CAO PO 2022-2023

Collectieve Arbeidsovereenkomst 2022-2023 voor het primair onderwijs

CAO PO 2022-2023

Collectieve Arbeidsovereenkomst 2022-2023
voor het primair onderwijs

PO-Raad
AOb – AVS – CNV Onderwijs – FvOv – FNV Onderwijs en Onderzoek

Colofon

CAO PO 2022-2023
Collectieve Arbeidsvoorwaarden voor het primair onderwijs

Uitgave PO-Raad
Utrecht, 14 juli 2022

Deze cao is digitaal beschikbaar en kan worden gedownload op de website van de betrokken partijen:
www.poraad.nl
www.aob.nl
www.avs.nl
www.cnvo.nl
www.fvov.nl
www.fnvoverheid.nl

Dit zijn de cao-teksten zoals die gelden per 1 juni 2022.

Inhoudsopgave

Colofon 3
Inhoudsopgave 4
Statuut Sociaal Beleid 18
Statuut Sociaal Beleid 19
Algemeen 19
Doelstellingen 19
Middelen 19
Afsluitingsovereenkomst 21
Afsluitingsovereenkomst 22
CAO PO 2022-2023 22
1. Algemene bepalingen 24
Bepalingen 25
1.1 Begripsbepalingen 25
1.2 Billijkheidsbepaling 30
1.2a Regelingen WOPO en ZAPO 30
1.3 Interpretatiecommissie CAO PO 30
1.4 Werkingssfeer 31
1.5 Status van de CAO PO 31
1.6 Inwerkingtreding, looptijd en opzegging 31
2. Arbeidsduur en formatiebeleid 33
Arbeidsduur en formatiebeleid 34
2.1 Bestuursniveau 34
2.2 Werkverdeling op schoolniveau 34
2.3 Inzet per werknemer 36
3. Dienstverband 37
Dienstverband 378
3.1 Arbeidsovereenkomst 38
3.2 Bezit onderwijsbevoegdheid 39
Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 39
3.3 Einde van de arbeidsovereenkomst 39

3.4 Verval van een gedeelte van de betrekkingsomvang 40
Tussentijdse opzegging en einde arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd 40
3.5 (Tussentijdse) Beëindiging van de arbeidsovereenkomst 40
3.6 Opzegging arbeidsovereenkomst 40
3.7 Opzegging arbeidsovereenkomst wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid 41
3.8 Opzegging en benoeming AOW-gerechtigde werknemer 42
Opzeggingstermijnen 42
3.9 Opzeggingstermijn 42
Schorsing als ordemaatregel en disciplinaire maatregelen 43
3.10 Gronden voor schorsing 43
3.11 (Voorgenomen) schorsing 43
3.12 Duur schorsing 44
3.13 Algemene bepalingen schorsing 44
Disciplinaire maatregelen 44
3.14 Disciplinaire maatregelen 44
Formaliteiten 45
3.15 Voornemen 45
3.16 Besluit 45
Detachering en uitzendarbeid 45
3.17 Detachering 45
3.18 Uitzendarbeid 45
Leraar in Opleiding (LIO) 46
3.19 Leerarbeidsovereenkomst 46
3.20 Wettelijke vereisten 46
3.21 Beëindiging leerarbeidsovereenkomst 46
3.22 Schorsing als disciplinaire maatregel 46
3.23 Voorwaarden 47
Onderwijsassistent in opleiding 48
3.24 Leerarbeidsovereenkomst 48
Benoeming op basis van de regeling brede impuls combinatiefuncties 48

3.25 Arbeidsovereenkomst 48
3.26 Uitsluiting cao -bepalingen 48
3.27 Positionering van de combinatiefunctionaris 48
3.28 Indiensttreding 49
3.29 Beëindiging van het dienstverband 49
3.30 Arbeidsduur en jaartaak 49
3.31 Vakantieverlof 49
4. Dienstverband openbaar onderwijs 50
5. Functie en functiewaardering 51
Functie en functiewaardering 512
5.1 Functiegebouw 52
5.2 Benoeming in een functie 52
5.3 Participatiebaan 53
5.4 Interne bezwarenprocedure 53
5.5 Externe bezwarenprocedure 53
5.6 Heroverweging en actualisering functies onderwijsondersteunend personeel (OOP) en directie 54
5.7 Conversie van werknemers per 1 januari 2022 55
6. Salaris 56
Salaris 57
6.1 Arbeidsduur, salaris en salarisschaal (per 1 augustus 2019) 57
6.1a Salarismaatregel 57
6.2 Arbeidsvoorwaardengesprek 58
6.3 Salarisniveau in- en doorstroombanen en participatiebanen 58
6.4 Salarisuitbetaling 58
6.5 Verhaal WGA-premie 59
6.6 Salarisbetaling over een gedeelte van de maand 59
6.7 Uitlooptoeslag onderwijzend personeel 60
6.8 Arbeidsmarkttoelage directie 60
6.9 Bindingstoelage 61
6.10 Vervallen 62
6.11 Structurele eindejaarsuitkering 62

6.12 Vakantie-uitkering 62
6.13 Overlijdensuitkering 62
6.14 Jubileumgratificatie 63
6.15 Beloningsdifferentiatie/ Incidentele beloningsvormen 63
6.15a Vervallen 64
6.16 Overgangsbepaling functiewisseling 64
6.17 Schaalinpassing naar hogere functie 64
6.18 Demotiebeleid 64
Extra bepaling met betrekking tot directiefuncties 65
6.19 Vervallen voorbeeldfunctie 65
Extra salarisbepalingen met betrekking tot onderwijsondersteunend personeel 65
6.20 Voorbeeldfuncties onderwijsondersteunend personeel 65
6.21 Eindejaarsuitkering OOP 65
6.22 Toelage in verband met onregelmatige diensten 66
6.23 Garantietoelage onregelmatige dienst 66
6.24 Overwerkvergoeding 67
7. Vergoeding en financiële regelingen 69
Vergoeding en financiële regeling 70
Verplaatsingskosten 70
7.1 Vergoedingsregeling verhuiskosten 70
7.2 Vergoedingsregeling woning-werkverkeer 70
7.3 Zakelijke reis- en verblijfkosten 71
Persoonlijke vergoedingen 71
7.4 Vakbondscontributie 71
7.5 Fiets-privéregeling 71
7.6 Registratiekosten paramedici 71
8. Verlof 72
Verlof 73
Vakantieverlof 73
8.1 Vakantieverlof 73
8.2 Intrekking vakantieverlof bij rampen 74

8.3 Aanvullende bepalingen voor onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/of behandeltaken en werknemers in de categorie participatiebanen 74
8.4 Bijzondere bepaling voor justitiële inrichtingen en pilotscholen 75
8.5 Intrekking vakantieverlof 75
Buitengewoon verlof 75
8.6 Kort buitengewoon verlof (imperatief) 75
8.7 Overig kort buitengewoon verlof (imperatief) 77
8.8 Langdurend zorgverlof (imperatief, zonder behoud van salaris) 77
8.9 Lang buitengewoon verlof in het persoonlijk belang (facultatief) 78
8.10 Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang (facultatief) 78
8.11 Lang buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang (facultatief) 78
8.12 Voorwaarden lang buitengewoon verlof als bedoeld in de artikelen 8.9, 8.10 en 8.11 79
8.13 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief) 79
8.14 Afloop lang buitengewoon verlof 79
8.15 Borstkind 80
8.16 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief) 80
Ouderschapsverlof 80
8.17 Ouderschapsverlof (algemeen) 80
8.18 Onbetaald ouderschapsverlof 82
8.19 Betaald ouderschapsverlof (geldig tot 2 augustus 2022) 82
8.19a Betaald ouderschapsverlof (geldig vanaf 2 augustus 2022) 83
8.19b Overgangsregeling betaald ouderschapsverlof 84
Andere verlofsoorten 84
8.20 Spaarverlof 84
8.21 Levensloop 84
8A Duurzame inzetbaarheid 85
8A Duurzame inzetbaarheid 86
8A.1 Naar rato 86
8A.2 Overleg 86
8A.3 Basisbudget duurzame inzetbaarheid voor iedere werknemer 86
8A.4 Spaarmogelijkheid 86

8A.5 Bijzonder budget voor starters 86
8A.6 Bijzonder budget voor oudere werknemers 87
8A.7 Spaarmogelijkheid 87
8A.8 Overgangsregeling BAPO 88
8A.9 Overgangsrecht OOP arbeidstijdverkorting 60-jarigen en ouder 89
8A.10 Overgangsrecht oud artikel 7 BAPO-regeling 89
8A.11 Overige bepalingen 90
9. Professionalisering 91
Professionalisering 92
9.1 Professionaliseringsbeleid 92
9.2 Gesprekkencyclus 92
9.3 Individuele/individueel bepaalde professionalisering 92
9.3a Professionalisering gericht op de basisvaardigheden van leerlingen 93
9.4 Opgedragen professionaliseringsactiviteiten 93
9.5 Introductie en begeleiding startende leraren 93
9.6 Professionalisering directielid 94
9.7 Schoolleidersregister 94
9.8 Tijdelijke extra individuele scholingsrechten 95
Van Werk naar Werk beleid en transitievergoeding 96
10. Van Werk naar Werk beleid en transitievergoeding 967
10.1 Invoeringsartikel en overgangsrecht 97
10.2 Werk naar werk 97
10.3 Overleg 97
10.4 Transitievergoeding 98
10.5 Overplaatsing 98
10.6 Overplaatsen naar Centrale Dienst 99
11. Overige rechten en plichten 100
Overige rechten en plichten 101
11.1 Informatievoorziening 101
11.2 Functievervulling 101
11.3 Nevenwerkzaamheden 102

