**
- 6.3 Vaststelling maandsalaris bij benoeming in geval van onderbroken dienstverband**
- 6.4 Beoordeling salarisachterstand in geval van onderbroken dienstverband**
- 6.5 Salarisniveau in- en doorstroombanen**
- 6.6 Salarisniveau leraar in opleiding met dienstverband**
- 6.7 Salarisuitbetaling**
- 6.8 Salarisbetaling over een gedeelte van de maand**
- 6.9 Uitlooptoeslag onderwijzend personeel**
- 6.10 Bindingstoelage**
- 6.11 Eindejaarsuitkering**
- 6.12 Extra eindejaarsuitkering**
- 6.13 Toelage in verband met onregelmatige diensten**
- 6.14 Garantietoelage onregelmatige dienst**
- 6.15 Uitkering overlijden**
- 6.16 Jubileumgratificatie**
- 6.17 Waarneming hogere functie**
- 6.18 Beloningsdifferentiatie**
- 6.19 Overgangsbepaling functiewisseling**
- 6.20 compensatie inkomstengevolgen**
- 6.21 vervallen**
- 6.22 vakantie-uitkering**
- 6.23 jeugdschalen (vervalt per 1 januari 2008)**

7 Vergoedingen en financiële regelingen

- 7.1 Vergoeding verplaatsingskosten**
- 7.2 Personal benefits**
- 7.3 vervallen**

8 Vakantieverlof

- 8.1 Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren**
- 8.2 Vakantieverlof voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel**
- 8.3 Ziekteverlof en aanspraak op vakantie openbaar onderwijs voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel**
- 8.4 Ziekteverlof en aanspraak op vakantie bijzonder onderwijs voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel**

9. Verlof

- 9.1 Kortdurend verlof**
- 9.2 a Kortdurend zorgverlof**
- 9.2.b. Verlof in het kader van de levensloopregeling.**
- 9.2.c Ziekte tijdens de verlofperiode / bijzondere omstandigheden als bedoeld in artikel 9.2.b.**
- 9.2.d Pensioenpremie in het kader van levensloopverlofsparen**
- 9.3 Lang buitengewoon verlof in het persoonlijk belang van de werknemer**
- 9.4 Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang**
- 9.5 Lang buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang**
- 9.6 Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof**
- 9.7 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies**
- 9.8 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden**
- 9.9 Onbetaald ouderschapsverlof**
- 9.10 Betaald ouderschapsverlof**
- 9.11 Combinatie onbetaald en betaald ouderschapsverlof**
- 9.13 Seniorenverlof**

10 Scholing en persoonlijke ontwikkeling

- 10.1 Professionele ontwikkeling**
- 10.2 Persoonlijk ontwikkelingsplan**
- 10.3 Faciliteiten scholing**
- 10.4 Bekwaamheidsdossier**
- 10.5 Gesprekkencyclus functioneren en beoordelen**

11 Werkgelegenheid

- 11.1 Werkgelegenheidsbeleid**
- 11.2 Overplaatsing**

12 Overige rechten en plichten

12.1 Informatievoorziening

12.2 Functievervulling

12.3 Nevenwerkzaamheden

12.4 Geheimhouding

12.5 Intellectueel eigendom

12.6 Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld

13 Beroepsrecht bijzonder onderwijs

14 Medezeggenschap

14.1 Overleg centrales

14.2 Overleg personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad

14.3 Bezwarencommissie CAO VO

14.4 Faciliteiten medezeggenschap

14.5 Ondernemingsraad Centrale Dienst

14.6 Vakbondsfaciliteiten

14.7 Fusiegedragsregels

15 Overgangs- en slotbepalingen

15.1 HOS-overgangsrecht

15.2 Bijlagen

15.3 Melding tussentijdse wijzingen van deze CAO

15.4 Afwijking BW

15.5 Behoud terugwerkende kracht invoering FUWA-VO 2002

16 Sociale zekerheid

16.1 Pensioen

16.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

16.3 Werkloosheidsuitkering

16.4 Sluitende aanpak

16.5 inwerkingtreding

17. Arbeidsmarktmiddelen

Bijlagen bij de CAO Voortgezet onderwijs 2007 – 2008

- Bijlage 1a Akte van Benoeming**
- Bijlage 1b Akte van Benoeming leraar in opleiding**
- Bijlage 1c Akte van Aanstelling**
- Bijlage 1d Akte van Aanstelling leraar in opleiding**
- Bijlage 2 Model leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding**
- Bijlage 3 Diensttijd voor jubileumgratificatie**
- Bijlage 4 Regeling Verplaatsingskosten**
- Bijlage 5 Feestdagen**
- Bijlage 6 Regeling Betaald ouderschapsverlof**
- Bijlage 7 Regeling spaarverlof voortgezet onderwijs**
- Bijlage 8 Regeling BAPO**
- Bijlage 9 Sociaal Statuut**
- Bijlage 10 Faciliteiten medezeggenschap ex artikel 14.4 lid 3**
- Bijlage 11 berekeningswijzen**
- Bijlage 12 salaris loonpeil 1 juli 2007 (nieuw)**
- Bijlage 13 sociale zekerheid WOVO (nieuw)**
- Bijlage 14 sociale zekerheid ZAVO (nieuw)**
- Bijlage 15 sociale zekerheid sluitende aanpak. (nieuw)**

Afsluitingsovereenkomst

Hierbij verklaren

- De VO-raad, gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door H.A.J. Asseldonk,

hierna te noemen: de werkgeversorganisatie, te dezen handelend op basis van de statutaire bevoegdheid om CAO's af te sluiten,

en

- de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP), gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair vertegenwoordigd door A.A. Rolvink,
- de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP), gevestigd te 's Gravenhage, te dezen statutair vertegenwoordigd door M.R.J. Rog,
- de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF), gevestigd te 's Gravenhage, te dezen statutair vertegenwoordigd door H.K. Evers,

hierna te noemen: de centrales van werknemersorganisaties,

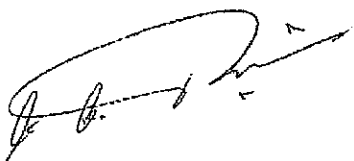
het volgende te zijn overeengekomen:

de collectieve arbeidsovereenkomst voortgezet onderwijs 2007-2008, welke van kracht wordt op 1 juli 2007.

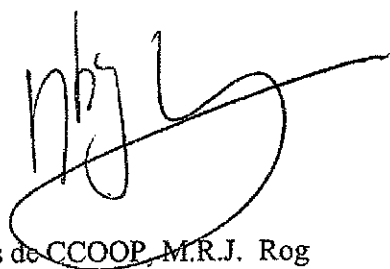
Aldus in vijfvoud opgemaakt en ondertekend op 6 maart 2008 door:



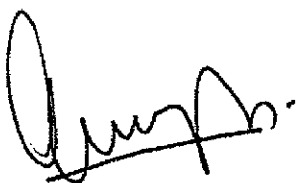
namens de VO-raad, H.A.J. van Asseldonk



namens de ACOP, A.A. Rolvink



namens de CCOOP, M.R.J. Rog



namens de CMHF, H.K. Evers

Preambule

De VO-raad en de centrales ACOP, CCOOP en CMHF komen een éénjarige CAO overeen, met een looptijd van 1 juli 2007 tot 1 juli 2008. Bij de totstandkoming van dit akkoord hebben genoemde partijen overwegingen gehanteerd, c.q. afspraken gemaakt, die zij bij wijze van preambule als volgt wensen vast te leggen:

Doorwerking Cao Voortgezet Onderwijs 2006 – 2007

De tekst van de CAO Voortgezet Onderwijs wordt ongewijzigd over genomen:

- a. met uitzondering van
 - de doorvertaling van het akkoord over de salarismaatregelen van november 2007
 - (technische) wijzigingen ter verheldering van de CAO tekst en
- b. onder handhaving van de uitvoering van de afspraken omtrent taakbeleid zoals verwoord en zoals in de huidige praktijk wordt uitgevoerd. Indien afzonderlijke scholen een ander taakbeleid hebben ontwikkeld ten opzichte van deze afspraken zal dat gehandhaafd blijven.

Nader overleg

Partijen zullen op korte termijn het overleg hervatten over een nieuw af te sluiten CAO, die (uiterlijk) moet ingaan op 1 juli 2008, waarbij naast de salarisparagraaf (inclusief de dertiende maand) andere arbeidsvoorwaarden, waaronder taakbeleid, werkdruk en professionalisering, hoge prioriteit hebben en onderdeel uitmaken van de af te sluiten CAO Voortgezet Onderwijs teneinde de werkdruk in het voortgezet onderwijs te verlagen.

Doorvertaling publiekrechtelijke regelingen

Als gevolg van de doordecentralisatie per 1 juli 2007 is het noodzakelijk de publiekrechtelijke regelingen, Kaderbesluit rechtspositie VO, de regeling “GO- en vakbondsfaciliteiten”, BWOO, BZA en de regeling “sluitende aanpak” te vertalen naar privaatrechtelijke regelingen en in deze CAO te verankeren.

1 Algemene bepalingen

1.1 Begripsbepalingen

Bezoldiging	de som van het salaris en de toelagen bedoeld in de artikelen 6.1.1, 6.9 t/m 6.14, 6.22 en 15.1 van deze CAO.
CAO	de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals bedoeld in artikel 38a Wet op het voortgezet onderwijs (WVO).
Carrièrepatroon	de wijze waarop de werknemer het maximumsalaris van zijn functie bereikt, als aangegeven in de bijlagen onder A van deze CAO.
Centrales	de vakorganisaties te weten ACOP, CCOOP en CMHF.
Centrale dienst	de rechtspersoon zoals bedoeld in artikel 53b van de WVO.
Dienstverband:	bijzonder onderwijs: de arbeidsovereenkomst van de werknemer met de werkgever. openbaar onderwijs: de aanstelling van de werknemer bij de werkgever.
Functie	het samenstel van werkzaamheden, dat de werknemer krachtens zijn dienstverband moet verrichten.
FUWA-VO 2002	het systeem volgens welk de werkgever de functie beschrijft en waardeert.
Instelling	de school voor voortgezet onderwijs, met uitzondering van die scholen voor voortgezet onderwijs die onderdeel vormen van een verticale scholengemeenschap ex artikel 19 WVO en artikel 2.6 WEB of de centrale dienst.
Leraar in opleiding	een laatstejaars student van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs bedoeld in artikel 33 lid 9 van de Wet op het voortgezet onderwijs, met wie een leerarbeidsovereenkomst wordt gesloten.
Partijen	elk van de volgende organisaties: <ul style="list-style-type: none">• De VO-raad als werkgeversorganisatie enerzijds<p style="text-align: center;">en</p>• De Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP),• de Christelijke Centrale van Overheids en Onderwijspersoneel (CCOOP),• de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF), als centrales van werknemersorganisaties anderzijds.

Pleegkind:	een pleegkind dat blijktens een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin wordt verzorgd en opgevoed.
Voorbeeldfunctie	de voorbeelden van functies zoals beschreven in FUWA VO 2002.
Werkdag	dag niet zijnde een zaterdag, zondag of een in bijlage 5 genoemde algemeen erkende feestdag.
Werkgever	de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat het bevoegd gezag vormt over één of meer instellingen.
Werknemer	bijzonder onderwijs het personeelslid dat een dienstverband heeft bij de werkgever. openbaar onderwijs de ambtenaar waarop krachtens besluit van de werkgever deze CAO VO als rechtspositieregeling van toepassing is verklaard.
Werktijdfactor	het gedeelte van de normbetrekking waarvoor de werknemer een dienstverband heeft, waarbij de uitkomst rekenkundig wordt afgerond op vier cijfers achter de komma.
Wovo	Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs
WMS	de Wet Medezeggenschap Scholen
WVO	de Wet op het voortgezet onderwijs 1963 (Staatsblad 40), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.
Zavo	Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs

1.2 Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd

1. Deze CAO is met inachtneming van het in lid 2 bepaalde, van toepassing op:
 - a alle werknemers in dienst van de werkgever,
 - b de werknemers in dienst van een (mede) door de werkgever in stand gehouden centrale dienst.
2. Indien en voor zover een bepaling in deze CAO niet, dan wel niet langer verenigbaar is met de wettelijke voorwaarden voor bekostiging van de instelling of met de wettelijke voorschriften, treedt die bepaling met onmiddellijke ingang buiten werking.
3. Omtrent het treffen van een voorlopige voorziening voor de periode tot de vervanging van de in lid 2 bedoelde bepaling en over de vervanging zelf komen partijen op de kortst mogelijke termijn in overleg bijeen. Een eventuele vervangende bepaling treedt op het in lid 2 bedoelde tijdstip in werking.
4. Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2007 en loopt tot 1 juli 2008.

5. Indien er sprake is van aperte onbillijke, kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde gevolgen van de invoering van deze CAO kan de werkgever CAO-partijen verzoeken een passende oplossing vast te stellen.
6. Indien op het gebied van de secundaire arbeidsvoorwaarden bij een werkgever behoefte is om, in plaats van datgene wat in deze CAO VO tussen partijen is vastgelegd, andere afspraken te maken, bestaat de mogelijkheid voor een bevoegd gezag (werkgever) eigenstandige afspraken te maken, echter uitsluitend met de centrales die partij zijn bij deze CAO en voor zover partijen hiertoe ruimte bieden. Deze afspraken worden vastgelegd in een ondernemings-CAO.
7. Indien centrales met een werkgever geen overeenstemming bereiken over een nieuwe ondernemings-CAO zoals bedoeld in lid 6, dan prevaleren de afspraken die gemaakt zijn op basis van artikel 1.2 lid 7 van de CAO VO 2003 2005, boven die van de dan vigerende CAO VO.

2 Arbeidsduur

2.1 Algemene arbeidsduur en betrekkingssomvang

1. De werknemer wordt benoemd of aangesteld in een normbetrekking of een deel daarvan.
2. Bij een normbetrekking hoort een algemene arbeidsduur van 1659 klokuren op jaarbasis.
3. Met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving in het kader van de sociale zekerheid wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36,86 uur per week.
4. De rechten en plichten die de werkgever en de werknemer op grond van deze CAO ten opzichte van elkaar hebben, gelden naar rato van de betrekkingssomvang, tenzij elders in deze CAO anders is bepaald.
5. In afwijking van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (Staatsblad 2000 nr. 114) kan de werknemer jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen om aanpassing van de betrekkingssomvang.
6. De omvang van de betrekking van de werknemer die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, wordt niet tegen diens wil verminderd, tenzij sprake is van verval van rechtswege zoals bedoeld in lid 9 en in de artikelen 4.a.2 en 4.b.2.
7. Het dienstverband kan tijdelijk worden uitgebreid in het geval de werknemer aanvullend op het dienstverband belast wordt met werkzaamheden als bedoeld in de artikelen 3.a.2 lid 5 en 3.b.2 lid 5, onder de in deze artikelen genoemde condities en met inachtneming van de leden 8 en 9.
8. De omvang van de betrekking van de werknemer mag niet meer bedragen dan 120% van een normbetrekking.
9. Een uitbreiding van de betrekkingssomvang voor zover deze uitstijgt boven de normbetrekking geschiedt telkens voor de duur van maximaal één schooljaar. De uitbreiding boven de normbetrekking, of het gedeelte van de uitbreiding dat uitstijgt boven de normbetrekking, vervalt na afloop van rechtswege, en kan niet leiden tot benoeming of aanstelling voor onbepaalde tijd.

2.2 Werktijden

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR een arbeidstijden- en rusttijdenregeling vast, waarin tenminste geregeld worden:
 - a het aantal werkdagen per week,
 - b de tijden waarop de instelling geopend is met het oog op het verrichten van werkzaamheden door de werknemers,
 - c de rustpauzes,
 - d de manier waarop uitvoering wordt gegeven aan het gestelde in de overige leden van dit artikel.
2. De werkgever kan in overleg met de P(G)MR een arbeidstijdenmodel vaststellen dat geldt voor een of meer functiegroepen binnen de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel.
3. Tenzij het gestelde in lid 2 op hem van toepassing is, kiest de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, uit de volgende arbeidstijdenmodellen:
 - a een rooster van 40 klokuren per week,
 - b een rooster van 38 klokuren per week,
 - c een rooster van 36 klokuren per week,
 - d een regeling die de werkgever in overleg met hem overeenkomt.
4. Tenzij met de werknemer anders is afgesproken en/of met P(G)MR anders is overeengekomen, geldt voor de inzetbaarheid van de medewerker de volgende tabel:

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

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

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

2.3 Compensatie in verband met overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan: door of namens de werkgever opgedragen arbeid buiten de met de werknemer op grond van artikel 2.2 overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, voor zover de normale dagelijkse vastgestelde werktijd met meer dan een half uur wordt overschreden.
2. De werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens een der schalen 1 tot en met 8, maakt aanspraak op compensatie voor overwerk.
3. De in lid 2 bedoelde compensatie omvat:
 - a verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de met de werknemer overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, én
 - b extra verlof, dat voor elk uur een percentage van die overschrijding is.
4. Voor de vaststelling van de omvang van de overschrijding tellen mee de uren:
 - a die de werknemer op grond van lid 3 al verlof geniet,
 - b die de werknemer op grond van artikel 8.2 vakantieverlof geniet.
5. De in lid 3 onder b bedoelde percentages luiden als volgt:

<i>overwerk van 0,5 tot 2 klokuren en verricht tussen</i>	op zondag en een algemeen erkende feestdag conform bijlage 5	op maandag	op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	op zaterdag
0 en 6 uur	100%	100%	50 of 100 % *	50 of 100 % *
6 en 18 uur	100%	25%	25%	50%
18 en 20 uur	100%	25%	25%	75%
20 en 24 uur	100%	50%	50%	75%
<i>overwerk van meer dan 2 klokuren en verricht tussen</i>				
0 en 6 uur	100%	100%	50%	50%
6 en 18 uur	100%	50%**	50%**	50%
18 en 20 uur	100%	50%**	50%**	75%
20 en 24 uur	100%	50%	50%	75%

* 100 % indien het een dag betreft die volgt op een erkende feestdag als bedoeld in kolom 2
 ** 50% voor zover het de tijd betreft waarmee de 2 klokuren wordt overschreden.

2.4 Compensatie in verband met verschuiving van de werkzaamheden

1. De werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens één der schalen 1 tot en met 8, komt in aanmerking voor compensatie in de vorm van verlof in geval van een onverwachte verschuiving van de werkzaamheden naar een ander tijdstip dan oorspronkelijk ingeroosterd. Onder ‘onverwacht ‘ wordt in dit verband verstaan: minder dan 96 klokuren tevoren door de werkgever opgedragen.
2. Het compensatieverlof bedraagt 50% van de percentages genoemd in artikel 2.3 lid 5.
3. Deze compensatie geldt niet als de verschuiving samenvalt met overwerk en het gestelde onder artikel 2.3 van toepassing is.

2.5 Taakbeleid

1. De werkgever voert een taakbeleid dat gebaseerd is op de omvang van de normbetrekking.
2. Het taakbeleid is gericht op een evenwichtige spreiding van de aan de werknemer op te dragen werkzaamheden en werkdruk over het schooljaar.
3. In het taakbeleid wordt aandacht besteed aan:
 - a lesdefinitie,
 - b honorering van het voor- en nawerk (opslagfactor plus omschrijving inhoud),
 - c maximum aantal lessen per week,
 - d deskundigheidsbevordering,
 - e omschrijving en normering in tijd van overige taken,
 - f analyse en oplossingen werkdruk onderwijsondersteunend personeel,
 - g invoeren en bewaken van structureel werkoverleg onderwijsondersteunend personeel, scholing/training onderwijsondersteunend personeel (met name waar deze worden belast met toezichthoudende taken),
 - h jaarlijkse evaluatie van het taakbeleid.
4. De werkgever stelt het taakbeleid in overleg met P(G)MR vast met inachtneming van het gestelde in lid 5.
5. De afspraken gemaakt in overleg tussen P(G)MR en werkgever over wijzigingen in het systeem van taakbeleid, zoals dat geldt op 30 juni 2007, waaronder ook de met centrales gemaakte afspraken, zullen met de werknemers binnen de instelling worden besproken en hun ter goedkeuring worden voorgelegd. Voor deze goedkeuring is een meerderheid van 2/3 vereist, overeenkomstig hetgeen terzake is bepaald in een in overleg met de P(G)MR door de werkgever vast te stellen reglement. Zonder deze meerderheid is wijziging van het geldend taakbeleid niet mogelijk.
6. In afwijking van het gestelde in lid 4 kan de werkgever dan wel de P(G)MR besluiten dat het overleg over wijziging van het op 30 juni 2007 van kracht zijnde systeem van taakbeleid met de bij deze CAO betrokken centrales wordt gevoerd.

3.a Aangaan van het dienstverband bijzonder onderwijs

3.a.1 Dienstverband

1. Bij zijn indiensttreding ontvangt de werknemer een akte van benoeming volgens het in de bijlage 1a of 1b opgenomen model.
2. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd.
3. Behoudens het bepaalde in artikel 3.a.2 wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd.

3.a.2 Dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd wordt in elk geval overeengekomen wanneer:
 - a de werknemer met een onderwijsgevende functie geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, of
 - b enige andere wettelijke bepaling, waaronder begrepen bekostigingsvoorwaarden, zich tegen een aanstelling voor onbepaalde tijd verzet.
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij wijze van proef, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. De duur van dit dienstverband bedraagt ten hoogste 12 maanden. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.
3. Tenminste twee maanden voor de einddatum van het dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 2, welk dienstverband een tijdsduur had van tenminste twaalf maanden en waarbij door de werkgever schriftelijk uitzicht is gegeven op een dienstverband voor onbepaalde tijd, beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum:
 - a een dienstverband voor onbepaalde tijd zal geven,
 - b dan wel nog eenmaal een nieuw (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd zal geven,
 - c dan wel geen nieuw dienstverband zal geven,en stelt de werknemer hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis.

Toelichting:

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

- een dienstverband voor de duur van één schooljaar,
- elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd waarvan de totale duur twaalf maanden bedraagt.

4. Indien de werkgever nalaat de in lid 3 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de werknemer met ingang van bedoelde einddatum geacht te zijn benoemd in een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden als het voorgaande dienstverband.
5. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen:
 - a bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar,
 - b als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar,
 - c indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar,
 - d indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar.
 - e. indien een werknemer reeds een pensioenuitkering geniet telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.
6. Indien een dienstverband op grond van het gestelde in lid 5 onder a tenminste onafgebroken 24 maanden heeft geduurd en nadien wordt voortgezet zonder dat van vervanging sprake is, geschiedt dit voor onbepaalde tijd, voor zover het een dienstverband betreft in dezelfde functie.
7. De totale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd genoemd in de leden 2 tot en met 4, 5 a tot en met d en 6 bedraagt ten hoogste drie jaar. Wordt het dienstverband nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd. Twee dienstverbanden met een onderbreking van 3 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.
8. Bij een eerste indiensttreding direct voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen als bedoeld in artikel 7: 652 jo. van het Burgerlijk Wetboek. Tijdens deze proeftijd kan het dienstverband door zowel werkgever als werknemer conform het bepaalde in artikel 7: 676 van het BW zonder opzeggingstermijn worden opgezegd.

3.a.3 Leraar in opleiding met een dienstverband

1. De leraar in opleiding waarmee een leerarbeidsovereenkomst is gesloten als opgenomen in bijlage 2 van deze CAO, wordt benoemd in dienst voor bepaalde tijd voor een periode die overeenkomt met een benoeming van vijf maanden voor een werktijdfactor 1,0000.
2. Deze periode dient te eindigen voor de datum waarop de zomervakantie van de instelling begint.
3. De omvang van het leeraandeel en de omvang van het arbeidsdeel binnen het dienstverband dienen aan elkaar gelijk te zijn gesteld.

4. De artikelen 2.5, 6.1 t/m 6.5, 6.9, 6.10, 6.12 t/m 6.17, 9.3 t/m 9.13 en de artikelen van hoofdstuk 10 van deze CAO zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.

3.a.4 Uitzendarbeid

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

3.b Aangaan van het dienstverband openbaar onderwijs

3.b.1. Aanstelling

1. De werknemer ontvangt bij zijn indiensttreding een akte van aanstelling volgens het in de bijlage 1c of 1d opgenomen model.
2. Aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
3. Behoudens het bepaalde in art 3.b.2 vindt aanstelling plaats voor onbepaalde tijd.

3.b.2 Aanstelling voor bepaalde tijd

1. Aanstelling voor bepaalde tijd vindt in elk geval plaats als:
 - a de werknemer met een onderwijsgevende functie geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, of
 - b enige andere wettelijke bepaling, waaronder begrepen bekostigingsvoorwaarden, zich tegen een aanstelling voor onbepaalde tijd verzet.
2. Een aanstelling voor bepaalde tijd kan plaats vinden bij wijze van proef, met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd. De duur van dit dienstverband bedraagt ten hoogste 12 maanden. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.
3. Ten minste twee maanden voor de einddatum van de aanstelling voor bepaalde tijd bij wijze van proef welke aanstelling een tijdsduur had van tenminste twaalf maanden, beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum:
 - a een aanstelling voor onbepaalde tijd zal geven,
 - b dan wel nog eenmaal een nieuwe (verlengde) aanstelling voor bepaalde tijd zal geven,
 - c dan wel geen nieuwe aanstelling zal geven,en stelt de werknemer hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis.

Toelichting:

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

- een dienstverband voor de duur van één schooljaar,
 - elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden waarvan de totale duur twaalf maanden bedraagt.
4. Indien de werkgever nalaat de in lid 3 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de werknemer met ingang van bedoelde einddatum geacht opnieuw te zijn aangesteld voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden als het voorgaande dienstverband.
 5. Een aanstelling voor bepaalde tijd kan voorts plaatsvinden:
 - a bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar,
 - b als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar,

- c indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar,
 - d indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste drie jaar.
 - e. indien een werknemer reeds een pensioenuitkering geniet telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.
6. Indien een dienstverband op grond van het gestelde in lid 5 onder a tenminste onafgebroken 24 maanden heeft geduurd en nadien wordt voortgezet zonder dat van vervanging sprake is, is er sprake van een aanstelling voor onbepaalde tijd, voor zover het een dienstverband betreft in dezelfde functie.
7. De totale duur van elkaar opvolgende aanstellingen voor bepaalde tijd genoemd in de leden 2 tot en met 4, 5 a tot en met d en 6 bedraagt ten hoogste drie jaar. Wordt het dienstverband nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd. Twee dienstverbanden met een onderbreking van 3 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.

