



VORAAD

Vereniging van scholen
in het voortgezet onderwijs

CAO VO 2022/2023

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor
het voortgezet onderwijs**

INHOUDSOPGAVE

1.	Algemene bepalingen	8
1.1.	Begripsbepalingen	8
1.2.	Werkingsfeer, inwerkingtreding en looptijd	10
1.3.	Afwijkingsmogelijkheden	11

DEEL 1

2.	Algemene arbeidsduur	14
3.	Salaris	15
3.1.	Salaris en carrièrepatroon	15
3.2.	Salarismaatregelen	15
3.3.	In- en doorstroombanen	15
3.4.	Inschaling LIO	15
3.5.	Bindingstoelage	15
3.6.	Eindejaarsuitkering	17
3.7.	Extra eindejaarsuitkering	17
3.8.	Vakantie-uitkering	18
3.9.	Uitkering ondersteunend personeel	18
4.	Sociale zekerheid	19
4.1.	Pensioen	19
4.2.	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	19
4.3.	Re-integratie	19
4.4.	Werkloosheidsuitkering	20
4.5.	Sluitende aanpak	20
5.	Functies en functiewaardering	21
5.1.	Functiewaardering	21
5.2.	Functiemix	21

DEEL 2

6.	Arbeidsduur	24
6.1.	Betrekkingssomvang	24
6.2.	Werktijden	24
6.3.	Compensatie in verband met overschrijden arbeidsduur	26
6.4.	Compensatie in verband met verschuiving van de werkzaamheden	27
7.	Levensfasebewust personeelsbeleid	30
7.1.	Individueel keuzebudget	30
7.2.	Keuzemogelijkheden schooljaar 2021/2022	30
7.3.	Keuzemogelijkheden schooljaar 2022/2023 (overgangsjaar)	
7.4.	Keuzemogelijkheden vanaf schooljaar 2023/2024	
7.5.	Overige bepalingen	
7.6.	Overgangsregeling	34
8.	Taakbeleid	37
8.1.	Algemene bepalingen taakbeleid	37
8.2.	Werkdruk/ontwikkeltijd	38
8.3.	Startende leraar	39
8.4.	Startende schoolleider	39
8.5.	Onderwijstijd	40
8.6.	Collectieve werkdrukmiddelen Onderwijsakkoord	40
9.	Arbeidsovereenkomst	45
9.1.	Arbeidsovereenkomst	45
9.2.	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	45
9.3.	Overgangsregeling openbaar onderwijs	45
9.4.	Arbeidsovereenkomst startende leraar	46
9.5.	Arbeidsovereenkomst onbevoegde leraar	47
9.6.	Arbeidsovereenkomst leraar ISK/EOA	48
9.7.	Leraar in opleiding met een arbeidsovereenkomst	48
9.8.	Uitzendarbeid	49

10.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst en disciplinaire maatregelen	50
10.1.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	50
10.2.	Verval van gedeelte van betrekkingsovereenkomst van rechtswege	51
10.3.	Aanzeggen	51
10.4.	Opzegging	52
10.5.	Opzegtermijn	52
10.6.	Gronden voor opzegging/ontbinding	52
10.7.	Schorsing als ordemaatregel	54
10.8.	Disciplinaire maatregelen	55
10.9.	Verweer	55
11.	Functies	56
11.1.	Functiebouwwerk	56
11.2.	Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt	56
11.3.	Benoeming in twee functies	57
11.4.	Functiewaardering	57
11.5.	Externe bezwarenprocedure	58
12.	Salaris	59
12.1.	Salaris	59
12.2.	Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding	59
12.3.	Vaststelling maandsalaris bij functiewisseling	60
12.4.	Salarisuitbetaling	60
12.5.	Toelage in verband met onregelmatige diensten	61
12.6.	Garantietoelage onregelmatige dienst	62
12.7.	Uitkering overlijden	62
12.8.	Jubileumgratificatie	63
12.9.	Beloningsdifferentiatie	63

13.	Vergoedingen en financiële regelingen	64
13.1.	Vergoeding verplaatsingskosten	64
13.2.	Vakbondscontributie	64
13.3.	WGA-premie	65
13.4.	Arbeidsongeschiktheidsverzekering	65
14.	Vakantieverlof	66
14.1.	Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren	66
14.2.	Vakantieverlof voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel	67
14.3.	Ziekteverlof en aanspraak op vakantie voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel	68
15.	Verlof	70
15.1.	Kortdurend verlof	70
15.1.a.	Kortdurend zorgverlof	72
15.1.b.	Verlof in het kader van de levensloopregeling	73
15.1.c.	Ziekte tijdens de verlofperiode/bijzondere omstandigheden als bedoeld in artikel 15.1.b	74
15.1.d.	Pensioenpremie in het kader van levensloopverlofsparen	74
15.2.	Lang buitengewoon verlof	74
15.3.	Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof	74
15.4.	Lang buitengewoon verlof voor politieke functies	75
15.5.	Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden	76
15.6.	Ouderschapsverlof	77
15.6.a.	Recht op verlof	77
15.6.b.	Omvang, duur en invulling verlof	78
15.6.c.	Leeftijd kind	78
15.6.d.	Meldingsverplichting	78
15.6.e.	Intrekking of wijziging melding	79
15.7.	Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof	80
15.7.a.	Algemene regels (geldend tot 2 augustus 2022)	80
15.7.b.	Algemene regels (geldend vanaf 2022)	80
15.7.c.	Terugbetalingsverplichting	80
15.8.	Spaarverlof	80

16.	Professionalisering	82
16.1.	Deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten	82
16.2.	Collectief professionaliseringsplan	82
16.3.	Persoonlijk professionaliseringsplan	83
16.4.	Persoonlijk basisrecht in uren	83
16.5.	Persoonlijk basisrecht in geld	84
16.6.	Toekenning basisrecht in tijd en geld	84
16.7.	Opgedragen professionaliseringsactiviteiten	84
16.8.	Professionalisering en taakbeleid	
16.9.	Professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening (2022/2023)	
16.10.	Professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening (2023/2024)	
17.	Werkgelegenheid	86
17.1.	Werkgelegenheidsbeleid	86
17.2.	Participatie	86
17.3.	Bevordering werkgelegenheid jonge en startende leraren	86
17.4.	Overplaatsing	87
18.	Overige rechten en plichten	89
18.1.	Informatievoorziening	89
18.2.	Functieervulling	90
18.3.	Gesprekkencyclus	90
18.4.	Nevenwerkzaamheden	91
18.5.	Geheimhouding	91
18.6.	Intellectueel eigendom	91
18.7.	Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld	91

19.	Beroepsrecht	93
20.	Medezeggenschap	94
20.1.	Overleg vakbonden	94
20.2.	Overleg personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad	94
20.3.	Bezwarencommissie CAO VO	94
20.4.	Faciliteiten medezeggenschap	95
20.5.	Vakbondsfaciliteiten	95
20.6.	Fusiegedragsregels	95
21.	Arbocatalogus	96
22.	Govak-gelden	97
22.1.	Hoogte bijdrage	97
22.2.	Inning bedragen	97
22.3.	Uitbetaling en verdeling van bedragen	97
22.4.	Inzet en verantwoording	97
22.5.	Doorwerking	98
23.	Naleving cao	99
24.	Overgangs- en slotbepalingen	100
24.1.	HOS-overgangsrecht	100
24.2.	Uitlooptoeslag onderwijzend personeel	100
24.3.	Bijlagen	101
24.4.	Melding tussentijdse wijzingen van deze cao	101

1. ALGEMENE BEPALINGEN

1.1. Begripsbepalingen

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

¹ Dit geldt tot de inwerkingtreding van de Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs. Daarna is de instelling: de school voor het voortgezet onderwijs.

1.2. Werkings sfeer, inwerkingtreding en looptijd

1. Deze cao is met inachtneming van het in lid 2 bepaalde, van toepassing op:
 - a. alle werknemers in dienst van de werkgever;
 - b. de werknemers in dienst van een (mede) door de werkgever in stand gehouden centrale dienst.
2. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2022 en loopt tot 1 mei 2023.
3. Zodra de Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs (Wet BHB) in werking treedt, geldt ten aanzien van de werkings sfeer van deze cao het volgende:
 - a. De werkings sfeer van deze cao strekt zich niet uit tot de werkgever die het bevoegd gezag vormt over een instelling die voor de inwerkingtreding van de Wet BHB deel uitmaakte van een AOC en de daarin werkzame werknemers. Het betreft hierbij uitsluitend de huidige en toekomstige werknemers die binnen het voormalig AOC² werkzaam zijn.
 - b. De werkgever die het bevoegd gezag vormt over een instelling die voorde inwerkingtreding van de Wet BHB deel uitmaakte van een verticale scholengemeenschap en dit aansluitend aan de inwerkingtreding van de Wet BHB nog steeds doet, past de CAO MBO en/of de CAO VO toe, gelijk aan de feitelijke situatie die voor de inwerkingtreding van de Wet BHB op de instelling aan de orde was³.

² Dat voor de inwerkingtreding van de Wet BHB volledig onder de werkings sfeer van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) viel.

³ De rechtspositie op deze scholen verandert door de inwerkingtreding van de Wet BHB dus niet. VO-scholen die na inwerkingtreding van de Wet BHB deel gaan uitmaken van een VSG, vallen volledig onder de werkings sfeer van deze cao.

1.3. Afwijkingsmogelijkheden

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

DEEL 1



2. ALGEMENE ARBEIDSDUUR

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

3. SALARIS

3.1. Salaris en carrièrepatroon

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

3.2. Salarismaatregelen

1. Per 1 juli 2022 worden de salarissen verhoogd met 4,75%.
2. In juli 2022 wordt een eenmalige bruto-uitkering van € 500 aan de werknemer uitbetaald. Parttimers ontvangen de eenmalige uitkering naar rato van de betrekkingssomvang. De berekeningswijze van deze uitkering is opgenomen in bijlage 8.

3.3. In- en doorstroombanen

1. Bij de functie van de werknemer die is benoemd in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Staatscourant 1998, nr. 246, zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld) behoort:
 - a. voor wat betreft de instroombaan maximumschaal 1, en;
 - b. voor wat betreft de doorstroombaan schaal 2 en 3.
2. Voor de werknemer benoemd in een instroombaan als bedoeld in lid 1 geldt een aanlooptraject conform bijlage 9 onderdeel C. Het salaris wordt bij zijn aanstelling vastgesteld op het laagste bedrag van het aanlooptraject.
3. Op de werknemer benoemd in een instroombaan zoals bedoeld in lid 2, is het bepaalde in artikel 12.2. niet van toepassing.

3.4. Inschaling LIO

Het salaris van de leraar in opleiding met een arbeidsovereenkomst bedraagt -uitgaande van een normbetrekking- 50% van het salaris behorend bij de eerste trede van de LD-functie.

3.5. Bindingstoelage

1. De bindingstoelage is bestemd voor:
 - a. de werknemers uit de functiecategorie leraren;
 - b. de werknemers uit de functiecategorie directie, voor zover niet reeds een bindingstoelage op grond van onderdeel d wordt toegekend;

- c. de werknemers in een functie met schaal 9;
 - d. de onderwijskundig team- of afdelingsleider tot en met schaal 12.
2. De bindingstoelage wordt toegekend indien de werknemer op 1 augustus bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie dan wel een hoger salarisbedrag op grond van een garantieregeling. Met dien verstande dat de werknemer die op grond van de invoering van FUWA in een lagere functie is geplaatst de bindingstoelage pas ontvangt op 1 augustus van het jaar waarin hij het maximumsalaris bereikt van de schaal waarop zijn FUWA-overgangsrecht is gebaseerd.
 3. De bindingstoelage wordt jaarlijks toegekend in de maand augustus. Uitsluitend in het geval dat er op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren kan de werkgever eenmalig besluiten het moment waarop de bindingstoelage voor het eerst wordt toegekend met een jaar op te schuiven.
 4. De bedragen van de bindingstoelage bij een normbetrekking zijn per 1 oktober 2021:

Functie	
Directie	€ 263,94
Leraar	€ 1591,09
Schaal 9	€ 263,94
Onderwijskundig team- of afdelingsleider tot en met schaal 12	€ 1591,09

5. De berekeningswijze en de doorwerking van deze bindingstoelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 8.
6. De werknemer behorend tot de functiecategorie leraar of de onderwijskundig team- of afdelingsleider tot en met schaal 12 ontvangt de bindingstoelage naar rato van het gedeelte van het jaar, startend in de maand september, dat hij bij de werkgever in dienst is. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag en berekend over het tijdvak van september tot en met de

datum van ontslag. Het bepaalde in dit lid geldt niet voor die werknemer die de bindingstoelage nog niet voor de eerste keer heeft ontvangen.⁴

- 7 De bindingstoelage is niet verschuldigd indien de onderwijskundig team- of afdelingsleider reeds een bindingstoelage - in deze of een andere vorm met hetzelfde doel - ontvangt.