11.4 Intellectueel eigendom 102
11.5 Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld 102
11.6 Preventiemedewerker 103
11.7 Arbeidsomstandigheden, ziekteverzuimpreventie en personeelszorg 103
11.7a Arbo-catalogus 104
11.8 Werving en selectie 104
11.9 Sluitende aanpak PO 104
12. Beroepsrecht 105
Beroepsrecht 1056
12.1 Commissie van Beroep 106
13. Medezeggenschap 107
Medezeggenschap 1078
13.1 Reglementering Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) 108
13.2 Mandatering personeelsdeel (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad 108
13.3 (Gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad en faciliteiten 109
13.3a Ondersteuningsplanraad 110
G.O.- en Vakbondsfaciliteiten en sectorale Arbeidsmarktmiddelen PO 111
14. G.O.- en vakbondsfaciliteiten en sectorale arbeidsmarktmiddelen 1112
14.1 Overeenkomst 112
15. Overgangs- en slotbepalingen 113
Overgangs- en slotbepalingen 1134
15.1 HOS-overgangsrecht 114
15.2 Bijlagen 114
15.3 Melding tussentijdse wijzigingen van deze cao 114
Toelichting op enkele artikelen van de CAO PO 115
Statuut Sociaal Beleid 116
Middelen 116
Artikel 1.5 status van de CAO PO 116
Artikel 3.7 eerste en tweede lid 116
Artikel 3.8 116
Artikel 3.9, tweede lid 117
Artikelen 3.20 en 3.21 117

Artikelen 3.23 eerste lid ... 118
Artikelen 3.27 vierde lid ... 118
Artikel 3.29 ... 118
Artikel 6.19 ... 119
Artikel 6.23, eerste lid ... 119
Artikel 7.2, tweede lid ... 119
Artikel 7.2, vierde lid ... 119
Voorbeeld: vergoeding reiskosten woning-werkverkeer ... 119
Artikel 7.2, vijfde lid ... 120
Artikel 7.3, tweede lid ... 120
Artikel 8.1 lid 3 en lid 4 ... 120
Artikel 8.3 lid 1 ... 120
Artikel 8.3 ... 120
Artikelen 8.6 en 8.7 ... 121
Artikel 8.19, tweede lid ... 121
Hoofdstuk 8A ... 121
Structurele regeling ... 121
Bij artikelen 8A.3 en 8A.6 ... 122
Bij artikel 8A.6 lid 7 ... 122
Overgangsrecht (artikel 8A.8) ... 122
Overgangsrecht 52 tot en met 55 jaar ... 122
Overgangsrecht 56-jarigen ... 123
Overgangsrecht 57 jaar en ouder ... 123
Artikel 10.5 ... 124
Artikel 11.5, derde lid, onder b ... 124
Artikel 13.2 ... 124
Bijlagen ... 126
Bijlage IC ... 127
Bijlage IE ... 129
Bijlage II ... 130
Artikel 1 Begripsbepalingen ... 131

Artikel 2 132
Artikel 3 132
Artikel 4 132
Artikel 5 132
Artikel 6 132
Artikel 7 132
Artikel 8 132
Artikel 9 133
Bijlage bij Bijlage II 134
Bijlage IV.A 136
A. Vaststelling maandsalaris LIO, behorende bij de artikelen 3.19 t/m 3.23 van deze cao 136
Bijlage IV.B 137
B. Vaststelling maandsalaris OIO, behorende bij de artikelen 3.24 van deze cao 137
Bijlage V 138
1. Begripsbepalingen 138
2. Instelling en samenstelling van de Commissie 138
3. Taak en bevoegdheden van de Commissie 139
4. Het bezwaarschrift 139
5. Vaststelling plaats en tijdstip van de mondelinge behandeling 139
6. De behandeling ter zitting 139
7. Beraadslaging en advisering 140
8. Besluit 140
9. Termijnen 140
10. Geheimhouding 140
11. Slotbepaling 141
Bijlage VI 142
Bijlage VIII 143
1. Karakter van de regeling 143
2. Vakbondscontributie 143
3. Voorwaarden voor de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie 143

4. Bronnen 143
5. Procedure 144
Aanvraagformulier regeling vakbondscontributie 145
Bijlage IX 146
1. Deelname aan spaarverlof 146
2. Voorwaarden voor deelname 146
3. Spaarperiode 146
4. Onderbreking en verlenging spaarperiode 147
5. Vormen van verlof 147
6. Opname spaarverlof 148
7. Scholing tijdens spaarverlof 148
7a. Overgangsregeling gespaarde tegoed 148
7b. Sparen tijdens ziekte of periodes van buitengewoon verlof 149
8. Opschorting opname spaarverlof 149
9. Beëindiging dienstverband 150
10. Overlijden en ontslag wegens blijvende volledige arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte of gebrek 150
11. Reservering middelen 150
12. Genormeerde bedragen 151
Bijlage X 153
1. Definities 153
2. Werkingssfeer 155
3. Aanvraag opbouw levenslooptegoed 155
4. Bronnen 155
5. Procedurele afspraken omtrent opbouw levenslooptegoed 156
6. Specifieke bepalingen omtrent opbouw levenslooptegoed 157
7. Het levenslooptegoed 158
8. Met levenslooploon te financieren periode van onbetaald verlof 158
9. Procedurele afspraken omtrent opname levensloopverlof 158
10. Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden werknemer 159
11. Ziekte tijdens de verlofperiode/ bijzondere omstandigheden 160

12. Meetellen als diensttijd 161
13. Terugkeer in de functie 161
1. 0,8 % bijdrage 161
2. Pensioenopbouw conform uitkomst Raad van Overheidspersoneel 161
3. Verlofperiode levensloop en werknemersverzekeringen 161
4. Toelichting bij artikel 11, zesde lid 162
BIJLAGE XII 163
1. Bekendmaking van de vacature 163
2. Bevestiging ontvangst sollicitatie 163
3. Vertrouwelijke behandeling gegevens 163
4. Selectie op grond van schriftelijke sollicitaties 163
5. Uitnodiging voor een gesprek 163
6. Sollicitatiegesprek 164
7. Referenten 164
8. Werkbezoek 164
9. Psychologisch en/of enig ander onderzoek 164
10. Beëindiging procedure door de sollicitant 165
11. Afronding procedure 165
12. Kosten 165
13. Klachten over de navolging van de sollicitatiecode 166
14. Toelichting 166
Algemeen 166
Artikel 1 166
Artikel 4, tweede lid 167
Artikel 4, zesde lid 167
Artikel 5 168
Artikel 6, eerste lid 168
Artikel 6, tweede lid 168
Artikel 6, derde lid 169
Artikel 7, tweede lid 169
Artikel 9, tweede lid 169

Artikel 9, derde lid 170
Artikel 11, vierde lid 170
Bijlage XIII 171
1. Begripsbepalingen 171
2. De organen van georganiseerd overleg 171
3. Samenstelling van de overlegorganen 171
4. Competentie 172
5. Overleg over arbeidsvoorwaardelijke gevolgen onderwijsachterstandenplan 172
6. Werkwijze overlegorgaan 172
7. Hernieuwd overleg 173
8. Geschillenregeling 173
9. Afwijking in verband met eigen aard van de bijzondere instelling 174
1. Begripsbepalingen 175
2. Partijen en hun bevoegdheid 176
3. Voorzitterschap en secretariaat 176
4. Frequentie van het overleg 177
5. Deskundige(n)/adviseur(s) 177
6. Onderwerpen van overleg 177
7. Openbaarheid 177
8. Besluitvorming 178
9. Geschillenregeling en bijzondere overlegvergadering 178
10. Formulering en aanmelding geschil 179
11. Commissie voor Geschillen DGO 180
12. Aanwending uitspraak geschil 181
13. Kosten van het overlegorgaan 181
14. Slotbepalingen 181
Artikel 2, vierde lid 182
Artikel 4 182
Artikel 5 182
Artikel 6 182
Artikel 7 182

Artikel 8 183
Artikel 9 183
Artikel 10 184
Artikel 11 184
Artikel 14 184
Bijlage XVI 185
WOPO 185
A. Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs voor het bijzonder onderwijs (Wopo-bijzonder) 2016 185
1. Algemene bepalingen 185
2. Bovenwettelijke uitkering 187
3. De overlijdensuitkering 194
5. Re-integratiebevorderende regelingen 194
6. Slotbepalingen 200
Bijlage XVIII 224
Bijlage XIX 225
Artikel 7 Participatiewet - Opdracht college 225
Bijlage XX 227
Bijlage A1 228
Bijlage A2 234
Bijlage A3 236
Bijlage A4 Carrièrepatronen I/D-banen 240
Bijlage A7 243
Bijlage A8 Uitlooptoeslag, minimumbijdrage bij promotie, toelage senior leraar SBO/WEC 244
Bijlage A9 246
Begrippen 246
Toelichting op de matrix 246
Verklaring 248
De berekeningswijze 250

Berekeningswijze VU 250
Bijlage A10 252
Bijlage A11 255
Faciliteiten medezeggenschap 255
Bijlage A12 256

Statuut Sociaal Beleid

Statuut Sociaal Beleid

Algemeen

Het sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het totale beleid van de instelling, zoals dat in het schoolplan tot uiting komt, één en ander met inachtneming van de grondslag van de instelling.