3.b.3 Leraar in opleiding met een dienstverband

1. De leraar in opleiding waarmee een leerarbeidsovereenkomst is gesloten als opgenomen in bijlage 2 van deze CAO, wordt benoemd voor bepaalde tijd voor een periode die overeenkomt met een benoeming van vijf maanden voor een werktijdfactor 1,0000.
2. Deze periode dient te eindigen voor de datum waarop de zomervakantie van de instelling begint.
3. De omvang van het leeraandeel en de omvang van het arbeidsdeel binnen het dienstverband dienen aan elkaar gelijk te zijn gesteld.
4. De artikelen 2.5, 6.1 t/m 6.5, 6.9, 6.10, 6.12 t/m 6.17, 9.3 t/m 9.13 en de artikelen van hoofdstuk 10 van deze CAO zijn niet op de leraar in opleiding met een dienstverband van toepassing.

3.b.4 Uitzendarbeid

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

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

4.a.1 Beëindiging van het dienstverband

1. Een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd.
2. Het tussentijds beëindigen van een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd dan wel het beëindigen van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd, niet zijnde een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd in verband met vervanging, dan wel het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd, geschiedt:
 - a door opzegging,¹
 - b door onverwijlde opzegging wegens een voor de werkgever of de werknemer dringende reden als bedoeld in art. 7:678, c.q. art. 7:679 van het Burgerlijk Wetboek,
 - c door ontbinding van het dienstverband wegens gewichtige reden op grond van art. 7:685 dan wel wegens wanprestatie als bedoeld in art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek,
 - d met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip,
 - e op verzoek van de werknemer voor het geheel of een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingssomvang met het oog op een uitkering als bedoeld in het Pensioenreglement van de Stichting ABP of een FPU-uitkering, zoals geregeld in het FPU-reglement van het VUT-fonds.
3. Van rechtswege eindigt:
 - a het eerste dienstverband voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan,
 - b het verlengd dienstverband voor bepaalde tijd in verband met vervanging door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan,
 - c het dienstverband van de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, en voor zover door werkgever en werknemer niet anders wordt overeengekomen,
 - d het dienstverband van de werknemer met een onderwijsgevende functie die bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen, vanaf het moment van de rechterlijke uitspraak,
 - e het dienstverband bij overlijden van de werknemer.
4. Bij opzegging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd zijn de opzeggingsverboden genoemd in de leden 1 en 3 van art. 7: 670 van het BW niet van toepassing.

¹ Een opzegging als bedoeld in lid 2a vindt bij voorkeur schriftelijk plaats.

4.a.2 Verval van gedeelte van betrekkingssomvang van rechtswege

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

- a. uren boven de normbetrekking,
- b. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met vervanging,
- c. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met een tijdelijke voorziening in een vacature voor ten hoogste één jaar,
- d. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in verband met een project waarvoor door de werkgever of minister gedurende drie of minder schooljaren formatie beschikbaar is gesteld uit additionele middelen,
- e. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in verband met contractactiviteiten die gedurende drie of minder schooljaren is toegekend aan de werknemer dan wel als gevolg van toekenning van die werkzaamheden aan een andere werknemer.

4.a.3 Opzegging

1. Opzegging door de werkgever c.q. de werknemer dient bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn.
2. Opzegging, anders dan bedoeld in artikel 4.a.2 lid 1 onder b, geschiedt tegen de eerste van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

4.a.4 Opzeggingstermijn

1. In geval van opzegging van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd, van een dienstverband voor onbepaalde tijd en in geval van tussentijdse opzegging van een (verlengd) dienstverband voor bepaalde tijd nemen zowel de werkgever als de werknemer, tenzij er sprake is van opzegging op grond van artikel 4.a.1 lid 1 onder b, de volgende opzeggingstermijn in acht:
 - a tenminste één maand indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd,
 - b tenminste twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd,
 - c tenminste drie maanden indien het dienstverband twaalf maanden of meer heeft geduurd.
2. Indien de opzeggingstermijn die bij wijze van overgangsbepaling is voorgeschreven op grond van art. XXI van de Wet van 14 mei 1998 (Stb. 300, 1998) langer is dan de opzeggingstermijn, genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens voornoemde Wet.
3. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.

4.a.5 Gronden voor opzegging

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

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

4.a.6 Schorsing als ordemaatregel

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

4.a.7 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan een plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:
 - a. schriftelijke berisping,
 - b. schorsing met behoud van salaris,
 - c. ontslag,
 - d. inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris. Desgewenst wordt een inhoudingsregeling overeengekomen.
2. Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

4.a.8 Verweer

1. Het voornemen tot een besluit tot:
 - a ontslag als bedoeld in artikel 4.a.5 onder a, b en i,
 - b schorsing als bedoeld in artikel 4.a.6 lid 2,
 - c een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 4.a.7 lid 1,wordt per aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht, die in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken. De werknemer kan zich bij zijn verweer laten bijstaan door een raadsman.
2. Van een mondeling verstrekte zienswijze wordt een verslag gemaakt dat vervolgens ter beoordeling aan de werknemer wordt voorgelegd, die onverwijld schriftelijk en gemotiveerd mededeelt of hij al dan niet met het verslag kan instemmen.
3. De werknemer wordt van het definitieve besluit zo spoedig mogelijk na het verweer per aangetekend schrijven in kennis gesteld.

4.b Ontslag, ordemaatregelen en disciplinaire maatregelen openbaar onderwijs

4.b.1 Einde dienstverband van rechtswege

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

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

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

- a. uren boven de normbetrekking,
- b. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met vervanging,
- c. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met een tijdelijke voorziening in een vacature voor ten hoogste één jaar,
- d. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in verband met een project waarvoor door de werkgever of minister gedurende drie of minder schooljaren formatie beschikbaar is gesteld uit additionele middelen,
- e. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingssomvang in verband met contractactiviteiten die gedurende drie of minder schooljaren is toegekend aan de werknemer dan wel als gevolg van toekenning van die werkzaamheden aan een andere werknemer.

4.b.3 Ontslag

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

- a. op schriftelijke aanvraag,
- b. wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd,
- c. op schriftelijke aanvraag voor het geheel of een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingssomvang met het oog op een FPU-uitkering,
- d. wegens opheffing van de instelling, de dienst van de instelling of de betrekking, of zodanige verandering van de inrichting van het onderwijs dat de functie van de werknemer zal worden opgeheven,
- e. indien hij na afloop van het hem verleend langdurig buitengewoon verlof bij gebrek aan een vacature niet in zijn eigen of een andere passende functie herplaatst kan worden,

- f. wegens het geraken in een toestand van ongeschiktheid op grond van ziekten of gebreken, zulks met inachtneming van de bepalingen van het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs,
- g. wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor het verrichten van zijn functie uit anderen hoofde dan genoemd onder f,
- h. indien de werknemer krachtens onherroepelijke rechterlijke uitspraak van het geven van onderwijs is uitgesloten,
- i. wegens een onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf,
- j. wegens het bij of in verband met indiensttreding en/of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of geschiktverklaring zou zijn overgegaan, tenzij meer dan zes maanden zijn verstreken sinds de vaststelling van dit feit,
- k. als disciplinaire maatregel wegens plichtsverzuim,
- l. op grond van andere met name genoemde en aan de betrokkene schriftelijk meegeedeelde redenen van gewichtige aard.

4.b.4 Ingangsdatum ontslag

1. Het ontslag genoemd in art. 4.b.3 onder a, onder d en onder e gaat in op de eerste dag van een maand, en niet eerder dan:
 - a één maand na de dag waarop de aanvraag is ontvangen indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd,
 - b twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd,
 - c tenminste drie maanden indien het dienstverband twaalf of meer maanden heeft geduurd. Met de werknemer kan in afwijking hiervan een eerder tijdstip worden afgesproken.
2. Het ontslag bedoeld in art. 4.b.3 onder b wordt verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop krachtens het geldende pensioenreglement de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt. Met de werknemer kan in afwijking hiervan een later tijdstip worden afgesproken.
3. Het ontslag genoemd in art. 4.b.3 onder c gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op de FPU-uitkering ontstaat.
4. Het ontslag genoemd in artikel 4.b.3 onder f, g, h, i, j en l gaat niet eerder in dan de dag volgend op die, waarop de reden van het ontslag voor het eerst aanwezig was.

4.b.5 Ontzegging van de toegang

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

4.b.6 Schorsing als ordemaatregel

1. Van rechtswege is geschorst de werknemer:
 - a die krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel, anders dan op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, genomen in het belang van de volksgezondheid,
 - b die krachtens een rechterlijke uitspraak die nog niet onherroepelijk is geworden, van het geven van onderwijs is uitgesloten.
2. De werknemer wordt van de schorsing zo spoedig mogelijk in kennis gesteld.
3. De werknemer kan worden geschorst in dringende bijzondere gevallen indien dit in het belang van de instelling noodzakelijk is, voor een periode van maximaal vier weken, welke periode met maximaal vier weken kan worden verlengd.
4. Voordat tot schorsing als bedoeld in het derde lid wordt overgegaan, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze kenbaar te maken. Een besluit tot schorsing wordt zo spoedig mogelijk daarna doch uiterlijk binnen drie dagen schriftelijk bevestigd. De zienswijze van de werknemer wordt in deze bevestiging opgenomen.
5. Onverminderd het bepaalde in lid 3 kan de werknemer worden geschorst:
 - a wanneer er sprake is van een voornemen tot ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid als bedoeld in art. 4.b.3 onder g, plichtsverzuim als bedoeld in art. 4.b.3 onder k, dan wel andere redenen van gewichtige aard als bedoeld in artikel 4.b.3 onder l, voor de duur van de procedure tot de beëindiging van de aanstelling,
 - b in gevallen waarin het belang van de instelling dit vereist, voor ten hoogste drie maanden met dien verstande dat deze termijn in bijzondere gevallen eenmaal kan worden verlengd met ten hoogste drie maanden.
6. Indien een schorsing als bedoeld in lid 5 aansluitend volgt op een schorsing als genoemd in lid 3 bedraagt de duur van de schorsingen gezamenlijk genomen maximaal zes maanden.
7. De schorsing geschiedt met behoud van bezoldiging.

4.b.7 Disciplinaire straffen

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

4.b.8 Voornemen

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

4.b.9 Besluit

De werknemer wordt van het definitieve besluit bedoeld in artikel 4.b.8 zo spoedig mogelijk na het verweer per aangetekend schrijven in kennis gesteld.

5 Functies en functiewaardering

5.1 Functiebouwwerk

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

5.1.a. benoeming in twee functies

1. De werknemer wordt benoemd in een van de functies die beschikbaar zijn ingevolge de door werkgever vastgestelde formatie.
2. In afwijking van het eerste lid kan een betrokkene in het in dat lid bedoelde geval worden benoemd in twee functies van het onderwijsondersteunend personeel dan wel in twee functies waarvan één van het onderwijzend personeel en één van het onderwijsondersteunend personeel, indien er een verschil is van meer dan drie schalen tussen de bij die functies behorende maximumschalen.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid kan een betrokkene met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% worden benoemd in twee onderwijsondersteunende functies of een onderwijsondersteunende en een onderwijsgevende functie waarvan het verschil tussen de bij die functies behorende maximumschalen 3 of minder schalen is.

5.2 Functiewaardering

1. Voor de beschrijving en de waardering van de functies maakt de werkgever gebruik van FUWA-VO 2002.
2. De werkgever is aangesloten bij één van de hiertoe ingestelde landelijke commissies functiewaardering, te weten:
 - a de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Katholiek Basisonderwijs, (Voortgezet) Speciaal Onderwijs, Voortgezet Onderwijs en Centrale Diensten,
 - b de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Christelijk en Algemeen Bijzonder Primair en Voortgezet Onderwijs,
 - c de Landelijke bezwarencommissie voor het openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs inzake functiewaardering,
 - d de Algemene Bezwarencommissie Functiewaardering van de Stichting Geschillencommissie Onderwijs,
 - e een door partijen aan te wijzen Bezwarencommissie Functiewaardering voor het VO.
3. Voor het waarderen van niet-voorbeeldfuncties maakt de werkgever gebruik van hiertoe door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs FUWA-VO-gecertificeerde adviseurs.
4. Functies waarvoor de wettelijke benoembaarheids-eisen van leraren gelden, worden minimaal gewaardeerd op het niveau van salarisschaal LB.
5. De werknemer die op basis van FUWA-VO 2002 in een lagere functie wordt geplaatst dan hij vervulde, behoudt zolang hij in dienst is bij dezelfde werkgever zijn salaris en het salarisuitzicht verbonden aan zijn vorige functie.

5.3 Externe bezwarenprocedure bijzonder onderwijs

1. De werkgever is aangesloten bij een externe bezwarencommissie functiewaardering zoals genoemd in artikel 5.2 lid 2.
2. De werknemer kan bij de commissie bezwaar aantekenen als hij zich niet kan verenigen met:
 - a de waardering van zijn functie,
 - b de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen werkzaamheden.
3. De commissie toetst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd, dan wel of de beschrijving van de functie past bij de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden.
4. De uitspraak van de commissie is bindend voor werkgever en werknemer.

5.4 Externe bezwarenprocedure openbaar onderwijs

1. De werkgever is aangesloten bij een externe bezwarencommissie functiewaardering zoals bedoeld in artikel 5.2 lid 2.
2. De werknemer kan bij de commissie bezwaar indienen als bedoeld in de Algemene Wet Bestuursrecht, tegen een besluit van de werkgever betreffende:
 - a de waardering van zijn functie,
 - b de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen werkzaamheden.
3. De externe bezwarencommissie heeft tot taak de werkgever te adviseren omtrent het bezwaar dat de werknemer op grond van lid 2 bij hem heeft ingediend.

6 Salaris

6.0 Salarismaatregel

Een structurele loonsverhoging per 1 juli 2007 van 2,4%.

Een structurele verhoging van de eindejaarsuitkering van 1,5% in december 2007.

De beide verhogingen werken conform de daarvoor geldende systematiek door in pensioenen en uitkeringen. De verhoging van de eindejaarsuitkering werkt volgens de daarvoor geldende voorschriften door in het pensioengevend inkomen.

6.1 Salaris en carrièrepatroon

1. De werknemer wordt bezoldigd volgens het carrièrepatroon dat bij zijn functie behoort. De carrièrepatronen die van toepassing zijn, staan vermeld in de bijlagen A1 tot en met A4 bij deze CAO. Bij het vaststellen van de bezoldiging worden de hierna volgende bepalingen in acht genomen en geldt het actuele loonpeil.
2. Tenzij het gestelde in lid 3. van toepassing is, wordt het salaris van de werknemer jaarlijks op 1 augustus met tenminste één periodiek verhoogd volgens het voor hem geldende carrièrepatroon.
3. De werkgever kan besluiten de werknemer geen jaarlijkse periodiek toe te kennen. De beslissing om de periodiek niet toe te kennen:
 - a kan niet vaker dan een maal gedurende het doorlopen van de bij de functie behorende carrièrelijn worden genomen, en
 - b wordt gedragen door twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen over de werknemer, waarbij tussen de eerste en tweede beoordeling tenminste een termijn van een jaar in acht is genomen.
4. In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit artikel, alsmede in de artikelen 6.2. tot en met 6.4. worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.

6.2 Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding

1. Het maandsalaris van de werknemer wordt bij indiensttreding vastgesteld op een bedrag dat niet lager is dan het laagste en niet hoger dan het hoogste bedrag zoals opgenomen in het bij zijn functie behorende carrièrepatroon.
2. Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, wordt bij de toepassing van het eerste lid het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat tenminste gelijk is aan het laatstgenoten salaris. Als er sprake is van een niet aansluitend dienstverband, wordt het laatstgenoten salaris eerst geconverteerd naar het actuele loonpeil.

3. De werkgever houdt bij het vaststellen van het maandsalaris rekening met de mate waarin de werknemer ervaring heeft opgedaan -betaald, dan wel onbetaald- die relevant is voor de functie waarin de werknemer wordt benoemd. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die deze nodig heeft om de relevantie van de ervaring te beoordelen.
4. Indien de salarisinpassing leidt tot een bedrag dat niet voorkomt in het bij een functie behorende carrièrepatroon, wordt het maandsalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag.
5. Het maandsalaris van de werknemer die voor de eerste keer wordt benoemd in een onderwijfsfunctie, wordt met één periodiek verhoogd voor iedere periode van vier jaren na het verwerven van de vereiste bevoegdheid. Deze bepaling is niet van toepassing als bij de vaststelling van het maandsalaris op grond van lid 3 een overeenkomstige verhoging is overeengekomen.

6.3 Vaststelling maandsalaris bij benoeming in geval van onderbroken dienstverband

1. Bij de vaststelling van het maandsalaris zoals bedoeld in artikel 6.2, wordt voor elke periode van vier jaar waarin de werknemer geen onderwijfsfunctie heeft vervuld, het maandsalaris met één periodiek verhoogd.
2. De in lid 1 bedoelde periode van vier schooljaren wordt verkort tot drie schooljaren gedurende de eerste zes schooljaren waarin de werknemer geen onderwijfsfunctie heeft vervuld.
3. De bepalingen in de leden 1 en 2 zijn niet van toepassing als bij de vaststelling van het maandsalaris op grond van artikel 6.2 lid 3 een overeenkomstige verhoging is overeengekomen.
4. Voor de toepassing van het gestelde in lid 1 en lid 2 wordt een schooljaar waarin de werknemer niet gedurende 60 werkdagen werkzaam en bezoldigd dan wel gedurende alle schoolweken benoemd is geweest, gelijkgesteld aan een schooljaar waarin hij geen functie in het onderwijs heeft vervuld.

6.4 Beoordeling salarisachterstand in geval van onderbroken dienstverband

1. Op verzoek van de werknemer beoordeelt de werkgever of op basis van het functioneren het nog gerechtvaardigd is dat voor betrokkene een salarisachterstand als gevolg van een onderbroken dienstverband is ontstaan, in vergelijking met de situatie waarin de werknemer de onderwijsloopbaan niet had onderbroken. Een dergelijk verzoek kan gedaan worden vanaf het tweede jaar na herintreding.
2. Het salaris van de werknemer voor wie als gevolg van een onderbroken dienstverband een salarisachterstand is ontstaan die naar het oordeel van de werkgever niet meer gerechtvaardigd is, wordt, voor zover dit binnen het carrièrepatroon van de functie mogelijk is, stelselmatig vastgesteld op een hoger salarisbedrag, teneinde binnen redelijke termijn de geconstateerde achterstand in te lopen.

3. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de inschaling wordt door de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.

6.5 Salarisniveau in- en doorstroombanen

1. Bij de functie van de werknemer die is benoemd in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Staatscourant 1998, nr. 246, zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld) behoort:
 - a voor wat betreft de instroombaan maximumschaal 1, en
 - b voor wat betreft de doorstroombaan maximumschaal 2 en 3.
2. Voor de werknemer benoemd in een instroombaan als bedoeld in lid 1 geldt een aanlooptraject conform bijlage A4. Het salaris wordt bij zijn aanstelling vastgesteld op het laagste bedrag van het aanlooptraject.
3. Op de werknemer benoemd in een instroombaan zoals bedoeld in lid 2, is het bepaalde in de artikelen 6.2 en 6.3 niet van toepassing.

6.6 Salarisniveau leraar in opleiding met dienstverband

Het salaris van de leraar in opleiding met een dienstverband bedraagt –uitgaande van een normbetrekking- 50% van het salaris behorend bij de eerste regel van de LD-functie, genoemd in bijlage A2.

6.7 Salarisuitbetaling

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

6.8 Salarisbetaling over een gedeelte van de maand

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

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

6.9 Uitlooptoeslag onderwijzend personeel

1. De maandelijks uitlooptoeslag is bestemd voor de werknemer behorend tot de functiecategorie leraar die op 31 december 1999 en op 1 januari 2000 in dienst was bij dezelfde werkgever in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal, dan wel op 1 januari 2000 bij een andere werkgever in dienst is getreden in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal en die op 1 januari 2000:
 - a langer dan een schooljaar bezoldigd werd volgens het hoogste bedrag van de hoogste aanloopschaal, of
 - b bezoldigd werd volgens de bij de functie behorende maximumschaal, of
 - c een salaris ontving hoger dan het reguliere maximumsalaris van de functie, zulks op grond van een garantieregeling.
2. De in het eerste lid bedoelde werknemer ontvangt de maandelijks uitlooptoeslag met ingang van 1 augustus volgend op het schooljaar waarin hij bezoldigd wordt volgens het maximale bedrag van zijn carrièrepatroon.
3. De hoogte van de uitlooptoeslag en is opgenomen in bijlage A6 van deze CAO.
4. De uitlooptoeslag is gebaseerd op een normbetrekking. De uitlooptoeslag wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.
5. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden genoemd in de voorgaande leden, behoudt aanspraak dan wel uitzicht op de uitlooptoeslag als hij op enig moment van werkgever verandert en aansluitend bij een nieuwe werkgever wordt benoemd, dan wel aangesteld in eenzelfde functie met dezelfde maximumschaal. Onder de term 'aansluitend' wordt mede verstaan: 'aansluitend aan de periode waarin betrokkene gebruikmaakt van een BBWO-uitkering'.
6. De leraar met een LB-functie, resp. een LC-functie die een salaris heeft dat hoger is dan het reguliere bijbehorende maximumsalaris en die op enig moment wordt benoemd in een LC of een LD-functie, resp. in een LD-functie, behoudt zijn uitlooptoeslag.

6.10 Bindingstoelage

1. De bindingstoelage is bestemd voor:
 - a de werknemers uit de functiecategorie leraren,
 - b de werknemers uit de functiecategorie directie,
 - c de werknemers uit de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel in een functie met maximumschaal 9.

De bindingstoelage wordt toegekend indien de werknemer op 1 augustus van het desbetreffende jaar bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie dan wel een hoger salarisbedrag op grond van een garantieregeling. Met dien verstande dat de werknemer die op grond van de invoering van FUWA in een lagere functie is geplaatst de bindingstoelage pas ontvangt op 1 augustus van het jaar waarin hij het maximumsalaris bereikt van de schaal waarop zijn FUWA overgangsrecht is gebaseerd.

2. De bindingstoelage wordt jaarlijks toegekend, tenzij
 - a er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren en/of
 - b de leraar op grond van functiedifferentiatie wordt benoemd in een hogere leraarsfunctie met een hoger maximumsalaris.

In alle overige gevallen krijgt de werknemer de bindingstoelage toegekend in augustus van het jaar waarin hij bezoldigd wordt naar het maximumsalaris.

3. De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking staan aangegeven in bijlage A5 bij deze CAO.
4. De berekeningswijze en de doorwerking van deze bindingstoelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 11.

6.11 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer, die in een kalenderjaar op enig moment in dienst is bij een instelling, ontvangt een eindejaarsuitkering van 5,6 procent.
2. De werknemer ontvangt de uitkering in de maand december over de periode van 12 maanden die eindigt met de maand december. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag en berekend over het tijdvak van januari tot en met de datum van ontslag.
3. De berekeningswijze en de doorwerking van de eindejaarsuitkering vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 11.
4. Met uitzondering van de werknemer, die onder het VPL overgangsrecht valt, wordt de eindejaarsuitkering verhoogd van 5,6 naar 6,4 procent.
5. De eindejaarsuitkering wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

6.12 Extra eindejaarsuitkering

1. De werknemer, die in een kalenderjaar is benoemd of benoemd is geweest in één of meer functies met één der schalen 1 tot en met 8, ontvangt een extra eindejaarsuitkering. Deze extra eindejaarsuitkering wordt toegekend naast de in artikel 6.11 genoemde uitkering.
2. De extra eindejaarsuitkering bedraagt vanaf 1 januari 2006 bij een normbetrekking:
 - a € 820,08 bruto voor de werknemer benoemd in een functie met één van de maximumschalen 1 tot en met 5, en
 - b € 775,08 bruto voor de werknemer benoemd in een functie met één van de maximumschalen 6 tot en met 8.
3. De extra eindejaarsuitkering wordt berekend per maand van het kalenderjaar waarin de werknemer werkzaam is geweest en salaris heeft genoten. De hoogte van de uitkering wordt berekend per maand en per functie. Indien de werknemer in een maand twee functies heeft vervuld, die op grond van lid 2 verschillend worden gehonoreerd, wordt uitgegaan van het hoogste, in lid 2 genoemde bedrag.
4. De werknemer ontvangt de extra eindejaarsuitkering in de maand december. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag en wordt berekend over het tijdvak van januari tot en met de datum van ontslag.
5. De extra eindejaarsuitkering wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

6.13 Toelage in verband met onregelmatige diensten

1. De werkgever kent een toelage toe aan de werknemer
 - a voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 8 en
 - b die regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur, welke arbeid niet kan worden aangemerkt als overwerk in de zin van artikel 2.3 lid 1.

2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. De volgende percentages en voorwaarden worden gehanteerd:

Indien gewerkt op	Geldt als % per gewerkt uur	En wel voor de gewerkte uren	Voorwaarden
Maandag t/m vrijdag	20%	Tussen 06.00 en 08.00 uur en 18.00 en 22.00 uur	indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur, respectievelijk is beëindigd ná 19.00 uur
Maandag t/m vrijdag	40%	Tussen 00.00 en 06.00 uur en	Geen
Zaterdag	45%	Voor alle uren	Geen
Zondag	70%	Voor alle uren	Geen
Een algemeen erkende feestdag conform bijlage 5	100%	Voor alle uren	Geen

6.14 Garantietoelage onregelmatige dienst

1. De werknemer wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 6.13 lid 1, een blijvende verlaging ondergaat welke tenminste 3% bedraagt van de bezoldiging, wordt een aflopende toelage toegekend. Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer de eerstgenoemde toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering, gedurende tenminste twee jaren zonder onderbreking van langer dan twee maanden heeft genoten.