3.6. Eindejaarsuitkering

1. De werknemer die in een kalenderjaar op enig moment in dienst is bij een instelling, ontvangt een eindejaarsuitkering van 8,33%.
2. De werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is, ontvangt de uitkering naar rato. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag.
3. De berekeningswijze en de doorwerking van de eindejaarsuitkering vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 8.
4. Voor de werknemer die onder het VPL-overgangsrecht valt, bedraagt de eindejaarsuitkering in afwijking van het bepaalde in lid 1 6,6%.
5. De eindejaarsuitkering maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

3.7. Extra eindejaarsuitkering

1. De werknemer die in een kalenderjaar is benoemd of benoemd is geweest in één of meer functies met één der schalen 1 tot en met 8, ontvangt een extra eindejaarsuitkering. Deze extra eindejaarsuitkering wordt toegekend naast de in artikel 3.6. genoemde uitkering. De extra eindejaarsuitkering bedraagt bij een normbetrekking € 1200 bruto.
2. De extra eindejaarsuitkering wordt berekend per maand van het kalenderjaar waarin de werknemer werkzaam is geweest en salaris heeft genoten.

⁴ De consequentie van deze bepaling is dat er onderscheid wordt gemaakt tussen de leraar die voor de eerste keer de bindingstoelage krijgt en die reeds eerder de bindingstoelage ontving. De opbouwregeling is alleen van toepassing in het laatste geval. Wordt een leraar die voor de eerste keer zijn toelage zou ontvangen voor augustus van dat jaar ontslagen, dan wordt er geen toelage uitgekeerd. Wordt de leraar die reeds eerder de toelage ontving voor augustus van dat jaar ontslagen, dan geldt voor hem wel dat hij naar rato van het aantal maanden dat hij nog na augustus van het voorafgaande jaar in dienst is geweest de toelage ontvangt.

3. De werknemer ontvangt de extra eindejaarsuitkering in de maand december. De werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is bij de werkgever ontvangt de uitkering naar rato. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag.
4. De extra eindejaarsuitkering wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

3.8. Vakantie-uitkering

1. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris heeft ontvangen en wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van 12 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.

3.9 Uitkering ondersteunend personeel

Het ondersteunend personeel ontvangt jaarlijks in oktober een uitkering van € 275 bruto. Deze uitkering wordt maandelijks opgebouwd over de periode van november van enig jaar tot en met oktober van het jaar erna. De werknemer die een gedeelte van deze periode in dienst is, ontvangt de uitkering naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in dienst is geweest. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag.

4. SOCIALE ZEKERHEID

4.1. Pensioen

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

4.2. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

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

4.3. Re-integratie

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

4.4. Werkloosheidsuitkering

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

5. FUNCTIES EN FUNCTIEWAARDERING

4.5. Sluitende aanpak

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

5.1. Functiewaardering

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

5.2. Functiemix

1. De functiemix⁵ en eventuele maatwerkafspraken zijn uitgangspunt voor het overleg met de P(G)MR als onderdeel van het (meerjaren)formatieplan.
2. Sociale partners blijven de ontwikkelingen van de functiemixpercentages op sectorniveau monitoren en komen bij een dalende landelijke trend passende afspraken overeen.

⁵ Informatie over de functiemix(cijfers) is te raadplegen via www.functiemix.nl.

DEEL 2



6. ARBEIDSDUUR

6.1. Betrekkingsomvang

1. De werknemer wordt benoemd in een normbetrekking of een deel daarvan.
2. De rechten en plichten die de werkgever en de werknemer op grond van deze cao ten opzichte van elkaar hebben, gelden naar rato van de betrekkingsomvang, tenzij elders in deze cao anders is bepaald.
3. De omvang van de betrekking van de werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, wordt niet tegen diens wil verminderd, tenzij sprake is van verval van rechtswege zoals bedoeld in lid 6 en in artikel 10.2.
4. De arbeidsovereenkomst kan tijdelijk worden uitgebreid in het geval de werknemer aanvullend op de arbeidsovereenkomst belast wordt met werkzaamheden als bedoeld in artikel 9.2. lid 4, onder de hierin genoemde condities en met inachtneming van artikel 6.1. lid 5 en 6.
5. De omvang van de betrekking van de werknemer mag niet meer bedragen dan 120% van een normbetrekking.
6. Een uitbreiding van de betrekkingsomvang voor zover deze uitstijgt boven de normbetrekking geschiedt telkens voor de duur van maximaal 1 schooljaar. De uitbreiding boven de normbetrekking, of het gedeelte van de uitbreiding dat uitstijgt boven de normbetrekking, vervalt na afloop van rechtswege, en kan niet leiden tot benoeming of aanstelling voor onbepaalde tijd.

6.2. Werktijden

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR een arbeidstijden- en rusttijden-regeling vast, waarin ten minste geregeld worden:
 - a. het aantal werkdagen per week;
 - b. de tijden waarop de instelling geopend is met het oog op het verrichten van werkzaamheden door de werknemers;
 - c. de rustpauzes;
 - d. de manier waarop uitvoering wordt gegeven aan het gestelde in de overige leden van dit artikel.
2. De werkgever kan in overleg met de P(G)MR een arbeidstijdenmodel vaststellen dat geldt voor een of meer functiegroepen binnen de functiecategorie 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	3
t/m 0,7000	7	4
t/m 0,8000	8	4
t/m 0,9000	9	5
> 0,9000	10 *	5

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

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

6.3. Compensatie in verband met overschrijden arbeidsduur

1. De werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens een der schalen 1 tot en met 8, maakt aanspraak op compensatie indien door of namens de werkgever:
 - a. de opgedragen arbeid buiten de met de werknemer op grond van artikel 6.2. overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt verricht, en;
 - b. voor zover de normale dagelijkse vastgestelde werktijd met meer dan een half uur wordt overschreden.

De compensatie is in tijd gelijk aan:

- a. het aantal uren overschrijding van de met de werknemer overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, en;
 - b. extra uren, waarbij elk uur overschrijding vermenigvuldigd wordt met een factor conform onderstaande tabel.
2. De werknemer kiest voor de compensatie als bedoeld in lid 1 uit één van onderstaande mogelijkheden:
 - a. de uren op te nemen in de vorm van verlof;
 - b. de uren uit te laten betalen, waarbij het uurloon wordt bepaald op 1/138ste deel van het bruto maandsalaris.
 3. Voor de vaststelling van de omvang van de overschrijding tellen mee de uren:
 - a. die de werknemer op grond van lid 1 als verlof geniet;
 - b. die de werknemer op grond van artikel 14.2. als vakantieverlof geniet.

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

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

Compensatie bij meer dan 2 klokuren voor zover het de tijd betreft waarmee de 2 klokuren wordt overschreden en verricht tussen	Op zondag en een algemeen erkende feestdag conform bijlage 4	Op maandag	Op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	Op zaterdag
0 en 6 uur	1	1	0,5	0,5
6 en 18 uur	1	0,5	0,5	0,5
18 en 20 uur	1	0,5	0,5	0,75
20 en 24 uur	1	0,5	0,5	0,75

6.4. 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 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. De werknemer kiest voor de compensatie als bedoeld in lid 1 uit één van onderstaande mogelijkheden:
 - a. de uren op te nemen in de vorm van verlof;
 - b. de uren uit te laten betalen, waarbij het uurloon wordt bepaald op 1/138ste deel van het brutomaandsalaris.
3. De compensatiefactor bedraagt de helft van de factoren genoemd in artikel 6.3. lid 1. Deze compensatie geldt niet als artikel 6.3. van toepassing is.

7. LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID/ WERKDrukVERMINDERING

7.1. Individueel keuzebudget

1. De werknemer krijgt jaarlijks de beschikking over een basisbudget van 50 klokuren. Hiermee kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase en de persoonlijke situatie of de werkdruk verminderen en de duurzame inzetbaarheid vergroten. Vanaf schooljaar 2022/2023 wordt dit basisbudget verhoogd naar 90 uur.
2. a. Het bepaalde in lid 1 is ook van toepassing op een arbeidsovereenkomst bij vervanging wegens ziekte van een werknemer gedurende de eerste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst. De bestedingsmogelijkheden als beschreven in de artikelen betreffende de keuzemogelijkheden worden echter uitgesloten. De besteding van deze uren zal in de vorm van een verhoging van het uurloon met de factor 1,03 worden gerealiseerd. Vanaf schooljaar 2022/2023 geldt de factor 1,05.
b. Van het bepaalde in lid 1 zijn startende leraren die in het eerste jaar 20% en in het tweede jaar 10% lesreductie krijgen, uitgesloten.

7.2 Keuzemogelijkheden schooljaar 2021/2022

Voor schooljaar 2021/2022 gelden de keuzemogelijkheden zoals opgenomen in de CAO VO 2021

7.3 Keuzemogelijkheden schooljaar 2022/2023 (overgangsjaar)

1. Voor schooljaar 2022/2023 geldt dat zoveel mogelijk in de geest van artikel 7.4 wordt gehandeld.
2. Daarnaast heeft de werknemer het recht om 40 uren (deels of volledig) uit te laten betalen.
3. Reeds gemaakte afspraken¹ voor schooljaar 2022/2023 over het basisbudget van 50 uur worden gerespecteerd.

7.4 Keuzemogelijkheden vanaf schooljaar 2023/2024

Invulling werkzaamheden

1. a. De leraar heeft het recht om het basisbudget naar eigen inzicht te gebruiken voor aanpassing van de werkzaamheden, door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken. Inzet van het basisbudget leidt niet tot een vermindering van de jaartaak; de leraar legt hierover verantwoording af.

- b. Indien de leraar met een fulltime dienstverband kiest voor vermindering van de lestaak, heeft hij door inzet van 50 uren uit het basisbudget bij een door de school gehanteerde lesduur van 50 minuten het recht om zijn lestaak met 1 lesuur per week te verminderen, danwel een equivalent daarvan.
- c. In afwijking van het bepaalde in dit lid onder a kunnen werknemer en werkgever ook andersluidende afspraken maken.
- d. Werknemers in de functiecategorieën OOP en directie hebben eveneens het recht om het keuzebudget jaarlijks in te zetten voor werkdrukverlichting. Over de specifieke inzet van het keuzebudget maken werknemer en werkgever samen afspraken. De uren kunnen ook (deels) worden ingezet voor professionalisering, voor OOP als uitbreiding van artikel 16.4 lid 3 CAO VO.
- e. Wanneer een werknemer in een schooljaar wegens organisatorische redenen niet in staat kan worden gesteld om het budget van 90 uur (deels of geheel) in te zetten of omdat de individuele inzet tot negatieve werkdrukeffecten bij collega's leidt, wordt in overleg met de leidinggevende afgesproken op welke andere wijze het budget dan ingezet kan worden.