Het Statuut Sociaal Beleid is een richtsnoer waarlangs het sociaal beleid in de instellingen zich met name in het overleg tussen de werkgever en het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad dient te ontwikkelen.

Het Statuut Sociaal Beleid maakt onderdeel uit van deze cao.

Doelstellingen

De doelstellingen van het sociaal beleid zijn:

- het vormgeven van een zodanige organisatie en aan zodanige gezagsverhoudingen, dat de werknemers kunnen en willen bijdragen aan het goed functioneren van de instelling;
- het zodanig organiseren van de werkzaamheden, dat er sprake is van zinvolle arbeid met zo groot mogelijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden, die passen bij ieders aanleg, capaciteit en ambitie;
- het betrekken van de werknemers bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij de beleidsvorming binnen de instelling;
- het scheppen van voorwaarden die de werknemer in staat stellen zich verder te ontplooien;
- het bevorderen van het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van de werknemers;
- het binnen de mogelijkheden van de instelling bieden van goede materiële voorzieningen volgens voor een ieder inzichtelijke, zo objectief mogelijke, criteria.

Middelen

De instellingen zullen er naar streven deze doeleinden te verwezenlijken door middel van:

Arbeidsvoorwaarden

- het bevorderen van goede arbeidsvoorwaarden;
- het toepassen van de arbeidsvoorwaarden volgens de beginselen van goed werkgeverschap.

Personeelsbeleid

- het formuleren van integraal personeelsbeleid, waarin in onderlinge samenhang in elk geval aandacht wordt besteed aan functioneren, functies en taken, personeelsvoorziening, professionalisering, waaronder scholing, beoordeling en belonen;

- het evalueren van het gevoerde beleid, en het vastleggen daarvan in een sociaal jaarverslag;
- het volgens een vastgestelde uitvoeringsregeling voeren van functioneringsgesprekken respectievelijk uitvoeren van beoordelingen, teneinde de communicatie te bevorderen over de wijze waarop en de omstandigheden waaronder de taak van de werknemer wordt verricht en welke ontwikkelingen hij zal doormaken.

Organisatiestructuur, leidinggeven

- het creëren van een organisatiestructuur, die voor alle werknemers duidelijk is;
- het bevorderen van een zorgvuldige wijze van leidinggeven, waarbij de onderwijskundige en organisatorische belangen van de organisatie en de belangen van de werknemers naar redelijkheid worden beoordeeld en afgewogen;
- het bevorderen van een goed gebruik van het managementstatuut.

Overleg

- het streven naar transparantie van het personeelsbeleid en communicatie met de werknemers door een goede, doelmatige overlegstructuur en een adequate informatievoorziening;
- het structureren en organiseren van de medezeggenschap binnen de eigen instellingen van de werkgever en binnen de samenwerkingsverbanden waaraan de instellingen deelnemen op zodanige wijze dat de medezeggenschap plaatsvindt op het niveau waarop de besluiten worden genomen (zie medezeggenschapsstatuut).

Gezondheid, welzijn, veiligheid

- het zorg dragen voor goede arbeidsomstandigheden;
- het schenken van aandacht aan de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers, conform de Arbowet, en het beschikbaar stellen van deskundige begeleiding aan werknemers die om gezondheidsredenen hun werkzaamheden niet optimaal kunnen verrichten;
- het hebben van een veiligheidsplan op iedere school. Dit veiligheidsplan vormt een onderdeel van het in artikel 11.7 van deze cao genoemde plan van aanpak.

Werkgelegenheid en arbeidsparticipatie

- het actief bevorderen van de werkgelegenheid;
- het voorkomen dat overdracht of het reserveren van budgetten de werkgelegenheid van het zittende personeel aantast;
- het zoveel mogelijk bevorderen dat werknemers met zorgtaken aan het arbeidsproces kunnen blijven deelnemen;
- het zoveel mogelijk behouden van de werkgelegenheid van de door ziekte geheel of gedeeltelijk voor zijn functie arbeidsongeschikt geworden werknemer.

Afsluitingsovereenkomst

Afsluitingsovereenkomst

CAO PO 2022-2023

Hierbij verklaren

de PO-Raad, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer F. Weima,

hierna te noemen:

de werkgeversorganisatie, te dezen handelend op basis van de statutaire bevoegdheid om cao's af te sluiten,

en

De Algemene Onderwijsbond (AOb), gevestigd te Utrecht,
De FNV Onderwijs en Onderzoek, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer T. Roovers;

De Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS), gevestigd Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer A.R. van Zanten;

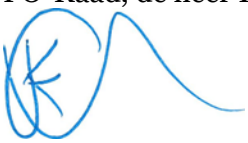
Het CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door mevrouw D. Woestenberg;

De Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv), gevestigd te Zeist, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J. Veenstra;

hierna te noemen: de vakbonden.

De volgende gewijzigde collectieve arbeidsovereenkomst primair onderwijs 2022-2023, welke wijziging van kracht wordt op 1 juni 2022. Aldus ondertekend op 14 juli 2022, door:

PO-Raad, de heer F. Weima;



Algemene Onderwijsbond (AOb), de heer T. Roovers,
FNV Onderwijs en Onderzoek;

Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS), de heer A.R. van Zanten;

CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief (CNVO), mevrouw D. Woestenberg;

Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv), de heer J. Veenstra;

1. Algemene bepalingen

1.1 Begripsbepalingen

Algemeen erkende feestdagen)*

Nieuwjaarsdag
Eerste en tweede Kerstdag
Tweede Paasdag
Hemelvaartsdag
Tweede Pinksterdag
Koningsdag
5 mei, Nationale Feestdag

*) *In de Algemene Termijnenwet wordt de Goede Vrijdag gelijkgesteld met de algemeen erkende feestdagen. Dit betekent dat de werkgever zelf een keuze kan maken of dit al of niet een werkdag is.*

Benoeming

Dienstverband van de werknemer en van de werknemer van een samenwerkingsbestuur.

Carrièrepatroon

De wijze waarop de werknemer via een reeks van salarisnummers op grond van de bepalingen van hoofdstuk 6 het maximum van de salarisschaal bereikt.

CAO PO

De collectieve arbeidsovereenkomst voor het primair onderwijs, afgesloten door de PO-Raad en twee of meer vakbonden.

Centrale Dienst

De rechtspersoon zoals bedoeld in artikel 68 van de WPO en artikel 69 van de WEC.

Dag

Elke dag die volgens het werkrooster/schema van werkzaamheden dan wel het lesrooster een werkdag is van de instelling. Een dag kan worden verdeeld in twee halve dagen.

DGO

Het georganiseerd overleg als bedoeld in artikel 38 van de WPO en artikel 38 van de WEC.

Dienstreis

Een dienstreis is een reis die, anders dan bedoeld in de vergoedingsregeling woning-werk, in opdracht van de werkgever wordt gemaakt.

Dienstverband

De arbeidsovereenkomst van de werknemer met de werkgever.

Echtgeno(o)t(e)

Onder echtgenote of echtgenoot wordt mede begrepen de levenspartner met wie de werknemer samenwoont en -met het oogmerk duurzaam samen te leven- een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract bevattende de wederzijdse rechten en verplichtingen ter zake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding, dan wel de persoon met wie een geregistreerd partnerschap is aangegaan. Onder weduwe of weduwnaar wordt mede begrepen de achtergebleven levenspartner.
Tot gezinslid wordt in voorkomend geval mede gerekend de levenspartner of geregistreerde partner. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner of geregistreerde partner worden aangemerkt. De werkgever kan verlangen dat een schriftelijke verklaring van een notaris wordt overgelegd waaruit blijkt dat een samenlevingscontract als bedoeld in de eerste volzin is gesloten.

Functie

Het samenstel van werkzaamheden dat door de werknemer voortvloeiende uit zijn dienstverband moet worden verricht (op grond van de functiebeschrijving).

Herintreder

Een werknemer die:

a. in het verleden in een onderwijsfunctie werkzaam is geweest of een opleiding voor een onderwijsfunctie heeft voltooid en die
b. zijn loopbaan in het onderwijs heeft onderbroken of niet heeft aangevangen.

Instelling

Een school voor primair onderwijs (basisschool dan wel speciale school voor basisonderwijs) als bedoeld in de WPO, een school voor speciaal onderwijs, speciaal voortgezet onderwijs of speciaal- en voortgezet speciaal onderwijs als bedoeld in de WEC of een Centrale Dienst zoals bedoeld in artikel 68 van de WPO en artikel 69 van de WEC, of een samenwerkingsverband passend onderwijs als bedoeld in artikel 18a tweede lid van de WPO en artikel 28a eerste lid van de WEC.