2. Aan de werknemer van 60 jaar en ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 6.13 lid 1 een blijvende verlaging ondergaat, kent de werkgever een blijvende toelage toe. Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer de eerstgenoemde toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan gedurende tenminste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

6.15 Uitkering overlijden

1. De uitkering na overlijden van de werknemer is gelijk aan driemaal het met de vakantietoeslag verhoogd *bruto* maandsalaris, dat voor de werknemer gold op de dag van het overlijden.
2. In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:
 - a de weduwe of weduwnaar van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, waarmee wordt gelijkgesteld de partner waarmee de overledene een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst had gesloten,
 - b de minderjarige kinderen van de overledene,
 - c de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
3. Onder kinderen in de zin van lid 2 worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene als pleegouder de zorg droeg.

6.16 Jubileumgratificatie

1. De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie.
2. De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag. Onder diensttijd bij het onderwijs wordt in dit verband verstaan de tijd doorgebracht in een betrekking als bedoeld in bijlage 3 van deze CAO.
3. 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 na afloop van het verlof.

6.17 Waarneming hogere functie

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.

6.18 Beloningsdifferentiatie

1. De werkgever kan op grond van een beoordeling van de werknemer gratificaties en toelagen verstrekken.
2. De werkgever die gebruik wil maken van de in het vorige lid genoemde mogelijkheid stelt in overleg met de P(G)MR een regeling vast met terzake geldende criteria en procedures.
3. Een extra beloning tast de werkgelegenheid van het zittend personeel niet aan.
4. Indien een toelage wordt toegekend, vermeldt de werkgever de hoogte en de duur van de toelage en of deze pensioengevend is.
5. **6.19 Overgangsbepaling functiewisseling**

De werknemer die wordt benoemd in een functie met eenzelfde of hogere maximumschaal dan zijn voorgaande functie terwijl de nieuwe functie een ten opzichte van die voorgaande functie tijdelijk een ongunstiger carrièrepatroon kent, wordt –in afwijking van de voorgaande bepalingen- zodanig ingeschaald dat het negatieve effect van deze benoeming zich niet voordoet of zal voordoen.

6.20 compensatie inkomstengevolgen

De werknemer ontvangt een toelage van 31 euro bruto per maand.

De berekeningswijze en de doorwerking van de toelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 11.

6.21 vervallen

6.22 vakantie-uitkering

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

4. In afwijking van het gestelde in lid 2 wordt tot 1 januari 2008 voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand op grond van het eerste lid aanspraak heeft op een bedrag dat lager is dan het bedrag dat in onderstaande tabel bij zijn leeftijd is vermeld, de vakantie-uitkering vastgesteld op laatstgenoemd bedrag.

Per maand in euro's Loonpeil 1 juli 2007	
Bij de leeftijd van	Bedrag
19 jaar of ouder	137,61
18 jaar	123,85
17 jaar	110,09
16 jaar	110,09

6.23 Salaris voor jeugdigen

1. In afwijking van artikel 6.1, eerste lid, wordt het salaris van een werknemer die de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, vastgesteld op het 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, voor zover de schaal in onderstaande tabel dit aangeeft.

Schaal 1		Schaal 2		Schaal 3		Schaal 4		Schaal 5	
leeftijd	bedrag	leeftijd	Bedrag	leeftijd	bedrag	leeftijd	bedrag	leeftijd	bedrag
J15	1109	J15	1135						
J16	1109	J16	1135	J16	1158	J16	1182		
J17	1109	J17	1135	J17	1158	J17	1182	J17	1227
J18	1247	J18	1277	J18	1302	J18	1330	J18	1381

2. Het salaris van de werknemer die de leeftijd van 19 jaar bereikt wordt met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij die leeftijd bereikt, vastgesteld op het bedrag dat in de voor hem van toepassing zijnde schaal is vermeld bij salarisnummer 0.
3. met ingang van 1 januari 2008 vervalt dit artikel.

7 Vergoedingen en financiële regelingen

7.1 Vergoeding verplaatsingskosten

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in:
 - a verhuiskosten,
 - b reiskosten woon-werkverkeer en
 - c reis- en verblijfkosten die worden gemaakt ten behoeve van door de werkgever opgedragen dienstreizen.
2. De leraar in opleiding heeft geen recht op een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer indien de leraar in opleiding gebruik kan maken van een reisvoorziening als bedoeld in artikel 32a van de Wet op de studiefinanciering.
3. De in lid 1 bedoelde aanspraak is vastgelegd in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten, zoals opgenomen als bijlage 4 bij deze CAO.
4. Als de vergoedingen voor woon-werkverkeer zoals opgenomen in de regeling verplaatsingskosten, die op 31 juli 2005 van kracht was binnen de instelling, voor de werknemer gunstiger zijn dan de vergoedingen die in bijlage 4 bij deze CAO staan vermeld, maakt de werknemer aanspraak op de voor hem gunstiger vergoedingen.
5. De werkgever is bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten verplicht gebruik te maken van de salderingsregeling zoals opgenomen in het besluit van 7 december 2005, nr CPP2005/2433M, van de Belastingdienst.

7.2 Personal benefits

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling en een fiets-privé regeling.
2. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van vakbondscontributie het bruto salaris (waaronder begrepen de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de extra eindejaarsuitkering) in te zetten. Daartoe stellen partijen een uitvoeringsregeling vast, die als bijlage bij de CAO zal worden opgenomen.²

7.3 vervallen

² Voor een uitvoeringsregeling wordt verwezen naar de website van partijen.

8 Vakantieverlof

8.1 Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren

1. De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie, dan wel tot de functiecategorie leraar, geniet gedurende de schoolvakanties vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele schooljaar in dienst is van de instelling, maakt aanspraak op een aantal dagen vakantieverlof, dat wordt berekend volgens de formule: $(W \times 1,15) - (S)$. In deze formule is:
 - W: het aantal (delen van) weken dat de werknemer in dienst is gedurende het schooljaar,
 - S: het aantal schoolvakantiedagen dat valt in de periode dat de werknemer is benoemd, exclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in bijlage 5 van deze CAO.
3. De werkgever verleent op verzoek van de werknemer na overeengekomen omzetting van de dienst vakantieverlof op andere tijdstippen.
4. In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer opdragen om zich in het belang van de instelling beschikbaar te houden voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het vakantieverlof. Daarbij neemt de werkgever het volgende in acht:
 - a Hij bepaalt tijdig en na overleg met de werknemer of en zo ja, op welke dagen de werknemer zich beschikbaar dient te houden.
 - b De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie houdt zich zo nodig gedurende een week van het vakantieverlof beschikbaar.
 - c De werknemer die behoort tot de functiecategorie leraar houdt zich zo nodig gedurende twee dagen beschikbaar, voor welke vermindering enkel de eerste en de laatste dagen van de zomervakantie in aanmerking komen.
5. Bij rampen en in andere zeer bijzondere omstandigheden kan de werkgever het vakantieverlof intrekken.
6. Directe materiële schade die de werknemer lijdt als gevolg van de intrekking van het vakantieverlof, wordt door de werkgever vergoed.
7. De vrouwelijke werknemer behoudt tenminste aanspraak op het vakantieverlof dat samenvalt met de zomervakantie en het tijdvak van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit vakantieverlof wordt aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan wel de zomervakantie genoten, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Wanneer in de hieraan direct voorafgaande ondernemings-CAO een gunstiger bepaling ter zake is opgenomen, gaat deze voor.

8.2 Vakantieverlof voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

1. De werkgever verleent de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
2. Het vakantieverlof zoals bedoeld in lid 1, is inclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in bijlage 5 van deze CAO.
3. De werkgever kan bepaalde dagen of periodes aanwijzen waarin de werknemer vakantieverlof moet opnemen. In dat geval wordt de werknemer voor die beperking gecompenseerd. De werkgever stelt hiertoe een compensatieregeling vast.
4. Het vakantieverlof bedraagt:
 - a bij een werkweek van 40 uur 426 uur verlof per jaar,
 - b bij een werkweek van 38 uur 322 uur verlof per jaar,
 - c bij een werkweek van 36 uur 218 uur verlof per jaar.
5. Afhankelijk van de leeftijd van de werknemer wordt het vakantieverlof uitgebreid op basis van de onderstaande tabel:

a	50 t/m 54 jaar	32 uur,
b	55 t/m 59 jaar	40 uur,
c	60 jaar en ouder	48 uur.
6. Als de werknemer een dag vakantieverlof opneemt, wordt het aantal uren dat op het geheel van zijn vakantieverlof in mindering moet worden gebracht, afgeleid van de spreiding van de arbeidsuren over de week overeenkomstig het arbeidstijdenmodel dat op grond van artikel 2.2 lid 2 voor de werknemer geldt. Deze berekeningswijze is op een overeenkomstige wijze van toepassing op het vakantieverlof in verband met de in bijlage 5 van deze CAO genoemde feestdagen.
7. Op verzoek van de werknemer en voor zover de werkzaamheden aan de instelling dit toelaten verleent de werkgever hem het vakantieverlof ononderbroken. Bij splitsing wordt ten minste de helft van het vakantieverlof aaneengesloten verleend.
8. Op verzoek van de werknemer trekt de werkgever in geval van samenloop van vakantieverlof met andere vormen van verlof, voor zover deze niet samenvallen met de algemeen erkende feestdagen als genoemd in bijlage 5 van deze CAO, en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen, het verleende vakantieverlof in.
9. Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de werknemer opnieuw verleend.

8.3 Ziekteverlof en aanspraak op vakantie openbaar onderwijs voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

1. De werknemer zoals bedoeld in de titel van dit artikel, die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet verricht, verwerft, in afwijking van het bepaalde in artikel 8.2 lid 4, gedurende het ziekteverlof slechts aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin geen werkzaamheden werden verricht. Daarbij geldt dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
2. De werknemer die wegens ziekteverlof -niet zijnde zwangerschapsverlof of bevallingsverlof- zijn werkzaamheden slechts voor een gedeelte van zijn betrekkingsovervang niet verricht, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waar hij recht op zou hebben gehad als hij voor zijn gehele betrekkingsovervang werkzaamheden zou hebben verricht.
3. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
4. De aanspraak op vakantieverlof bedoeld in de leden 1 en 2 vervalt indien de aanstelling van rechtswege eindigt, dan wel op verzoek van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd op het moment dat de werknemer zijn werkzaamheden nog niet heeft hervat.

8.4 Ziekteverlof en aanspraak op vakantie bijzonder onderwijs voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

Ten aanzien van ziekteverlof in samenhang met aanspraak op vakantie geldt voor de werknemer als bedoeld in de titel van dit artikel, het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.

9. Verlof

9.1 Kortdurend verlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.
2. Tot het gestelde in lid 1 worden in ieder geval de volgende omstandigheden gerekend:
 - a. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden,
 - b. de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is,
 - c. het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is,
 - d. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van, dan wel het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden,
 - e. het voldoen aan een verzoek om als getuige of deskundige te worden gehoord in een juridische procedure, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is,
 - f. het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, in totaal ten hoogste veertien dagen per jaar, in overleg met de werkgever vast te stellen,
 - g. verhuizing: twee dagen, in bijzondere gevallen vier dagen,
 - h. het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats: twee dagen,
 - i. ondertrouw voor een huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: één dag,
 - j. huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen,
 - k. huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: één dag en ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk dan wel de partnerregistratie wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer,
 - l. overlijden van de partner, ouders of kinderen van de werknemer, stief-, schoon- of pleegfamilielieden daaronder begrepen: vier dagen,
 - m. overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de tweede graad: twee dagen,
 - n. overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de derde of vierde graad: één dag,
 - o. indien de werknemer in de onder m en n genoemde gevallen is belast met de regeling van de begrafenis of nalatenschap: ten hoogste vier dagen, in overleg met de werknemer vast te stellen,
 - p. bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont: twee dagen,

- q kraamverlof na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene met wie hij het kind erkent: vijf dagen bij een normbetrekking en overigens te berekenen naar rato van de betrekkingomvang. Het verlof wordt verleend gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont,
- r het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de werknemer: een dag,
- s het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de partner van de werknemer: een dag,
- t het 25-, 40-, dan wel 50-jarig huwelijksjubileum dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: een dag,
- u het 25-, 40-, 50-, dan wel 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders van de werknemer, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen: een dag,
- v adoptie van een kind: vier weken. Indien sprake is van adoptie van een buitenlands kind wordt tevens éénmaal per geval van adoptie verlof verleend voor zes weken, indien zulks noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten. Indien aantoonbaar is dat genoemde zes weken niet toereikend zijn, kan de werkgever het verleende verlof verlengen. Bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt,
- w andere religieuze feestdagen zoals genoemd in bijlage 5 van deze CAO: voor ten hoogste twee dagen.

3. In afwijking van het bepaalde in artikel 2.1, lid 4 wordt het kortdurend verlof – met uitzondering van het in lid 2, onder q genoemde kraamverlof – niet berekend naar rato van de betrekkingomvang.
4. Indien de in lid 2 onder d en f genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

9.2 a Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor het verlenen van de noodzakelijke zorg in verband met ziekte van:
 - a de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont,
 - b een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat,
 - c een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont,
 - d een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening,

- e een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur van een week, tenzij gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is. De noodzaak daartoe blijkt uit een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring.
 3. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in lid 1, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Daarbij meldt de werknemer het moment waarop het verlof is ingegaan, de omvang van het verlof, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur ervan.
 4. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt dat hij tegen het opnemen van het verlof, dan wel de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever meldt zulks tijdig aan de werknemer.

9 2.b. Verlof in het kader van de levensloopregeling.

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

9.2.c Ziekte tijdens de verlofperiode / bijzondere omstandigheden als bedoeld in artikel 9.2.b.

1. De werknemer heeft in geval sprake is van ziekte, het recht om de opname van het levenslooploon tussentijds op te schorten, dan wel in te trekken en op een ander tijdstip opnieuw aan te vragen.

2. Dit recht ontstaat zodra de ziekte, vanaf de eerste dag waarop de werknemer dit bij de werkgever heeft aangemeld, aansluitend twee weken heeft geduurd. De werknemer dient hiertoe een geldige medische verklaring, ondertekend door een arts, te overleggen. Vanaf het moment dat de verlofovereenkomst wordt opgeschort gelden de afspraken bij de werkgever in het kader van de loondoorbetaling bij ziekte en reïntegratie.
3. Indien de werknemer ziek wordt voordat het verlof ingaat wordt het verlof eveneens opgeschort zodra de ziekte vanaf de eerste dag waarop de werknemer dit bij de werkgever heeft aangemeld, aaneengesloten twee weken heeft geduurd.
4. Voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het levensloopverlof opgeschort.

9.2.d Pensioenpremie in het kader van levensloopverlofsparen

In het kader van de levensloopregeling geldt dat tijdens de periode dat de werknemer spaart voor zijn levenslooptegoed over zijn gehele brutoloon op de gebruikelijke wijze door de werkgever en werknemer wordt bijgedragen aan de kosten van de pensioenopbouw.

9.3 Lang buitengewoon verlof in het persoonlijk belang van de werknemer

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

9.4 Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang

1. De werkgever kan de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof verlenen voor het volgen van een studie, dan wel het vervullen van een andere functie die naar het oordeel van de werkgever het algemeen belang dient.
2. Het verlof wordt verleend voor ten hoogste één jaar, welke termijn met maximaal één jaar kan worden verlengd.
3. Het verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van bezoldiging.

9.5 Lang buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang

1. De werkgever kan op diens verzoek de werknemer buitengewoon verlof verlenen dat in overwegende mate het algemeen belang dient en hem in staat stelt anders dan in vaste dienst een functie te vervullen:
 - a in dienst van een volkenrechtelijke organisatie,
 - b ten behoeve van de Nederlandse Antillen of Aruba,
 - c als deskundige van een vreemde mogendheid,
 - d in het kader van internationale hulpverlening aan ontwikkelingslanden.

2. Het verlof wordt verleend voor ten hoogste drie jaren. Het kan ten hoogste tweemaal worden verlengd, telkens met maximaal één jaar.
3. Het verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van bezoldiging.

9.6 Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof

1. Voor het verlof als bedoeld in de artikelen 9.2b, 9.3, 9.4, 9.5 en 9.7 geldt dat:
 - a. het wordt verleend zonder behoud van bezoldiging,
 - b. de pensioenpremie tijdens het verlof geheel voor rekening komt van de werknemer, tenzij de werkgever anders beslist,
 - c. ten aanzien van aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming woon-werkverkeer, reiskostenvergoedingen, en incidentele toeslagen worden tijdens de (deeltijd)verlofperiode dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid. De betaling zal worden gestopt/aangepast wanneer de (deeltijd) verlofperiode meer dan 30 werkdagen bedraagt,
 - d. over de opgenomen uren verlof geen opbouw van vakantie, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats heeft,
 - e. over de opgenomen verlofuren geen aanwezigheidsgerelateerde toelagen worden betaald, zoals de toelage in verband met onregelmatige dienst en de waarnemingstoelage,
 - f. de werknemer gedurende de verlofperiode verzekerd is krachtens de werknemersverzekeringen (ZW, WIA, WW), krachtens de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen,
 - g. de werknemer aanspraak behoudt op de inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie indien hij tijdens het verlof loon (met name levenslooploon) ontvangt via de werkgever,
 - h. afspraken die tussen de werknemer en de werkgever gemaakt worden inzake het verlof schriftelijk worden vastgelegd voordat het verlof in gaat.
2. De werkgever kan in aanvulling op het gestelde in lid 1 nadere voorwaarden stellen ten aanzien van het in artikel 9.3, 9.4, 9.5, en 9.7 genoemde lang buitengewoon verlof.

9.7 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies

1. De werkgever verleent, zonder behoud van bezoldiging, lang buitengewoon verlof aan de werknemer die:
 - a. het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten Generaal,
 - b. de functie van lid van Gedeputeerde Staten, of
 - c. de functie van substituut-ombudsman aanvaardt.
2. De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op diens verzoek voor het geheel of voor een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever door het wethouderschap wordt geschaad kan de werkgever besluiten om bedoeld verlof eigener beweging te verlenen, op voorwaarde dat de werknemer tevoren is gehoord.

3. Beëindiging van het buitengewoon verlof geschiedt met ingang van het nieuwe schooljaar.

9.8 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het uitvoeren van activiteiten ten behoeve van (statutaire organen van) een centrale van verenigingen van overheids- en onderwijspersoneel of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan de werknemer lid is.
2. Het verlof is bedoeld:
 - a voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard,
 - b voor het op uitnodiging van een organisatie als bedoeld in lid 1, als cursist deelnemen aan een cursus: voor ten hoogste zes dagen per twee schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is,
 - c als de werknemer behoort tot de functiecategorie leraar, voor het als bestuurslid, kaderlid of afgevaardigde deelnemen aan incidentele vergaderingen, dan wel voor het verrichten van andere, zeer incidenteel voorkomende en moeilijk vooruit te plannen activiteiten: voor ten hoogste vijftien dagen per schooljaar,
 - d als de werknemer behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, voor het –op uitnodiging van de onder lid 1 bedoelde organisaties-ontplooiën van bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten: voor ten hoogste 208 uur per jaar, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
3. Voor de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel bedraagt de aanspraak op buitengewoon verlof als bedoeld in lid 2 onder a en b tezamen ten hoogste 240 uur per jaar. Indien de werknemer als bedoeld in de vorige volzin lid van het hoofdbestuur van een centrale is, bedraagt de aanspraak op buitengewoon verlof conform lid 2 onder a en b tezamen ten hoogste 320 uur per jaar.
4. De werkgever verleent de werknemer, op verzoek van CEVO of CITO, kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de totstandkoming van de landelijke examens in het voortgezet onderwijs.
5. Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder b, c en d wordt verleend met behoud van bezoldiging. Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder a en in lid 4, wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover de werkgever schadeloos wordt gesteld conform de regeling vaststelling bedragen per klokuur, zoals vastgesteld door de stichting GO- en vakbondfaciliteiten.
6. In afwijking van het bepaalde in lid 5 wordt het verlof, bedoeld in lid 2 onder a, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van bezoldiging verleend.

9.9 Onbetaald ouderschapsverlof

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek en met toepassing van het bepaalde in de volgende leden van dit artikel onbetaald buitengewoon verlof in verband met ouderschap.
2. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
3. De werknemer die blijkt verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
4. Het recht op ouderschapsverlof bestaat slechts indien de arbeidsovereenkomst tenminste een jaar heeft geduurd.
5. De omvang van het verlof bedraagt bij een normbetrekking maximaal 830 uur per kind, en wordt voor de werknemer in deeltijd aan de hand van de werktijdfactor berekend, en afgerond op hele uren.
6. Het verlof strekt zich uit over een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden.
7. Geen aanspraak op verlof bestaat over de periode gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
8. Over de periode en voor de omvang van het verlof geniet de werknemer geen bezoldiging. De betaling van de pensioenbijdrage door de werkgever en de werknemer heeft plaats alsof er geen verlof wordt genoten.

9.10 Betaald ouderschapsverlof

De werknemer heeft recht op betaald ouderschapsverlof conform de voorwaarden in de bijlage 6 van deze CAO.

9.11 Combinatie onbetaald en betaald ouderschapsverlof

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om zijn betaald ouderschapsverlof te combineren, aan te vullen of te verlengen met een aantal uren onbetaald ouderschapsverlof waar de werknemer op grond van artikel 9.9 recht op heeft.

2. Tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten stemt de werkgever in met een dergelijk verzoek.
3. De combinatie van betaald en onbetaald ouderschapsverlof bedraagt gezamenlijk genomen ten hoogste het aantal uren onbetaald ouderschapsverlof bedoeld in artikel 9.9.
4. Het gecombineerde verlof wordt in principe aaneensluitend genoten tenzij zulks in redelijkheid niet van de werknemer kan worden verlangd.

9.12 Spaarverlof

1. De werknemer heeft het recht om verlof te sparen en dit vervolgens op te nemen. De werknemer kan per jaar maximaal 60 uur verlof sparen. De werkgever kan in overleg met de P(G)MR dit maximum verhogen.
2. De voorwaarden voor de opname van spaarverlof zijn opgenomen in bijlage 7 van deze CAO.
3. Van deze bepaling zijn de volgende werknemers uitgezonderd:
 - a werknemers die tijdelijk zijn benoemd in verband met vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer,
 - b werknemers die tijdelijk zijn benoemd in verband met het voorzien in een tijdelijke vacature,
 - c werknemers die tijdelijk zijn benoemd als leraar in opleiding.
4. In afwijking van artikel 2.1 lid 4 wordt het spaarverlof niet berekend naar rato van de betrekkingssomvang.

9.13 Seniorenverlof

1. De werknemer van 52 jaar en ouder heeft recht op verlof conform de voorwaarden en voorschriften van de Uitvoeringsregeling BAPO zoals die als bijlage 8 bij deze CAO is opgenomen.
2. Indien binnen de instelling op 31 juli 2005 een eerder door de werkgever in overleg met centrales vastgestelde aangepaste decentrale regeling van kracht is en de werkgever deze regeling met betrekking tot de spaar-BAPO wenst te wijzigen, kiest hij in overleg met centrales voor één van de twee volgende mogelijkheden:
 - a de regeling zoals vastgelegd in bijlage 8 van deze CAO wordt van toepassing verklaard,
 - b de op 31 juli 2005 van kracht zijnde regeling wordt aangepast in die zin dat de spaar-BAPO wordt beperkt op een wijze die vergelijkbaar is met de regeling zoals opgenomen in bijlage 8 van deze CAO.
3. De leeftijdsuren zoals bedoeld in artikel 8.2 lid 5 worden niet in mindering gebracht op het BAPO-verlof.

10 Scholing en persoonlijke ontwikkeling

10.1 Professionele ontwikkeling

1. De werkgever formuleert in overleg met de P(G)MR het meerjarenbeleid met betrekking tot de professionele ontwikkeling van de werknemers en evalueert dit jaarlijks.
2. In het meerjarenbeleid wordt aandacht besteed aan:
 - a de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en die van de werknemers in hun onderlinge samenhang,
 - b de beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en/of geld.

10.2 Persoonlijk ontwikkelingsplan

1. Het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van de werknemer wordt vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.
2. In het persoonlijk ontwikkelingsplan vindt wederzijds afstemming plaats tussen de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling, de noodzaak te voldoen aan de eisen van de Wet BIO en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie. Daarbij worden afspraken gemaakt over de toekomstige inzetbaarheid van de werknemer, diens scholing en doorstroming naar andere interne of externe functies.
3. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden tevens afspraken vastgelegd over de aard en omvang van de door de werkgever beschikbaar te stellen faciliteiten in tijd en/of geld.
4. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste eenmaal per drie jaar opgesteld c.q. geactualiseerd en komt in het evaluatiegesprek aan de orde.

10.3 Faciliteiten scholing

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR en met inachtneming van de leden 2 tot en met 4 een regeling vast omtrent de voorwaarden waaronder en de wijze waarop scholingsfaciliteiten door de werkgever beschikbaar worden gesteld, en in welke gevallen de werknemer gehouden is de kosten van de scholing terug te betalen, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen opgedragen en niet opgedragen scholing.
2. Opedragen scholing vindt plaats binnen de jaartaak van de werknemer.
3. De kosten van opgedragen scholing komen voor rekening van de werkgever.
4. Toegekende faciliteiten in tijd komen niet voor terugbetaling in aanmerking.
5. In afwijking van artikel 2.1 lid 4 worden de faciliteiten voor scholing niet berekend naar rato van de betrekkingssomvang.