Verlof vanaf 57 jaar

- 2 a. De werknemer van 57 jaar of ouder heeft het recht om 50 uur uit het basisbudget in te zetten voor verlof in combinatie met een aanvullend verlofbudget van maximaal 120 uur per jaar.
- b. De werknemer die besluit om van het recht als bedoeld onder a gebruik te maken, draagt bij in de kosten van het aanvullend budget van 120 uur. Het percentage voor deze eigen bijdrage van werknemer bedraagt:
 - i. bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8: 40%;
 - ii. bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger: 50%.De inhouding wordt berekend op basis van de formule: *aantal uren aanvullend budget op jaarbasis/betrekkingssomvang op jaarbasis*) x (12 maal het maandsalaris)x *percentage eigen bijdrage*.
- c. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken over het verlof als bedoeld onder a worden berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik van deze regeling had gemaakt. Alle overige

¹ Gebaseerd op de regeling zoals opgenomen in hoofdstuk 7 CAO VO 2021
30 CAO VO 2022/2023

- arbeidsvoorwaarden (behoudens 50 uur van het basisbudget uit dit hoofdstuk) worden aan werknemer toegekend op basis van (het aantal uren van) de werktijdfactor minus de omvang van het totale verlof (basisbudget + aanvullend verlofbudget).
2. a. De leraar en OOP'er met lesgevende taken van 57 jaar en ouder heeft het recht 170 uur per jaar op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlessentaak met 3 lesuren van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan.
 - b. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 170 uur per jaar op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel.
 3. De leraar en OOP'er met lesgevende taken kan er voor kiezen bij inzet van 170 uur per jaar het aantal in te roosteren dagen te maximeren op 4 per week. Deze werknemer kan op de roostervrije dag maximaal 10 dagdelen per jaar door de werkgever worden opgeroepen voor het verrichten van niet-lesgevende taken.
 4. a. Indien de werknemer gebruikmaakt van zijn recht als bedoeld in lid 2 onder a, heeft hij het jaarlijks recht om hieraan maximaal 170 verlofuren toe te voegen.
 - b. De leraar en OOP'er met lesgevende taken heeft het recht het totale budget op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlestaak met 6 lesuren van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan.
 - c. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 340 uur op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrije dag.
 - d. Het percentage voor de eigen bijdrage van werknemer over deze verlofuren bedraagt 100%. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken worden berekend over het salaris minus deze eigen bijdrage. Alle overige arbeidsvoorwaarden (behoudens 50 uur van het basisbudget uit dit hoofdstuk) worden aan werknemer toegekend op basis van (het aantal uren van) de werktijdfactor minus de omvang van het totale verlof (basisbudget + aanvullend verlofbudget + extra aanvullend verlof).
 - e. Betaling door werkgever en werknemer van de pensioenpremie over deze uren vindt plaats alsof van het recht als bedoeld onder a geen gebruik wordt gemaakt.
 5. Indien de werkgever de werknemer verplicht te werken gedurende een dagdeel of dag verlof zoals bedoeld in lid 4b respectievelijk 6c, heeft de werknemer recht op vervangend verlof. Deze verplichting kan hoogstens driemaal per jaar worden opgelegd. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die gebruikmaakt van lid 5.
 6. De werknemer van 57 jaar en ouder kan door middel van een spaarmogelijkheid ook kiezen voor een gefaseerde afbouw van de loopbaan. De werknemer van 57 jaar en ouder heeft dan het recht jaarlijks 170 uur te sparen om later op te nemen. Het opnemen van verlof is beperkt tot een maximum van 340 uur per jaar. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 340 uur op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrije dag. Verlof van 340 uur geeft voor de leraar en OOP'er met lesgevende taken recht op verlaging van de maximumlestaak met 6 lesuren van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan. Bij einde arbeidsovereenkomst komt het niet opgenomen aanvullend verlof te vervallen.
 7. a. De verlofrechten als bedoeld in lid 3 en 6 ontstaan niet eerder dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt.
 - b. Het belang van de organisatie kan met zich meebrengen dat de werkgever besluit dat het verlof later ingaat dan op het door de werknemer verzochte moment. Het verlof vangt dan in elk geval niet later aan dan de eerste dag van het schooljaar volgend op de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de regeling.
 8. De omvang van het verlof als bedoeld in lid 3 en 6 kan in enig jaar nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar, bij gelijkblijvende betrekkingsovername.
 9. De werknemer die in enig schooljaar het verlof als bedoeld in lid 3 en 6 opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.
 10. a. Ziekte van de werknemer schort het verlof als bedoeld in lid 2 op.
 - b. Ziekte of lang buitengewoon verlof van de werknemer schort het verlof zoals bedoeld in lid 3 en 6 niet op.
 11. Bij ziekte tijdens het opnemen van het verlof als bedoeld in lid 3 en 6 bedraagt het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100% van het oorspronkelijke salaris verminderd met de eigen bijdrage. Na deze periode bedraagt het salaris 70% van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering met de eigen bijdrage.

Overige keuzes

12. 50 uren van het basisbudget kunnen ook worden gekapitaliseerd. De waarde van het basisbudget kan worden besteed aan de volgende doelen:
 - a. bijdrage in de kosten van kinderopvang;
 - b. verhoging van pensioenaanspraken.
13. De werknemer tot en met schaal 8 kan ervoor kiezen zijn basisbudget op jaarbasisuit te laten betalen conform de volgende formule: 50x het bij de salarisschaal behorend uurtarief. Vanaf schooljaar 2022/2023 is de formule: 90x het bij de salarisschaal behorend uurtarief.
14. Het uurtarief wordt bepaald op 1/138 van het brutomaandsalaris.

7.5 Overige bepalingen

1. Opname van verlof als bedoeld in dit hoofdstuk mag geen regeling voor vervroegde uittreding opleveren zoals bedoeld in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (tekst 2018). In ieder geval dient steeds ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingsomvang feitelijk per week te worden gewerkt.
2. Het totaal aan gespaard verlof mag aan het eind van een kalenderjaar, samen met andere verlofaanspraken, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over 50 weken.
3. Ten aanzien van het bepaalde in artikel 7.2. lid 3 onder c, artikel 7.2. lid 6 onder d en artikel 7.4. lid 9 CAO VO over de toekenning van de overige arbeidsvoorwaarden (niet aan het salaris gerelateerd) geldt een overgangsregeling. Indien voor de werknemer op 8 april 2020 inzake de overige arbeidsvoorwaarden een gunstigere regeling geldt, dan blijft deze regeling gelden tot 1 augustus 2022. Daarna worden de overige arbeidsvoorwaarden toegekend aan de hand van de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen, tenzij andersluidende afspraken worden gemaakt. Het bepaalde in dit lid komt per 1 augustus 2022 te vervallen.

7.6 Overgangsregeling

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

Leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar

1. a. De werknemer in de leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar die op 31 juli 2014 gebruikmaakt van de regeling BAPO behoudt gedurende maximaal 5 jaar recht op een verlofomvang van jaarlijks maximaal 170 uur tegen een eigen bijdrage van 50% over het aantal verlofuren dat uitstijgt boven 50 uur. Het overgangsrecht stopt zodra werknemer gebruik kan maken van het aanvullend verlofbudget als bedoeld in artikel 7.2. lid 3.
b. De werknemer in de leeftijdsgroep van 52 tot 56 jaar die op 31 juli 2014 geen gebruikmaakt van de regeling BAPO behoudt gedurende maximaal 5 jaar het recht om alsnog gebruik te maken van het recht als bedoeld in lid a. Deze keuzemogelijkheid eindigt zodra de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt. Zolang werknemer geen keuze heeft gemaakt, heeft hij recht op het basisbudget zoals bedoeld in artikel 7.1. lid 1.

Leeftijdscategorie 56 jaar en ouder

2. a. De werknemer in de leeftijdscategorie 56 jaar en ouder die op 31 juli 2014 gebruikmaakt van de regeling BAPO behoudt tot einde arbeidsovereenkomst het recht op een verlofomvang van jaarlijks maximaal 340 uur tegen een eigen bijdrage van 50% over het aantal verlofuren dat uitstijgt boven 50 uur.
b. De werknemer in de leeftijdscategorie van 56 jaar en ouder die op 31 juli 2014 geen gebruikmaakt van de regeling BAPO behoudt gedurende maximaal 5 jaar het recht om alsnog gebruik te maken van het recht als bedoeld in lid a. Zolang werknemer geen keuze heeft gemaakt, heeft hij recht op het basisbudget zoals bedoeld in artikel 7.1. lid 1. Indien werknemer daarnaast op enig moment gebruikmaakt van het aanvullend verlofbudget zoals bedoeld in artikel 7.2. lid 3, vervalt op dat moment zijn recht op de overgangsregeling.

Algemene bepalingen overgangsrecht

3. In afwijking van de percentages zoals genoemd in artikel 7.6. lid 1 en 2, geldt voor de werknemer in de functiecategorie OOP met schaal 1 tot en met 8 een eigen bijdrage van 40%. Bovendien geldt dat indien deze werknemer op 31 juli 2014 reeds de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt de eigen bijdrage 20% bedraagt.

4. Het verlof voor de leraar van 170 respectievelijk 340 klokuren per jaar gedurende de looptijd van deze cao leidt tot een verlaging van de maximale lessentaak met 3 respectievelijk 6 lesuren van 50 minuten, dan wel een equivalent daarvan.
5. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof zoals bedoeld in artikel 7.6. lid 1 en 2 op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel (170 klokuren) dan wel van een vrije dag (340 klokuren).
6. De omvang van het verlof kan in enig jaar nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar, bij gelijkblijvende betrekkingsomvang.
7. De werknemer die in enig schooljaar verlof als bedoeld in deze overgangsregeling opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.
8. Reeds opgebouwd BAPO-spaarverlof wordt gerespecteerd. Het BAPO-spaarverlof wordt opgenomen onder dezelfde voorwaarden als het is opgebouwd. Bij het opnemen van het BAPO-spaarverlof is het maximum van 340 uur, als bedoeld in artikel 7.4. lid 7, niet van toepassing.
9. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van de regeling. Alle overige arbeidsvoorwaarden (behoudens 50 uur van het basisbudget uit dit hoofdstuk) worden aan werknemer toegekend op basis van (het aantal uren van) de werktijdfactor minus de omvang van het totale verlof.
10. Ziekte of lang buitengewoon verlof van de werknemer schort het verlof zoals bedoeld in artikel 7.6. lid 1 en 2 niet op.
11. Bij ziekte tijdens het opnemen van het verlof als bedoeld in artikel 7.6. lid 1 en 2 bedraagt het salaris gedurende de eerste 12 maanden van het ziekteverlof 100% van het oorspronkelijke salaris verminderd met de eigen bijdrage. Na deze periode bedraagt het salaris 70% van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering met de eigen bijdrage.