Jaar

Voor de werknemer bedoeld in artikel 8.3, wordt hieronder verstaan: kalenderjaar, voor overige werknemers wordt hieronder verstaan: schooljaar.

Voor artikel 8.1 wordt onder jaar verstaan de periode van 1 oktober van het ene jaar tot en met 30 september van het volgende jaar.

Jaartaak

Een taak van 1659 uur bij een voltijdbetrekking per jaar.

Leraar in opleiding (LIO)

De laatstejaarsstudent van een lerarenopleiding basisonderwijs bedoeld in artikel 3, vierde lid, van de WPO, artikel 3, zesde lid, van de WEC, die gaat werken op een leerarbeidsplaats.

Leerarbeidsovereenkomst/leerovereenkomst

Een overeenkomst waarin de LIO, het bevoegd gezag van de lerarenopleiding waar de LIO is ingeschreven en het bevoegd gezag van de praktijkschool, nader vastleggen welke hun rechten en plichten zijn, met inachtneming van artikel 3.19 (leerarbeidsovereenkomst/ leerovereenkomst).

Lesgebonden en/of behandeltaken

Activiteiten met één of meerdere leerling(en) die voor die leerling(en) gelden als onderwijstijd.

Matrix

Overzicht waarin wordt aangegeven op welke wijze een arbeidsvoorwaardelijke aanspraak of eventuele inhouding van het salaris doorwerkt in (andere) arbeidsvoorwaardelijke aanspraken. (Zie bijlage A9).

Minister van OCW

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

MR/GMR

Medezeggenschapsraad zoals bedoeld in artikel 3 van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) c.q. gemeenschappelijke medezeggenschapsraad zoals bedoeld in artikel 4 van die wet.

Normbetrekking

De betrekking of de betrekkingen waarvan de omvang op jaarbasis gelijk is aan 1659 uur. In het kader van regelgeving op het terrein van de sociale zekerheid is de gemiddelde weektaak op jaarbasis gelijk aan 36,86 uur.

Ondersteuningsplanraad

Het medezeggenschapsorgaan van het samenwerkingsverband passend onderwijs als bedoeld in artikel 4a van de WMS.

Onderwijssoort

Voor deze cao geldt het onderscheid tussen drie onderwijssoorten, te weten regulier basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs.

Overleg

- In overleg: werkgever en werknemer stemmen in met de gemaakte afspraken.
- Na overleg: werkgever en werknemer overleggen waarna één van beide de bevoegdheid heeft om te besluiten.

Overwerk

Incidenteel en door de werkgever opgedragen werkzaamheden boven de overeengekomen arbeidsduur per week.

Partijen

1. CAO PO

Enerzijds:
de PO-Raad als werkgeversorganisatie
en
Anderzijds:
De Algemene Vereniging Schoolleiders (AVS);
De Algemene Onderwijsbond (AOb);
Het CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief (CNVO);
De Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv)
FNV Overheid
als vakbonden.

2. DGO:

Enerzijds:
De werkgever, de gezamenlijk optredende werkgevers, dan wel de namens de werkgever(s) optredende werkgeversorganisatie.
Anderzijds:
De vertegenwoordigers van de vakbonden.

Pauze

Tijdelijke onderbreking van de werktijd waarbij de werknemer geen enkele verplichting heeft tot het verrichten van werkzaamheden.

Plaats van tewerkstelling:

Het gebouw of gebouwen waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht.

PMR/PGMR

Het personeelsdeel van de Medezeggenschapsraad dan wel de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.
Indien er sprake is van een éénpitter (een werkgever met één instelling) moet in plaats van PGMR PMR gelezen worden, omdat in die situaties de PMR tevens als PGMR functioneert.

Reguliere werkdag

Werktijd waarop de werknemer is ingeroosterd.

Salaris

Het bedrag dat voor de werknemer is vastgesteld volgens bijlage A1 tot en met A4 van deze cao en het begrip zoals vermeld in bijlage A9 van deze cao (matrix).

Salarisschaal

De bij een functie behorende schaal.

Schooljaar

Het tijdvak van 1 augustus tot en met 31 juli.

Schoolvakanties

De door de instelling van de werknemer vastgestelde vakanties voor de leerlingen gebaseerd op de regelingen vaststelling schoolvakanties van de minister van OCW.

Spaarverlof

Het verlof als bedoeld in art. 8.20 van deze cao en bijlage IX.

Spaarperiode

De periode waarin compensatieverlof als bedoeld in artikel 8.20 van deze cao is gespaard.

UWV

Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Werkdag

Dag, niet zijnde een zaterdag, een zondag of een in de Algemene Termijnenwet genoemde erkende feestdag of een daarmee bij of krachtens wet gelijkgestelde dag.

Werkgever

De rechtspersoon die het bevoegd gezag vormt over één of meer instellingen.
Het bestuursorgaan dat het bevoegd gezag vormt over één of meer instellingen.
Het samenwerkingsverband, zoals bedoeld in artikel 1 van de WPO en WEC.

Werknemer

Het personeelslid dat een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.

Werktijdfactor

De normbetrekking of het gedeelte daarvan waarvoor een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft, waarbij de uitkomst rekenkundig wordt afgerond op maximaal drie cijfers achter de komma.

WEC

Wet op de Expertisecentra (Stb. 1998, 228) zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.

WMS

Wet medezeggenschap op scholen.

WPO

Wet op het Primair Onderwijs (Stb.1998, 228) zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.

1.2 Billijkheidsbepaling

Ingeval er sprake is van aperte onbillijke, kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde gevolgen van de invoering van de CAO PO kan de werkgever cao-partijen verzoeken een passende oplossing vast te stellen. De procedure, beoordelingscriteria en voorwaarden staan in bijlage XX.

1.2a Regelingen WOPO en ZAPO

De regelingen Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs (WOPO) en Ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs (ZAPO) maken onderdeel uit van deze cao. Bijlage XVI.

1.3 Interpretatiecommissie CAO PO

1. Partijen stellen een interpretatiecommissie CAO PO in.
2. De commissie bestaat uit drie leden, waarvan één lid wordt aangewezen door de werkgeversorganisatie en één lid door de gezamenlijke vakbonden. De aldus aangewezen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter.
3. De commissie heeft tot taak te oordelen over het door hem door de werkgevers- organisatie dan wel door de gezamenlijke vakbonden voorgelegde geschil tussen de werkgeversorganisatie en de gezamenlijke vakbonden omtrent de interpretatie van bepalingen van deze cao.
4. De uitspraak van de commissie is bindend.

1.4 Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op personeel werkzaam in de sector primair onderwijs indien en voor zover de regelgeving voortvloeiende uit de WPO/WEC op de werkzaamheden van toepassing is en/of dat direct of indirect aan een gelieerde rechtspersoon van de werkgever (hier vallen ook samenwerkingsverbanden onder) mede wordt bekostigd door het Ministerie van OCW, met uitzondering van personeel op grond van artikel 51 WPO en artikel 54 WEC, betreffende godsdienstonderwijs, deze vallen onder een andere cao.
2. Indien en voor zover een bepaling in deze regeling niet (langer) verenigbaar is met de wettelijke voorwaarden voor bekostiging van de instelling of met de wettelijke voorschriften, treedt die bepaling met onmiddellijke ingang buiten werking. In dat geval volgt overleg tussen cao-partijen.
3. In afwijking van het eerste lid geldt dat indien de werkgever naast scholen voor het primair onderwijs tevens scholen voor voorgezet onderwijs in stand houdt, de werkgever de cao voortgezet onderwijs van toepassing kan verklaren op die werknemers die werkzaam zijn bij een gelieerde stichting, stafbureau of centrale dienst van die werkgever en overwegend werkzaamheden verrichten voor de sector voortgezet onderwijs. Dit laatste geldt voor zover niet in strijd met wettelijke bekostigingsvoorwaarden of wettelijke voorschriften.
4. In afwijking van het eerste lid geldt dat cao-partijen aan VGS en RMU dispensatie verlenen voor uitsluitend artikel 1.1 Begripsbepalingen ten aanzien van de begrippen ‘MR/GMR’ en ‘Partijen onder 2: DGO’, alsmede in Bijlage XIII A Georganiseerd overleg bij instellingen art. 1 begripsbepalingen onder b. ‘vakbonden’ en B DGO-reglement art. 1 begripsbepalingen ‘Vakbond’, ‘Partij’, ‘Werkgeversorganisatie’, ‘Werknemersorganisatie’ en art. 2 lid 3 onder b en art. 8 lid 2, 2e volzin, lid 4 en lid 6; en ten aanzien van artikel 11.2 van deze cao. Cao-partijen zijn met VGS en RMU overeengekomen dat de inhoud van voornoemde bepalingen in de cao reformatorisch primair onderwijs wordt uitgewerkt met inachtneming van de identiteit van de scholen die lid zijn van de VGS.