10.4 Bekwaamheidsdossier

1. De werkgever en werknemer maken afspraken over specifieke scholing en deskundigheidsbevordering in het kader van de voor werknemer vastgestelde bekwaamheidseisen.
2. De resultaten van de inspanningen worden opgenomen in een bekwaamheidsdossier.
3. De werkgever draagt zorg voor een adequate facilitering in tijd en geld.
4. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR het beschikbare budget vast om uitvoering te geven aan lid 3. Hierbij zullen ook de middelen uit het convenant professionalisering worden ingezet.

10.5 Gesprekkencyclus functioneren en beoordelen

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

11 Werkgelegenheid

11.1 Werkgelegenheidsbeleid

1. De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid.
2. De werkgever die met centrales een sociaal statuut is overeengekomen, voert het werkgelegenheidsbeleid, alsmede het overplaatsingsbeleid in geval van reorganisatie conform de Uitvoeringsregeling Sociaal Statuut zoals die binnen de instelling op 30 juni 2007 geldt. Indien het eerder genoemde statuut geen overplaatsingsbeleid bevat, is artikel 11.2 van toepassing.
3. Indien binnen de instelling geen sprake is van een met centrales overeengekomen sociaal statuut, voert de werkgever het werkgelegenheidsbeleid conform bijlage 9 van deze CAO.

11.2 Overplaatsing

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

5. Voor iedere werknemer die als gevolg van overplaatsing van de ene naar een andere instelling op dezelfde dag werkzaam is op meerdere locaties, zullen de noodzakelijk te maken extra reiskosten worden vergoed op basis van het onderdeel dienstreizen van de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.
6. Extra reistijd voor de werknemer die, al dan niet vrijwillig, een gedwongen overplaatsing van een ander geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, wordt verdisconteerd in de taakbelasting van de desbetreffende werknemer.
7. Extra reistijd op dezelfde dag tussen instellingen die voortvloeit uit overplaatsing wordt in de taakbelasting van de werknemer verdisconteerd.

12 Overige rechten en plichten

12.1 Informatievoorziening

1. De werkgever verstrekt de werknemer een exemplaar van deze CAO VO 2007-2008, inclusief de bijlagen als bedoeld in artikel 15.2 lid 1.
 - a. De werkgever draagt er zorg voor dat op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats in de instelling in ieder geval aanwezig zijn:
 - a de statuten en overige reglementen van de rechtspersoon,
 - b een exemplaar van deze CAO waaronder begrepen de bijlagen als bedoeld in artikel 15.2 lid 1,
 - c de verordeningen en overige reglementen van het bestuursorgaan, voor zover van toepassing,
 - d de instructies en/of reglementen als bedoeld in artikel 12.2 lid 2,
 - e het directiestatuut,
 - f de andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften, die betrekking hebben op (een nadere precisering van) de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden,
 - g de voor de instelling relevante onderwijswetgeving, alsmede beleidsregels en bekostigingsvoorwaarden zoals die zijn gepubliceerd door de minister,
 - h vervallen,
 - i de WMS en de toepasselijke medezeggenschapsreglementen,
 - j het adres en reglement van:
 - de Commissie van beroep als bedoeld in artikel 52 WVO,
 - de Commissie voor geschillen medezeggenschap onderwijs,
 - overige voor de werknemer relevante commissies,
 - k de naam en het adres van:
 - de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid waarbij de werkgever is aangesloten,
 - de ARBO-dienst of deskundige dienst,
 - de externe bezwarencommissie Functiewaardering.
2. Binnen twee maanden na eerste indiensttreding verstrekt de werkgever de werknemer de gegevens die noodzakelijk zijn voor het opstellen van het diensttijdoverzicht. Deze opgave van de diensttijd kan in een later stadium niet meer worden gewijzigd.
3. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de bekostigingsvoorwaarden en overige wettelijke voorschriften, alsmede voor de uitvoering van het in deze CAO bepaalde.
4. Met inachtneming van het gestelde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens en de daarop gebaseerde regelingen zal de werkgever gegevens met betrekking tot de persoon van de werknemer met zorg behandelen.

12.2 Functievervulling

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

12.3 Nevenwerkzaamheden

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

12.4 Geheimhouding

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

12.5 Intellectueel eigendom

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

12.6 Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld

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

13 Beroepsrecht bijzonder onderwijs

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

14 Medezeggenschap

14.1 Overleg centrales

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

14.2 Overleg personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad

1. Het overleg tussen werkgever en P(G)MR dat binnen de kaders van deze cao wordt gevoerd, is op instemming gericht.
2. Wanneer de werkgever wat betreft het taakbeleid en de invulling van het functiebouwwerk de instemming van de P(G)MR niet verkrijgt en toch tot uitvoering van zijn voornemen wil overgaan, dient hij het ontbreken van de instemming ter beoordeling voor te leggen aan de Bezwarencommissie CAO VO als bedoeld in artikel 14.3, die met uitsluiting van andere commissies tot die beoordeling bevoegd is.

14.3 Bezwarencommissie CAO VO

1. Partijen stellen een Bezwarencommissie CAO VO in en brengen deze onder bij de Stichting Geschillencommissie Onderwijs.
2. De Commissie bestaat uit drie, dan wel vijf leden, waarvan één dan wel twee leden worden aangewezen door de werkgeversorganisatie en één dan wel twee leden door de gezamenlijke centrales. De aldus aangewezen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter.
3. De Commissie heeft tot taak:
 - a te beoordelen of de instemming als bedoeld in artikel 14.2 lid 2 terecht dan wel onterecht is onthouden,
 - b te oordelen over het hem door de werkgever dan wel door de P(G)MR voorgelegde geschil tussen de werkgever enerzijds en de P(G)MR anderzijds omtrent de interpretatie van bepalingen van deze CAO.
4. De Commissie oordeelt op verzoek van de werkgever en de P(G)MR gezamenlijk over andere dan de in lid 3 onder b genoemde geschillen, indien deze naar hun mening de onderlinge verstandhouding schaden of kunnen schaden.
5. De uitspraak van de Commissie is bindend.

14.4 Faciliteiten medezeggenschap

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR jaarlijks het niveau van de faciliteiten die aan de P(G)MR beschikbaar worden gesteld, vast. Het niveau past bij de omvang van het werk dat in het kader van de medezeggenschap verricht dient te worden en wordt verantwoord in een activiteitenplan.
2. De P(G)MR legt jaarlijks verantwoording af over de besteding van de op grond van lid 1 beschikbaar gestelde middelen.
3. Indien en voor zolang de werkgever niet de instemming van de P(G)MR verkrijgt ten aanzien van het door hem voorgelegde voorstel inzake de facilitering, is de werkgever gehouden de regeling zoals opgenomen in bijlage 10 van deze CAO uit te voeren.

14.5 Ondernemingsraad Centrale Dienst

1. De werkgever die een centrale dienst in stand houdt, is verplicht om een ondernemingsraad in de zin van de WOR in te stellen, ongeacht het aantal personeelsleden.
2. De ondernemingsraad zoals bedoeld in het vorige lid heeft ten minste dezelfde bevoegdheden en rechten als een ondernemingsraad van een instelling met 50 of meer werknemers.

14.6 Vakbondsfaciliteiten

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

14.7 Fusiegedragsregels

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

15 Overgangs- en slotbepalingen

15.1 HOS-overgangsrecht

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

15.2 Bijlagen

1. De werkgever draagt er zorg dat de regelingen, als bedoeld in artikel 7.1 lid 4, artikel 8.1 lid 7 en artikel 11.1 lid 2, voorzover deze van toepassing zijn, als bijlagen aan deze CAO worden toegevoegd.
2. De bij deze CAO behorende bijlagen maken onderdeel uit van deze CAO.

15.3 Melding tussentijdse wijzingen van deze CAO

Tussentijdse wijzigingen van deze CAO op grond van artikel 1.2 de leden 5 en 6 worden door de werkgever in het bijzonder onderwijs gemeld bij het Directoraat Arbeidszaken van het Ministerie van Sociale Zaken op de door het ministerie voorgeschreven wijze.

15.4 Afwijking BW

CAO-partijen beogen met de bepalingen van hoofdstuk 3 en 4 voor het bijzonder onderwijs af te wijken van art.7:668a en art. 7:669 van het Burgerlijk Wetboek.

15.5 Behoud terugwerkende kracht invoering FUWA-VO 2002

Indien de functie van een werknemer op 1 augustus 2005 nog niet beschreven en gewaardeerd is volgens FUWA-VO of indien er nog bezwaar-of beroepsmogelijkheden openstaan, vindt inschaling van de werknemer die op basis van FUWA-VO na genoemde datum in een hogere functie wordt geplaatst dan hij daarvoor had, plaats met terugwerkende kracht tot 1 augustus 2003 tenzij met centrales een eerder tijdstip is afgesproken.

16 Sociale zekerheid

16.1 Pensioen

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

16.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, bedoeld in artikel 16.1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing:
 - a hetgeen is bepaald in de bijlage sociale zekerheid deel Zavo,
 - b hetgeen is bepaald in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Op de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.

16.3 Werkloosheidsuitkering

Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid heeft de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 16.1, aanspraak hebben op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW, alsmede op een bovenwettelijke uitkering ingevolge het bepaalde in bijlage sociale zekerheid deel Wovo, indien hij voldoet aan de bepalingen van die bijlage.

16.4 Sluitende aanpak

De (gewezen) werknemer heeft recht op:

- Pre-advies,
 - een intensief re-integratietraject en/of loonkostensubsidie,
- indien hij voldoet aan de voorwaarden die gesteld worden in de bijlage sociale zekerheid deel Sluitende aanpak.

16.5 inwerkingtreding

De leden 16.2 en 16.3 treden inwerking op 1 mei 2008.

17. Arbeidsmarktmiddelen

1. De werkgever betaalt €1 per leerling per jaar (2008 en 2009) ten behoeve van de arbeidsmarktmiddelen. Partijen overleggen jaarlijks over de besteding van de middelen voor zover daarover nog geen afspraken zijn gemaakt met SBO.
2. Het doel van de inzet van de arbeidsmarktmiddelen is tweeledig. Ten eerste moeten met de inzet van de middelen belangrijke arbeidsmarkt- en personeelsvraagstukken in het voortgezet onderwijs worden opgepakt. Ten tweede dienen de middelen ondersteuning te bieden voor het CAO-overleg rond actuele thema's die aan de CAO-tafel spelen.
3. De VO-raad draagt zorg voor de incasso bij haar leden (tegelijkertijd in met het in rekening brengen met het lidmaatschapsgeld) en benut deze arbeidsmarktmiddelen zonder aftrek van incassokosten, voor het in lid 2 beschreven doel.

Bijlagen bij de CAO Voortgezet onderwijs 2007 – 2008

Bijlage 1a Akte van Benoeming

Bijlage 1b Akte van Benoeming leraar in opleiding

Bijlage 1c Akte van Aanstelling

Bijlage 1d Akte van Aanstelling leraar in opleiding

Bijlage 2 Model leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding

Bijlage 3 Diensttijd voor jubileumgratificatie

Bijlage 4 Regeling Verplaatsingskosten

Bijlage 5 Feestdagen

Bijlage 6 Regeling Betaald ouderschapsverlof

Bijlage 7 Regeling spaarverlof voortgezet onderwijs

Bijlage 8 Regeling BAPO

Bijlage 9 Sociaal Statuut

Bijlage 10 Faciliteiten medezeggenschap ex artikel 14.4 lid 3

Bijlage 11 berekeningswijzen

Bijlage 12 salaris loonpeil 1 augustus 2007 (nieuw)

Bijlage 13 sociale zekerheid WOVO (nieuw)

Bijlage 14 sociale zekerheid ZAVO (nieuw)

Bijlage 15 sociale zekerheid sluitende aanpak. (nieuw)

Bijlage 1a Akte van Benoeming

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

Naam, (voornamen)
hierna te noemen werknemer,
geboren te (geboorteplaats)
op (geboortedatum)
tot (functie)

De werknemer is werkzaam aan:

1. (school en schooladres)

voor een werktijdfactor van:
(gedeelte van een normbetrekking in vier cijfers achter de komma)

2. (school en schooladres)

voor een werktijdfactor van:
(gedeelte van een normbetrekking in vier cijfers achter de komma)

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

De benoeming geschiedt:

a voor onbepaalde tijd met ingang van
er is wel/geen³ proeftijd bedongen voor de duur van

b voor bepaalde tijd vanaf
tot en met

grond voor de bepaalde tijd⁴:

0 eerste dienstverband met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

0 een andere dan de genoemde redenen, namelijk

c voor bepaalde tijd vanaf..... in verband met
vervanging van
gedurende diens afwezigheid uit het dienstverband doch uiterlijk tot en met

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

³ Doorhalen wat niet van toepassing is

⁴ Aankruisen wat van toepassing is.

De bezoldiging vindt plaats naar:
salarisschaal
salarisnummer
Bij de functie behorende maximumschaal

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

Eventuele aanvullende afspraken:

- 0 Deze akte wordt uitgereikt in verband met een nieuw dienstverband bij de werkgever.
- 0 Deze akte treedt in de plaats van de voorgaande akte en de daarbij behorende overige voorwaarden, d.d. (model-)⁵.

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

(plaats)
(datum)

Namens het bestuur voornoemd,
voorzitter,
secretaris,

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

(plaats)
(datum)

De benoemde,

⁵ Aankruisen en zonodig invullen wat van toepassing is.

Bijlage 1b Akte van Benoeming leraar in opleiding

Het bevoegd gezag van
hierna te noemen werkgever,
gevestigd te

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

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

De benoeming geschiedt voor bepaalde tijd
vanaf
tot en met
werktijdfactor:

Op de benoeming is de vigerende CAO VO van toepassing

(plaats)
(datum)

Namens de werkgever voornoemd,

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

De benoemde,

Bijlage 1c Akte van Aanstelling

De werkgever
gevestigd te

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

Naam, (voornamen)
hierna te noemen werknemer,
geboren te (geboorteplaats)
op (geboortedatum)
tot (functie)

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

(school/scholen/instelling/instellingen waar werknemer werkzaam is)⁶.
(school en schooladres)

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

2.
(school en schooladres)

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

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

De aanstelling geschiedt:

- a in dienst voor onbepaalde tijd met ingang van
er is wel/geen1 proeftijd bedongen voor de duur van
- b in dienst voor bepaalde tijd vanaf..... tot en
met.....
grond voor de dienst voor bepaalde tijd⁷:
0 eerste dienstverband met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd
0 een andere dan de genoemde redenen,
namelijk
- c in dienst voor bepaalde tijd vanaf in verband met vervanging
van

⁶ doorhalen wat niet van toepassing is

⁷ aankruisen wat van toepassing is

gedurende diens afwezigheid uit het dienstverband doch uiterlijk tot en met

De bezoldiging vindt plaats naar:

salarisschaal

salarisnummer

Bij de functie behorende maximumschaal

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

Eventuele aanvullende afspraken:

0 Deze akte wordt uitgereikt in verband met een nieuw dienstverband bij de werkgever.

0 Deze akte treedt in de plaats van de voorgaande akte d.d.⁸.

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

(plaats)

(datum)

De werkgever voornoemd,

voorzitter,

secretaris,

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

(naam en functie gemandateerde functionaris)

⁸ aankruisen en zonodig invullen wat van toepassing is

Bijlage 1d Akte van Aanstelling leraar in opleiding

Het bevoegd gezag van

hierna te noemen werkgever,
gevestigd te

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

Naam, (voornamen)

hierna te noemen werknemer,

geboren te .(geboorteplaats)

op .(geboortedatum)

tot leraar in opleiding (LIO)

aan school/instelling waar werknemer werkzaam is:

(school en schooladres)

De aanstelling geschiedt voor bepaalde tijd

vanaf .. tot en met

werktijdfactor:

Op de aanstelling is de vigerende CAO VO van toepassing

(plaats)

(datum)

Namens de werkgever voornoemd,

Bijlage 2 Model leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding

Partijen

, gevestigd te
vertegenwoordigd door , hierna te noemen de lerarenopleiding

en

, gevestigd te
vertegenwoordigd door , hierna te noemen de praktijkschool

en

, studentnummer

hierna te noemen de leraar in opleiding

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

Artikel 1

De leraar in opleiding geeft in een leerwerkplan de leer- en werkactiviteiten tijdens het lioschap aan.

De leraar in opleiding stelt het leerwerkplan op in overleg met de lerarenopleiding en de praktijkschool, voorafgaande aan de indiensttreding.

Het leerwerkplan wordt als bijlage toegevoegd aan deze leerarbeidsovereenkomst.

Artikel 2

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

Artikel 3

Het bevoegd gezag van de praktijkschool benoemt de leraar in opleiding conform het bepaalde in artikel 3.3 van de CAO VO.

Artikel 4

Wanneer de leraar in opleiding gedurende het lioschap door ziekte en/of andere omstandigheden niet aan zijn opleidingsverplichtingen heeft kunnen voldoen, dient in overleg tussen partijen te worden bepaald hoe de leraar in opleiding het door de lerarenopleiding vereiste aantal studiepunten kan behalen.

Artikel 5

De praktijkschool draagt zorg voor:

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

Artikel 6

De lerarenopleiding draagt zorg voor:

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

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

Artikel 9

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- leraar in opleiding (LIO): een laatstejaars student van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs bedoeld in artikel 33 van de Wet op het voortgezet onderwijs, met wie een leerarbeidsovereenkomst wordt gesloten.
- leerarbeidsovereenkomst: een overeenkomst die bestaat uit een dienstverband als bedoeld in artikel 1.1 van de CAO VO, alsmede een leerovereenkomst die wordt gesloten tussen de leraar in opleiding, de instelling waar de leraar in opleiding is benoemd en de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven.
- lioschap: de periode gedurende welke de leraar in opleiding bij een instelling als bedoeld in artikel 1.1 van de CAO VO is benoemd.
- studiebegeleider: de docent van de lerarenopleiding die de leraar in opleiding op de praktijkschool begeleidt tijdens het lioschap.
- mentor: de leraar van de praktijkschool die de leraar in opleiding op de werkplek begeleidt tijdens het lioschap.

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

Voor akkoord,
Namens het bevoegd gezag van de praktijkschool

Namens het bevoegd gezag van de lerarenopleiding

Leraar in opleiding

(Plaats)

(Datum)

Bijlage 3 Diensttijd voor jubileumgratificatie

Tekst artikel I-K1 Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel op 31 juli 1996.

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a diensttijd: de tijd, doorgebracht:

1. in een betrekking bij een bevoegd gezag aan een instelling als bedoeld in artikel I-A1, onder d, met dien verstande dat de tijd vóór 1 januari 1956 doorgebracht aan scholen voor kleuteronderwijs slechts medetelt indien daartoe naar het oordeel van Onze minister aanleiding bestaat,
2. in een burgerlijke dienstbetrekking bij de Nederlandse overheid, waaronder mede worden begrepen de N.V. Nederlandse Spoorwegen en de voormalige N.V. Artillerie-Inrichtingen,
3. in een betrekking bij een privaatrechtelijk lichaam als bedoeld in de artikelen B2 en 3 van de pensioenwet, onverminderd het bepaalde in artikel U2 van die wet,
4. in een betrekking bij een bevoegd gezag aan een instelling als bedoeld in artikel I-A1, onder d7, voordat deze werd aangewezen als lichaam, bedoeld in artikel B3 van de Pensioenwet,
5. vóór 1 januari 1966 in een betrekking als bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Pensioenwet 1922 (Stb. 240),
6. in een burgerlijke dienstbetrekking bij de overheid van de Nederlandse Antillen, Aruba en, vóór 25 november 1975, Suriname, bij de voormalige gouvernementen van Suriname, Curaçao en Nieuw-Guinea alsmede, vóór 27 december 1949, bij de voormalige Nederlands Indische overheid, waaronder mede worden begrepen de voormalige Indische Pensioenfondsen,
7. in een dienstbetrekking bij het niet-openbaar onderwijs in de onder 6 vermelde voormalige Rijksdelen, voor zover zulks de betrokkene onder de werkingssfeer van een overheidspensioenregeling heeft gebracht of zou hebben gebracht, indien hij in vaste dienst zou zijn aangesteld,
8. vóór 1 januari 1955 in dienst van de Republiek Indonesië, voor zover die tijd door de Garantiewet Burgerlijk Overheidspersoneel Indonesië (Stb. 1950, K 178) wordt bestreken,
9. in Nederlandse militaire dienst of daarmee voor de toepassing van de desbetreffende rechtspositieregelingen gelijkgestelde dienst, waaronder mede worden begrepen het voormalige KNIL en de troepen in de Nederlandse Antillen, Aruba en, vóór 25 november 1975, Suriname,

10. als volontair met een volledige dagtaak in een betrekking bij de Nederlandse overheid; een en ander met uitzondering van de tijd gedurende welke de betrokkene geen inkomsten uit de dienstbetrekking heeft genoten, tenzij zulks het gevolg was van lang buitengewoon verlof dat naar het oordeel van Onze minister overwegend dan wel mede in het algemeen belang was verleend.

Tekst artikel I-A1 onder d Rechtspositiebesluit onderwijspersoneel op 31 juli 1996.

b instelling:

1. een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere school voor basisonderwijs in de zin van de Wet op het basisonderwijs,
2. een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere school voor speciaal onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs dan wel speciaal en voortgezet speciaal onderwijs in de zin van de Interimwet op het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs,
3. een openbare of uit openbare kas bekostigde bijzondere school voor voortgezet onderwijs in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs (Stb. 1986, 552) met uitzondering van:
 - a een school voor middelbaar beroepsonderwijs als bedoeld onder d14 voor zover bekostigd door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen,
 - b een scholengemeenschap voor lager en middelbaar beroepsonderwijs als bedoeld onder d15 voor zover bekostigd door de Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
 - c een op de Experimentenwet onderwijs (Stb. 1970, 370) gebaseerde instelling met uitzondering van de Nieuwe Leraren Opleiding te Eindhoven,
4. de privaatrechtelijke rechtspersoon die optreedt als landelijk orgaan als bedoeld in artikel 2.38 van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs,
5. een vormingsinstituut als bedoeld in het Besluit vormingswerk voor jeugdigen:
 - a een horizontale scholengemeenschap als bedoeld in artikel I-Q101, eerste lid, onderdeel c onder 2 (RPBO), bestaande uit een vormingsinstituut, als bedoeld onder a, en één of meer scholen als bedoeld onder d6, d14, d17 of d18,
6. een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling voor basiseducatie als bedoeld in artikel 1 onder h van de Rijksregeling basiseducatie (Stb. 1986, 433),
7. een rechtspersoon die met toepassing van artikel B3 dan wel krachtens artikel U2 van de pensioenwet is aangewezen onderscheidenlijk wordt geacht te zijn aangewezen als lichaam, welks personeel geheel of ten dele ambtenaar is in de zin van dien wet, en waarop dit besluit door Onze minister van toepassing is verklaard,

8. [vervallen]
9. [vervallen]
10. een instituut voor landbouwpraktijkonderwijs met één of meerdere locaties (Innovatie en Praktijkcentrum) (IPC), dat wordt gesubsidieerd met toepassing van artikel 61 van de Wet op het voortgezet onderwijs, vallende onder één bevoegd gezag en waarbij de leiding berust bij één centrale directie,
11. [vervallen]
12. een verzorgingsinstelling als bedoeld in artikel 8 van de Wet op de onderwijsverzorging (Stb. 1986, 635),
13. een ondersteuningsinstelling als bedoeld in de Kaderwet Volwasseneneducatie 1991
 - a een publiekrechtelijke of uit de openbare kas bekostigde privaatrechtelijke regionale, plaatselijke of provinciale instelling ter ondersteuning van de volwasseneneducatie, die door Onze minister op grond van artikel 42, derde lid, van de Kaderwet Volwasseneneducatie 1991 als zodanig is aangewezen,
 - b een publiekrechtelijke of uit de openbare kas bekostigde privaatrechtelijke regionale instelling ter ondersteuning van de volwasseneneducatie als bedoeld in artikel 41, derde lid, tweede volzin, van de Kaderwet Volwasseneneducatie 1991,
 - c een landelijke ondersteuningsinstelling als bedoeld in artikel 46, eerste lid, van de Kaderwet Volwasseneneducatie 1991.
14. een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling voor middelbaar beroepsonderwijs in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs voor zover bekostigd door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen:
 - a een horizontale scholengemeenschap als bedoeld in artikel I-Q101, eerste lid, onderdeel c onder 2 (RPBO), bestaande uit een instelling voor middelbaar beroepsonderwijs als bedoeld onder a, en één of meer scholen als bedoeld onder d5, d6, d17 of d18,
15. een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere scholengemeenschap voor lager en middelbaar beroepsonderwijs in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs, alsmede voor beroepsbegeleidend onderwijs in de zin van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs (Agrarisch Opleidingscentrum) voor zover bekostigd door de Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij,
16. een centrale dienst als bedoeld in artikel 48 van de Wet op het basisonderwijs, artikel 56 van de Interimwet speciaal onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs en artikel 53a van de Wet op het voortgezet onderwijs (tekst nu: artikel 68 van de Wet op het primair onderwijs, artikel 69 van de Wet op de expertisecentra of artikel 77 van de Wet op het voortgezet onderwijs),

17. een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling voor voortgezet algemeen volwassenenonderwijs in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs:
 - a een horizontale scholengemeenschap als bedoeld in artikel I-Q101, eerste lid, onderdeel c onder 2 (RPBO), bestaande uit een instelling voor voortgezet algemeen volwassenenonderwijs als bedoeld onder a, en één of meer scholen als bedoeld onder d5, d6, d14 of d18,

18. een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere instelling voor Beroepsbegeleidend onderwijs in de zin van de Wet op het cursorisch beroepsonderwijs voor zover bekostigd door Onze Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen:
 - a een horizontale scholengemeenschap als bedoeld in artikel I-Q101, eerste lid, onderdeel c onder 2 (RPBO), bestaande uit een instelling voor beroepsbegeleidend onderwijs als bedoeld onder a, en een of meer scholen als bedoeld onder d5, d6, d14 of d17.