8. TAAKBELEID

8.1. Algemene bepalingen taakbeleid

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

8.2. Werkdruk/ontwikkeltijd

1. De maximale lestaak bedraagt 750 klokuren op jaarbasis, tenzij op instellingsniveau andersluidende afspraken gelden en/of tenzij de werkgever in overleg met de P(G)MR en met in achtneming van het gestelde in artikel 8.1. lid 5 van de cao andersluidende afspraken maakt⁶.
2. Indien de maximale lestaak op een instelling op jaarbasis 750 klokuren of hoger is, wordt deze met ingang van 1 augustus 2019 met 30 klokuren verminderd. Deze klokuren worden verhoogd met de opslagfactor zodat daarmee in totaal 50 uur vrijkomt. De vrijkomende uren komen beschikbaar als ontwikkeltijd en tijd voor verdere verbreding en verdieping van de wijze waarop de invulling wordt gegeven aan de lestaak.
3. In de jaartaak wordt vanaf 1 augustus 2019 een afzonderlijk onderdeel onderwijsontwikkeling, -verbreding en verdieping opgenomen. Hierin worden de vrijkomende uren opgenomen.
4. Over de invulling van de vrijkomende uren vindt tussen het onderwijzend personeel overleg plaats. Dat kan binnen de lerarenteams, secties of in een ander op school te bepalen samenwerkingsverband van leraren.
5. Na het overleg onder het onderwijzend personeel maken de leraar en leidinggevende in overleg afspraken over de inzet van de vrijkomende uren voor het aankomende schooljaar.
6. De leraar legt over zijn inzet voortvloeiend uit de afspraken gemaakt in het lerarenteam jaarlijks verantwoording af als onderdeel van de professionele gesprekkencyclus.
7. Het onderwerp werkdruk is een vast onderdeel van het functioneringsgesprek.
8. De vermindering van de lestaak zoals bedoeld in deze afspraken komt tot stand door op instellings-/vestigingsniveau het onderwijsprogramma en in verlengde daarvan de lessentabel aan te passen, met gebruikmaking van de ruimte die de Wet op de onderwijstijd daartoe biedt. Het overleg tussen de werkgever, de MR en het onderwijzend personeel over de aanpassing van de lessentabel wordt in het

.....
⁶ Aangenomen wordt dat een maximale lestaak van 750 klokuren op jaarbasis de status quo op een grote meerderheid van de instellingen aangeeft. Sociale partners zijn het erover eens dat bij 750 klokuren les per jaar, met een maximale spreiding van lessen over 37,8 onderwijsweken, het mogelijk is te komen tot een aantal van 23,8 lessen per week, uitgaande van lessen van 50 minuten.

schooljaar 2018-2019 gevoerd. Uiterlijk 1 maart 2019 dient het overleg te zijn afgerond, gevolgd door overeenstemming met de MR over de aanpassing van het onderwijsprogramma waarbij de (P)MR zich vergewist van draagvlak onder het OP.

9. De bepalingen in lid 4, 5 en 6 van artikel 8.1. (Algemene bepalingen taakbeleid, waaronder de goedkeuring met een tweederdemeerderheid van de werknemers) zijn niet van toepassing op deze afspraken.
10. Indien aanpassing van de lessentabel leidt tot zwaarwegende organisatorische, financiële of onderwijskundige problemen, dan wel over de aanpassing geen overeenstemming wordt bereikt met de MR, kan de werkgever besluiten om de lessenreductie van -30 klokuren + opslagfactor niet toe te passen. Dit is echter alleen mogelijk nadat de werkgever de bij deze cao betrokken partijen heeft uitgenodigd voor overleg.

8.3. Startende leraar

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

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

8.4. Startende schoolleider

De werkgever voorziet in een inductieprogramma voor startende schoolleiders, inclusief de benodigde tijd.

Onder een startende schoolleider wordt verstaan de werknemer met een eerste reguliere aanstelling in een schoolleidersfunctie, ongeacht de omvang van de betrekking.

8.5. Onderwijstijd

De effecten van de per 1 augustus 2014 gewijzigde Wet op de onderwijstijd voor de onderwijsplanning en werkdruk zijn ten minste een keer per jaar onderwerp van overleg tussen de werkgever en de P(G)MR.

8.6. Collectieve werkdrukmiddelen Onderwijsakkoord

Door het in april 2022 afgesloten Onderwijsakkoord *Samen voor het beste onderwijs* zijn extra middelen beschikbaar gekomen voor de aanpak van werkdruk in het voortgezet onderwijs. Aan de sector wordt vanaf schooljaar 2022/2023 jaarlijks € 300 miljoen uitgekeerd. Hiervan wordt de helft (€ 150 miljoen) besteed aan een collectieve aanpak op de scholen. De werknemers zijn hierbij gezamenlijk aan zet en gaan met elkaar in overleg over het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan extra ondersteuning in de klas, ten behoeve van leerlingenbegeleiding of om de lasten van bepaalde taken te verminderen (zoals mentoraat of surveillance). Scholen kunnen samen met de werknemers bepalen wat goede maatregelen zijn om de werkdruk te verminderen. Van belang is in ieder geval steeds dat gekeken wordt naar de school specifieke situatie, zodat werknemers daar zoveel mogelijk in staat gesteld worden om te doen wat ze het beste doen; het verzorgen van goed onderwijs.

Besteding (vanaf schooljaar 2023/2024)

1 De besteding van het beschikbare geld vindt langs de volgende route plaats:

- a. De schoolbesturen dragen er zorg voor dat de middelen volledig op de scholen terecht komen op basis van leerlingenaantallen.
- b. De besteding van de middelen vindt op school plaats, waarbij de werknemers het initiatief hebben bij het maken van de bestedingsplannen.
- c. Vooraf wordt met de pmr de wijze vastgesteld waarop en in welke werknemersgremia (organisatorische eenheid) binnen de school het gesprek over de besteding van de middelen wordt gevoerd. Daarnaast wordt met de pmr vastgesteld hoe de middelen over de werknemersgremia worden verdeeld en welke financiële en organisatorische kaders hierbij worden meegegeven. Bij het vaststellen van de kaders is de organiseerbaarheid binnen de school een van de voorwaarden waaraan moet worden voldaan. Het streven is om de keuze- en bestedingsmogelijkheden zo min mogelijk te beperken.
- d. De pmr vergewist zich ervan dat ten aanzien van de in het vorige punt genoemde te maken afspraken een meerderheidssteun bestaat bij het personeel.
- e. De afspraken worden kenbaar gemaakt in een collectief startmoment aan het voltallige personeel.

- f. Aan de organisatorische eenheid wordt bekend gemaakt welk bedrag beschikbaar is voor de collectieve inzet van de werkdrukmiddelen en binnen welke kaders deze middelen kunnen worden ingezet.
- g. De organisatorische eenheid bepaalt vooraf op welke wijze de besluitvorming over de plannen binnen de eenheid plaatsvindt en handelt daarnaar.
- h. Vervolgens maken de organisatorische eenheden plannen voor de besteding van de toebedeelde werkdrukmiddelen.
- i. De bestedingsplannen worden daarna samengevoegd tot een concept collectief werkdrukplan voor de hele school dat kenbaar wordt gemaakt aan het voltallig personeel.
- j. Het werkdrukplan wordt bekrachtigd door een afspraak met pmr. Tevens wordt met de pmr afgesproken wanneer en op welke wijze de evaluatie van het werkdrukplan zal plaatsvinden. De werkgever spant zich actief in om werknemers inzicht te geven over de besteding van de middelen.
- k. Met de vaststelling van het werkdrukplan is voor de daarin opgenomen onderwerpen door de pmr tevens instemming verleend op artikel 12 lid 1 WMS.
- l. Het bepaalde in artikel 8.1 lid 4 tot en met 6 is niet van toepassing op het werkdrukplan.

Verantwoording

2. Ten aanzien van de besteding van middelen wordt over de volgende onderwerpen verantwoording afgelegd in het jaarverslag:

- a. Het totale te besteden bedrag per schoolbestuur en verdeeld over de scholen die onderdeel zijn van het bestuur.
- b. Op welke wijze en met betrokkenheid van wie de besteding tot stand is gekomen.
- c. Aan welke doelen de middelen zijn besteed en met welk effect.
- d. De wijze waarop de evaluatie gaat plaatsvinden of heeft plaatsgevonden, inclusief de uitkomst daarvan.

Overgangsjaar 2022/2023

3. Voor de collectieve besteding in 2022/2023 treedt de werkgever met de pmr in overleg over de besteding van de middelen in de geest van de structurele afspraken voor besteding vanaf schooljaar 2023/2024. Dat betekent een besteding met als doel werkdrukverlichting en met een actieve betrokkenheid van de werknemers. Hierbij is het belangrijk geen besluiten te nemen die leiden tot onomkeerbare bestedingen voor de uitvoering van de afspraken voor het schooljaar 2023/2024.

9. ARBEIDSOVEREENKOMST

9.1. Arbeidsovereenkomst

1. Bij zijn indiensttreding ontvangt de werknemer een arbeidsovereenkomst volgens het in de bijlage 1.a of 1.b opgenomen model.
2. Behoudens het bepaalde in artikel 9.2., 9.3., 9.5., 9.6. en 9.7. wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.

9.2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

Toelichting

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

- een arbeidsovereenkomst die start op de eerste dag na de zomervakantie en eindigt op de eerste dag voorafgaand aan de zomervakantie van het jaar daarop;
- elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarvan de totale duur 12 maanden bedraagt.

3. Indien de werkgever nalaat de in lid 2 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de werknemer met ingang van bedoelde einddatum geacht te zijn benoemd in een

- verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden als de voorgaande arbeidsovereenkomst.
4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen:
 - a. bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste 1 jaar;
 - b. als voorziening in een tijdelijke vacature telkens voor ten hoogste 1 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 2 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 4 jaar;
 - e. indien een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, telkens voor de duur van maximaal 1 schooljaar.
 5. De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genoemd in de leden 1, 3 en 4 a tot en met c bedraagt ten hoogste 2 jaar en het aantal is gemaximeerd tot 3 arbeidsovereenkomsten. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.
 6. Indien de werkgever op grond van het meerjarenformatiebeleid formatieve problemen voorziet, kan met instemming van de (P)MR, in afwijking van het gestelde in lid 4 onder b en 5 van dit artikel, de totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten worden uitgebreid tot ten hoogste 3 jaar.
 7. De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genoemd in lid 4 onder d bedraagt ten hoogste 4 jaar en is gemaximeerd tot 4 arbeidsovereenkomsten. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.
 8. De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genoemd in lid 4 onder e bedraagt ten hoogste 4 jaar en het aantal is gemaximeerd tot 6 arbeidsovereenkomsten. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.
 9. Arbeidsovereenkomsten met een onderbreking van 6 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.

10. Bij een eerste arbeidsovereenkomst direct voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van maximaal 2 maanden worden overeengekomen als bedoeld in artikel 7: 652 van het Burgerlijk Wetboek. Tijdens deze proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door zowel werkgever als werknemer conform het bepaalde in artikel 7: 676 van het BW zonder opzegtermijn worden opgezegd.

9.3 Overgangsregeling openbaar onderwijs

1. Het bepaalde in artikel 9.2. CAO VO geldt voor het openbaar onderwijs vanaf 1 augustus 2021. Tot die datum geldt het hierna volgende.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan plaatsvinden bij wijze van proef, met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De duur van deze arbeidsovereenkomst bedraagt ten hoogste 12 maanden. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.
3. Ten minste 2 maanden voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij wijze van proef die een tijdsduur had van ten minste 12 maanden, beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum:
 - a. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal geven;
 - b. dan wel nog eenmaal een nieuwe (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal geven;
 - c. dan wel geen nieuwe arbeidsovereenkomst zal geven, en stelt de werknemer hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis.

Toelichting

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

- een arbeidsovereenkomst die start op de eerste dag na de zomervakantie en eindigt op de eerste dag voorafgaand aan de zomervakantie van het jaar daarop;
- elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten waarvan de totale duur 12 maanden bedraagt.

4. Indien de werkgever nalaat de in lid 2 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de werknemer met ingang van bedoelde einddatum geacht te zijn benoemd in een

verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden als de voorgaande arbeidsovereenkomst.

5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voorts plaatsvinden:
 - a. bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste 1 jaar;
 - b. als voorziening in een tijdelijke vacature telkens voor ten hoogste 1 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 3 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 4 jaar;
 - e. indien een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, telkens voor de duur van maximaal 1 schooljaar.
6. Indien een arbeidsovereenkomst op grond van het gestelde in lid 5 onder a ten minste onafgebroken 24 maanden heeft geduurd en nadien wordt voortgezet zonder dat van vervanging sprake is, is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor zover het een arbeidsovereenkomst betreft in dezelfde functie.
7. De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genoemd in de leden 2, 4 en 5a tot en met c bedraagt ten hoogste 3 jaar en het aantal is gemaximeerd tot 3 contracten. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd. Twee arbeidsovereenkomsten met een onderbreking van 6 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.
8. De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genoemd in lid 5 onder d bedraagt ten hoogste 4 jaar en is gemaximeerd tot 4 contracten. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.

9.4. Arbeidsovereenkomst startende leraar

Een startende leraar als bedoeld in artikel 8.3. wordt benoemd in een arbeidsovereenkomst van minimaal 0,5 fte. Hiervan kan alleen worden afgeweken

als de werknemer daarom schriftelijk verzoekt dan wel zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zoals bedoeld in de WFW zich daartegen verzetten.