1.5 Status van de CAO PO

1. De werkgever kan in DGO met vakbonden afspreken een sociaal plan te melden bij SZW.
2. Deze cao geldt als een cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten en wordt conform artikel 4 van de Wet op de loonvorming aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

1.6 Inwerkingtreding, looptijd en opzegging

1. De cao heeft een looptijd van 1 juni 2022 tot en met 30 april 2023.
2. Deze cao kan worden opgezegd per eind van de looptijd. Hierbij moet een opzegtermijn van ten minste drie maanden in acht worden genomen. In afwijking van artikel 21 van de Wet op de cao heeft opzegging niet het gevolg dat de cao voor alle partijen eindigt op de

datum van opzegging. Opzegging leidt terstond tot hernieuwd overleg tussen de partijen. Indien in dit overleg partijen niet tot overeenstemming komen over een nieuwe cao, blijft deze cao tot 2 jaar na opzegging volledig gelden. Als de cao niet is opgezegd, dan wordt deze na de looptijd geacht stilzwijgend te zijn verlengd voor telkens een jaar.

2. Arbeidsduur en formatiebeleid

2.1 Bestuursniveau

1. De werkgever stelt met instemming van de P(G)MR voor 1 mei voor het komende schooljaar een meerjarenformatiebeleid en een bestuursformatieplan op.
2. In het meerjarenformatiebeleid is in ieder geval opgenomen:
   - Een meerjarenbegroting voor ten minste 4 jaren, die jaarlijks wordt geactualiseerd;
   - De gevolgen van deze begroting voor de formatie.
3. In het bestuursformatieplan is in ieder geval opgenomen:
   - De wijze waarop de middelen bovenschools dan wel aan de scholen worden toebedeeld;
   - De beschikbare formatie per brinnummer, waarbij de verhouding tussen het aantal leerlingen en leraren per school (brinnummer) wordt verantwoord.
4. De werkgever stelt met instemming van de P(G)MR regelingen vast ten aanzien van:
   - De introductie en begeleiding van startende werknemers;
   - De wijze waarop de kaders voor het vervangingsbeleid bij de werkgever worden vormgegeven.

2.2 Werkverdeling op schoolniveau

Voorbereiding op het gesprek over de werkverdeling door de werkgever [1]

1. De werkgever brengt voorafgaand aan het teamgesprek de werkzaamheden voor het volgende schooljaar in kaart, waaronder het aantal groepen, het aantal (zorg)leerlingen, overige werkzaamheden en geplande scholingen. De kaders, werkzaamheden en strategische doelen die zijn vastgesteld door het schoolbestuur, zijn hierbij leidend.
2. De werkgever zorgt ervoor dat de teamleden tijdig op de hoogte zijn gesteld van vergaderingen over de werkverdeling, zodat alle teamleden in de gelegenheid zijn daarbij aanwezig te zijn. De werkgever houdt daarbij rekening met werknemers die op verschillende scholen werken.
3. De werkgever zorgt ervoor dat het team kennisneemt van ten minste de werkzaamheden als bedoeld in lid 1, het meerjarenformatiebeleid en het bestuursformatieplan en de regelingen ten aanzien van startende werknemers en indien van toepassing kaders van het vervangingsbeleid.

Draagvlak voor het plan

4. Voor invoering van het werkverdelingsplan is voldoende draagvlak binnen het team nodig. Het team stelt vooraf zelf vast hoe wordt bepaald of er voldoende draagvlak bestaat voor invoering van het werkverdelingsplan. Dit wordt vastgelegd in het werkverdelingsplan.[2]

[1] In de meeste gevallen zal de schoolleider gemandateerd zijn om deze taken uit te voeren.

[2] Voor de procedure tot het bepalen van voldoende draagvlak worden in de handreiking verschillende voorbeelden opgenomen. Het streven naar consensus is voor het bepalen van draagvlak het uitgangspunt.

Het gesprek

5. Het team gaat jaarlijks voor de zomervakantie met elkaar in gesprek over de werkzaamheden op school en maakt daar afspraken over.
6. Uitgangspunt bij het gesprek op school over de werkverdeling is dat een werknemer met een voltijdsaanstelling 1659 uur per schooljaar kan worden ingezet.
7. In het werkverdelingsplan worden ten minste geregeld:
    - De verdeling van de te geven lessen en groepen over de individuele teamleden;
    - De verhouding tussen lesgevende taken en overige taken;
    - De tijd die leraren nodig hebben voor het voor- en nawerk van de lessen;
    - De tijd die onderwijsondersteunend personeel nodig heeft voor het werk binnen en buiten de klas;
    - Welke taken worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan binnen de gestelde kaders zoals bedoeld in lid 1;
    - De momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genoten;
    - De momenten waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school;
    - De besteding van de werkdrukmiddelen;
    - Indien van toepassing de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de kaders voor vervangingsbeleid bij de werkgever.
    - De besteding van de professionaliseringsmiddelen uit het Onderwijsakkoord (Samen voor het beste Onderwijs 2022) en de effecten die dit heeft op de beschikbare tijd. Hierbij wordt voor ieder teamlid duidelijk en herkenbaar hoe de middelen worden besteed en hoe dit bijdraagt aan het doel ervan.

Concept-werkverdelingsplan

8. De werkgever maakt op basis van het teamgesprek een schriftelijk concept-werkverdelingsplan. De werkgever houdt rekening met competenties, kwaliteiten, belastbaarheid, wensen en mogelijkheden van individuele werknemers en de noodzakelijke tijd voor professionalisering.
9. De werkgever legt het op schrift gestelde concept-werkverdelingsplan voor aan het team. Werkgever en PMR hebben de gelegenheid om vast te stellen of er voldoende draagvlak is voor het concept-werkverdelingsplan.

Werkverdelingsplan vaststellen

10. De werkgever legt het concept-werkverdelingsplan voor aan de PMR. De PMR heeft instemmingsrecht op het werkverdelingsplan op school. De PMR toetst tevens of de procedure tot vaststelling van het plan goed is doorlopen en of het plan draagvlak geniet onder de teamleden. Bij het vaststellen of het werkverdelingsplan voldoende draagvlak geniet, hanteert de PMR de uitgangspunten die volgens lid 4 door het team zijn vastgesteld.
11. Met de vaststelling van het werkverdelingsplan is door de PMR tevens instemming verleend op artikel 12 lid 1 sub d, f en h van de WMS.

2.3 Inzet per werknemer

1. Voor de inzet van de werknemer is het werkverdelingsplan het uitgangspunt.
2. De werkgever bespreekt met elke werknemer voor de zomervakantie de inzet van de werknemer in het volgende schooljaar. De werkzaamheden en werkdagen van de werknemer in het volgende schooljaar worden vastgesteld.
3. De werkgever spant zich in om de werknemer met een deeltijdbetrekking, indien de werknemer dit wenst, zo veel mogelijk aangesloten op een dag in te roosteren. Daarbij houdt de werkgever zo veel mogelijk rekening met de door de werknemer aangegane verplichtingen, waaronder zowel verplichtingen bij een andere werkgever als verplichtingen in de privésfeer.
4. Met de individuele werknemer worden afspraken gemaakt over professionalisering en de inzet van uren voor duurzame inzetbaarheid.
5. Met wederzijds goedvinden kan worden afgesproken dat de werknemer meer dan 940 uur[3] lesgevende taken heeft, met inachtneming van de totale 1659 uur.
   Het overleg is gericht op overeenstemming tussen werkgever en werknemer. Indien geen overeenstemming wordt bereikt en er een onwerkbare situatie ontstaat op school, dan stelt de werkgever de inzet van de werknemer voor het volgende schooljaar vast.

[3] Leerlingen krijgen over een periode van 8 jaar minimaal 7520 uur les. Door de vakantiespreiding en de verschuiving daarvan over de regio's in de verschillende jaren ontstaan lange en korte schooljaren. Dit aantal uren kan daarom per schooljaar variëren. Voor deeltijders geldt dit aantal uren naar rato.

3. Dienstverband

Dienstverband

3.1 Arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.[4]
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet zijnde voor vervanging of werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, is het uitgangspunt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In dit geval kan eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste 12 maanden worden aangegaan. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangeboden met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Alleen in zeer bijzondere gevallen kan hierna nog eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan gedurende een periode van maximaal 12 maanden.
3. Indien er sprake is van werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan. Op basis van artikel 7:668a BW geldt dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
    a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd;
    b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, de laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. Indien er sprake is van vervangingswerkzaamheden dan kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan. In dit geval kunnen zes elkaar opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden aangegaan. De maximale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten bedraagt dan 36 maanden.[5] Deze bepaling is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze moeten worden geacht elkaars opvolger te zijn.
5. Indien er sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd uitsluitend in verband met vervanging wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt, dan kunnen bij uitzondering op het bepaalde in lid 4 en lid 5 een onbepaald aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan gedurende een periode van maximaal 36 maanden. Deze arbeidsovereenkomsten worden niet meegeteld bij de vaststelling van het aantal arbeidsovereenkomsten dat is aangegaan, zoals bedoeld in lid 4 en 5 en in artikel 3.8 lid 1 onder b. Ze worden ook niet meegenomen bij de vaststelling van de tussenpozen van de verschillende arbeidsovereenkomsten in een keten.

---

[4] Artikel 3 van de WPO/WEC bepaalt wanneer een werknemer bevoegd is om les te geven. De vereisten van benoeming en tewerkstelling van personeel zijn opgenomen in artikel 32 WPO/WEC en artikel 3 lid 5 WEC.

[5] Met de in dit lid opgenomen bepalingen wordt op grond van artikel 7:668a lid 5 BW afgeweken van artikel 7:668a lid 1 BW.