Bijlage 4 Regeling Verplaatsingskosten

1 Begripsbepalingen, voor zover niet reeds opgenomen in artikel 1 van deze CAO VO

Dienstreis

De reis welke, anders dan bedoeld in artikel 7 van deze regeling, in opdracht van de werkgever in of buiten de standplaats wordt gemaakt.

Echtgeno(o)t(e)

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

Jaarbezoldiging

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

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

Gebouw

De plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht.

Plaats van tewerkstelling

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

Standplaats

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

Verplaatsing

Verandering van de standplaats in opdracht van de werkgever.

Woning

Het adres van de werknemer volgens het bevolkingsregister.

2. Aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. Om in aanmerking te komen voor een vergoeding moet de verhuizing verband houden met de dienstbetrekking.
2. In de twee volgende twee situaties mag dat zonder meer worden aangenomen:
 - a. De werknemer gaat wonen binnen een afstand van 10 kilometer van zijn arbeidsplaats, terwijl hij eerst op een afstand van meer dan 10 kilometer van zijn arbeidsplaats woonde; of
 - b. Door de verhuizing bekort de werknemer de reisafstand tussen zijn woning en de arbeidsplaats (gemeten langs de meest gebruikelijke weg) met ten minste 50% en ook met ten minste 10 kilometer.
3. De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend onder de voorwaarde dat de werknemer vooraf schriftelijk heeft verklaard dat
 - a. hij bekend is met de terugbetalingsregeling bedoeld in artikel 6 van deze uitvoeringsregeling, en
 - b. hij benoemd, dan wel aangesteld is voor onbepaalde tijd of voor tenminste een jaar met uitzicht op een benoeming c.q. aanstelling voor onbepaalde tijd.

3. Geen aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten

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

4. De hoogte van de tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. De tegemoetkoming in de verhuiskosten bestaat uit:
 - a. een tegemoetkoming in de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar een nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in en uitpakken, en in de te maken reiskosten ter bezichtiging van de woonruimte en dubbele woonkosten met een maximum van 2500 euro.
 - b. een forfaitair bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, vastgesteld op 12% van de jaarbezoldiging met een minimum van € 1820 en een maximum van € 5445.
2. De werkgever stelt de hoogte van de tegemoetkoming van lid 1a vast op grond van een door de werknemer tezamen met de betaalbewijzen ingediende declaratie.

5 Samenloop van verhuiskostenvergoedingen

1. Bij een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling, ontvangt ieder van beiden de helft van de in artikel 4.1 onder a en b bedoelde vergoedingen.
2. Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarvan een van de echtgenoten aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot uit andere hoofde terzake van deze verhuizing aanspraak maakt op een tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming in de verhuiskosten aan de werknemer slechts verleend voorzover deze de tegemoetkoming welke uit anderen hoofde wordt ontvangen te boven gaat.

6 Terugbetaling tegemoetkoming verhuiskosten

1. De werknemer aan wie een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend, is gehouden de ontvangen tegemoetkoming dan wel een deel daarvan terug te betalen indien zijn dienstverband op zijn verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden wordt beëindigd, tenzij deze beëindiging ingaat drie jaren of langer na de datum waarop de werknemer de vergoeding is uitbetaald.
2. Indien er sprake is van de verplichting tot terugbetaling zoals bepaald in het vorige lid, wordt de hoogte van het terug te betalen bedrag bepaald volgens de formule $P/36 \times$ het toegekende bedrag. P is hierbij 36 minus het aantal hele maanden dat ligt tussen het moment van toekenning van het bedrag en het moment van beëindiging van het dienstverband.

7 Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten woon-/werkverkeer

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van het woon-/werkverkeer tussen zijn woning en het gebouw, indien de afstand hiertussen 8 of meer kilometer enkele reis bedraagt. De tegemoetkoming per kilometer bedraagt a 0,12.
2. De tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, wordt gegeven over de gehele afstand tot en met een afstand van 25 kilometer enkele reis.
3. In afwijking van het gestelde in het tweede lid ontvangt de werknemer in het eerste jaar van zijn dienstverband ook een vergoeding over het aantal kilometers boven de 25 kilometer enkele reis. Boven de 25 kilometer enkele reis wordt de hoogte van de vergoeding gemaximeerd op het niveau van een OV vergoeding 2e klas op jaarbasis voor dat traject.
4. De berekening van de afstand tussen de woning en het gebouw geschiedt door de werkgever, op basis van een door de Belastingdienst geaccepteerde reisplanner.
5. Indien de werknemer zijn werkzaamheden in meerdere gebouwen verricht met een verschillende reisafstand tot de woning, wordt de tegemoetkoming per gebouw berekend.

6. De tegemoetkoming als bedoeld in lid 1, 2 en 3 wordt maandelijks uitgekeerd.
 - a Voor de werknemer die gedurende het gehele jaar in dienst is wordt de vergoeding vastgesteld op basis van de volgende berekening:
 - functiecategorieën directie en leraar:
aantal km enkele reis x 2 x aantal reisdagen per week x 13/3 x a 0,12 x 10/12,
 - functiecategorie onderwijsondersteunend personeel:
aantal km enkele reis x 2 x aantal reisdagen per week x 13/3 x a 0,12 x 11/12.
 - b Voor de werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is wordt de vergoeding berekend op basis van het aantal daadwerkelijke gemaakte reisdagen per maand.

Toelichting:

- De factor 2 is opgenomen met het oog op de heen- en terugreis, de factor 13/3 omdat een maand niet precies vier weken telt en de factor 10/12, respectievelijk 11/12 vanwege het verschil in vakantieregeling tussen de functiecategorieën.
- Het betreft hier een genormeerde vergoeding. Indien de werknemer gelijktijdig gebruik wil maken van de salderingsregeling dan zal op aanvraag een feitelijk overzicht van de gemaakte kilometers moeten worden overlegd.

8 Evenredige vermindering tegemoetkoming in de reiskosten

1. Indien door een werknemer over een aaneengesloten tijdvak van meer dan een week anders dan in verband met vakantieverlof niet is gereisd tussen de woning en het gebouw of de gebouwen, wordt de aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming in de reiskosten vanaf de tweede week naar evenredigheid verlaagd.
2. Indien door een werknemer in verband met de datum van indiensttreding of ontslag slechts een deel van een maand tenminste een keer per week wordt gereisd tussen de woning en hetzelfde gebouw, dient de tegemoetkoming in de reiskosten naar evenredigheid te worden vastgesteld.

9 Aanspraak op tegemoetkoming in pensionkosten

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

10 Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten bij dienstreizen

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

Aantallen voor de dienst afgelegde kilometers per jaar	Bruto bedrag (per 1 juli 2007) per afgelegde km
1 – 10.000 km	€ 0,28
10.001 – 20.000 km	€ 0,21
20.001 en meer km	€ 0,19

4. De vergoeding die de werknemer op de dag, c.q. dagen waarop hij de dienstreis aflegt, ontvangt in het kader van artikel 7 van deze regeling, wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming voor de dienstreis voor zover de reis van de woonplaats naar de standplaats en vice versa samenvalt met de dienstreis.
5. Verblijfskosten worden vergoed op grond van een door de werknemer tezamen met de betaalbewijzen ingediende declaratie. Daarbij kan de werkgever in overleg met de P(G)MR maximum bedragen vaststellen.

11 Aanvraag en toekenning tegemoetkomingen

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

Bijlage 5 Feestdagen

Algemeen erkende feestdagen

Nieuwjaarsdag
Eerste en tweede Kerstdag
Tweede Paasdag
Hemelvaartsdag
Tweede Pinksterdag
30 april, Koninginnedag
5 mei, Nationale feestdag

Andere, religieuze feestdagen⁹

Hindoe feestdagen:

Divalifeest,

Holifeest, Joodse feestdagen:

Joods nieuwjaar, Grote verzoendag, Loofhuttenfeest,
Slotfeest, Paasfeest, Wekenfeest,

Islamitische feestdagen:

Suikerfeest, Offerfeest,

⁹ Het recht gebaseerd op artikel 9.1. lid 2.w is maximaal 2 dagen ongeacht de duur van het feest. De opsomming van deze feestdagen is limitatief.

Bijlage 6 Regeling Betaald ouderschapsverlof

1 Recht op betaald ouderschapsverlof

- 1 De werknemer heeft recht op betaald ouderschapsverlof:
 - a per kind, dat nog niet de leeftijd van acht jaar heeft bereikt,
 - b met wie de werknemer in een familierechtelijke betrekking staat of op hetzelfde adres woont en voor wie de werknemer duurzaam de verzorging en opvoeding op zich heeft genomen,
 - c en voor zover het dienstverband bij dezelfde werkgever ten minste een aaneengesloten periode van twaalf maanden heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof.
- 2 Het verlof bedraagt bij een normbetrekking maximaal 415 uur per kind.
- 3 Bij een betrekking met een omvang die afwijkt van een normbetrekking wordt de omvang van het ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren.
- 4 Over de uren waarvoor verlof als bedoeld in lid 2 is verleend, behoudt de werknemer 55% van de bezoldiging.

2 Omvang verlof

1. De omvang van het verlof wordt berekend op grond van de betrekkingsomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. Het verlof kan echter niet meer bedragen dan zou gelden op grond van de betrekkingsomvang twaalf maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. De werkgever heeft de mogelijkheid op dit laatste punt anders te beslissen en dus toch rekening te houden met de grotere betrekkingsomvang.
2. Indien de omvang van de betrekking gedurende de ouderschapsverlofperiode wijzigt, wordt de aanspraak op verlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de mate waarin de omvang van de betrekking is gewijzigd en de tijd die sinds het opnemen van het verlof is verstreken.

3 Opname verlof

1. Het verlof wordt in beginsel opgenomen in een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden. Een werknemer kan de werkgever echter verzoeken om het verlof te mogen opnemen over een langere periode dan zes maanden. De werkgever stemt in met een dergelijk verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
2. De werkgever stelt de werknemer in staat het ouderschapsverlof op een herkenbare wijze op te nemen. Desgewenst kan de werknemer het verlof aaneengesloten opnemen in de vorm van een vrije dag, respectievelijk dagdelen per week.

4 Procedure

1. Het verlof moet schriftelijk worden aangevraagd bij de werkgever, ten minste acht weken voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof. De werknemer geeft daarbij aan de gewenste verlofperiode, het aantal verlofuren per week en de spreiding daarvan over de week. Daarbij kan de werknemer de tijdstippen van ingang en einde van het ouderschapsverlof afhankelijk stellen van de datum van bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging. De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op verlof en de omvang van dat recht worden aangetoond en wordt afgehandeld uiterlijk vier weken nadat deze door de werkgever is ontvangen.
2. De werkgever neemt een beslissing op de aanvraag van verlof uiterlijk vier weken nadat de aanvraag is ontvangen.
3. Wanneer een werknemer verlof aanvraagt in een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden en het gevraagde verlof overigens aan de in de in deze regeling gestelde voorwaarden voldoet, stemt de werkgever daarmee in, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer besluit om op grond van gewichtige redenen het verlof op een ander tijdstip te laten ingaan.
4. Indien de werkgever niet instemt met een verzoek van de werknemer om het verlof te mogen opnemen over een langere periode dan zes maanden worden bij die beslissing de gewichtige redenen opgegeven.
5. De werkgever kan na overleg met de werknemer, de spreiding van de verlofuren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen tot vier weken voor het beoogde tijdstip van ingang van verlof. De werknemer kan op grond van een dergelijke wijziging het verzoek intrekken.
6. Indien een werknemer verzoekt om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, stemt de werkgever daarmee in, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De werkgever beslist uiterlijk vier weken nadat het verzoek is gedaan, en geeft, als dit geval zich voordoet, ook aan wat de gewichtige redenen zijn waarom de werkgever niet instemt met het verzoek. In het geval dat het ouderschapsverlof op verzoek van werknemer niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof en de daarbij behorende bezoldiging tenzij het verlof wegens ziekte, of zwangerschaps- en bevallingsverlof van de werknemer wordt opgeschort.

5 Terugbetalingsverplichting

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

Bijlage 7 Regeling spaarverlof voortgezet onderwijs

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

1 Deelname aan spaarverlof

1.1 Doelgroep

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

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

1.2 Personeel uit het speciaal voortgezet onderwijs (SVO)

Voor het personeel afkomstig uit het speciaal voortgezet onderwijs (SVO-LOM en SVO-MLK) wordt bij omzetting naar een OPDC dan wel na fusie met een VO-school de CAO VO en daarmee deze regeling spaarverlof van toepassing.

Het in het SVO conform de PO-regeling opgebouwde spaartegoed kan worden meegenomen naar het voortgezet onderwijs voorzover dit gepaard gaat met een dekkende waarde-overdracht naar de werkgever in het VO.

1.3 Spaaromvang

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

2 Voorwaarden voor deelname

2.1 Verdringingseffect

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

2.2 Samenloop met BAPO-gebruik

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

2.3 Afweging individueel en schoolbelang

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

3 Voorwaarden voor sparen

3.1 Spaartermijn

De spaartermijn wordt in overleg tussen de werknemer en het bevoegd gezag bij aanvang van het sparen bepaald. De spaartermijn gaat in beginsel bij aanvang van enig schooljaar in en eindigt bij het einde van een schooljaar. Het sparen kan alleen lopende een schooljaar aanvangen, indien sprake is van een nieuwe dienstbetrekking en de werknemer reeds gebruikmaakt van spaarverlof. Bovendien dient voldaan te worden aan de voorwaarden voor deelname als vermeld in artikel 2.

3.2 Minimale spaartermijn

De minimale spaartermijn bedraagt vier jaar.

3.3 Maximale spaartermijn

De maximale spaartermijn bedraagt twaalf jaar.

3.4 Onderbreking sparen bij onvoorziene omstandigheden

In overleg tussen werkgever en werknemer kan de overeengekomen spaartermijn eenmaal worden onderbroken in verband met onvoorziene omstandigheden, niet zijnde terugloop van formatieve ruimte zoals vermeld onder 3.5. De spaartermijn kan niet lopende een schooljaar worden onderbroken.

Voor hervatting van het sparen na onderbreking gelden dezelfde voorwaarden voor deelname als vermeld in artikel 2.

Indien deze onderbrekingsregeling leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard jegens de werknemer kan van het bovengestelde worden afgeweken.

3.5 Onderbreking sparen bij terugloop formatieve ruimte

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

3.6 Verlenging spaartermijn

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

4 Voorwaarden voor verlofopname

Het spaarverlof kan in twee vormen worden opgenomen:

4.1 Sabbatsverlof

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

Sabbatsverlof onderwijzend personeel

- a. Voor het bepalen van de lengte van het sabbatsverlof in termen van weken of delen daarvan wordt het gespaarde aantal klokuren gedeeld door 36,86 bij een volledige betrekking. Tijdens vakanties en erkende feestdagen schort het sabbatsverlof niet op.
- b. De 10% deskundigheidsbevordering wordt berekend over de resterende jaartaak.

- c. De resterende jaartaak wordt vervuld in het deel van het schooljaar waarin geen sabbatsverlof wordt genoten. Voor de toedeling van lessen gedurende deze periode geldt de maximum lessentaak naar rato voor de werknemer.

Sabbatsverlof voor het onderwijsondersteunend personeel

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

4.2 Seniorenverlof

Voor personeel van 52 jaar en ouder kan het verlof ook in de vorm van een taakvermindering per week worden opgenomen. De minimale omvang van dit verlof bedraagt 60 klokuren per schooljaar ongeacht de betrekkingsomvang van de werknemer. De opname van het seniorenverlof, al dan niet tezamen met het BAPO-verlof, dient zodanig te geschieden, dat het gelijkmatig over het schooljaar wordt verspreid.

De omvang van het seniorenverlof, al of niet gecombineerd met BAPO-verlof dat wordt opgenomen direct voorafgaand aan het feitelijk gebruikmaken van de FPU-regeling, is bij voorkeur gelijk aan en in geen geval groter dan de omvang waarmee de betrekking na afloop van dat verlof als gevolg van het gebruikmaken van de FPU-regeling wordt verminderd.

4.3 Tijdstip verlofopname

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

4.4 Beperking verlofopname

Bij de opname van het verlof geldt de voorwaarde, zoals nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001, dat steeds tenminste 50 procent van de aan het verlof voorafgaande betrekkingsomvang feitelijk per week wordt gewerkt.

4.5 Overgangsrecht verlofopnamen

Het bepaalde in art. 4.4 is niet van toepassing op de werknemer die onder het VPL overgangsrecht vallen. Het volledige saldo van het seniorenverlof dient direct voorafgaand aan het moment van uittreden (FPU/pensioen) te worden opgenomen.

5 Bijzondere omstandigheden

5.1 Ziekteverlof

1. Bij ziekteverlof gelden de volgende voorwaarden voor de opbouw van spaarverlof:
 - a De werknemer die geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid blijft verlof opbouwen gedurende een jaar na de kalendermaand waarin de verhindering is ontstaan.
 - b De onder lid a vastgestelde periode komt te vervallen indien de werknemer ten minste vier weken volledig arbeidsgeschikt is geweest.
 - c Indien de werknemer na de onder lid a vastgestelde periode zijn volledige werkzaamheden hervat, wordt de opbouw van het spaarverlof hervat vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand waarin de laatste dag van de eerste vier weken van volledige arbeidsgeschiktheid valt.
2. Bij ziekteverlof gelden de volgende voorwaarden voor de opname van het spaarverlof:
 - a Als de werknemer geheel of gedeeltelijk ziek is op het moment dat het spaarverlof ingaat, wordt het spaarverlof volledig opgeschort.
 - b Het opnemen van het spaarverlof wordt bij gehele of gedeeltelijke ziekte die aanvangt tijdens de verlofperiode, na vier weken opgeschort voor de omvang in klokuren van het ziekteverlof. De werknemer neemt na vier weken alleen spaarverlof op voor het aantal uren waarvoor hij arbeidsgeschikt is. Het verbruik van het verlofsaldo wordt in deze situatie overeenkomstig aangepast.

5.2 Lang buitengewoon verlof

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

5.3 Ontslag

1. Bij vrijwillig ontslag, vrijwillig ontslag in verband met het betrekken van een functie elders en onvrijwillig ontslag in verband met opheffing instelling of betrekking, heeft de werknemer in overleg met de werkgever de keuze uit drie (elkaar uitsluitende) mogelijkheden:
 - a Het verlof wordt, voorafgaande aan beëindiging van de dienstbetrekking opgenomen, ongeacht of de minimale spaartermijn is volgemaakt.
 - b De actuele geldswaarde van het verlofsaldo wordt op verzoek van de werknemer overgedragen aan de nieuwe werkgever. Voorwaarde hierbij is dat de nieuwe werkgever een spaarverlofregeling kent. De waarde-overdracht geschiedt op basis van de in artikel 8 genoemde genormeerde bedragen. Bij waarde-overdracht tussen werkgevers in het voortgezet onderwijs dient sprake te zijn van volledig behoud van het opgebouwde verlofsaldo in uren.
 - c Uitbetaling van een genormeed bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo (zie art. 8).

2. Bij onvrijwillig ontslag anders dan op grond van artikel 4a.5 onder c bijzonder onderwijs dan wel artikel 4b.3 onder d openbaar onderwijs van de CAO VO vindt uitbetaling plaats van een genormeerd bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo (zie art. 8).

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

Bij overlijden, ontslag wegens blijvende arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte of gebrek vindt uitbetaling plaats van een genormeerd bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo (zie art. 8). Bij ontslag vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid blijft bij (her)aanstelling bij de huidige werkgever, overeenkomstig de restcapaciteit van de werknemer, het verlofgoed volledig gehandhaafd. Bij ontslag en heraanstelling bij een andere werkgever staan voor de werknemer de mogelijkheden open genoemd onder 5.3.1b en 5.3.1c.

6 Aanvraagprocedure

6.1 Aanvraag spaarverlof

Werknemer

De werknemer maakt voor 1 februari aan de werkgever de wens kenbaar om met ingang van het nieuwe schooljaar aan het spaarverlof deel te nemen. De werknemer geeft bij de aanvraag spaarverlof de gewenste spaarperiode aan.

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

Werkgever

De werkgever registreert de door de werknemer in elk schooljaar gespaarde uren.

Verlenging spaartermijn

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

6.2 Aanvraag opname spaarverlof

Werknemer

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

Sabbatsverlof

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

Seniorenverlof

Voor 1 februari voorafgaande aan het betreffende schooljaar meldt de werknemer dat deze het verlofsaldo wenst te benutten voor seniorenverlof. De werknemer geeft bij de aanvraag

aanvullend seniorenverlof aan:

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

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

7 Reservering middelen

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

8 Genormeerde bedragen

Voor de bepaling van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo ingeval van waarde-overdracht of uitbetaling worden bindende genormeerde bedragen gehanteerd. Deze bedragen zijn gerelateerd aan:

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

Deze genormeerde bedragen worden ieder jaar op 1 augustus aan de loonontwikkeling aangepast. De actuele geldswaarde wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het genormeerde bedrag dat op dat moment van toepassing is op de (vertrekkende) werknemer.

Bedragen per 1 augustus 2005

Schaal Per uur (€)

OOP en
directie

1	13
2	15
3	17
4	18
5	19
6	20
7	22
8	26
9	29
10	32
11	38
12	42
13	46
14	49
15	54
16	59

Leraren

LB	32
LC	37
LD	42
LEV	46

9. Aanvullende faciliteiten

Studiefaciliteiten

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

Toelichting bijlage 7

Toelichting op artikel 7 en 8

Het is van belang om een eenduidige standaard te kunnen hanteren voor het verrekenen van de waarde van het verlofsaldo tussen werkgevers onderling en tussen werkgevers en werknemers. Daarom wordt gekozen voor genormeerde en bindende bedragen die dicht liggen bij de feitelijke uurprijs van de betrokken werknemer.

De werkgever is vrij het niveau van reservering ten behoeve van herbezetting te bepalen. Voor de reservering ten behoeve van de herbezetting zijn de genormeerde bedragen dus niet bindend mede omdat onder andere de verschillen in het beheer van de middelen (in eigen beheer of via het centraal financieringsarrangement) een verschillende 'inleg' kunnen impliceren. Indien de werkgever kiest voor reservering in eigen beheer, wordt geadviseerd om van de genormeerde bedragen uit te gaan om zo een realistische reserve op te bouwen.

Voor de bepaling van de normatieve bedragen per uur spaarverlof zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- de nettojaarlast voor de werkgever is uitgangspunt,
- de nettojaarlast voor de werkgever wordt bepaald door de salarisschaal te verhogen met een opslag voor werkgeverslasten,
- voor de schalen 1 tot en met 5 is het bedrag van de hoogste trede van de reguliere schaal genomen (dus niet van de uitloopschaal),
- voor de schalen vanaf schaal 6 is de op twee na hoogste trede genomen,
- de opslag voor werkgeverslasten omvat onder meer: de overhevelingstoeslag, de vakantiewaardering, de ZKOO-uitkering, de premies voor het Vervangingsfonds en Participatiefonds, het werkgeversdeel van premies ABP,
- per werknemer in volledige dienst zijn er 1659 werkuren per jaar.

De navolgende tabel geeft per schaal het gekozen schaalbedrag, het opslagpercentage, de bijbehorende jaarlast voor één FTE en het resulterende bedrag per uur spaarverlof.

Schaal	Bedrag (€)	Opslag	GPL (€)	Per uur (€)
OOP en directie				
1	1.462	26	22.105	13
2	1.563	35	25.321	15
3	1.719	35	27.848	17
4	1.822	35	29.516	18
5	1.921	35	31.120	19
6	2.069	35	33.518	20
7	2.273	35	36.823	22
8	2.607	40	43.798	26
9	2.854	40	47.947	29
10	3.155	39	52.625	32
11	3.771	38	62.448	38
12	4.271	37	70.215	42
13	4.649	36	75.872	46
14	5.036	35	81.583	49
15	5.483	35	88.825	54
16	6.025	35	97.605	59
Leraren:				
LB	3.143	39	52.425	32
LC	3.721	38	61.620	37
LD	4.195	37	68.966	42
LEV	4.649	36	75.872	46

Voorbeeld: Het genormeerde bedrag voor een werknemer in schaal 9 OOP als volgt berekend:
 Schaalbedrag ad 2.854 per maand maal 12 maanden plus opslagpercentage 40% geeft een jaarlast van 47.947. Dat is per uur: $47.947 / 1659 =$ (afgerond) 29 euro.

Bijlage 8 Regeling BAPO

1 Algemene bepalingen BAPO-regeling

1. De werknemer van 52 jaar en ouder heeft jaarlijks recht op BAPO-verlof, indien en voorzover hij direct voorafgaande aan het door hem gewenste moment van opname van dat verlof gedurende tenminste vijf jaren aaneengesloten in dienst is geweest bij een bestuur van een door de minister van OCW bekostigde onderwijs- of onderzoekinstelling dan wel door de minister van LNV bekostigde onderwijsinstelling. Als in die periode van vijf jaren een werkloosheidsuitkering is genoten als bedoeld in het Wovo, geldt deze periode niet als onderbreking van deze periode, doch evenmin als diensttijd voor de bepaling van het recht op BAPO-verlof.
2. De omvang van het BAPO-verlof bedraagt per jaar:
 - a bij een leeftijd van 52 jaar tot en met 55 jaar: 170 klokuren,
 - b bij een leeftijd van 56 jaar en ouder: 340 klokuren.Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg een ander aantal uren overeenkomen.
3. De werknemer die besluit om van het recht op BAPO-verlof gebruik te maken, draagt bij in de kosten van dat verlof. Deze bijdrage geschiedt door middel van inhouding door de werkgever van een percentage van het bij het verlof behorende salaris van de werknemer. Dat percentage bedraagt:
 - a bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8: 25%
 - b bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger: 35%.De inhouding wordt berekend op basis van de formule: (verlofomvang op jaarbasis/ betrekkingssomvang op jaarbasis) x (12 maal het maandsalaris).
4. Voor de werknemer van 61 jaar en ouder bedraagt de in lid 3 van dit artikel genoemde bijdrage:
 - a bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8: 10%,
 - b bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger: 20%.Deze percentages gelden met ingang van de eerste van de maand volgend op het bereiken van de 61-jarige leeftijd. De in dit artikel genoemde percentages hebbenuitsluitend betrekking op het BAPO-verlof dat de werknemer opbouwt na het bereiken van de leeftijd van 61 jaar.
5. De werknemer die BAPO-verlof wil opnemen, maakt dat uiterlijk drie maanden voor de door de werknemer gewenste ingangsdatum aan de werkgever bekend. De werkgever deelt de werknemer zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen acht weken na het verzoek, zijn besluit mede.
6. Het verlof gaat niet eerder in dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin door de werknemer de leeftijd van 52 jaar is bereikt.
7. Uitbreiding van het verlof in verband met het bereiken van de 56-jarige leeftijd gaat niet eerder in dan de eerste dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd van 56 jaar is bereikt.
8. Het belang van de organisatie kan met zich meebrengen dat de werkgever besluit dat het verlof later ingaat dan op het door de werknemer verzochte moment. Het verlof vangt dan in elk geval niet later aan dan de eerste dag van het schooljaar volgend op de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de regeling.
9. De werknemer die in enig schooljaar het BAPO-verlof opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.