9.5. Arbeidsovereenkomst onbevoegde leraar

1. Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste 2 jaar in een leraarsfunctie benoemd, gedurende maximaal 3 arbeidsovereenkomsten.
2. De werkgever stelt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst in overleg met de onbevoegde leraar een studieplan op, waarin facilitering in tijd en geld zijn vastgelegd, dat leidt tot het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs binnen 2 jaar.²
3. De werkgever verleent aan de onbevoegde leraar studieverlof voor studieactiviteiten die onder werktijd plaatsvinden.
4. Indien de onbevoegde leraar na 2 jaar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid heeft behaald, kan in bijzondere gevallen de arbeidsovereenkomst daarna ten hoogste nog twee keer met 1 jaar worden verlengd.
5. Het bepaalde in lid 4 betreft een afwijking van de wettelijke ketenbepaling conform artikel 7:668a lid 5 BW, die voortkomt uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering binnen de sector voortgezet onderwijs waarbij continuïteit, kwaliteit en het bevorderen van bevoegde leraren in het onderwijs gewaarborgd dient te worden. De afwijkmogelijkheid sluit aan bij artikel 33 Wet op het voortgezet onderwijs (WVO).
6. Zolang de leraar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, kan hij uitsluitend benoemd worden in de leraarsfunctie LB.
7. Onmiddellijk na het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid ontvangt de leraar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de bij zijn functie behorende schaal zodra de leraar ten minste 12 maanden in dienst is bij werkgever.
8. Dit artikel is niet van toepassing op:
 - a. de leraar met een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 9.2. lid 4 onder a en b;
 - b. de leraar die belast is met onderwijs in een vak waarvoor de wetgever geen wettelijke onderwijsbevoegdheid verplicht heeft gesteld.

² Vanaf 1 augustus 2022 treedt de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. De bepaling in dit lid betreft geen

- Op de onbevoegde leraar die op 31 juli 2011 reeds in dienst was bij de werkgever is lid 6 niet van toepassing. Voor deze leraar gelden de overige bepalingen met ingang van 1 augustus 2011, met dien verstande dat een reeds opgesteld studieplan van kracht kan blijven.

9.6. Arbeidsovereenkomst leraar ISK/EOA⁷

- Met de leraar die specifiek benoemd is ten behoeve van en ingezet wordt voor het geven van onderwijs aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, kunnen maximaal 6 tijdelijke opeenvolgende arbeidsovereenkomsten binnen 36 maanden worden overeengekomen. Arbeidsovereenkomsten met een onderbreking van 6 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.
- Het bepaalde in lid 1 betreft een afwijking van de wettelijke ketenbepaling conform artikel 7:668a lid 5 BW, die voortkomt uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering voor deze specifieke vorm van onderwijs, die een grote fluctuatie in leerlingaantallen kent. Een vergrote flexibele inzet van tijdelijk extra personeel is hierbij noodzakelijk om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs aan nieuwkomers blijvend te kunnen waarborgen.

Toelichting

Deze afwijking op de ketenbepaling is specifiek voor de leraren die onderwijs geven aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, zoals bedoeld in lid 1. Deze grondslag wordt uitdrukkelijk opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Indien de reguliere formatieruimte, bevoegdheidseisen en functioneren dit echter toelaten, wordt zoveel mogelijk beoogd aan werknemers een vaste benoeming te bieden. De bepalingen uit deze cao zijn integraal van toepassing.

9.7. Leraar in opleiding met een arbeidsovereenkomst

- 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 5 maanden voor een werktijdfactor 1,0000.

- Deze periode dient te eindigen voor de datum waarop de zomervakantie van de instelling begint.
- De omvang van het leeraandeel en de omvang van het arbeidsdeel binnen de arbeidsovereenkomst dienen aan elkaar gelijk te zijn gesteld.
- De artikelen 3.1., 3.3., 3.5., 3.7., 8.3., 9.4., 12.1. t/m 12.3., 12.5. t/m 12.8., 15.2. t/m 15.8., 24.2. en de artikelen van hoofdstukken 7 en 16 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een arbeidsovereenkomst van toepassing.

9.8. Uitzendarbeid

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

⁷ Internationale Schakelklassen (ISK) en Eerste Opvang Anderstaligen (EOA).

10. BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

10.1. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd.
2. Het tussentijds beëindigen van een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geschiedt:
 - a. door opzegging;
 - b. door onverwijld opzegging wegens een voor de werkgever of de werknemer dringende reden als bedoeld in art. 7:678 c.q. art. 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:671b c.q. artikel 7:671c dan wel wegens wanprestatie als bedoeld in art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek;
 - d. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - e. op verzoek van de werknemer voor het geheel of een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingsovereenkomst met het oog op een uitkering als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting ABP of een FPU-uitkering, zoals geregeld in het FPU-reglement van het VUT-fonds.
3. Van rechtswege eindigt:
 - a. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan;
 - b. de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, met dien verstande dat de werkgever in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telkenmale met maximaal een jaar kan opschorten;
 - c. de arbeidsovereenkomst bij overlijden van de werknemer;

10.2. Verval van gedeelte van betrekkingsovereenkomst van rechtswege

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

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

10.3. Aanzeggen

1. Behoudens in de situatie bedoeld in artikel 9.2. lid 2, informeert de werkgever uiterlijk 1 maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt schriftelijk de werknemer:
 - over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en;
 - bij voortzetting over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2. De aanzegplicht is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden dan wel als het einde van de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is bepaald.
3. Bij het niet aanzeggen is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon van 1 maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd.

10.4. 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 opzegtermijn.
2. Opzegging, anders dan bedoeld in artikel 10.1. lid 2 onder b, geschiedt tegen de eerste van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

10.5. Opzegtermijn

1. In geval van opzegging nemen zowel de werkgever als de werknemer de volgende opzegtermijn in acht⁸:
 - a. ten minste 1 maand indien de arbeidsovereenkomst 6 maanden of minder heeft geduurd;
 - b. ten minste 2 maanden indien de arbeidsovereenkomst meer dan 6 maanden, doch minder dan 12 maanden heeft geduurd;
 - c. ten minste 3 maanden indien de arbeidsovereenkomst 12 maanden of meer heeft geduurd.
2. Indien de opzegtermijn 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 opzegtermijn genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens voornoemde Wet.
3. Indien het een werknemer betreft die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, bedraagt de opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen 1 maand.
4. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.

10.6. Gronden voor opzegging/ontbinding

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of de (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke

termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

2. Redelijke gronden voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in artikel 10.1., zijn:
 - a. het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden;
 - b. langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid;
 - c. frequent ziekteverzuim;
 - d. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer, anders dan ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld onder b;
 - e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
 - f. werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar;
 - g. verstoorde arbeidsverhouding;
 - h. andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
 - i. een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
3. Voor opzegging door de werkgever op grond van lid 2 onder a en b is voorafgaand toestemming van het UWV vereist, zoals bedoeld in artikel 7:671a lid 1 BW.
4. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van lid 2 onder c tot en met i, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder a BW.
5. In afwijking van lid 3 en 4 van dit artikel kan de werkgever de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opzeggen als de werknemer daartoe schriftelijke instemming heeft verleend.

⁸ Reeds plaatsgevonden opzeggingen in het openbaar onderwijs worden niet aangetast door de terugwerkende kracht van deze cao.

10.7. Schorsing als ordemaatregel

1. De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste 4 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 6 maanden wanneer er sprake is van een voornemen tot opzegging als bedoeld in artikel 10.6. lid 2 onder d, e en h;
 - e. voor de duur van de procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
 - f. in andere gevallen waarin het belang van de instelling dit vordert voor ten hoogste 3 maanden, daaronder begrepen de termijn genoemd in lid 1. Deze termijn van 3 maanden kan ten hoogste één keer met 3 maanden worden verlengd.
3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de school na verkregen toestemming van de werkgever.
4. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalft of handhaving niet langer noodzakelijk is.
5. Ingeval geen redenen aanwezig waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.

10.8. 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. inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris.
Desgewenst wordt een inhoudingregeling overeengekomen.
2. Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

10.9. Verweer

1. Het voornemen tot een besluit tot:
 - a. schorsing als bedoeld in artikel 10.7. lid 2;
 - b. een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 10.8. 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.

11. FUNCTIES

11.1. Functiebouwwerk

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

11.2. Werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt

1. Een werknemer wordt gerekend tot de categorie werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt indien hij is opgenomen in het doelgroepregister zoals bepaald in de Participatiewet en de bijbehorende beleidsregels UWV. De functiecategorie als bedoeld in artikel 11.1. lid 3 onder d. is onderdeel van de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel.
2. In afwijking van lid 1 zijn de hoofdstukken 3 en 12 en bijlage 9 van deze cao niet van toepassing op deze functiecategorie. Het brutomaandloon wordt vastgesteld op het wettelijk minimum(jeugd)loon.
3. De werkgever kan bij ziekte van de werknemer voor de gedeerde loonkosten een beroep doen op de no-riskpolis van UWV.

11.3. Benoeming in twee functies

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

11.4. Functiewaardering

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

12. SALARIS

11.5. Externe bezwarenprocedure

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

12.1. Salaris

1. Bij het vaststellen van de bezoldiging worden de hierna volgende bepalingen in acht genomen en geldt het actuele loonpeil.
2. Het maandsalaris van de werknemer wordt vastgesteld op een bedrag dat niet lager is dan het laagste en niet hoger dan het hoogste bedrag zoals opgenomen in het bij zijn functie behorende carrièrepatroon.
3. Tenzij het gestelde in lid 5 van toepassing is, wordt het salaris van de werknemer jaarlijks op 1 augustus met ten minste één periodiek verhoogd volgens het voor hem geldende carrièrepatroon.
4. De werkgever kan de werknemer op grond van een beoordeling een of meer extra periodiek(en) toekennen een en ander binnen de kaders zoals vastgesteld in overleg met de P(G)MR met inachtneming van artikel 12.9.
5. De werkgever kan besluiten de werknemer geen jaarlijkse periodiek toe te kennen. De beslissing om de periodiek niet toe te kennen:
 - a. kan niet vaker dan een maal gedurende het doorlopen van de bij de functie behorende carrièrelijn worden genomen, en;
 - b. wordt gedragen door twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen over de werknemer, waarbij tussen de eerste en tweede beoordeling ten minste een termijn van een jaar in acht is genomen.
6. In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit artikel, alsmede in artikel 12.2. worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en de Belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.

12.2. Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding

1. Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, wordt met in achtneming van artikel 12.1. lid 2 het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris.
2. De werkgever houdt bij het vaststellen van het maandsalaris rekening met de mate waarin de werknemer ervaring heeft opgedaan – betaald, dan wel onbetaald – die relevant is voor de functie waarin de werknemer wordt benoemd. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die deze nodig heeft om de relevantie van de ervaring te beoordelen.

3. Indien de salarisinpassing leidt tot een bedrag dat niet voorkomt in het bij een functie behorende carrièrepatroon, wordt het maandsalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag.
4. Het maandsalaris van de werknemer die voor de eerste keer wordt benoemd in een onderwijfsfunctie, wordt met 1 periodiek verhoogd voor iedere periode van 4 jaren na het verwerven van de vereiste bevoegdheid. Deze bepaling is niet van toepassing als bij de vaststelling van het maandsalaris op grond van lid 2 een overeenkomstige verhoging is overeengekomen.

12.3. Vaststelling maandsalaris bij functiewisseling

1. Het maandsalaris van de werknemer die wordt benoemd in een functie met eenzelfde of hogere maximumschaal:
 - a. wordt vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris inclusief de bij het salaris behorende structurele toelagen (waaronder in ieder geval de uitlooptoeslag als bedoeld in artikel 24.2. en de bindingstoelage als bedoeld in artikel 3.5.), dit met inachtneming van het bepaalde in artikel 12.1. lid 2, en;
 - b. wordt zodanig vastgesteld dat de werknemer geen negatieve financiële effecten ondervindt of zal ondervinden van een tijdelijk ongunstiger carrièrepatroon behorend bij de nieuwe functie.