6. Uitsluitend indien de eerste arbeidsovereenkomst bij de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is, dan mag een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden aangegaan.
7. De kosten voor het verkrijgen van een verklaring omtrent het gedrag komen voor rekening van de werkgever.

3.2 Bezit onderwijsbevoegdheid

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste twee jaar wordt aangegaan met de zij-instromer die niet de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid bezit.
2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de zij-instromer wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat indien de zij-instromer niet binnen de daarvoor overeengekomen periode de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid behaalt, dit dienstverband alsdan van rechtswege eindigt.

Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

3.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan.
2. Een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan.
3. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.1 lid 2 een tijdsduur had van twaalf maanden, neemt de werkgever ten minste twee maanden voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst een beslissing om:
   a. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te geven;
   b. dan wel nog eenmaal een nieuwe verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan;
   c. dan wel de arbeidsovereenkomst van rechtswege te laten eindigen,

   en stelt de werknemer hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis.
   Hiermee voldoet de werkgever in dit geval aan de aanzegverplichting, op grond van artikel 7:668 lid 1 BW.
4. Indien de werkgever nalaat de in het derde lid bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de werknemer met ingang van de bedoelde einddatum geacht werkzaam te zijn in een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden als het voorgaande dienstverband.

3.4 Verval van een gedeelte van de betrekkingsomvang

Indien en voor zover de werkzaamheden niet langer aan de werknemer worden opgedragen, vervalt van rechtswege het gedeelte van de betrekkingsomvang dat bestaat uit:
a. uren boven de normbetrekking;
b. een tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking.

Tussentijdse opzegging en einde arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

3.5 (Tussentijdse) Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. De werknemer kan een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (tussentijds) beëindigen door opzegging. De opzegging geschiedt bij aangetekend schrijven dan wel bij brief die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd en met redenen omkleed, met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn. Opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.
2. De werkgever kan de (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan wel de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zoals bedoeld in artikel 7:669 BW (tussentijds) opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt.
3. De werkgever of de werknemer kan de arbeidsovereenkomst onverwijld opzeggen om een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW, volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 7:679 BW.
4. De werkgever en de werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden op het door hen overeengekomen tijdstip.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt of de latere datum die krachtens artikel 3.8 door partijen is overeengekomen.
6. De arbeidsovereenkomst eindigt door overlijden van de werknemer met ingang van de dag volgend op die van het overlijden.

3.6 Opzegging arbeidsovereenkomst[6]

1. Redelijke gronden voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in artikel 3.5 lid 2, zijn:

[6] De bedoeling van deze cao-bepaling is om aan te sluiten bij artikel 7:669 BW

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 dan de hiervoor genoemde 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.

2. Voor opzegging door de werkgever op grond van 3.6 lid 1 onder a en b is voorafgaand toestemming van het UWV vereist, zoals bedoeld in artikel 7:671a lid 1 BW.
3. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van lid 1 onder c tot en met i, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder a BW.
4. De kantonrechter kan tevens op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden;
   a. op grond van lid 1 onder a en b, indien de toestemming door het UWV is geweigerd, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder b BW;
   b. op grond van lid 1 onder a en b, indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder c BW.
5. Ontslag wegens het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, kan niet plaatsvinden om een herbenoeming in een zelfde functie voor een kleinere betrekkingsomvang mogelijk te maken.

3.7 Opzegging arbeidsovereenkomst wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer die 35% of meer arbeidsongeschikt is, wordt beëindigd op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 3.6 lid 1 onder b, welke ziekte of arbeidsongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd en waarbij herstel binnen 6 maanden na deze 24 maanden redelijkerwijs niet is te verwachten, zal de werkgever aansluitend een zelfde dan wel een gelijkwaardige arbeidsovereenkomst aangaan met de werknemer, in een betrekkingsomvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit, tenzij dit op grond van door de werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen omstandigheden redelijkerwijs van hem niet gevergd kan worden.

2. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door UWV in het kader van de uitvoering van de WIA, wordt na afloop van de salarisdoorbetalingstermijn van 2 jaar, niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van artikel 3.6 lid 1 onder b, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van de werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van het dienstverband worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer. Het eventuele verschil tussen het oude en het nieuwe salaris wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. Op deze compensatie wordt een eventueel recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, waarvan sprake kan zijn in verband met uren- of salarisverlies, in mindering gebracht.
3. Het dienstverband van de werknemer genoemd in het tweede lid, mag in meerdere functies met een verschil van 3 of minder salarisschalen worden voortgezet.
4. De voorgaande leden zijn van toepassing met in achtneming van de regeling ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs (ZAPO).

3.8 Opzegging en benoeming AOW-gerechtigde werknemer

1. Ingeval de arbeidsovereenkomst zal eindigen op grond van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de werknemer, kunnen werkgever en werknemer:
   a. jaarlijks overeenkomen om het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst telkens met maximaal 12 maanden uit te stellen;
   b. een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeenkomen, welke jaarlijks met ten hoogste 12 maanden kan worden verlengd. Hierbij geldt dat maximaal zes keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan, voor de maximale duur van 48 maanden, zoals bedoeld in artikel 7:668a lid 12 BW.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 3.5 vijfde lid, eindigt de verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedoeld in het eerste lid, onder b van dit artikel van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging noodzakelijk is.

Opzeggingstermijnen

3.9 Opzeggingstermijn

1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij anders overeengekomen.
2. De werkgever neemt bij opzegging de volgende opzeggingstermijn in acht:
   a. Ten minste één maand indien de arbeidsovereenkomst 12 maanden of korter heeft geduurd;

b. Ten minste één maand indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
c. Ten minste twee maanden indien de arbeidsovereenkomst langer dan twaalf maanden doch korter dan 5 jaar heeft geduurd;
d. Ten minste drie maanden indien de arbeidsovereenkomst 5 jaar of langer heeft geduurd.

3. Als de opzeggingstermijn die bij wijze van overgangsbepaling is voorgeschreven op grond van artikel XXI van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid van 14 mei 1998 (Stb. 1998, 300) langer is dan de opzeggingstermijn, genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens voornoemde wet.
4. De werknemer neemt bij ontslag de volgende opzeggingstermijnen in acht:
   a. ten minste één maand indien de arbeidsovereenkomst korter dan 12 maanden heeft geduurd;
   b. ten minste twee maanden indien de arbeidsovereenkomst 12 maanden of langer heeft geduurd.
5. Met wederzijds goedvinden kan van de in het tweede, derde en vierde lid genoemde termijnen worden afgeweken.

Schorsing als ordemaatregel en disciplinaire maatregelen

3.10 Gronden voor schorsing

Een werkgever kan een werknemer schorsen:

a. die krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd, voor de duur van voornoemde maatregel, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel, anders dan op grond van de Wet bijzondere opneming in psychiatrische ziekenhuizen, genomen in het belang van de volksgezondheid;
b. die krachtens een rechterlijke uitspraak, die nog niet onherroepelijk is geworden, van het geven van onderwijs is uitgesloten, voor de duur van de periode tussen de rechterlijke uitspraak en het onherroepelijk worden daarvan;
c. voor de duur van de vervolging dan wel het strafrechtelijk onderzoek indien een strafrechtelijke vervolging c.q. onderzoek ter zake van een misdrijf tegen hem is ingesteld;
d. in andere gevallen waarin het belang van de instelling dit vordert.

3.11 (Voorgenomen) schorsing

1. De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is.
2. Voordat de werknemer wordt geschorst, wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De werknemer kan zich hierbij laten bijstaan door een raadsman of raadsvrouw. Een besluit tot schorsing wordt

zo spoedig mogelijk daarna doch uiterlijk binnen drie dagen schriftelijk bevestigd. De zienswijze van de werknemer omtrent de schorsing wordt in deze bevestiging opgenomen. Gedurende de periode dat het besluit nog niet is bevestigd, kan de werknemer de toegang tot het gebouw en de terreinen van de instelling(en) worden ontzegd.

3.12 Duur schorsing

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 3.10 en 3.11 kan de werknemer worden geschorst:

1. voor de duur van maximaal zes maanden wanneer er sprake is van (een voornemen tot) opzegging, als bedoeld in artikel 3.6 lid 1, onder d, e en g;
2. voor de duur van de procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
3. voor de duur van ten hoogste drie maanden, wanneer sprake is van gevallen als bedoeld in artikel 3.10 onder d, welke termijn in bijzondere gevallen ten hoogste één keer met drie maanden kan worden verlengd.

3.13 Algemene bepalingen schorsing

1. Indien een schorsing als bedoeld in artikel 3.12, eerste lid, aansluitend volgt op een schorsing als genoemd in artikel 3.10 bedraagt de duur van de schorsing gezamenlijk genomen maximaal zes maanden.
2. De schorsing kan gepaard gaan met een ontzegging van de toegang tot het gebouw en de terreinen van de instelling(en).
3. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalt of handhaving niet langer noodzakelijk is.
4. Ingeval geen redenen aanwezig waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.
5. De schorsing als benoemd in de artikelen 3.10, 3.11, en 3.12 geschiedt met behoud van salaris.

Disciplinaire maatregelen

3.14 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:
   a. schriftelijke berisping;
   b. schorsing met behoud van salaris;
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.