10. De opname van het BAPO-verlof wordt, al dan niet tezamen met het spaarverlof, zodanig opgenomen dat het gelijkmatig over het schooljaar wordt gespreid.
11. Ziekte of lang buitengewoon verlof van de werknemer tijdens het opnemen van het BAPO-verlof schort het verlof niet op.
12. Bij ziekte tijdens het opnemen van het verlof bedraagt het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100% van het oorspronkelijke salaris verminderd met de inhouding bedoeld in lid 3 en 4. Na deze periode bedraagt het salaris 70% van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering met de eerdergenoemde inhouding.
13. Een verhoging van de normbetrekking boven de 100% onder gelijktijdig gebruik van de BAPO-regeling is niet toegestaan.
14. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik van de regeling had gemaakt.

2 Opname BAPO-verlof

1. Tenzij partijen anders overeenkomen, leidt het BAPO-verlof voor de leraar van 170 respectievelijk 340 klokuren per jaar gedurende de looptijd van deze CAO tot een verlaging van de maximale lessentaak met drie resp. zes lessen van 50 minuten, dan wel een equivalent* daarvan**.
 - * dit equivalent is aan de orde ingeval het onderwijs anders is georganiseerd dan in lessen van 50 minuten.
 - ** indien het onderwijs niet georganiseerd is op basis van een traditioneel lesrooster wordt het BAPO-verlof op herkenbare wijze opgenomen in de vorm van een vrij dagdeel (170 klokuren) dan wel van een vrije dag (340 klokuren).
2. Voor de leraar, die op 1 mei 1998 56 jaar of ouder was, op genoemde datum in een normbetrekking was benoemd en per week acht klokuren BAPO-verlof had en op 1 augustus 1998 eveneens in een normbetrekking is benoemd en zijn volledige BAPO-verlof per week wil blijven opnemen, leidt het BAPO-verlof van 340 klokuren gedurende de looptijd van deze CAO tot een verlaging van de maximale lessentaak met acht lessen van 50 minuten, dan wel een equivalent* daarvan**, zolang hij in dienst is van dezelfde werkgever en de betrekkingsomvang ongewijzigd blijft.
 - * / ** de noot bij lid 1 is van toepassing
3. Voor de werknemer, niet zijnde leraar, wordt in overleg met de werkgever bepaald op welke wijze het BAPO-verlof in mindering wordt gebracht op de jaartaak en wordt omgezet in herkenbaar verlof.
4. De werknemer wordt in staat gesteld het BAPO-verlof op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel (170 klokuren) dan wel van een vrije dag (340 klokuren).
5. Het BAPO-verlof wordt opgenomen in het jaar waarin het wordt opgebouwd.
6. De werknemer heeft het recht het BAPO-verlof van de eerste drie jaren (52- t/m 54-jarige leeftijd van de werknemer) te sparen. Op verzoek van de werkgever geeft de werknemer aan dat hij gebruik maakt van deze spaarregeling.
7. Het opgenomen BAPO-verlof in enig jaar kan nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar, bij gelijkblijvende betrekkingsomvang.
8. Bij de opname van het verlof geldt de voorwaarde, zoals nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001, dat steeds tenminste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingsomvang feitelijk per week wordt gewerkt.

9. Indien de werkgever de werknemer verplicht te werken gedurende een dag of een dagdeel BAPO-verlof, heeft de werknemer recht op vervangend BAPO-verlof. Deze verplichting kan ten hoogste drie maal per jaar worden opgelegd.

3 Overgangsregeling

1. a het saldo van het BAPO-verlof dat de werknemer op 31 juli 2005 heeft opgebouwd, blijft behouden,
b de werknemer aan een zelfstandige school voor praktijkonderwijs houdt het recht op het saldo van het BAPO-verlof dat hij op 31 juli 2006 op basis van het rechtspositiebesluit WPO/WEC heeft opgebouwd.
2. Na een daartoe strekkend verzoek van de werkgever dient de werknemer binnen 3 maanden een plan in waarin de besteding van het gespaarde saldo wordt aangegeven.
3. Het bepaalde in artikel 9 van de algemene bepalingen van de regeling BAPO, alsmede het bepaalde in artikel 2.2 van de regeling spaarverlof is niet van toepassing op de werknemer die op 1 april 2005 gebruikt maakt van de spaarregeling als bedoeld in artikel 9.12 van de CAO.
4. Het bepaalde in paragraaf 2 “Opname BAPO-verlof”artikel 8 is niet van toepassing op de werknemer die onder het VPL overgangsrecht valt. Het volledige saldo van het BAPO-verlof dient direct voorafgaand aan het moment van uittreden (FPU/pensioen) te worden opgenomen.

Bijlage 9 Sociaal Statuut

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

Bijlage 10 Faciliteiten medezeggenschap ex artikel 14.4 lid 3

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

Bijlage 11 berekeningswijze

1. Bindingstoelage artikel 6.10

1.1 De berekening

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

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

BT = Bindingstoelage

BS = Bruto-salaris dat op basis van de betrekking(s)omvang(en) in de maand augustus is vastgesteld (dus inclusief het salaris in verband met vervanging of tijdelijke uitbreiding van de betrekking)

BK = Bruto-kortingen in de maand augustus

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

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

NS = Normsalaris (het salaris).

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

1.2 Doorwerking

De toelage maakt geen onderdeel uit van de:

- bezoldiging zoals bedoeld in artikel I-A, onderdeel j, hetgeen onder meer inhoudt dat er geen vakantie-uitkering over wordt berekend,
- berekeningsgrondslag van respectievelijk de incidentele eindejaarsuitkering 2001, de structurele eindejaarsuitkering 2001 en de 13e maand die vanaf 2002 gaat gelden.

De toelage maakt gezien het structurele karakter onderdeel uit van het jaarinkomen ABP dat van toepassing is voor de berekening van de OP/NP-, IP- en FPU-premie. Dit betekent in de praktijk dat de toelage tot het jaarinkomen wordt gerekend op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de toelage aan de betrokkene is uitbetaald. De toelage maakt tevens onderdeel uit van het loon sociale verzekeringswetten (coördinatieloon).

2. eindejaarsuitkering artikel 6.11

2.1 De berekening

De berekeningswijze is als volgt:

BG x percentage.

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

BS = Brutosalaris inclusief de eventuele uitlooptoeslag per maand (bruto BWO) uitkering)

BK = Bruto-kortingen per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

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

Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (BZA)) worden niet beschouwd als een bruto-korting.

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

3. inkomenstoelage artikel 6.20

3.1 De berekening

De berekeningswijze is als volgt:

$IT \times BG : NS$.

IT = Inkomenstoelage per maand

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

BS = Bruto-salaris per maand,

BK = Bruto-kortingen per maand,

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

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

NS = Normsalaris per maand.

Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs en onderzoekpersoneel (BZA)) worden niet beschouwd als een bruto-korting.

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

3.2 Doorwerking

De Inkomenstoelage maakt, gelet op het vaste karakter van de toelage, onderdeel uit van het jaarinkomen ABP dat van toepassing is voor de berekening van onder andere OP/NP-, IP- en FPU-premie. Ingeval de eerste uitbetaling van inkomenstoelage later plaatsvindt dan in januari 2006, zal de inkomenstoelage pas bij het jaarinkomen meegeteld kunnen worden vanaf de maand waarin de toelage tot uitbetaling komt. Het jaarinkomen van de betrokkene die voor die tijd in dienst is, zal pas vanaf 1 januari 2007 kunnen worden verhoogd met de inkomenstoelage.

3.3 Voorbeeld

De inkomenstoelage wordt door het salarissysteem voor het eerst in april 2006 met terugwerkende kracht tot januari 2006 uitbetaald. In dat geval wordt het jaarinkomen van de betrokkene die voor 1 april 2006 in dienst is en in dat salarissysteem is geregistreerd voor het eerst verhoogd met de inkomenstoelage bij de vaststelling van het jaarinkomen in januari 2007. Het jaarinkomen van de betrokkene die op of na 1 april 2006 in dienst komt, wordt wel verhoogd met de inkomenstoelage.

De inkomenstoelage wordt niet gerekend tot de bezoldiging wat onder meer betekent dat erg geen vakantie-uitkering over wordt berekend. Tevens werkt de toelage niet door in de berekeningsgrondslag van de SEJU.

4. nominale eenmalige uitkering artikel 6.21: vervalt

Bijlage 12 Salaristabellen

A1 Carrièrepatronen functie directie (loonpeil 1 juli 2007)

Schaal 10-functie		Schaal 11-functie		Schaal 12-functie		Schaal 13-functie	
Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris
8-0	2115	10-0	2223	11-0	2994	12-0	3635
10-0	2223	10-1	2328	11-1	3107	12-1	3745
10-1	2328	10-2	2442	11-2	3207	12-2	3849
10-2	2442	10-3	2567	11-3	3310	12-3	3955
10-3	2567	10-4	2677	11-4	3410	12-4	4057
10-4	2677	10-5	2786	11-5	3524	13-0	4165
10-5	2786	10-6	2891	12-0	3635	13-1	4271
10-6	2891	11-0	2994	12-1	3745	13-2	4374
10-7	2994	11-1	3107	12-2	3849	13-3	4479
10-8	3107	11-2	3207	12-3	3955	13-4	4611
10-9	3207	11-3	3310	12-4	4057	13-5	4743
10-10	3310	11-4	3410	12-5	4165	13-6	4875
10-11	3410	11-5	3524	12-6	4271	13-7	5008
10-12	3524	11-6	3635	12-7	4374	13-8	5072
		11-7	3745	12-8	4479		
		11-8	3849	12-9	4611		
		11-9	3955	12-10	4677		
		11-10	4057				
		11-11	4111				

Schaal 14-functie schaal	Maand- salaris	Schaal 15-functie Schaal	Maand- salaris	Schaal 16-functie Schaal	Maand- salaris	Schaal 17-functie schaal	Maand- salaris
13-0	4165	14-0	4374	15-0	4743	16-0	5142
13-1	4271	14-1	4479	15-1	4875	16-1	5282
14-0	4374	14-2	4611	15-2	5008	16-2	5425
14-1	4479	15-0	4743	16-0	5142	17-0	5574
14-2	4611	15-1	4875	16-1	5282	17-1	5750
14-3	4743	15-2	5008	16-2	5425	17-2	5935
14-4	4875	15-3	5142	16-3	5574	17-3	6122
14-5	5008	15-4	5282	16-4	5750	17-4	6319
14-6	5142	15-5	5425	16-5	5935	17-5	6519
14-7	5282	15-6	5574	16-6	6122	17-6	6727
14-8	5425	15-7	5750	16-7	6319	17-7	6943
14-9	5574	15-8	5935	16-8	6519	17-8	7164
		15-9	6122	16-9	6727	17-9	7392

A2 Carrièrepatronen functies onderwijzend personeel (loonpeil 1 juli 2007)

Schaal LB-functie Schaal	Maand- salaris	Schaal LC-functie Schaal	Maand- salaris	Schaal LD-functie Schaal	Maand- salaris	Schaal LE-functie ¹⁰ Schaal	Maand- salaris
1	2305	1	2318	1	2328	1	2994
2	2361	2	2430	2	2467	2	3107
3	2414	3	2545	3	2604	3	3207
4	2470	4	2648	4	2741	4	3410
5	2522	5	2754	5	2879	5	3635
6	2577	6	2857	6	3018	6	3745
7	2631	7	2962	7	3155	7	3849
8	2685	8	3067	8	3294	8	3955
9	2739	9	3171	9	3432	9	4057
10	2796	10	3277	10	3570	10	4165
11	2848	11	3380	11	3709	11	4271
12	2903	12	3486	12	3847	12	4374
13	2956	13	3589	13	3985	13	4479
14	3070	14	3695	14	4124	14	4611
15	3183	15	3799	15	4262	15	4726
16	3296	16	3902	16	4399	16	4842
17	3410	17	4008	17	4538	17	4957
18	3524	18	4111	18	4677	18	5072

¹⁰ Partijen hebben besloten de LEV functie te vervangen door de LE functie. Het spreekt voor zich dat in voorkomende gevallen met de werknemer reeds benoemd in een LEV functie een overgangsregeling wordt getroffen.

A3 Carrièrepatronen functies onderwijsondersteunend personeel (loonpeil 1 juli 2007)

Schaal 1-functie		Schaal 2-functie		Schaal 3-functie		Schaal 4-functie	
Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris
1-0	1386	2-0	1419	2-0	1419	3-0	1447
1-1	1447	2-1	1478	3-2	1534	4-1	1506
1-2	1506	2-2	1534	3-3	1597	4-2	1566
1-3	1534	2-3	1597	3-4	1688	4-3	1639
1-4	1566	2-4	1639	3-5	1747	4-4	1747
1-5	1597	2-5	1688	3-6	1702	4-5	1802
1-6	1639	2-6	1747	3-7	1857	4-6	1857
		2-7	1802	3-8	1910	4-7	1910
				3-9	1963	4-8	1963
						4-9	2014
						4-10	2065
Schaal 5-functie		Schaal 6-functie		Schaal 7-functie		Schaal 8-functie	
Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris
4- 0	1478	5- 0	1534	6- 0	1639	7- 0	1857
4- 1	1506	5- 1	1597	6- 1	1688	7- 1	1910
5- 1	1597	6- 2	1802	6- 2	1802	7- 2	2014
5- 2	1688	6- 3	1910	7- 2	2014	8- 1	2223
5- 3	1802	6- 4	1963	7- 3	2115	8- 2	2328
5- 4	1857	6- 5	2014	7- 4	2170	8- 3	2442
5- 5	1910	6- 6	2065	7- 5	2123	8- 4	2508
5- 6	1963	6- 7	2115	7- 6	2274	8- 5	2567
5- 7	2014	6- 8	2170	7- 7	2328	8- 6	2619
5- 8	2065	6- 9	2223	7- 8	2384	8- 7	2677
5- 9	2115	6- 10	2274	7- 9	2442	8- 8	2734
5- 10	2170			7- 10	2508	8- 9	2786
						8- 10	2836

Schaal 9-functie		Schaal 10-functie		Schaal 11-functie		Schaal 12-functie	
Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris
8- 0	2115	8- 0	2115	10- 0	2223	11- 0	2924
8- 1	2223	10- 1	2328	10- 1	2328	11- 1	3107
9- 1	2442	10- 2	2442	10- 2	2442	11- 2	3207
9- 2	2567	10- 3	2567	10- 3	2567	11- 3	3310
9- 3	2677	10- 4	2677	10- 4	2677	11- 4	3410
9- 4	2786	10- 5	2786	10- 5	2786	11- 5	3524
9- 5	2891	10- 6	2891	10- 6	2891	12- 1	3745
9- 6	2994	10- 7	2994	11- 1	3107	12- 2	3849
9- 7	3107	10- 8	3107	11- 2	3207	12- 3	3955
9- 8	3207	10- 9	3207	11- 3	3310	12- 4	4057
		10- 10	3310	11- 4	3410	12- 5	4165
		10- 11	3410	11- 5	3524	12- 6	4271
		10- 12	3524	11- 6	3635	12- 7	4374
				11- 7	3745	12- 8	4479
				11- 8	3849	12- 9	4611
				11- 9	3955	12- 10	4677
				11- 10	4057		
				11- 11	4111		

Schaal 13-functie		Schaal 14-functie		Schaal 15-functie		Schaal 16-functie	
Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris	Schaal	Maand-salaris
12- 0	3550	13- 0	4165	14- 0	4374	15- 0	4743
12- 1	3657	13- 1	4271	14- 1	4479	15- 1	4875
12- 2	3759	14- 1	4479	14- 2	4611	15- 2	5008
12- 3	3862	14- 2	4611	15- 1	4875	16- 1	5282
12- 4	3962	14- 3	4743	15- 2	5008	16- 2	5425
13- 1	4271	14- 4	4875	15- 3	5142	16- 3	5574
13- 2	4374	14- 5	5008	15- 4	5282	16- 4	5750
13- 3	4479	14- 6	5142	15- 5	5425	16- 5	5935
13- 4	4611	14- 7	5282	15- 6	5574	16- 6	6122
13- 5	4743	14- 8	5425	15- 7	5750	16- 7	6319
13- 6	4875	14- 9	5574	15- 8	5935	16- 8	6519
13- 7	5008			15- 9	6122	16- 9	6727
13- 8	5072						

A4 Carrièrepatronen in- en doorstroombanen (loonpeil 1 juli 2007)

Instroomfunctie Schaal 1		doorstroombaan schaal 2		doorstroombaan schaal 3	
Salnr	Maandsalaris	Salnr	Maandsalaris	Salnr	Maandsalaris
At-1	1317,00 ¹¹	2-0	1419	2-0	1419
At-2	1348	2-1	1478	3-2	1534
1-0	1386	2-2	1534	3-3	1597
1-1	1447	2-3	1597	3-4	1688
1-2	1506	2-4	1639	3-5	1747
1-3	1534	2-5	1688	3-6	1802
1-4	1566	2-6	1747	3-7	1857
1-5	1597	2-7	1802		
1-6	1639				

A5 Bindingstoelage, loonpeil 1 juli 2007

Functie	Bedrag
Directie	214,48
Leraar	321,71
maximumschaal 9	214,48

A6 Uitlooptoeslag, per 1 juli 2007

maximumschaal LB	25,13
maximumschaal LC	45,74
maximumschaal LD	22,62

A7 Maandsalaris Leraar in Opleiding

LIO	1164,00
-----	---------

¹¹ Met ingang van 1 januari wordt het bedrag verhoogd tot 1335 euro

Bijlage 13 sociale zekerheid WOVO (nieuw)

Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo)

Toelichting

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

In de Wovo wordt voor de sector Voortgezet Onderwijs geregeld:

- De bovenwettelijke werkloosheidsregelingen, te onderscheiden in
 - een aanvullende uitkering op de WW-uitkering en een
 - een aansluitende uitkering op de WW-uitkering.
- Een overlijdensuitkering.
- Samenloop met suppletie.
- Re-integratiebevorderende regelingen, waaronder loonsuppletie.
- Vergoeding verhuiskosten.

Artikel 1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering als bedoeld in artikel 8 van deze regeling;
- b. aanvulling op de WAZO-uitkering: de aanvulling op de WAZO-uitkering als bedoeld in artikel 6 van deze regeling;
- c. aanvulling op de WW-uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering als bedoeld in artikel 5 van deze regeling;
- d. aanvulling op de ZW-uitkering: de aanvulling op de ZW-uitkering als bedoeld in artikel 6 van deze regeling;
- e. bovenwettelijke uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering, de aanvulling op de WAZO-uitkering en de aansluitende uitkering;
- f. BBWO; het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs;
- g. BWOO: het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel;
- h. dienstbetrekking: een dienstbetrekking als bedoeld in de WW;
- i. eerste werkloosheidsdag: de eerste werkloosheidsdag, bedoeld in artikel 16a WW;
- j. diensttijd: de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking in dienst van de werkgever of de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 1 onder i van het BBWO, dan wel bij een universiteit, een hogeschool of een onderzoekinstelling zoals bedoeld in artikel 1 van het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen of een instelling of kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven als bedoeld in artikel 5a.1 van het Uitvoeringsbesluit WEB, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerknemer als bedoeld in de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder b, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de werknemer niet een zodanige dienstbetrekking had. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van de ZW, de WIA, de WAO of de WAZO, of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;
- k. gemaximeerde berekeningsgrondslag: de berekeningsgrondslag als bedoeld onder m, maar ten hoogste € 246
- l. minimumloon: het minimumloon, bedoeld in artikel 14, tweede lid, WW
- m. ongemaximeerde berekeningsgrondslag: het dagloon dat geldt voor de WW, waarbij echter:
 1. de maximumdagloongrens, bedoeld in artikel 45, eerste lid, WW, buiten beschouwing wordt gelaten;
 2. een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel 15 of artikel 38 BWOO, tot het loon wordt gerekend;
 3. een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel 15 BBWO en gebaseerd op een uitkeringsrecht op grond van het BBWO verkregen voor 1 mei 2008, tot het loon wordt gerekend;
 4. voor de werknemer die in de referteperiode voor de bepaling van het dagloon BAPO-verlof geniet, wordt uitgegaan van het loon alsof er geen sprake is van dat verlof.
- n. partijen: de volgende organisaties:
 - de VO raad,
als werkgeversorganisatie enerzijds,
 - en
 - de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP)
 - de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP)
 - de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF),
als werknemersorganisaties anderzijds;
- o. suppletie: een suppletie op grond van hoofdstuk 3 Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs;
- p. de uitvoerder: uitvoeringsorganisatie die aangewezen is voor de uitvoering van deze regeling;

- q. WAZO: Wet arbeid en zorg;
- r. werkgever: de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat de werkgever vormt over één of meer instellingen; dan wel het in de statuten aangeven orgaan als bedoeld in de CAO VO;.
- s. werknemer: voor het bijzonder onderwijs het personeelslid dat een dienstverband heeft of heeft gehad bij de werkgever en voor het openbaar onderwijs de ambtenaar waarop krachtens besluit van de werkgever de CAO VO als rechtspositieregeling van toepassing is of was verklaard;
- t. WIA; Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- u. WW: Werkloosheidswet
- v. ZW: Ziektewet

Artikel 2. Beperking aanspraken op grond van dit besluit

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

Artikel 3. Indexering

1. De ongemaximeerde en de gemaximeerde berekeningsgrondslag, alsmede het bedrag genoemd in artikel 1 onder k worden geïndexeerd op basis van de algemene salarismaatregelen in de CAO VO.
2. Partijen maken bekend met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste lid plaatsvindt.

HOOFDSTUK 2. BOVENWETTELIJKE UITKERING

Artikel 4. Recht op aanvulling op de WW-uitkering

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

Artikel 5 Duur en hoogte van de aanvulling op de WW- uitkering

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

Artikel 6. Recht op aanvulling op de ZW-uitkering en de WAZO-uitkering

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

Artikel 7 Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW- uitkering

1. De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering. De duur van de aanvulling op de WAZO-uitkering is gelijk aan de duur van de WAZO-uitkering.
2. De ZW- of WAZO-uitkering van de werknemer die bij aanvang van die uitkering recht zou hebben gehad op een aansluitende uitkering, wordt aangevuld tot de hoogte die de aansluitende uitkering zou hebben gehad. In de overige gevallen wordt de hoogte van de aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering vastgesteld onder overeenkomstige toepassing van artikel 5, derde en vierde lid.
3. Artikel 5, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing op de aanvullingen, bedoeld in dit artikel.

Artikel 8 Het recht op aansluitende uitkering

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

Artikel 9. Duur en hoogte van de aansluitende uitkering

1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van tenminste 5 jaar en
 - a. 40 jaar oud is: 1 jaar
 - b. 41 jaar oud is: 1,5 jaar
 - c. 42 jaar oud is: 2 jaar
 - d. 43 jaar oud is: 2,5 jaar
 - e. 44 jaar of ouder is: 3 jaar
2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en
 - a. 45 jaar oud is: 3,5 jaar
 - b. 46 jaar oud is: 4 jaar
 - c. 47 jaar oud is: 4,5 jaar
 - d. 48 jaar oud is: 5 jaar
 - e. 49 jaar of ouder is: 5,5 jaar
3. De duur van de aansluitende uitkering is voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en
 - a. 50 jaar oud is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 63 jaar wordt
 - b. 51 jaar of ouder is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 64 jaar wordt
 - c. 52 jaar of ouder is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 64 jaar wordt
 - d. 53 jaar of ouder is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt.
4. Op de duur van de aansluitende uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
5. Indien de duur van de aanvulling op de loongerelateerde uitkering onder overeenkomstige toepassing van artikel 76 WW is verlengd, wordt de duur van deze verlenging in mindering gebracht op de duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid.
6. Indien de werknemer bij het einde van zijn dienstbetrekking recht heeft op:
 - a. een uitkering op grond van de WIA of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn dienstbetrekking en de eerste werkloosheidsdag;
 - b. een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, onmiddellijk gevolgd door een uitkering op grond van de WIA of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW- of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag;

- c. een uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO, onmiddellijk gevolgd door een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, die weer onmiddellijk is gevolgd door een uitkering op grond van de WIA of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW- uitkering of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag.
7. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Zolang en voorzover de werknemer tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering of een bovenwettelijke uitkering, heeft de aansluitende uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Artikel 5, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.
8. Op de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10. Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering

1. De werkgever stelt op aanvraag vast of recht op bovenwettelijke uitkering bestaat. Voorzover in deze regeling niet anders is bepaald, zijn de artikelen 22 tot en met 27 en 28 WW van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt de aanvraag om aanvulling op de WW-uitkering en om aansluitende uitkering geacht te zijn gedaan op dezelfde dag als de aanvraag om WW-uitkering, tenzij de aanvraag om aanvulling op de WW-uitkering en aansluitende uitkering meer dan drie maanden nadat de WW-uitkering is toegekend, is ingediend.
3. De artikelen 28, 30, 30a, 31, eerste lid, 37, 38a, eerste en vierde lid, 44, 45, 49 en 54 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
4. Indien de werknemer de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, artikel 31, eerste lid, ZW of artikel 49 ZW niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan de werkgever de bovenwettelijke uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.
5. Op de aanvulling van de uitkering op grond van de WAZO is het derde lid en zijn de artikelen 3:12 en 3:16, eerste lid, onderdelen b, d, f en g, WAZO, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11 De betaling van de bovenwettelijke uitkering

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

- c. zijn de artikelen 3:14 en 3:16, tweede lid, onderdelen a en b, WAZO van toepassing op de aanvulling op de WAZO-uitkering.