12.4. 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 arbeidsovereenkomst onverschuldigd zijn uitbetaald, in te houden op de volgende salarisbetalingen. Een en ander met dien verstande, dat een dergelijke inhouding op enige salarisbetaling niet meer dan 10% van het netto maandsalaris mag bedragen.
3. In tegenstelling tot hetgeen in lid 2 is vermeld, zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst 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 te veel 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 5 jaar gerekend vanaf het moment van de onverschuldigde betaling.

12.5. Toelage in verband met onregelmatige diensten

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

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

12.6. 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 12.5. lid 1, een blijvende verlaging ondergaat welke ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging, wordt een aflopende toelage toegekend. Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer de eerstgenoemde toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering, gedurende ten minste 2 jaren zonder onderbreking van langer dan 2 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 12.5. 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 ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

12.7. 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.

12.8. Jubileumgratificatie

1. De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie.
2. De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40- of 50-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag.
3. Onder diensttijd bij het onderwijs wordt verstaan de tijd doorgebracht in een betrekking in het po, vo, bve (mbo) of hbo.
4. Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin hij buitengewoon verlof geniet, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd na afloop van het verlof. De gratificatie wordt in dat geval berekend op basis van het bruto maandsalaris direct voorafgaand aan de verlofperiode.

12.9. Beloningsdifferentiatie

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

13. VERGOEDINGEN EN FINANCIËLE REGELINGEN

13.1. Vergoeding verplaatsingskosten

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in:
 - a. verhuiskosten;
 - b. reiskosten woon-werkverkeer;
 - c. reis- en verblijfkosten die worden gemaakt ten behoeve van door de werkgever opgedragen dienstreizen.
2. De leraar in opleiding heeft geen recht op een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer indien de leraar in opleiding gebruik kan maken van een reisvoorziening als bedoeld in de regeling studiefinanciering.
3. De in lid 1 bedoelde aanspraak is vastgelegd in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten, zoals opgenomen als bijlage 3 bij deze cao.
4. Als de vergoedingen voor woon-werkverkeer zoals opgenomen in de regeling verplaatsingskosten, die op 31 juli 2005 van kracht was binnen de instelling, voor de werknemer gunstiger zijn dan de vergoedingen die in bijlage 3 bij deze cao staan vermeld, maakt de werknemer aanspraak op de voor hem gunstiger vergoedingen.
5. De werkgever is bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten verplicht gebruik te maken van de salderingsregeling zoals opgenomen in paragraaf 23.1.4 van het Handboek Loonheffingen.
6. Indien na toepassing van de salderingsregeling als bedoeld in lid 5 nog fiscaal onbenutte ruimte over is, wordt op verzoek van werknemer, mits goedkeuring is verkregen van de Belastingdienst, de conform de wetgeving toegestane fiscaal onbenutte ruimte verrekend met de eindejaarsuitkering. De werknemer dient hiervoor een door de werkgever verstrekt aanmeldingsformulier in.

13.2. Vakbondscontributie

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van vakbondscontributie het brutosalaris (waaronder begrepen de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de extra eindejaarsuitkering) in te zetten. Daartoe stellen partijen een uitvoeringsregeling vast.

13.3. WGA-premie

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

13.4. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. De werknemer wordt via de werkgever in staat gesteld om voor eigen kosten⁹ een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten die de mogelijke nadelige financiële gevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tijdens de WIA-periode verzacht.
2. Onder mogelijke nadelige financiële gevolgen van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt in ieder geval verstaan het niet benutten van de restverdien capaciteit gedurende de vervoluitkering van de WIA.
3. Ten behoeve hiervan sluit de werkgever een (semi-)collectieve (raam) overeenkomst af.
4. De werkgever informeert werknemers over bovengenoemde verzekeringsmogelijkheid.

⁹ Tenzij binnen de school andersluidende afspraken zijn gemaakt.

14. VAKANTIEVERLOF

14.1. Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren

1. De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie, dan wel tot de functiecategorie leraar, geniet:
 - a. gedurende de schoolvakanties en 5 extra, door de werkgever in overleg met de (G)MR vastgestelde, dagen vakantieverlof met behoud van bezoldiging;
 - b. buiten de in lid a genoemde periodes geen vakantieverlof.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele schooljaar in dienst is van de instelling, maakt aanspraak op een aantal dagen vakantieverlof, dat wordt berekend volgens de formule:
 $(W \times 1,15) - (S)$. In deze formule is:
.....
W: het aantal (delen van) weken dat de werknemer in dienst is gedurende het schooljaar;
.....
S: het aantal schoolvakantiedagen dat valt in de periode dat de werknemer is benoemd, exclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van deze cao.
.....
3. De werkgever verleent op verzoek van de werknemer na overeengekomen omzetting van de dienst vakantieverlof op andere tijdstippen.
4. In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer opdragen om zich in het belang van de instelling beschikbaar te houden voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het vakantieverlof. Daarbij neemt de werkgever het volgende in acht:
 - a. Hij bepaalt tijdig en na overleg met de werknemer of en zo ja, op welke dagen de werknemer zich beschikbaar dient te houden.
 - b. De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie houdt zich zo nodig gedurende een week van het vakantieverlof beschikbaar.
 - c. De werknemer die behoort tot de functiecategorie leraar houdt zich zo nodig gedurende 2 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 aanspraak op het vakantieverlof dat samenvalt met het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit vakantieverlof wordt aansluitend op het zwangerschaps- en bevallingsverlof genoten tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Wanneer in de hieraan direct voorafgaande ondernemingscao een gunstiger bepaling ter zake is opgenomen, gaat deze voor.
8. Zodra de werknemer in een schooljaar 20 dagen vakantieverlof heeft genoten als bedoeld in lid 1 wordt hij geacht het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW in dat schooljaar te hebben genoten. Indien er vanaf dat moment gedurende dat schooljaar sprake is van samenloop van vakantieverlof en ziekteverlof komen deze vakantiedagen te vervallen. Indien een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid gedurende het schooljaar in het geheel geen vakantieverlof heeft kunnen genieten, bestaat aanspraak op compensatie van maximaal 20 vakantiedagen.

14.2. Vakantieverlof voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

1. De werkgever verleent de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
2. Het vakantieverlof zoals bedoeld in lid 1, is inclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van deze cao.
3. De werkgever kan bepaalde dagen of periodes aanwijzen waarin de werknemer vakantieverlof moet opnemen. In dat geval wordt de werknemer voor die beperking gecompenseerd. De werkgever stelt hiertoe een compensatieregeling vast.
4. Het wettelijk vakantieverlof bedraagt:
 - a. bij een werkweek van 40 uur 160 uur verlof per jaar;
 - b. bij een werkweek van 38 uur 152 uur verlof per jaar;
 - c. bij een werkweek van 36 uur 144 uur verlof per jaar.
5. De aanspraak op het vakantieverlof als bedoeld in lid 4, vervalt 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.

6. In aanvulling op de verlofuren als in lid 4 vermeld bedraagt het bovenwettelijk vakantieverlof:
 - a. bij een werkweek van 40 uur 266 uur verlof per jaar;
 - b. bij een werkweek van 38 uur 170 uur verlof per jaar;
 - c. bij een werkweek van 36 uur 74 uur verlof per jaar.
7. Als de werknemer een dag vakantieverlof opneemt, wordt het aantal uren dat op het geheel van zijn vakantieverlof in mindering moet worden gebracht, afgeleid van de spreiding van de arbeidsuren over de week overeenkomstig het arbeidstijdenmodel dat op grond van artikel 6.2. lid 2 voor de werknemer geldt. Deze berekeningswijze is op een overeenkomstige wijze van toepassing op het vakantieverlof in verband met de in bijlage 4 van deze cao genoemde feestdagen.
8. Bij het opnemen van vakantie worden eerst de beschikbare wettelijke vakantiedagen aangewend.
9. Op verzoek van de werknemer en voor zover de werkzaamheden aan de instelling dit toelaten verleent de werkgever hem het vakantieverlof ononderbroken. Bij splitsing wordt ten minste de helft van het vakantieverlof aaneengesloten verleend.
10. Op verzoek van de werknemer trekt de werkgever in geval van samenloop van vakantieverlof met andere vormen van verlof, voor zover deze niet samenvallen met de algemeen erkende feestdagen als genoemd in bijlage 4 van deze cao, en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen, het verleende vakantieverlof in.
11. Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de werknemer opnieuw verleend.

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

1. De werknemer die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht, verwerft gedurende het ziekteverlof aanspraak op het vakantieverlof, als vermeld in artikel 14.2. lid 4 over het tijdvak van de laatste 24 maanden waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarbij geldt dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 1 maand opvolgen.
2. De werknemer die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht, verwerft gedurende het ziekteverlof slechts aanspraak op

het vakantieverlof, als vermeld in artikel 14.2. lid 6 en 7 over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarbij geldt dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 1 maand opvolgen.

3. De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
4. De werknemer die tijdens een ziekteverlofperiode deelneemt aan re-integratie en van deze verplichting tijdelijk vrijgesteld wil worden dient hiervoor vakantieverlof op te nemen.

15. VERLOF

15.1. 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, tenzij anders is bepaald.
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 14 dagen per jaar, in overleg met de werkgever vast te stellen;
 - g. verhuizing: 2 dagen, in bijzondere gevallen 4 dagen;
 - h. het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats: 2 dagen;
 - i. ondertrouw voor een huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: 1 dag;
 - j. huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: in totaal 4 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: 1 dag en ten hoogste 2 dagen, al naar gelang dit huwelijk dan wel de partnerregistratie wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer;
 - l. overlijden van de partner, ouders of kinderen van de werknemer, stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen: 4 dagen;
 - m. overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de tweede graad: 2 dagen;
 - n. overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de derde of vierde graad: 1 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 4 dagen, in overleg met de werkgever vast te stellen;
 - p. bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont: 2 dagen;
 - q. geboorteverlof na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene met wie hij het kind erkent: 5 dagen bij een normbetrekking en overigens te berekenen naar rato van de betrekkingsomvang. Het verlof wordt verleend gedurende een tijdvak van 4 weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling. Nadat het geboorteverlof is opgenomen, heeft de werknemer recht op aanvullend geboorteverlof, voor ten hoogste 5 gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een tijdvak van 6 maanden te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling. Dit verlof is onbezoldigd. Wel heeft de werknemer gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof recht op een uitkering die wordt verstrekt door het UWV.
 - r. het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de werknemer: 1 dag;
 - s. het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de partner van de werknemer: 1 dag;
 - t. het 25-, 40-, dan wel 50-jarig huwelijksjubileum dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: 1 dag;
 - u. het 25-, 40-, 50-, dan wel 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders van de werknemer, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen: 1 dag;
 - v. adoptie van een kind: 6 weken. Dit is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt;
 - w. andere religieuze feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van deze cao: voor ten hoogste 2 dagen.

3. In afwijking van het bepaalde in artikel 6.1. lid 2 wordt het kortdurend verlof, met uitzondering van het in lid 2 onder q genoemde (aanvullend) geboorteverlofverlof, niet berekend naar rato van de betrekkingsomvang.
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.

15.1.a.Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor het verlenen van de noodzakelijke zorg in verband met ziekte van:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een 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 blijkt de Basisregistratie Personen (BRP) op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
 - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind;
 - f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer, of;
 - g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur van een week, tenzij gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is. De noodzaak daartoe blijkt uit een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring.

3. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in lid 1, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Daarbij meldt de werknemer het moment waarop het verlof is ingegaan, de omvang van het verlof, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur ervan.
4. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt dat hij tegen het opnemen van het verlof, dan wel de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever meldt zulks tijdig aan de werknemer.