Formaliteiten

3.15 Voornemen

1. Het voornemen tot een besluit tot:
   a. schorsing als bedoeld in artikel 3.12;
   b. het opleggen van een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 3.14, eerste lid;
   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 hierbij laten bijstaan door een raadsman of raadsvrouw.
2. Van een mondeling verstrekte zienswijze wordt een verslag gemaakt dat vervolgens ter beoordeling aan de werknemer wordt voorgelegd, die onverwijld schriftelijk en gemotiveerd meedeelt of hij al dan niet met het verslag kan instemmen.

3.16 Besluit

De werknemer wordt van het definitieve besluit, bedoeld in artikel 3.15, eerste lid onder a en b, zo spoedig mogelijk na de zienswijze per aangetekend schrijven in kennis gesteld.

Detachering en uitzendarbeid

3.17 Detachering

De werknemer kan op zijn verzoek of met zijn instemming voor bepaalde tijd worden belast met werkzaamheden bij een werkgever van een andere instelling of instellingen dan wel buiten het onderwijs.

3.18 Uitzendarbeid

1. Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
   a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
   b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
   c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.
2. Uitzendkrachten worden door de werkgever, voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en arbeids- en rusttijdenregeling, op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen.
3. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat het desbetreffende uitzendbureau voor wat betreft het salaris, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke

worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.

4. De werkgever is op grond van deze cao verplicht het gestelde in het voorgaande lid te bedingen in de uitzendovereenkomst die met het uitzendbureau wordt gesloten.
5. a. Het eerste tot en met het vierde lid zijn mede van toepassing op vakkrachten conform artikel 20 Abu cao (cao voor uitzendkrachten) dan wel op werknemers op grond van artikel 7:690 BW.
   b. Vakkrachten in de zin van de Abu cao en werknemers op grond van artikel 7: 690 BW zijn degenen op wie de artikelen 3 (Bevoegdheid schoolonderwijs), 3a (Bevoegdheid onderwijsondersteunende werkzaamheden), 32 (Vereisten benoeming of tewerkstelling personeel) en 32a (Bekwaamheidseisen) van de Wet op het primair onderwijs dan wel de overeenkomstige artikelen 3, 3a respectievelijk 32 en 32a van de Wet op de expertisecentra van toepassing zijn.
6. De werkgever moet zich ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten ervan vergewissen dat het bepaalde in lid 4 wordt toegepast.

Leraar in Opleiding (LIO)

3.19 Leerarbeidsovereenkomst

Op de leerarbeidsovereenkomst van de LIO zijn van toepassing de artikelen 3.20 tot en met 3.23.

3.20 Wettelijke vereisten

Indien de werknemer die als LIO werkzaam is, niet meer voldoet aan de gestelde wettelijke vereisten, eindigt zowel de leerarbeidsovereenkomst, als de arbeidsovereenkomst tussen de LIO en de werkgever van rechtswege.

3.21 Beëindiging leerarbeidsovereenkomst

Indien de leerarbeidsovereenkomst tussen de opleidende instelling en de LIO wordt beëindigd, eindigt de arbeidsovereenkomst tussen de LIO en de werkgever van rechtswege.

3.22 Schorsing als disciplinaire maatregel

Indien de werkgever ten aanzien van de LIO besluit tot het opleggen van een disciplinaire schorsing, stelt de werkgever de instelling die de leerarbeidsovereenkomst mede heeft ondertekend, hiervan onverwijld schriftelijk in kennis.

3.23 Voorwaarden

1. De LIO waarmee een leerarbeidsovereenkomst is gesloten als opgenomen in bijlage II van deze cao wordt benoemd voor bepaalde tijd voor een periode die overeenkomt met een benoeming van vijf maanden voor een werktijdfactor 1 binnen één schooljaar.
2. De LIO ontvangt een (leer)arbeidsovereenkomst zoals opgenomen in bijlage IC van deze cao.
3. De periode zoals bedoeld in het eerste lid dient te eindigen vóór de datum waarop de zomervakantie van de instelling begint.
4. De functie LIO omvat de in het vijfde lid aangegeven onderdelen van de taakkarakteristiek waarbij de zelfstandige uitoefening van die taken geleidelijk toeneemt tijdens het LIO-schap.
5. De taakkarakteristiek van de functie LIO is het leren van het beroep leraar door middel van:
   a. het geven van onderwijs, alsmede de daaruit rechtstreeks voortvloeiende werkzaamheden;
   b. algemene werkzaamheden, die redelijkerwijs voortvloeien uit het onderwijs aan de instelling, zoals het deelnemen aan teamvergaderingen en het onderhouden van contacten met collega's van de instelling, ouders, begeleidingsdiensten e.d..
   c. het verrichten van overige werkzaamheden ten behoeve van de goede gang van zaken aan de instelling.
6. De omvang van het leeraandeel en de omvang van het arbeidsdeel binnen het dienstverband dienen aan elkaar gelijk te zijn gesteld.
7. Het salaris van de LIO met een leerarbeidsovereenkomst wordt vastgesteld volgens bijlage IV.A van deze cao.
8. Tussen de LIO, de werkgever en de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven wordt een leerarbeidsovereenkomst gesloten.
9. De leerarbeidsovereenkomst bevat ten minste bepalingen over:
   - de begeleiding van de leraar in opleiding;
   - dat deel van de eindtermen dat de leraar in opleiding tijdens het LIO-schap dient te realiseren en de beoordeling daarvan, alsmede de onderdelen genoemd in bijlage IC van deze cao.
10. De LIO stelt voor aanvang van de leerarbeidsovereenkomst een leerwerkplan op. Het leerwerkplan wordt getoetst door:
    - de lerarenopleiding waar de LIO is ingeschreven en
    - de werkgever waar de LIO werkzaam is.
11. De lerarenopleiding waar de LIO is ingeschreven, toetst het leerwerkplan aan de eindtermen van de opleiding.
12. De werkgever toetst het leerwerkplan voor zover het gaat om de werkzaamheden die verricht moeten worden.

13. De LIO heeft geen recht op een tegemoetkoming woningwerkverkeer indien hij gebruik kan maken van een reisvoorziening als bedoeld in art. 3.7 van de Wet studiefinanciering 2000.
14. De arbeidsovereenkomst van de LIO maakt op grond van artikel 7:668a lid 9 geen onderdeel uit van de keten van arbeidsovereenkomsten, zoals is bedoeld in artikel 7:668a lid 1 BW.
15. De artikelen 2.3, 6.1 t/m 6.3, 6.7, 6.13, 6.14, 6.21 en 8.10 tot en met 8.14, 8.16 t/m 8.20, 8A.5 en 8A.6 zijn niet van toepassing op de LIO.

Onderwijsassistent in opleiding

3.24 Leerarbeidsovereenkomst

1. Tussen de onderwijsassistent in opleiding (OIO), die een erkende mbo-opleiding onderwijsassistent volgt, de mbo-opleiding waar deze student is ingeschreven en de werkgever waar deze student is benoemd, wordt een leerarbeidsovereenkomst gesloten.
2. De leerarbeidsovereenkomst vermeldt in elk geval de duur en de omvang van de leerarbeidsovereenkomst, alsmede het salaris dat wordt vastgesteld volgens bijlage IV.B van deze cao.
3. In het leerwerkplan worden door partijen de leer- en werkactiviteiten vastgelegd.
4. De arbeidsovereenkomst van de OIO maakt op grond van artikel 7:668a lid 9 geen onderdeel uit van de keten van arbeidsovereenkomsten, zoals is bedoeld in artikel 7:668a lid 1 BW.

Benoeming op basis van de regeling brede impuls combinatiefuncties

3.25 Arbeidsovereenkomst

Op de arbeidsovereenkomst van de combinatiefunctionaris zijn van toepassing de artikelen 3.26 tot en met 3.31.

3.26 Uitsluiting cao -bepalingen

1. De artikelen 3.17, 6.22, 6.24, 8.1 tot en met 8.4 van de CAO PO zijn niet van toepassing.
2. De artikelen 6.1 en 8.20 van deze cao zijn niet van toepassing op het deel van de arbeidsovereenkomst dat betrekking heeft op de buitenschoolse taken.

3.27 Positionering van de combinatiefunctionaris

1. Combinatiefunctionaris: de werknemer die geheel of gedeeltelijk werkzaam is op basis van de brede impuls combinatiefuncties en die naast zijn werkzaamheden op school is belast met taken buiten het onderwijs.

2. Voorbeeldfuncties zijn beschreven en gewaardeerd op basis van Fuwa PO. Voor afwijkende functies wordt eveneens gebruik gemaakt van Fuwa PO.
3. De combinatiefunctionaris dient te voldoen aan de wettelijke bekwaamheidseisen, die op basis van de WPO en WEC bij algemene maatregel van bestuur zijn vastgesteld en gericht zijn op het handelen in het onderwijsleerproces.
4. Werknemers zonder wettelijke lesbevoegdheid verrichten werkzaamheden in het onderwijsproces onder toezicht en verantwoordelijkheid van een bevoegde leerkracht.

3.28 Indiensttreding

Op de indiensttreding van een combinatiefunctionaris is artikel 3.1 van toepassing.