Artikel 12. Uitkering indien geen recht op WW-uitkering bestaat

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

Onderdeel b van de vorige volzin is niet van toepassing in de situatie, bedoeld in artikel 6, derde lid.

3. Zolang en voorzover de werknemer tegelijk recht heeft op een uitkering, toegekend op grond van het eerste lid, en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de uitkering op grond van het eerste lid het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van het eerste lid zonder de samenloop zou hebben. Artikel 5, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 3 De overlijdensuitkering

Artikel 13

1. Indien de werknemer die recht heeft op bovenwettelijke uitkering of op loonsuppletie op grond van artikel 15, overlijdt:
 - a. wordt de overlijdensuitkering, bedoeld in de artikelen 35 en 36 ZW en artikel 23 Toeslagenwet, aangevuld tot het dagbedrag van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer op de dag van zijn overlijden recht had, vermenigvuldigd met 65,25;
 - b. wordt, indien er geen recht bestaat op een overlijdensuitkering op grond van de ZW uitsluitend omdat de werknemer niet meer verzekerd is op grond van de ZW, een overlijdensuitkering toegekend onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 en artikel 36, eerste lid, ZW. Deze uitkering wordt aangevuld overeenkomstig het bepaalde onder a;
 - c. wordt, al dan niet naast een overlijdensuitkering als bedoeld onder a of b, aan de nabestaanden, bedoeld in artikel 35 ZW, van een werknemer die recht had op loonsuppletie, een overlijdensuitkering toegekend ter hoogte van drie maal het bedrag aan loonsuppletie waarop de werknemer recht had over de maand voorafgaand aan die waarin hij is overleden.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt een gezamenlijke huishouding slechts aanwezig geacht indien uit een ter zake verleden notariële akte alsmede uit een uittreksel van de gemeentelijke basisadministratie blijkt dat twee ongehuwde en niet als partner geregistreerde personen, tussen wie geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, een gezamenlijk woonadres hebben en beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

3. De overlijdensuitkering, bedoeld in het eerste lid, wordt zo spoedig mogelijk betaald, maar in elk geval binnen één maand na de vaststelling van het recht op de overlijdensuitkering.
4. Andere bedragen waarop de nabestaanden ter zake van het overlijden recht hebben uit of in verband met dienstbetrekkingen van de werknemer, worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht voorzover de inkomsten uit of in verband met die dienstbetrekkingen in mindering werden gebracht op de WW-uitkering, de ZW-uitkering of de bovenwettelijke uitkering van de werknemer.

De vorige volzin wordt niet toegepast voorzover met die dienstbetrekkingen, of met de inkomsten uit of in verband daarmee, al rekening is gehouden bij de toepassing van het eerste lid.

5. Vorderingen op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.
6. De artikelen 33 tot en met 33b ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de overlijdensuitkering voorzover deze onverschuldigd is betaald.

Hoofdstuk 4. Reïntegratiebevorderende regelingen

Artikel 14. Loonsuppletie

1. De werknemer, wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur, bedoeld in het zevende lid, geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, dan wel, als het negende lid, onderdeel b, of het tiende lid van toepassing is, minder bedraagt dan het daar bedoelde deel van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.
2. Het eerste lid is mede van toepassing op de werknemer die geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dit recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard. Voor de toepassing van het eerste lid wordt ten aanzien van deze werknemer gehandeld alsof hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen.
3. Voor de toepassing van het eerste lid:
 - a. wordt onder nieuwe dienstbetrekking niet verstaan: een arbeidsverhouding die op grond van artikel 4 of 5 WW als dienstbetrekking wordt beschouwd;
 - b. wordt mede als nieuwe dienstbetrekking aangemerkt: een arbeidsverhouding waarop buitenlands recht van toepassing is en die naar aard en strekking overeenkomt met een dienstbetrekking, anders dan bedoeld onder a.
 - c. geldt dat de loonsuppletie onderdeel uitmaakt van het pensioengevend inkomen en dat over de loonsuppletie pensioenbijdrage wordt berekend.
4. In afwijking van het eerste en tweede lid heeft de werknemer geen recht op loonsuppletie indien zijn bovenwettelijke uitkering blijvend geheel is, respectievelijk zou zijn, geweigerd.
5. Het recht op loonsuppletie eindigt:
 - a. voorzover de werknemer arbeidsuren, alsmede het recht op onverminderde loonbetaling over die arbeidsuren, uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest;
 - b. zodra de werknemer het recht op loonbetaling uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest terwijl die dienstbetrekking blijft bestaan;
 - c. met ingang van een berekeningsperiode als bedoeld in het achtste lid, indien over die berekeningsperiode het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag of het deel daarvan, bedoeld in het eerste lid;
 - d. zodra de omstandigheid, bedoeld in het vierde lid, zich voordoet;
 - e. zodra de duur van de loonsuppletie is verstreken.

6. Indien het recht op loonsuppletie is geëindigd op grond van het vijfde lid, onderdeel a, b of c, heeft de werknemer opnieuw recht op loonsuppletie indien de omstandigheid die het recht heeft doen eindigen heeft opgehouden te bestaan en de werknemer binnen de duur, bedoeld in het zevende lid, opnieuw voldoet aan de voorwaarden, gesteld in het eerste of tweede lid, zonder dat de omstandigheid, bedoeld in het vierde lid, zich voordoet. Voorzover de werknemer tegelijk recht op loonsuppletie heeft op grond van meer dan één recht op bovenwettelijke uitkering, wordt alleen het hoogste recht op loonsuppletie uitbetaald.
7. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag.
8. De berekeningsperiode van de loonsuppletie is het deel van een kalendermaand waarover de werknemer recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking en waarin de duur, bedoeld in het zevende lid, nog niet is verstreken. Zo nodig in afwijking van de vorige volzin begint een nieuwe berekeningsperiode zodra het negende lid, onderdeel b, van toepassing wordt.
9. De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:
 - a. in de eerste helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag,
 - b. in de tweede helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode.
10. In afwijking van het negende lid wordt, indien de nieuwe dienstbetrekking een kleinere urenomvang per week heeft dan de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht had of zou hebben gehad, voor de berekening bedoeld in het negende lid de ongemaximeerde berekeningsgrondslag vermenigvuldigd met de urenomvang per week van de nieuwe dienstbetrekking, gedeeld door de urenomvang per week van de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht had of zou hebben gehad. Indien de nieuwe dienstbetrekking geen vaste urenomvang of vaste gemiddelde urenomvang per week heeft, wordt bij deze berekening de gemiddelde urenomvang per week in de berekeningsperiode, bedoeld in het achtste lid, in aanmerking genomen. Dit lid wordt niet toegepast als zowel de nieuwe dienstbetrekking als het recht op bovenwettelijke uitkering een urenomvang per week heeft, gelijk aan die van een volledige dienstbetrekking.
11. De loonsuppletie wordt toegekend op aanvraag van de werknemer. De werknemer die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:
 - a. binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen, en
 - b. de controlevoorschriften zoals opgenomen in artikel 15 van deze regeling na te leven, en
 - c. passende arbeid tegen een hoger loon te aanvaarden indien deze hem wordt aangeboden.Indien de werknemer deze verplichtingen niet nakomt, zijn de artikelen 22 tot en met 24, 26 en 27 WW van overeenkomstige toepassing. Partijen kunnen nadere regels stellen aangaande onderdeel c.
12. Artikel 25 WW is van overeenkomstige toepassing op de loonsuppletie. Indien de werknemer de hieruit voortvloeiende verplichtingen niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan de werkgever de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.
13. De loonsuppletie wordt per maand achteraf betaald. Op de betaling van de loonsuppletie zijn de artikelen 30 en 36 tot en met 40 WW, met inbegrip van de bepalingen waarnaar deze verwijzen, van overeenkomstige toepassing.

14. Voor de toepassing van dit artikel:

- a. wordt een loonsuppletie uit anderen hoofde of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, waarop de werknemer recht heeft, geacht deel uit te maken van het loon in de nieuwe dienstbetrekking;
- b. wordt, tenzij de nieuwe dienstbetrekking op grond van de WW voor de werknemer passende arbeid is, het loon in de nieuwe dienstbetrekking geacht niet lager te zijn dan 70% van het dagloon waarop de WW-uitkering van de werknemer was of zou zijn gebaseerd. Het tiende lid is van overeenkomstige toepassing;
- c. wordt het loon in de nieuwe dienstbetrekking overigens op dezelfde wijze vastgesteld als de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.

Artikel 15. Controlevoorschriften bij loonsuppletie

1. De werknemer die een aanvraag om loonsuppletie heeft ingediend, is verplicht:

- a. periodiek, op de tijdstippen en op de wijze hem opgedragen door de uitvoerder opgave te doen van de werkzaamheden die hij heeft verricht en van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden heeft genoten over de periode waarin hij aanspraak maakt op loonsuppletie;
- b. op een aangegeven tijd en plaats te verschijnen op verzoek van de uitvoerder;
- c. controle mogelijk te maken door inspecteurs, die zich met een daartoe strekkende machtiging kunnen legitimeren;
- d. een wijziging in zijn woon- of verblijfplaats onverwijld te melden aan de uitvoerder;
- e. de uitvoerder desgevraagd inzage te verstrekken in en tegen kostprijs kopieën te verstrekken van boeken, bescheiden, stukken en andere gegevensdragers, voor zover deze betekenis kunnen hebben voor het recht op loonsuppletie of voor het bedrag van de loonsuppletie dat aan de werknemer wordt betaald;
- f. aan de uitvoerder desgevraagd verklaringen over te leggen afkomstig van en ondertekend door zijn werkgever of werkgevers of relevante derden, waarin deze de juistheid van door de werknemer in verband met de loonsuppletie verstrekte gegevens bevestigen.

2. De werknemer die recht heeft op loonsuppletie is verplicht een hem aangeboden passende, hoger beloonde dienstbetrekking te aanvaarden met inachtneming van het volgende:

- a. Indien de werknemer in het onderwijs wenst te blijven werken, is hij niet verplicht arbeid buiten het onderwijs te aanvaarden.
- b. de werknemer is slechts verplicht een dienstbetrekking voor bepaalde tijd te aanvaarden, indien ook de dienstbetrekking op grond waarvan hij recht heeft op loonsuppletie een dienstbetrekking voor bepaalde tijd is, die bovendien tussentijds kan worden opgezegd en niet later eindigt dan de aangeboden dienstbetrekking;
- c. de werknemer is niet verplicht een dienstbetrekking te aanvaarden waardoor hij in grotere mate werkloos zou worden.

Artikel 16. Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

1. Een werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn recht op aansluitende uitkering op grond van artikel 9 is bereikt, recht op een verlenging van zijn aansluitende uitkering indien:

- a. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, en
- b. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, en
- c. het einde van de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering niet is bereikt vóór de ingangsdatum van de verlenging.

2. De duur van de verlenging, bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken op het moment dat de verlenging ingaat, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
3. De werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan op grond van artikel 8 geen recht op aansluitende uitkering op grond van artikel 8 is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn bovenwettelijke uitkering is bereikt, in afwijking van artikel 8, alsnog recht op een aansluitende uitkering indien:
 - a. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering was verbonden, en
 - b. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering bij het einde van de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering nog niet is verstreken, en
 - c. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
4. De duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het derde lid, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken bij het einde van de duur van het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
5. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het eerste lid. In bijlage 2 hebben partijen nadere regels gesteld inzake de vorige volzin.

Artikel 17. Herleving bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking zonder nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

1. Voorzover de werknemer die een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad dat geheel of gedeeltelijk is geëindigd, na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking opnieuw werkloos is en een nieuw recht op WW-uitkering heeft, waaraan geen nieuw recht op bovenwettelijke uitkering is verbonden, herleeft zijn recht op bovenwettelijke uitkering per de ingangsdatum van het nieuwe recht op WW-uitkering.
2. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van het eerste lid niet:
 - a. indien er ten aanzien van dit recht een herlevingstermijn als bedoeld in artikel 21, eerste, derde en vierde lid, WW is overschreden, anders dan wegens verblijf buiten Nederland om daar werkzaamheden, anders dan in de uitoefening van een bedrijf of de zelfstandige uitoefening van een beroep te verrichten, of
 - b. indien de duur van dit recht op het moment waarop het op grond van het eerste lid zou herleven, reeds is verstreken.
3. Het eerste en tweede lid zijn mede van toepassing op de werknemer die ter zake van zijn arbeidsurenverlies als werknemer geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking of werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, had aanvaard. Ten aanzien van deze werknemer wordt voor de toepassing van het eerste en tweede lid gehandeld alsof hij aansluitend op zijn arbeidsurenverlies als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen, dat tegelijk weer zou zijn geëindigd.
4. De bovenwettelijke uitkering van de werknemer, bedoeld in het derde lid, wordt blijvend geheel geweigerd indien deze blijvend geheel zou zijn geweigerd als er ten gevolge van het arbeidsurenverlies als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou zijn ontstaan.
5. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het eerste tot en met vierde lid. In bijlage 2 hebben partijen nadere regels gesteld inzake de vorige volzin.

6. Het eerste tot en met vijfde lid zijn mede van toepassing op de werknemer die recht heeft op ZW-uitkering of op uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben gehad, behalve in de situaties, bedoeld in artikel 6, derde lid.
7. Zolang en voorzover de werknemer tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering die op grond van dit artikel is herleefd en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die naar aard en strekking met een van deze uitkeringen overeenkomt, heeft de op grond van dit artikel herleefde uitkering het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in artikel 5, derde lid, of artikel 9, zevende lid, die voor de werknemer geldt op grond van het recht op bovenwettelijke uitkering dat op grond van dit artikel is herleefd. Artikel 5, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 18. Afkoop

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

Artikel 19. Vergoeding van verhuiskosten

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

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 20. Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW

Indien het niveau van de uitkering op grond van de WW een algemeen geldende neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien tussen partijen binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd overeenstemming wordt bereikt over een regeling die als strekking heeft dat deze neerwaartse wijziging wordt bijgesteld, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van de werknemer, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 21. Overgangsbepalingen

1. Tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan deze regeling geen rechten worden ontleend door de werknemer, voor zover de werknemer recht heeft op een uitkering ingevolge het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor overheidspersoneel primair en voortgezet onderwijs.
2. Het eerste lid is niet van toepassing:
 - a. als het BBWO-uitkeringsrecht is gebaseerd op artikel 17 BBWO, of
 - b. bij samenloop van rechten op loonsuppletie op grond van deze regeling en op grond van het BBWO.
3. Voor de toepassing van artikel 16 wordt een recht op aanvullende uitkering op grond van hoofdstuk II, paragraaf 1 BWOO aangemerkt als een recht op bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, indien de werknemer op de ingangsdatum van het recht op loongerelateerde uitkering op grond van het BWOO waarop dit recht op aanvullende uitkering is gevolgd, tenminste 40 jaar oud was. Als duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering als bedoeld in artikel 16, wordt in aanmerking genomen de som van de duur van de loongerelateerde uitkering op grond van het BWOO waarop de aanvullende uitkering is gevolgd, en de duur van de aanvullende uitkering.
4. Voor de toepassing van artikel 16 wordt een uitkeringsrecht op grond van het BBWO aangemerkt als een recht op uitkering op grond van deze regeling.

Artikel 22. Overgangsgarantie en hardheidsclausule

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

Artikel 23. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 mei 2008.

Artikel 24. Citeertitel

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

Bijlage 1 Behorende bij artikel 12 Wovo

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

1. De begripsbepalingen van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs zijn van toepassing.

2. 1 De werknemer, die geen recht op WW-uitkering heeft vanwege het enkele feit dat hij niet voldoet aan de voorwaarde van artikel 17, onderdeel a, WW, heeft recht op uitkering indien:

a. hij in de periode van 39 weken, bedoeld in artikel 17, onderdeel a WW, met inachtneming van artikel 17a WW, in ten minste 20 weken arbeid in dienstbetrekking heeft verricht, en

b. hij in deze periode van 39 weken uitsluitend kort tijdelijke betrekkingen heeft vervuld, waarbij onder kort tijdelijke betrekkingen wordt verstaan arbeid in tijdelijke dienst waarvan de duur minder bedraagt dan een aaneengesloten periode van 26 weken, en

c. hij niet een leraar in opleiding is die voor de termijn van 5 maanden in tijdelijke dienst is benoemd conform artikel 3.b.3 van de CAO-VO.

2.2 De uitkering, bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan de WW-uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad als de verkorte wekeneis uit het eerste lid ook voor de WW van toepassing zou zijn geweest, vermeerderd met de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer dan recht zou hebben gehad.

3. De werknemer, wiens recht op bovenwettelijke uitkering is geëindigd door de overeenkomstige toepassing van artikel 19, eerste lid, onderdeel f, WW, heeft, indien hij verblijft in een Staat waarin EEG-Verordening 1408/71 niet van toepassing is, onder overeenkomstige toepassing van artikel 69 EEG-Verordening 1408/71 recht op uitkering, met dien verstande dat de uitkering betaald blijft worden door de uitvoerder in Nederland.

4.1 De werknemer die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als werknemer buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EGVerordening 1408/71 geen recht op WW-uitkering heeft, heeft recht op uitkering voorzover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.

4.2. De uitkering waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.

4.3. Indien de werknemer die op grond van dit artikel recht heeft op een uitkering, of op wie, indien hij in Nederland zou hebben gewoond, artikel 46 ZW (Ziektewet) van toepassing zou zijn geweest, aantoonde dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschapsverlof of bevallingsverlof, naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het tweede lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de Ziektewet (ZW). Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering op grond van dit artikel gelijk aan de uitkering op grond van de ZW en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.

4.4. Voor de toepassing van het derde lid wordt een uitkering op grond van artikel 3:10 van de Wet Arbeid en Zorg gelijkgesteld met een uitkering op grond van de Ziektewet.

4.5. Indien de werknemer een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, arbeidsongeschiktheid of adoptie en pleegzorg naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.

Bijlage 2 Behorende bij artikel 16 en 17 Wovo

1. De werknemer die recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad en die een aanvraag indient om verlenging of verhoging van een nieuwe bovenwettelijke uitkering op grond van artikel 16 Wovo, of herleving van het uitkeringsrecht op grond van artikel 17 Wovo, legt bij zijn aanvraag de volgende stukken over, indien de bovenwettelijke uitkering vijf jaar of langer geleden is beëindigd en voorzover deze niet of niet meer aanwezig zijn bij de uitvoeringsinstantie:
 - a. de beschikking waarbij hem een recht op bovenwettelijke uitkering is toegekend en waarbij de hoogte en de duur van de bovenwettelijke uitkering zijn vermeld;
 - b. de beschikking waarbij is beslist dat het recht op bovenwettelijke uitkering is geëindigd en waarbij zijn vermeld de datum per welke, de reden waarom en de mate waarin het recht is geëindigd;
 - c. de uitkeringsstrook waarop de betaling van de uitkering over de uitkeringsperiode tot aan de eindigingsdatum is vermeld en de, al dan niet separate, uitkeringsstrook waarop de uitbetaling van vakantietoeslag tot die datum is vermeld;
 - d. een volledig overzicht van de dienstbetrekkingen, het werk buiten dienstbetrekking en de uitkeringen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad, met vermelding van de tijdvakken waarop deze betrekking hadden;
 - e. aanstellings- en ontslagbrieven, of daarmee overeenkomende bescheiden, van alle dienstbetrekkingen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad;
 - f. toekennings- en beëindigingsbeschikkingen, of daarmee overeenkomende bescheiden, van alle uitkeringen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad;
 - g. indien de werknemer stelt dat de einddatum van zijn recht op bovenwettelijke uitkering conform artikel 43 of 50 WW is opgeschoven vóórdat dit recht laatstelijk eindigde: de beschikking waarbij is beslist dat het recht op bovenwettelijke uitkering eerder is geëindigd en waarbij zijn vermeld de datum per welke, de reden waarom en de mate waarin het recht is geëindigd, en de beschikking waarbij is beslist dat het recht is herleefd, waarbij is vermeld per welke datum de herleving heeft plaatsgevonden.
2. De werknemer, bedoeld in artikel 17, derde lid, Wovo, die een aanvraag indient om uitkering op grond van artikel 17 Wovo, legt bij zijn aanvraag de volgende stukken over voorzover deze niet of niet meer aanwezig zijn bij de uitvoeringsinstantie:
 - a. het ontslagbesluit, de brief van zijn werkgever, of daarmee overeenkomende stukken, waaruit blijkt per wanneer zijn dienstbetrekking als werknemer is geëindigd en om welke reden deze is geëindigd, en indien de reden van eindiging het aflopen van een tijdelijke dienstbetrekking was, waarom deze niet is voortgezet;
 - b. een aanstellingsbrief, een loonstrook of daarmee overeenkomende stukken, waaruit blijkt wat de urenomvang en het loon uit de dienstbetrekking als werknemer waren;
 - c. een volledig overzicht van de dienstbetrekkingen, het werk buiten dienstbetrekking en de uitkeringen die hij heeft gehad, met vermelding van de tijdvakken waarop deze betrekking hadden;
 - d. aanstellings- en ontslagbrieven of daarmee overeenkomende bescheiden van alle dienstbetrekkingen die hij heeft gehad;
 - e. toekennings- en beëindigingsbeschikkingen of daarmee overeenkomende bescheiden van alle uitkeringen die hij heeft gehad.

3. De werkgever kan een aanvraag om uitkering op grond van artikel 16 of 17 Wovo geheel of gedeeltelijk afwijzen om de reden dat de werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij aan de voorwaarden voor toekenning van de uitkering voldoet, indien:

- a. de werknemer niet alle bescheiden overlegt die artikel 16a in zijn geval vereist, of
- b. de werkgever duidelijke aanwijzingen of een gegrond vermoeden heeft dat de inhoud van een of meer door de werknemer overgelegde bescheiden niet in overeenstemming is met de werkelijkheid, of
- c. er uit de aanwezige gegevens kan worden afgeleid dat de werknemer zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft afgekocht of reeds heeft verbruikt.

Bijlage 3 Regels bij afkoop (behorende bij artikel 18)

Artikel 1

1. De begripsbepalingen van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs zijn van toepassing.

2. In deze regeling wordt verstaan onder:

a. afkoop: afkoop als bedoeld in artikel 18 van de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs;

b. afkoopdatum: de datum vanaf welke het recht op bovenwettelijke uitkering wordt afgekocht.

Artikel 2

1. De werknemer kan zijn recht op bovenwettelijke uitkering voor de nog resterende duur afkopen indien hij werkzaamheden gaat verrichten als zelfstandig ondernemer, dan wel bestaande werkzaamheden als zelfstandig ondernemer uitbreidt.

2. Afkoop is niet mogelijk:

a. zolang de werknemer nog een dienstbetrekking heeft waarin hij diensttijd opbouwt, of

b. indien de afkoopdatum zou liggen binnen 6 maanden na de eerste werkloosheidsdag van het af te kopen recht op bovenwettelijke uitkering en de werknemer een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

3. Afkoop heeft betrekking op alle bovenwettelijke uitkeringen waarop de werknemer recht heeft uit dienstbetrekkingen die zijn geëindigd vóór of op de afkoopdatum.

Artikel 3

1. De werknemer die zijn recht op bovenwettelijke uitkering wil afkopen, dient een schriftelijke, door hem ondertekende aanvraag om afkoop in bij de uitvoerder. Deze aanvraag bevat de reden voor afkoop en de gewenste afkoopdatum.

2. De werknemer kan zijn aanvraag om afkoop schriftelijk intrekken zolang de afkoopsom niet is betaald. De uitvoerder bevestigt de ontvangst van de intrekking schriftelijk aan de betrokkene.

Artikel 4

1. Binnen twee maanden na de door de werknemer gewenste afkoopdatum, of indien dat later is, binnentwee maanden nadat de uitvoerder de aanvraag om afkoop heeft ontvangen, deelt de uitvoerder de werknemer schriftelijk mee wat hij voornemens is te beslissen, indien:

a. het voornemen bestaat de aanvraag in te willigen, of

b. er naar zijn oordeel aanleiding is de aanvraag niet in te willigen per de door de betrokkene genoemde afkoopdatum, maar wel per een andere datum. Bij deze mededeling vermeldt de uitvoerder de hoogte van de afkoopsom die bij de voorgenomen beslissing zou gelden en stelt de uitvoerder de werknemer een redelijke termijn om zijn aanvraag om afkoop schriftelijk te bevestigen, aan te passen of in te trekken.

2. De uitvoerder neemt zo spoedig mogelijk na de ontvangst van een bevestiging of aanpassing als bedoeld in het eerste lid, een beslissing op de aanvraag om afkoop.

3. De uitvoerder wijst de aanvraag om afkoop af indien de werknemer ondanks herhaald verzoek:

- a. niet genoegzaam aantoont dat een omstandigheid als bedoeld in artikel 2, eerste lid, zich voordoet, of
- b. niet reageert op de mededeling, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 5

1. De afkoopsom wordt gesteld op 50% van het bedrag aan bovenwettelijke uitkering dat de werknemer vanaf de afkoopdatum zou hebben ontvangen als de omstandigheden, bedoeld in artikel 2, eerste lid, zich niet zouden hebben voorgedaan.