15.1.b.Verlof in het kader van de levensloopregeling

1. Het verlof dient ten minste 2 maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever kenbaar te worden gemaakt.
2. In afwijking van het gestelde in lid 1 geldt voor de verlofsoorten opgenomen in combinatie met (on)betaald ouderschapsverlof en/of zorgverlof is van toepassing wat hierover in de Wet arbeid en zorg en in de cao vo is bepaald.
3. De werkgever stemt in met de verlofaanvraag, tenzij een zodanig zwaarwegend instellings- of onderwijsbelang zich tegen het verlof verzet, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
4. Ingeval de werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 2 weken na ontvangst van het verzoek mee. Er wordt dan in overleg met de werknemer naar een alternatief gezocht.
5. De periode van verlof duurt ten minste 2 maanden en maximaal 12 maanden. Uitzonderd op dit lid is verlof als bedoeld onder lid 2 dan wel verlof direct voorafgaand aan de pensioendatum.

15.1.c. Ziekte tijdens de verlofperiode/bijzondere omstandigheden als bedoeld in artikel 15.1.b

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

15.1.d. Pensioenpremie in het kader van levensloopverlofsparen

In het kader van de levenslooptegeling 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.

15.2. Lang buitengewoon verlof

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

15.3. Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof

1. Voor het verlof als bedoeld in de artikelen 15.1.b., 15.2. en 15.4. geldt dat:
 - a. het wordt verleend zonder behoud van bezoldiging;
 - b. de pensioenpremie tijdens het verlof geheel voor rekening komt van de werknemer, tenzij de werkgever anders beslist;

- c. ten aanzien van aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming 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 aanwezigheid gerelateerde toelagen worden betaald, zoals de toelage in verband met onregelmatige dienst en de waarnemingstoelage;
 - f. de werknemer aanspraak behoudt op de inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie indien hij tijdens het verlof loon (met name levenslooploon) ontvangt via de werkgever;
 - g. 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 15.2. en 15.4. genoemde lang buitengewoon verlof.

15.4. Lang buitengewoon verlof voor politieke functies

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

3. Het in het eerste en tweede lid bedoeld verlof wordt verleend voor ten hoogste 1 zittingstermijn.
4. Beëindiging van het buitengewoon verlof geschiedt met ingang van het nieuwe schooljaar.

15.5. Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het uitvoeren van activiteiten ten behoeve van (statutaire organen van) een centrale van verenigingen van overheids- en onderwijspersoneel of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan de werknemer lid is.
2. Het verlof is bedoeld:
 - a. voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard;
 - b. voor het op uitnodiging van een organisatie als bedoeld in lid 1, als cursist deelnemen aan een cursus: voor ten hoogste 6 dagen per 2 schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
 - c. voor het als bestuurslid, kaderlid of afgevaardigde deelnemen aan incidentele vergaderingen, dan wel voor het verrichten van andere, zeer incidenteel voorkomende en moeilijk vooruit te plannen activiteiten: voor ten hoogste 12 dagen per schooljaar;
 - d. voor het deelnemen aan ledenbijeenkomsten voor ten hoogste 2 dagen per schooljaar.
3. De werkgever verleent de werknemer, op verzoek van CvTE of CITO, kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de totstandkoming van de landelijke examens in het voortgezet onderwijs.
4. Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder b, c wordt verleend met behoud van bezoldiging. Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder a en in lid 3, wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover de werkgever schadeloos wordt gesteld conform de regeling vaststelling bedragen per klokuur, zoals vastgesteld door de stichting GO- en vakbondsfaciliteiten.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 wordt het verlof, bedoeld in lid 2 onder a, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van

bezoldigd bestuurder van een centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste 2 jaren en zonder behoud van bezoldiging verleend.

15.6. Ouderschapsverlof

15.6.a. Recht op verlof

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan 1 kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de Basisregistratie Personen (BRP) 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 1 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 1 kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op 1 keer verlof.
3. De betaling van de pensioenbijdrage door de werkgever en de werknemer heeft plaats alsof er geen verlof wordt genoten.
4. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsverhouding aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van de bepalingen betreffende ouderschapsverlof. De werkgever is in dat geval verplicht aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel verlof de werknemer nog aanspraak heeft.

15.6.b. Omvang, duur en invulling verlof

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt per kind bij een normbetrekking 830 uur¹⁰.
2. De omvang van het verlof wordt berekend op grond van de betrekkingsomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. Het verlof kan echter niet meer bedragen dan zou gelden op grond van de betrekkingsomvang 12 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. De werkgever heeft de mogelijkheid op dit laatste punt anders te beslissen en dus toch rekening te houden met de grotere betrekkingsomvang.
3. Indien de omvang van de betrekking gedurende de ouderschapsverlofperiode wijzigt, wordt de aanspraak op verlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de mate waarin de omvang van de betrekking is gewijzigd en de tijd die sinds het opnemen van het verlof is verstreken.
4. Het verlof kan gespreid worden opgenomen.
5. De werkgever stelt de werknemer in staat het verlof op een herkenbare wijze op te nemen. Desgewenst kan de werknemer het verlof aaneengesloten opnemen in de vorm van een vrije dag, respectievelijk dagdelen per week.

15.6.c. Leeftijd kind

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 15.6.a. bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaren heeft bereikt.

15.6.d. Meldingsverplichting

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste 2 maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.

2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof. De werknemer kan op grond van een dergelijke wijziging het verzoek intrekken.
4. Het derde lid is niet van toepassing op de werknemer die na het verlof, bedoeld in artikel 15.1. lid 2 onder p, gedurende een tijdvak van 4 weken voor 3 dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten gebruikmaakt van zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 15.6.a.

15.6.e. Intrekking of wijziging melding

1. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof. Een verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werkgever afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
2. Indien een werknemer verzoekt om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, stemt de werkgever daarmee in, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. De werkgever beslist uiterlijk 4 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.

¹⁰ In de Wet arbeid en zorg staat in plaats hiervan dat het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft 26 maal de arbeidsduur per week bedraagt. In deze bepaling wordt uitgegaan van de normjaartaak, hetgeen op hetzelfde neerkomt. In beide gevallen betreft het de helft van de arbeidsomvang per jaar.

15.7. Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof

15.7.a. Algemene regels (geldend tot 2 augustus 2022)

1. Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals genoemd in artikel 15.6.b. lid 1 bedraagt het betaald ouderschapsverlof bij een normbetrekking maximaal 415 uur per kind.
2. Over de uren waarvoor betaald ouderschapsverlof is verleend, behoudt de werknemer in afwijking van artikel 15.6.a. lid 1 en 2 55% van de bezoldiging.

15.7.b. Algemene regels (geldend vanaf 2 augustus 2022)

1. Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals genoemd in artikel 15.6.b. lid 1 bedraagt het betaald ouderschapsverlof bij een normbetrekking maximaal 415 uur per kind.
2. Over de uren waarin de werknemer betaald ouderschapsverlof geniet gedurende het eerste levensjaar van het kind, behoudt hij 75% van zijn salaris, onder verrekening van de wettelijke uitkering t.b.v. betaald ouderschapsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg, waarvoor de werkgever een uitkeringsaanvraag kan indienen bij het UWV.
3. Het ouderschapsverlof op grond van het eerste lid dat niet is opgenomen tijdens het eerste levensjaar van het kind kan de werknemer opnemen uiterlijk tot de datum waarop het kind de leeftijd van vier jaar heeft bereikt. Over deze uren behoudt de werknemer 55% van zijn salaris.
4. Indien de inwerkingtreding van deze regeling per 2 augustus 2022 (op korte termijn) tot onbillijke situaties leidt, kunnen werkgever en werknemer tot 1 februari 2023 in overleg treden voor een passende oplossing.

15.7.c. Terugbetalingsverplichting

1. Een werknemer kan in bepaalde gevallen worden verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging zoals bedoeld in artikel 15.7.a. tijdens de verlofperiode. Die plicht bestaat indien de werknemer binnen een jaar nadat hij (een gedeelte van het) 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 aanvaardt.

15.8. Spaarverlof

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

16. PROFESSIONALISERING

16.1. Deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten

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

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

16.2. Collectief professionaliseringsplan

1. Jaarlijks wordt ten minste 10% van de personele lumpsum¹¹ besteed aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten in tijd en geld.
2. Op bestuursniveau worden in overleg met de P(G)MR ten minste een keer per 4 jaar de kaders afgesproken waarbinnen professionalisering wordt georganiseerd. Hierbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan:
 - a. wat de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en die van werknemers in onderlinge samenhang zijn;
 - b. de wijze waarop de faciliteiten voor de collectieve en individuele activiteiten ter beschikking worden gesteld;
 - c. hoe deze ontwikkelingsdoelen zich verhouden tot de eisen die aan de organisatie worden gesteld en de visie van de organisatie daarop.
3. Deze kaders worden op schoolniveau jaarlijks en in overleg met de PMR nader inhoudelijk uitgewerkt in een collectief professionaliseringsplan.
4. Jaarlijks wordt verantwoording over de besteding van middelen afgelegd in het jaarverslag.

¹¹ De personele lumpsum betreft de personele basisbekostiging die een bevoegd gezag van het ministerie van OCW ontvangt. Dit betreft de vaste voet plus de direct aan leerlingaantallen gerelateerde bekostiging. Aanvullende bekostiging hoort niet bij de personele lumpsum.

16.3. Persoonlijk professionaliseringsplan

1. De werknemer maakt over zijn deskundigheidsbevordering en persoonlijke professionaliseringsactiviteiten ten minste eenmaal per 3 jaar afspraken met zijn leidinggevende. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een persoonlijk professionaliseringsplan. In de gesprekkencyclus wordt aandacht besteed aan de voortgang van de gemaakte afspraken.
2. In het persoonlijk professionaliseringsplan worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - a. welke professionaliseringsactiviteiten gedurende de looptijd van het professionaliseringsplan zullen worden ondernomen;
 - b. op welke wijze deze activiteiten bijdragen aan de wensen van de werknemer voor zijn professionele ontwikkeling en employability enerzijds en anderzijds passen binnen de ontwikkelingsdoelen van de organisatie;
 - c. hoe de professionaliseringsactiviteit wordt gefaciliteerd.
3. Werknemers met een opleiding tot en met mbo-niveau krijgen de gelegenheid om een EVC-traject te volgen. Indien nodig kan dat na 5 jaar worden herhaald.
4. Werknemers met een opleiding tot en met mbo-2-niveau hebben recht op een EVC-traject. De kosten hiervoor die het persoonlijk basisrecht overschrijden, komen voor rekening van de werkgever.
5. Werknemers met een opleiding lager dan mbo-2-niveau krijgen de gelegenheid om een startkwalificatie te behalen op kosten van de werkgever.

16.4. Persoonlijk basisrecht in uren

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

16.5. Persoonlijk basisrecht in geld

1. Een leraar of werknemer in de functiecategorie OOP heeft per schooljaar recht op € 600 voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Hij kan dit gebruiken voor alle vormen van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Het budget kan ook aangewend worden voor activiteiten in het kader van het lerarenregister.
2. Een leraar of werknemer in de functiecategorie OOP beslist zelf hoe hij dit budget inzet. Het budget kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten als de werknemer daarmee instemt.

16.6. Toekenning basisrecht in tijd en geld

1. Het basisrecht in tijd en geld wordt per schooljaar toegekend. Indien de werknemer geen gebruikmaakt van het basisrecht gedurende het schooljaar waarin het recht is toegekend, komt het te vervallen. Dit is slechts anders indien hierover afwijkende afspraken zijn gemaakt.
2. Het basisrecht in geld kan in overleg met de werkgever gedurende 2 jaar worden gespaard, indien hieraan een vooraf door de werknemer ingediend plan ten grondslag ligt.

16.7. Opgedragen professionaliseringsactiviteiten

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

16.8. Professionalisering en taakbeleid

1. Het basisrecht in tijd en geld is een individueel minimumrecht, toe te kennen naar rato van de betrekkingsovervang conform artikel 6.1. lid 2. Het taakbeleid als bedoeld in artikel 8.1. lid 3, meer specifiek het onderdeel d. deskundigheidsbevordering, wordt daardoor niet gewijzigd. Bestaande afspraken over het taakbeleid blijven in stand en kunnen slechts gewijzigd worden met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.1. lid 5.

2. In die gevallen waarin sprake is van een taakbeleid waarbij onderdeel d niet het persoonlijk basisrecht voor professionalisering bedraagt, dient aangetoond te worden dat de individuele leraar of OOP'er beschikt over het aantal uren conform zijn basisrecht dat hij naar eigen keuze kan inzetten. Dat betekent dat deze uren herkenbaar moeten terugkomen in andere onderdelen van het taakbeleid (voor- en nawerk, overige taken).

16.9 Professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening (geldend voor schooljaar 2022/2023)

In het Onderwijsakkoord *Samen voor het beste onderwijs* is afgesproken dat het kabinet jaarlijks 53 miljoen euro investeert in professionalisering van leraren op het terrein van basisvaardigheden en curriculumherziening. Deze middelen worden met een tarief per leerling aan de scholen beschikbaar gesteld. Voor schooljaar 2022/2023 geldt een overgangsjaar waarbij de werkgever in overleg met de pnr afspraken maakt over een goede besteding van deze middelen. Daarna geldt het bepaalde in artikel 16.10.

16.10 Professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening (geldend vanaf schooljaar 2023/2024)

1. De leraar heeft per schooljaar recht op 16 uur professionalisering op het gebied van basisvaardigheden en curriculumherziening.
2. Deze uren worden in overleg met de leidinggevende besteed.
3. Met inachtneming van het professioneel statuut zullen er in de daarvoor aangewezen lerengremia binnen de school nadere inhoudelijke afspraken worden gemaakt over de mogelijke inhoud van deze professionalisering.

17. WERKGELEGENHEID

17.1. Werkgelegenheidsbeleid

1. De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid.
2. Indien de werkgever op grond van de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag en het daarop gebaseerde meerjarenformatiebeleid formatieve problemen voorziet, kan de werkgever de vakbonden uitnodigen voor decentraal overleg over een plan van aanpak ter vermindering van kwantitatieve en/of kwalitatieve frictie.
3. De werkgever die met vakbonden een sociaal statuut is overeengekomen, voert het werkgelegenheidsbeleid, alsmede het overplaatsingsbeleid in geval van reorganisatie conform de Uitvoeringsregeling Sociaal Statuut zoals die binnen de instelling geldt. Indien het eerdergenoemde statuut geen overplaatsingsbeleid bevat, is artikel 17.4. van toepassing.
4. Indien binnen de instelling geen sprake is van een met vakbonden overeengekomen sociaal statuut dan wel het overleg als bedoeld in lid 2 niet heeft geleid tot een plan van aanpak, voert de werkgever het werkgelegenheidsbeleid conform bijlage 6 van deze cao.

17.2. Participatie

De werkgever bevordert participatie van werknemers als bedoeld in artikel 11.2.¹²

17.3. Bevordering werkgelegenheid jonge en startende leraren

1. De werkgever bevordert in het belang van een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand en de continuïteit van het onderwijsproces de werkgelegenheid van jonge en startende leraren. Hij maakt daarbij waar mogelijk gebruik van de voor de sector beschikbare arbeidsmarktinstrumenten en subsidiemogelijkheden.
2. De werkgever voert beleid gericht op het voorkomen van uitstroom en behoud van jonge leraren.
3. De werkgever voert ten minste eenmaal per schooljaar overleg met de P(G)MR over de onderwerpen als bedoeld in lid 1 en lid 2.

17.4. Overplaatsing

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

¹² De sector heeft zich verplicht om werkgelegenheid te creëren voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze verplichting komt voort uit het door het kabinet met sociale partners gesloten Sociaal Akkoord.

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.

18. OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN

18.1. Informatievoorziening

1. De werkgever verstrekt de werknemer een exemplaar van deze cao, inclusief de bijlagen als bedoeld in artikel 24.3. lid 1.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats in de instelling in ieder geval aanwezig zijn:
 - a. de statuten en overige reglementen van de rechtspersoon;
 - b. een exemplaar van deze cao waaronder begrepen de bijlagen als bedoeld in artikel 24.3. lid 1;
 - c. de verordeningen en overige reglementen van het bestuursorgaan, voor zover van toepassing;
 - d. de instructies en/of reglementen als bedoeld in artikel 24.3. lid 1;
 - e. het directiestatuut;
 - f. de andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften, die betrekking hebben op (een nadere precisering van) de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden;
 - g. de voor de instelling relevante onderwijswetgeving, alsmede beleidsregels en bekostigingsvoorwaarden zoals die zijn gepubliceerd door de minister;
 - h. de WMS en de toepasselijke medezeggenschapsreglementen;
 - i. het adres en reglement van:
 - de Beroepscommissie bijzonder onderwijs als bedoeld in artikel 19;
 - de Commissie voor geschillen medezeggenschap onderwijs;
 - overige voor de werknemer relevante commissies.
 - j. de naam en het adres van:
 - de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid waarbij de werkgever is aangesloten;
 - de arbodienst of deskundige dienst;
 - de externe bezwarencommissie Functiewaardering.
3. Binnen 2 maanden na eerste indiensttreding verstrekt de werknemer de werkgever de gegevens die noodzakelijk zijn voor het opstellen van het diensttijdoverzicht. Deze opgave van de diensttijd kan in een later stadium niet meer worden gewijzigd.
4. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de bekostigingsvoorwaarden en overige wettelijke voorschriften, alsmede voor de uitvoering van het in deze cao bepaalde.

5. Met inachtneming van het gestelde in de Algemene verordening gegevensbescherming en de daarop gebaseerde regelingen zal de werkgever gegevens met betrekking tot de persoon van de werknemer met zorg behandelen.

18.2. 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 taakhoud 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.

18.3. Gesprekkencyclus

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

18.4. Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een arbeidsovereenkomst, 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.

18.5. Geheimhouding

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

18.6. Intellectueel eigendom

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

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

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR het beleid vast dat gericht is op het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving binnen de instelling, bedoeld voor alle geledingen. De werkgever evalueert jaarlijks het gevoerde beleid.

19. BEROEPSRECHT

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 toezichhoudende taken en de bedrijfshulpverleners;
 - b. de facilitering van de bedrijfshulpverleners, waarbij uitgangspunt is dat alle kosten – in tijd en geld – voor rekening van de werkgever zijn en dat zittende bedrijfshulpverleners geen nadeel ondervinden van deze afspraken.
4. Elke bedrijfshulpverlener ontvangt, naast de facilitering als bedoeld in artikel 18.7. lid 3 onder b, een maandelijkse toelage van € 15 bruto.

1. De werknemer kan in beroep gaan tegen een door de werkgever genomen besluit inhoudende:
 - a. een disciplinaire maatregel (m.u.v. ontslag);
 - b. schorsing;
 - c. het direct of indirect onthouden van promotie;
 - d. de aanwijzing van een andere instelling of andere instellingen waaraan de werknemer werkzaamheden zal verrichten;
 - e. eenmalige inhouding periodieke verhoging.
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 6 weken nadat het besluit bij aangetekend schrijven aan de werknemer is meegedeeld.
4. Sociale partners zullen gedurende de looptijd van deze cao ten behoeve van bovengenoemde beroepsgronden één landelijke Beroepscommissie bijzonder onderwijs instellen.
5. De uitspraak van de Commissie is bindend¹³.

¹³ Dit laat onverlet de mogelijkheid om het geschil alsnog voor te leggen aan de kantonrechter, indien partijen zich niet kunnen vinden in de uitspraak van de Commissie.

20. MEDEZEGGENSCHAP

20.1. Overleg vakbonden

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

20.2. 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 (conform artikel 8.1. lid 4) 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 20.3., die met uitsluiting van andere commissies tot die beoordeling bevoegd is.

20.3. Bezwarencommissie CAO VO

1. Partijen hebben een Bezwarencommissie CAO VO ingesteld en deze ondergebracht bij de Stichting Onderwijsgeschillen.
2. De Commissie bestaat uit 3, dan wel 5 leden, waarvan 1 dan wel 2 leden worden aangewezen door de werkgeversorganisatie en 1 dan wel 2 leden door de gezamenlijke vakbonden. De aldus aangewezen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter.

3. De Commissie heeft tot taak:
 - a. te beoordelen of de instemming als bedoeld in artikel 20.2. 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.

20.4. Faciliteiten medezeggenschap

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

20.5. Vakbondsfaciliteiten

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

20.6. Fusiegedragsregels

Bij fusie van besturen en/of bestuursoverdracht van de instelling(en) hanteert de werkgever lid 5 van artikel 4 van de SER Fusiegedragsregels 2015.

21. ARBOCATALOGUS

Werkgever en werknemer zijn bij het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving verplicht zich te houden aan hetgeen bepaald is in bijlage 13 'Arbocatalogus'.

22. GOVAK-GELDEN

22.1. Hoogte bijdrage

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

22.2. Inning bedragen

1. De VO-raad is gehouden de artikel 22.1. bedoelde gelden te innen. Dit geschiedt per kwartaal door middel van heffing van een premie, pro rato per schoolbestuur vast te stellen op basis van het artikel 22.1. geduide totaal aan het door OCW beschikbaar gestelde, via de lumpsum over de vo-scholen uitgezette, budget.
2. De VO-raad is niet aansprakelijk voor de inning van de gelden bij besturen die niet gebonden zijn aan de cao.

22.3. Uitbetaling en verdeling van bedragen

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

22.4. Inzet en verantwoording

1. De vakbonden/werknemersorganisaties besteden de door hen ontvangen bijdragen aan werkzaamheden ten behoeve van de vo-sector, waaronder begrepen de kosten van de vervanging van degene die lang buitengewoon verlof geniet in verband met werkzaamheden voor het georganiseerd overleg en voor vakbondswerkzaamheden in de vo-sector. Deze bijdragen kunnen ook anderszins worden aangewend voor werkzaamheden ten behoeve van het georganiseerd overleg en voor vakbondswerkzaamheden voor het personeel in het voortgezet onderwijs.

23. NALEVING CAO

2. Binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar dient het bestuur van de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs (SFSVO) bij de VO-raad een financieel verslag in over dat kalenderjaar, bestaande uit de jaarrekening, het jaarverslag en overige financiële gegevens. Het bestuur van de SFSVO maakt daarbij gebruik van de door de vakbonden c.q. werknemersorganisaties aan hen overlegde jaarrekeningen, jaarverslagen en accountantsverklaringen.
3. Het financieel verslag gaat vergezeld van een verklaring omtrent de getrouwheid, afgegeven door een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, van boek 2 Burgerlijk Wetboek waaruit blijkt in hoeverre het budget is besteed in overeenstemming met de bepalingen van deze regeling.
4. Voor zover niet uit de verklaring, bedoeld in lid 3, blijkt dat het budget is besteed in overeenstemming met de bepalingen van deze regeling, vordert de VO-raad het desbetreffende bedrag terug.

22.5. Doorwerking

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

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

24. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

24.1. 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.

24.2. Uitlooptoeslag onderwijzend personeel

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

6. De leraar met een LB-functie, resp. een LC-functie die een salaris heeft dat hoger is dan het reguliere bijbehorende maximumsalaris en die op enig moment wordt benoemd in een LC- of een LD-functie, resp. in een LD-functie, behoudt zijn uitlooptoeslag.

24.3. Bijlagen

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de regelingen, als bedoeld in artikel 13.1. lid 4, artikel 14.1. lid 7 en artikel 17.1. lid 3, voor zover deze van toepassing zijn, als bijlagen aan deze cao worden toegevoegd.
2. De bij deze cao behorende bijlagen maken onderdeel uit van deze cao.

24.4. Melding tussentijdse wijzingen van deze cao

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

VO-RAAD

Postbus 8282 / 3503 RG Utrecht

T 030 232 48 00 / F 030 343 48 48

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