2. Bij de berekening van de afkoopsom wordt geen rekening gehouden met de gevolgen van:

- a. indexeringen van de berekeningsgrondslag per een datum na de afkoopdatum;
- b. een eventueel recht van de werknemer op een uitkering op grond van de ZW op of na de afkoopdatum;
- c. overige omstandigheden die zich op of na de afkoopdatum voordoen, voor zover deze geen invloed hebben op de bovenwettelijke uitkering over de periode tot en met de afkoopdatum.

Artikel 6

1. De afkoopsom wordt betaald binnen een maand nadat de beslissing tot inwilliging van de aanvraag om afkoop schriftelijk aan de werknemer bekend is gemaakt.

2. Vorderingen op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde bedragen op grond van de Wovo, worden met de afkoopsom ineens verrekend.

3. De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op de afkoopsom voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Artikel 7

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

- a. indien de dienstbetrekking aanvangt vóór of op de afkoopdatum of in het eerste jaar na de afkoopdatum: de gehele afkoopsom terug te betalen;
- b. indien de dienstbetrekking aanvangt in het tweede jaar na de afkoopdatum: 75% van de afkoopsom terug te betalen;
- c. indien de dienstbetrekking aanvangt in het derde jaar na de afkoopdatum: 50% van de afkoopsom terug te betalen.

2. Het terug te betalen gedeelte van de afkoopsom wordt voor de toepassing van artikel 6, derde lid, beschouwd als onverschuldigd betaald.

3. De terugbetaling maakt de gevolgen van de afkoop niet ongedaan.

Bijlage 14 sociale zekerheid ZAVO (nieuw)

Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling

voortgezet onderwijs (Zavo)

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

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- w. AAOP- uitkering: een arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 11 van het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP;
- x. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wao en in de zin van artikel 4 en 5 van de WIA;
- y. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de werknemer voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering terzake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende, dan wel gangbare arbeid te verrichten;
- z. arbodienst: een arbodienst als bedoeld in artikel 14a, tweede en derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, dan wel een deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
- aa. bezoldiging: de som van het salaris, de vakantie-uitkering en de overige in de CAO VO opgenomen toelagen, toeslagen en eindejaarsuitkeringen;
- bb. bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering: een AAOP- uitkering dan wel een uitkering die naar aard en strekking hiermee overeenkomt;
- cc. bovenwettelijke werkloosheidsuitkering: een uitkering ingevolge het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, een uitkering ingevolge de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs, dan wel een uitkering die naar aard en strekking overeenkomt met een van deze uitkeringen;
- dd. buitengewoon verlof: een met instandhouding van de arbeidsovereenkomst of aanstelling, tussen een instelling en de bij die instelling in dienst zijnde werknemer, overeengekomen periode van verlof, zonder behoud van bezoldiging;
- ee. gangbare arbeid: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de werknemer met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen.
Niet daaronder wordt verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;
- ff. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de arbodienst;
- gg. geneeskundige verklaring: een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- hh. gezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan;
- ii. instelling: de school voor voortgezet onderwijs, met uitzondering van die scholen voor voortgezet onderwijs die onderdeel vormen van een verticale scholengemeenschap ex artikel 19 WVO en artikel 2.6. WEB of de centrale dienst;
- jj. lichamen: rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens;
- kk. partij: elk van de volgende organisaties:
 - de VO- raad als werkgeversorganisatie enerzijds;
 - en
 - de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP)
 - de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP)
 - de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF),
 - als centrales voor werknemersorganisaties anderrzijds;
- ll. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- mm. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP
- nn. re-integratiebedrijf: het re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 onder w van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

- oo. Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- pp. Wao: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- qq. werkgever: de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat de werkgever vormt over één of meer instellingen; dan wel het in de statuten aangeven orgaan als bedoeld in de CAO voor het Voortgezet Onderwijs;
- rr. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van werknemer;
- ss. werknemer: voor het bijzonder onderwijs het personeelslid dat een dienstverband heeft bij de werkgever en voor het openbaar onderwijs de ambtenaar waarop krachtens besluit van de werkgever de CAO VO als rechtspositieregeling van toepassing is verklaard;
- tt. WIA: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Artikel 2. Gezondheidszorg

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

Artikel 3. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van werknemer, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.
3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de werknemer geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
 - a. artikel 20 en artikel 21;
 - b. de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingssomvang, op verzoek van werknemer geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
 - c. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel vermindering van de betrekkingssomvang, wanneer de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingssomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen;
 - d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - e. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.
4. De werknemer is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen gegeven voorschriften na te leven.

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

Artikel 4. Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, behoudt gedurende een termijn van 12 maanden zijn volle bezoldiging. Vervolgens geniet de werknemer over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA een tijdvak vast stelt, gedurende hetwelk de werknemer jegens de werkgever aanspraak op bezoldiging heeft, geniet de werknemer over dat tijdvak 80% van zijn bezoldiging over de verlofuren wegens ziekte.
2. Voor de toepassing van het eerste lid worden perioden waarin de werknemer wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om zijn dienst te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaand aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1., tweede en derde lid van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
3. Indien de werknemer een uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een uitkering ingevolge de WAO of WIA is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de in het eerste lid bedoelde bezoldiging recht heeft. Ingeval werknemer recht heeft op een uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een uitkering ingevolge de WAO of WIA uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking, waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen. Het in mindering brengen als bedoeld in de eerste volzin vindt zodanig plaats dat de werknemer nooit meer ontvangt dan het bedrag waarop hij ingevolge het eerste lid recht heeft, dan wel maximaal een bedrag ter hoogte van de wettelijke en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering indien deze tezamen hoger zijn dan het bedrag waarop hij ingevolge het eerste lid recht heeft.
4. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door werknemer, de uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een WAO- of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
5. Ten aanzien van de werknemer, die zijn arbeid aan meer dan één instelling verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hier tegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.
6. Indien de werknemer geen machtiging afgeeft om de uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een WAO- of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de betrokken werkgever.
7. De periode waarin betrokkene zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg wordt niet als een periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid beschouwd.

8. a. De volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer die bij het UWV een verkorte wachttijd aanvraagt en dit verzoek krijgt ingewilligd conform artikel 23 van de wet WIA, ontvangt een aanvulling op zijn IVA-uitkering en bovenwettelijke uitkeringen tot 100% van zijn inkomen met een maximum van €246 per dag.
- b. De aanvulling op zijn inkomen vangt op hetzelfde moment aan als zijn IVA-uitkering en eindigt van rechtswege na 104 weken van arbeidsongeschiktheid na de eerste ziektedag.

Artikel 5. Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

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

Artikel 6. Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken

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

Artikel 7. Controle bij hervatting

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

Artikel 8. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Gedurende het zwangerschap- en bevallingsverlof, bedoeld in het eerste lid, heeft de vrouwelijke werknemer aanspraak op haar volle bezoldiging.
3. Indien aan de vrouwelijke werknemer een uitkering op grond van Hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet Arbeid en Zorg is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop zij ingevolge het tweede lid recht heeft.
4. Indien de vrouwelijke werknemer recht heeft op een uitkering als bedoeld in het derde lid, maar deze uitkering als gevolg van het achterwege laten van een aanvraag daartoe door de vrouwelijke werknemer niet wordt toegekend, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht toch te zijn genoten.
5. De werknemer doet ten minste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken is te verwachten aan de werkgever mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

Artikel 9. Besmettelijke ziekten van derden

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

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

1. De werkgever spant zich in om de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, te re-integreren in diens eigen functie, waarbij zonodig technische aanpassingen van de werkplek, een andere groepering van taken of aanpassing van de werkomgeving wordt toegepast. Als re-integratie in de eigen functie niet mogelijk is, spant de werkgever zich in om de werknemer te re-integreren in een andere functie bij de werkgever. Bij de toepassing van de tweede volzin geldt als uitgangspunt dat de nieuwe functie zoveel mogelijk aansluit bij opleiding en ervaring van de werknemer. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat geen andere functie voor de werknemer in aanmerking komt of geen geschikte functie kan worden gecreëerd door een andere groepering van taken of een aanpassing van de werkomgeving, bevordert de werkgever de plaatsing van de werknemer in voor hem passende arbeid, dan wel na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid gangbare arbeid, bij een andere werkgever.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 25, tweede, van de Wet WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Indien voor re-integratie in een andere functie bij de werkgever her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, stelt de werkgever in overleg met de werknemer een scholingsplan op. Scholing op grond van het scholingsplan vindt plaats op kosten van de werkgever en in werktijd van de werknemer.

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

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

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

- a. gevolg te geven aan een door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige redelijke voorschriften mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 10, eerste lid;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, tweede lid;
- c. gedurende het eerste ziektejaar passende arbeid dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

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

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

Artikel 13. Re-integratie in wenselijk geachte arbeid

1. Indien de werknemer na 12 maanden ziekte in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf voor de werkgever of voor derden wenselijk geachte arbeid verricht, behoudt hij voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de bezoldiging per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van de bezoldiging in de eigen functie. Artikel 4, derde tot en met zevende lid, is van toepassing.

2. Onder in het belang van zijn re-integratie wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeid op therapeutische basis. Er is sprake van arbeid op therapeutische basis, indien de arbeid van de werknemer aan de volgende eisen voldoet:
 - a. de activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden;
 - b. de periode mag niet langer zijn dan 6 weken;
 - c. de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject;
 - d. het mag geen bestaande functie zijn die in de CAO staat omschreven;
 - e. het moet een gecreëerde functie zijn;
 - f. er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn;
 - g. de persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.
3. Scholing ten behoeve van re-integratie geldt als ziekteverlof, tenzij het op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf met de werkgever overeengekomen voor re-integratie noodzakelijke scholing betreft. Deze voor re-integratie noodzakelijke scholing dient gevolgd te worden binnen het kader van het verrichten van de in het eerste en tweede lid bedoelde wenselijk geachte arbeid.
4. Indien de werknemer in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor de werkgever of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht op zijn bezoldiging.

Artikel 14. Geen aanspraak op bezoldiging

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

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

Artikel 15. Staken van bezoldiging

1. De aanspraak op bezoldiging kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de werknemer:
 - a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
 - b. weigert of verzuimt tijdig een WAO- of WIA-uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in te dienen;
 - c. weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WAO- of WIA-uitkering;
 - d. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
 - e. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;

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

Artikel 16. Uitbetaling en uitkering aan anderen

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

Artikel 17. Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 18. Onderzoek ondanks dienstvervulling

1. De werkgever kan eveneens aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de werknemer die niet reeds verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de werknemer als aan de arbodienst schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
2. De werknemer, die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich in overleg met of op aanwijzing van de arbodienst te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek.
3. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in het eerste en tweede lid bedoelde onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de in artikel 19 genoemde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden. Op verzoek van de werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.
4. Aan de werknemer wiens lichamelijke of psychische toestand blijktens de conclusie van het onderzoek zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de instelling of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk verlof verleend op de voet van de bepalingen van dit hoofdstuk. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan de werknemer zo mogelijk andere werkzaamheden op, voorzover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend, dan wel na afloop van een ziekteperiode van 12 maanden gangbaar zijn te achten.

Artikel 19. Hernieuwd onderzoek

1. Ingeval van een geschil over het wel of niet bestaan van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte voorziet artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in het instellen van een onderzoek en het geven van een oordeel.
2. De werknemer die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in artikel 18, kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie onder opgave van redenen aan de werkgever schriftelijk mededeling doen. Hij kan ter ondersteuning van zijn bedenkingen een verklaring overleggen van een arts, die alsdan door de commissie, bedoeld in het derde lid, in de gelegenheid wordt gesteld tot het geven van een nadere schriftelijke of mondelinge toelichting.
3. Behalve indien, na overleg met de arbodienst, door de werkgever de bedenkingen van de werknemer reeds aanstonds voldoende gegrond worden geacht, wordt binnen 14 dagen op last van de werkgever door een commissie van artsen een hernieuwd onderzoek ingesteld. In deze commissie mogen geen zitting hebben de arts of artsen, die het eerste onderzoek, bedoeld in artikel 18, hebben verricht.

4. De conclusie van de commissie is bindend.
5. De conclusie van het onderzoek deelt de commissie zo spoedig mogelijk schriftelijk mede:
 - a. aan de werkgever dat vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de werknemer;
 - b. aan de behandelend arts van werknemer op verzoek van laatstgenoemde.
6. De kosten van het hernieuwd onderzoek alsmede de kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, komen voor rekening van de werkgever. De eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer worden hem door de werkgever vergoed conform de CAO voor het Voortgezet Onderwijs.
7. Op de in het tweede en derde lid genoemde termijnen is de Algemene termijnenwet van toepassing.
8. Dit artikel vindt geen toepassing ten aanzien van de werknemers die zijn ontslagen of wier dienstverband is beëindigd.

Artikel 20. Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

1. De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de werknemer doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.
2. Indien blijkt dat de werknemer op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen, mits:
 - a. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en;
 - b. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;
 - c. er bij de werkgever voor werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
3. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3.1., tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige volzin, worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1., tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
4. De termijn van twee jaren, bedoeld in het tweede lid, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid van de Wet WIA; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft vastgesteld op grond van artikel 71a, negende lid, van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.
5. Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient hij de werknemer schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen drie maanden in gang wordt gezet. Deze aanzegging geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure, bedoeld in het zevende en achtste lid, uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag moet kunnen zijn afgerond.

6. Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a en b, betreft de werkgever de uitslag van de WIA-claimbeoordeling en een door de werkgever of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel door het UWV.
7. Ter beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdeel c, is vereist dat de werkgever door middel van een zorgvuldig onderzoek kan aantonen dat er voor werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. Hiertoe onderzoekt de werkgever eerst of de mogelijkheid bestaat van plaatsing in een functie met passende arbeid, en daarna, indien die mogelijkheid zich niet voordoet doch niet eerder dan na afloop van het eerste ziektejaar, in een functie met gangbare arbeid.
8. Bij het onderzoek, bedoeld in het zevende lid, betreft de werkgever ook het resultaat van de WIA-claimbeoordeling en een door werkgever of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV.
9. Indien bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn betrekking, bedoeld in de voorgaande leden, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in het kader van de WIA-claimbeoordeling van oordeel is, dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de werkgever, is ontslag slechts mogelijk indien de werknemer direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn betrekking, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.
10. Tegen de conclusie van het onderzoek, bedoeld in het zevende lid, alsmede het oordeel van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in het achtste lid, staat geen beroep open bij de rechter.
11. Een werknemer die door UWV in het kader van de uitvoering van de Wet WIA voor 65% of meer arbeidsgeschikt is verklaard, wordt na afloop van de termijn bedoeld in het tweede lid, niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van arbeidsongeschiktheid tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van het dienstverband worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer. Het eventuele verschil tussen de oude en de nieuwe bezoldiging wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. Op deze compensatie wordt een recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering terzake van werkloosheid uit de in de eerste volzin bedoelde betrekking, in mindering gebracht.
12. De schriftelijke bevestiging, bedoeld in het elfde lid, is een voor beroep vatbare beslissing.
13. Onder bezoldiging bedoeld in het elfde lid wordt verstaan de bezoldiging als bedoeld in artikel 1 onder e waarbij een eventuele korting op de bezoldiging op grond van artikel 4 of een daarmee overeenkomende regeling op grond van een CAO buiten beschouwing blijft.

Artikel 21. Ontslag in verband met niet meewerken aan re-integratie

1. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende dan wel gangbare arbeid te verrichten;
 - b. passende dan wel gangbare arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, tweede lid.

2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in en neemt dit mede in beschouwing.

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

1. De gewezen werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop een tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd niet zijnde een beëindiging op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid een uitkering ter hoogte van zijn laatstgenoten bezoldiging. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voorzover de termijn van 12 maanden, genoemd in artikel 4, eerste lid, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt hij gedurende 6 maanden, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, 70% van de laatst genoten bezoldiging. Artikel 4, tweede en zevende lid zijn van overeenkomstige toepassing.
2. De gewezen werknemer die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten bezoldiging, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten bezoldiging wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de werknemer duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Artikel 4, tweede en zevende lid zijn van overeenkomstige toepassing.
3. De gewezen werknemer met recht op een uitkering krachtens de Ziektewet heeft aanspraak op een uitkering als bedoeld in artikel 22, eerste en tweede lid, verminderd met de uitkering krachtens de Ziektewet.
4. Voor de gewezen werknemer bedoeld in het eerste en tweede lid die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbezoldigd buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatstgenoten bezoldiging verstaan de laatstgenoten bezoldiging die hij genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
5. Het eerste tot en met het derde lid vinden geen toepassing ten aanzien van de werknemer, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking, aanspraak kan maken op honorering, loon of bezoldiging, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.

6. In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke werknemer wordt haar uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van de laatst genoten bezoldiging. Artikel 8, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing. Zolang zij na de beëindiging van de in de eerste volzin bedoelde uitkering nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende arbeid te verrichten, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te kunnen verrichten, dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het tweede en vijfde lid van overeenkomstige toepassing. De in het tweede lid bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag volgende op die der bevalling. De gewezen vrouwelijke werknemer bedoeld in dit lid is de vrouwelijke werknemer wier bevalling waarschijnlijk is onderscheidenlijk plaatsvindt, binnen een periode van tien weken na het tijdstip van haar ontslag.
7. Het bedrag van de uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten bezoldiging, bedoeld in dit artikel dan wel 70% daarvan wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
 - a. een de werknemer toegekende uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering danwel WAO- of WIA-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
 - b. een de werknemer toegekende bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering door de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - c. inkomsten welke de gewezen werknemer inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen terzake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van werknemer is betaald.
8. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 14, 15, 16 en 17, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
9. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de Wet WIA of de Wet arbeid en zorg geacht onverminderd te zijn ontvangen, indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 23. Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de dienstbetrekking

1. Ter verkrijging van de in artikel 22, eerste, tweede, en vierde lid bedoelde aanspraken richt de gewezen werknemer binnen 7 dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen werknemer aantoonde, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
2. De vaststelling en wijziging van de in dit artikel bedoelde aanspraken geschiedt door de werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen werknemer in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de werknemer verrichten bij wijze van voorschot.
3. De gewezen werknemer wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, en zevende lid van artikel 22, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen verschaffen welke voor de uitvoering van evenbedoelde aanspraken nodig zijn.
4. De gewezen werknemer is verplicht, indien de werkgever daartoe aanleiding ziet, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek tot het verkrijgen van ieder mogelijke uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid, ter vervanging van de in artikel 22, eerste, tweede, vierde en zevende lid bedoelde aanspraken.

5. De gewezen werknemer is verplicht de werkgever uit eigen beweging onverwijld in kennis te stellen van alle omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk is, dan wel moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de in artikel 22, eerste, tweede, vierde en zevende lid bedoelde aanspraken. Onder dergelijke omstandigheden vallen tevens te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.
6. De werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde en zevende lid van artikel 22, bestaat indien de gewezen werknemer de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.
7. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde en zevende lid van artikel 22, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard, indien de gewezen werknemer zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld in het vijfde en zevende lid, alsmede indien de gewezen werknemer niet, niet volledig of onjuiste gegevens heeft verstrekt met betrekking tot een wijziging van deze aanspraken.
8. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde en zevende lid van artikel 22, vervalt in ieder geval indien de gewezen werknemer daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking een verzoek heeft ingediend.
9. Uitkeringen ingevolge de in het eerste, tweede, vierde en zevende lid van artikel 22 bedoelde aanspraken, die niet in ontvangst zijn genomen of ingevorderd binnen drie maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van werknemer afwijken van de eerste volzin.

Artikel 24. Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de naar het oordeel van de werkgever te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling.

Artikel 25. Terugbetaling en terugvordering

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel of het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs:
 - a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van werknemer onverschuldigd heeft betaald; en
 - b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
2. Een voorschot wordt door werknemer op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van dit besluit, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel of het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs.

Artikel 26. Onvervreemdbaarheid van bezoldiging of uitkering

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

Artikel 27. Verhaalswet

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

Artikel 28. Tervisielegging

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

Artikel 29. Geen rechten voor datum van inwerkingtreding regeling

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

Artikel 30. Citeertitel

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

Artikel 32. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 mei 2008.

Bijlage 15 sociale zekerheid sluitende aanpak.

Sluitende Aanpak voor ontslagen onderwijspersoneel vanwege arbeidsongeschiktheid uit het Voortgezet Onderwijs

Doel

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

Middelen

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

Instrument 1: Pre advies

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

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

1. Is er een reëel risico dat de werknemer bij 104 weken ziekte ongeschikt is voor zijn functie in de zin van de WIA?
2. Is er een substantieel verlies aan verdien capaciteit te verwachten met daaraan gekoppeld een wga uitkering?
3. Leidt het lopende re-integratietraject tot een duurzame herplaatsing van tenminste 50% van de restverdien capaciteit bij de werkgever?
4. Zo nee, welke reële alternatieven voor een herplaatsing van tenminste 50% van de restverdien capaciteit zijn er bij de werkgever?
5. Indien geen of beperkte mogelijkheden bij de eigen werkgever, welke alternatieven (re-integratie naar een andere werkgever) kunnen dan nu reeds worden ingezet?
6. Wat zijn de financiële consequenties voor resp. werkgever en werknemer indien de verzuimduur oploopt tot meer dan twee jaar?
7. Indien sprake is van ongeschiktheid op grond van ziekten e/o gebreken die niet binnen de uitvoering van de WIA worden erkend worden werkgever en werknemer gewezen op de mogelijke consequenties hiervan na 104 weken.

Via de CAO wordt vastgelegd dat de werknemer van de werkgever kan verlangen dat de eerstejaarsevaluatie uitgebreid wordt met de bovenstaande vragen. Om het pre advies zoveel mogelijk onderdeel uit te laten maken van het reguliere verzuimbeleid wordt het pre advies uitgevoerd door de eigen deskundige dienst. De werknemer kan desgewenst kiezen voor uitvoering van het pre advies door een andere dan de eigen deskundige dienst van de werkgever.

De deskundige dienst legt zijn bevindingen voor aan de werkgever en de werknemer en neemt eventuele opmerkingen van werkgever en werknemer mee in het uiteindelijke pre advies.

Instrument 2: Re-integratietraject

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

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

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

1. De werknemer wil gebruik maken van de aanvullende intensieve trajectmogelijkheden die de sluitende aanpak biedt en de werkgever is eigen risico drager voor de WGA. Een onafhankelijke deskundige zal beoordelen of het traject leidt tot de kortste weg naar werk. Alle kosten komen voor rekening van de werkgever. Heeft de werkgever een eigen re-integratiebedrijf gecontracteerd dan kan de aanvullende intensieve trajectbegeleiding ook door dit re-integratiebedrijf worden geleverd.
2. De werknemer wil wel gebruik maken van de aanvullende intensieve trajectmogelijkheden die de sluitende aanpak biedt en de werkgever is geen eigen risico drager voor de WGA. In dat geval wijst de werkgever de werknemer erop dat de werknemer het UWV tijdig moet melden dat men van de IRO regeling (Individuele Re-integratie Overeenkomst) gebruik wenst te maken. De werknemer kiest een re-integratiebedrijf¹² en stelt gezamenlijk met het re-integratiebedrijf een trajectplan op inclusief het aanvullende intensieve sluitende aanpak deel. Indien de kosten boven de € 5.000 uitkomen vindt een splitsing van de kostenopgave plaats. Meerkosten (>5.000) zijn voor rekening van de ex-werkgever. Het IRO bedrijf legt vervolgens het trajectplan ter goedkeuring voor aan de UWV en stuurt een kopie van het plan naar de ex-werkgever van betrokkene. Indien het UWV het plan goedkeurt dan is dit ook bindend voor de ex-werkgever. Na goedkeuring van het plan door de UWV (IRO-bedrijf informeert ex-werkgever) start het IRO-bedrijf met de uitvoering.
Het IRO-bedrijf rapporteert en declareert bij de ex-werkgever conform UWV procedure.

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

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

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

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

¹² Er zal een lijst worden opgesteld van re-integratiebedrijven waarvan de projectgroep weet dat zij voldoen aan kwaliteitseisen en de intensieve aanvullende dienstverlening kunnen leveren, waaronder het leveren van een via de loonkostensubsidie gesubsidieerd dienstverband. Middels een brief aan de branche organisatie worden arbodiensten en re-integratiebedrijven van de sluitende aanpak op de hoogte gesteld.

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

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

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

Aangezien de suppletierегeling per 1 januari 2007 is vervallen, vallen alle werknemers die vanaf die datum in de wga uitkering zijn gekomen onder de doelgroep van de sluitende aanpak. Dat betekent dat werknemers die in de doelgroep vallen, maar die een re-integratietraject buiten de sluitende aanpak zonder succes afronden, alsnog een kans krijgen in de sluitende aanpak.

Instrument 3: Loonkostensubsidie

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

Er worden twee loonkostensubsidies onderscheiden:

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

Ad a. De aanvraag loonkostensubsidie (formulier nog te ontwerpen) kan worden gedownload via de website van Arbo-VO. De aanvraag kan door het re-integratiebedrijf namens de werknemer voor wie de loonkostensubsidie wordt aangevraagd, worden ingediend bij de ex-werkgever van de werknemer.

De ex-werkgever bevestigt de duur en de hoogte van de loonkostensubsidie en de maandelijkse toekenning schriftelijk aan de werknemer. De ex-werkgever betaalt vervolgens maandelijks achteraf de loonkostensubsidie uit aan de nieuwe werkgever.

Het re-integratiebedrijf informeert de ex-werkgever elke 6 maanden over het verloop van de re-integratie en de effectiviteit van de loonkostensubsidie.

In geval dat de plaatsing zonder interventie van een re-integratiebedrijf heeft plaatsgevonden dient de evaluatie door de ex-werkgever zelf te worden uitgevoerd.

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

Het re-integratiebedrijf informeert de ex-werkgever elke 6 maanden over het verloop van de re-integratie en de effectiviteit van de loonkostensubsidie.

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

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

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

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

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

Monitoring en evaluatie

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