3.29 Beëindiging van het dienstverband

1. Op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen 3.21 van deze cao onverminderd van toepassing.
2. Bij beëindiging of wijziging van de subsidie verstrekt op basis van de brede impuls combinatiefuncties, c.q. de subsidievoorwaarden, als gevolg waarvan de betrekking komt te vervallen, eindigt de arbeidsovereenkomst van de combinatiefunctionaris van rechtswege.

3.30 Arbeidsduur en jaartaak

1. De arbeidsduur in een voltijds dienstbetrekking bedraagt 40 uur per week.
2. Jaarlijks vóór de zomervakantie wordt in overleg tussen de werkgever, de inlenende werkgever en de werknemer, de jaartaak van de werknemer ingevuld, inhoudende de:
   a. omvang lessentaak en overige schooltaken conform de kaders van hoofdstuk 2 van de cao en de overige van toepassing zijnde bepalingen van deze cao;
   b. omvang en invulling van buitenschoolse taken;
   c. beschikbaarheid en weekrooster;
   d. invulling vakantieverlof.

3.31 Vakantieverlof

1. De werknemer heeft recht op 428 klokuren vakantieverlof, waarvan 3 weken aaneengesloten in de zomervakantie. Zie artikelen 8.1 en 8.3 van deze cao.
2. De invulling van het vakantieverlof wordt overeengekomen in overleg tussen de werkgever, de inlenende werkgever en de werknemer met inachtneming van het eerste lid.
3. Zwangerschap- en bevallingsverlof van de vrouwelijke werknemer schort reeds ingepland vakantieverlof op naar een nader te bepalen moment, te bepalen in overleg tussen werkgever en werknemer.

4. Dienstverband openbaar onderwijs

Let op: dit hoofdstuk is als gevolg van de inwerkingtreding van de Wnra per 1 januari 2020 vervallen. Voor bepalingen aangaande het dienstverband is hoofdstuk 3 op alle werknemers van toepassing.

5. Functie en functiewaardering

5.1 Functiegebouw

1. De functies worden in de navolgende functiecategorieën onderscheiden:
   a. directie;
   b. leraar;
   c. onderwijsondersteunend personeel;
   d. participatiebaan.
2. De werkgever en de PGMR stellen jaarlijks het functiegebouw op bestuursniveau vast. Dit betreft het geheel aan functies naar soort en niveau.
3. De werkgever en de PMR maken een afspraak over de invulling van het functiegebouw op schoolniveau. Het betreft het geheel van functies, naar soort, niveau en aantal.
4. De werkgever en de PGMR maken een afspraak over het geheel van bovenschoolse functies naar soort, niveau en aantal.
5. Alle functies worden beschreven en gewaardeerd met FUWA PO. De werkgever maakt gebruik van een door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs gecertificeerde adviseur.
6. De werkgever kan gebruik maken van de voorbeeldfuncties die door sociale partners zijn vastgesteld.
   Als een nieuwe functie wordt geïntroduceerd, kan de werkgever een proefperiode van maximaal twee jaar aanhouden. Na afloop van de termijn wordt de functie met de PGMR geëvalueerd en al dan niet definitief vastgesteld.

5.2 Benoeming in een functie

1. De werknemer wordt benoemd in een van de functies in het functiegebouw.
2. In afwijking van het eerste lid kan een werknemer worden benoemd in twee onderwijsondersteunende functies of een onderwijsondersteunende en een onderwijsgevende functie, indien er een verschil van meer dan drie schalen is tussen de bij die functies behorende maximumschalen.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid kan een werknemer met een arbeids-ongeschiktheidspercentage 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 maximum-schalen drie schalen of minder is.
4. In afwijking van het eerste en tweede lid kan een werknemer worden benoemd in twee onderwijsgevende functies, indien die functies bestaan uit een functie leraar in het regulier basisonderwijs en een functie leraar in het speciaal (basis) onderwijs.
5. Indien de functiebeschrijving van een werknemer wordt aangepast, brengt de werkgever de werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte. De bepaling van artikel 6.16 van deze cao is hierop van toepassing.

6. Indien besloten wordt de functie genoemd in art. 5.1 lid 7 niet definitief vast te stellen, heeft een werknemer recht op terugkeer in zijn oorspronkelijke functie met inachtneming van artikel 6.2.

5.3 Participatiebaan

1. Dit artikel is van toepassing op werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepregister zoals bepaald in de Participatiewet en de bijbehorende beleidsregels UWV.
2. De werknemer bedoeld in lid 1 wordt benoemd in de functiecategorie 'participatiebaan', zoals bedoeld in artikel 5.1 lid 1 onder d.
3. Van hoofdstuk 6 zijn op deze werknemer alleen artikel 6.1 leden 9 en 10, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.9, 6.12, 6.14 en 6.24 van toepassing.
4. De werkgever kan bij ziekte van de werknemer voor de gederfde inkomsten een beroep doen op de no-riskpolis van UWV.

5.4 Interne bezwarenprocedure

1. De werkgever kan in overleg met de PGMR besluiten tot het inrichten van een interne bezwarenprocedure functiewaardering, waar een werknemer zich toe kan richten in het geval hij zich niet kan vinden in:
    a. De beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen taken;
    b. De waardering van zijn functie.
2. De werkgever besluit in overleg met de PGMR over de samenstelling en het reglement van de interne bezwarencommissie. Een voorbeeldreglement is opgenomen in bijlage V.

5.5 Externe bezwarenprocedure

1. De werkgever is aangesloten bij één van de hiertoe ingestelde landelijke commissies functiewaardering, te weten:
    - de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Katholiek Basisonderwijs, (Voortgezet) Speciaal Onderwijs, Voortgezet Onderwijs en Centrale Diensten;
    - Bezwarencommissie Functiewaardering Primair en Voortgezet Christelijk en Algemeen Bijzonder Onderwijs;
    - de Landelijke Bezwarencommissie functiewaardering PO,VO en BVE.
    - de Algemene Bezwarencommissie Functiewaardering van de Stichting Geschillencommissie Onderwijs.

2. De werknemer kan bij deze commissie bezwaar aantekenen tegen de beslissing, dan wel de nieuwe beslissing als hij zich niet kan verenigen met:
    - de waardering van zijn functie;
    - de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen taken.
3. Er geldt een bezwaartermijn van 6 weken.
4. De externe bezwarencommissie heeft tot taak de werkgever te adviseren omtrent het bezwaar dat de werknemer op grond van het tweede lid bij hem heeft ingediend. Hierbij geldt dat de uitspraak van deze commissie bindend is voor werkgever en werknemer. Dit laat onverlet een beroepsgang bij de rechter.

5.6 Heroverweging en actualisering functies onderwijsondersteunend personeel (OOP) en directie

1. De werkgever is verplicht voor 1 augustus 2020 zijn functiegebouw te actualiseren voor de functies in de categorieën onderwijsondersteunend personeel (OOP) en directie. Hij overweegt of nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn. Indien nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, wordt besloten welke functiebeschrijvingen worden gehanteerd. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de voorbeeldfuncties die sociale partners hebben vastgesteld. Besluiten, waaronder ook een besluit dat geen nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, worden genomen met instemming van de PGMR.
2. Dit proces dient te zijn afgerond voor 1 augustus 2020. De werkgever kan ervoor kiezen het proces zoals omschreven in dit artikel eerder af te ronden.
3. Indien bij een nieuwe functiebeschrijving van een werknemer in een functie die hoort tot de categorie onderwijsondersteunend personeel (OOP), een hogere salarisschaal hoort, wordt de werknemer uiterlijk 1 augustus 2020 in de nieuwe salarisschaal ingepast. Inpassing geschiedt in het naasthogere bedrag in de betreffende salarisschaal.
4. Indien bij een nieuwe functiebeschrijving van een werknemer in een functie die hoort tot de categorie onderwijsondersteunend personeel (OOP), een lagere salarisschaal hoort, behoudt de werknemer zijn salaris en het uitzicht op hogere periodieken conform zijn oude inschaling.
5. Een directielid wordt uiterlijk 1 augustus 2020 ingepast in de nieuwe salarisschaal die hoort bij de zwaarte van de functie die volgt uit de toepassing van FUWA PO op zijn nieuwe functiebeschrijving. Indien heroverweging niet leidt tot een nieuwe functiebeschrijving, wordt de directeur ingepast in de nieuwe salarisschaal die hoort bij de zwaarte van zijn oude functiebeschrijving.
6. Bij de toepassing van het vijfde lid geldt voor adjunct-directeuren:
    a. Voor een adjunct-directeur, functieniveau 10, schaal A10 (zie bijlage A3)
    b. Voor een adjunct-directeur, functieniveau 11, schaal A11 (zie bijlage A3)
    c. Voor een adjunct-directeur, functieniveau 12, schaal A12 (zie bijlage A3)

d. Voor een adjunct-directeur, functieniveau 13, schaal A13 (zie bijlage A3)

7. Bij de toepassing van het vijfde lid geldt:
    a. Voor een directeur, functieniveau 11, schaal D11 (zie bijlage A3)
    b. Voor een directeur, functieniveau 12, schaal D12 (zie bijlage A3)
    c. Voor een directeur, functieniveau 13, schaal D13 (zie bijlage A3)
    d. Voor een directeur, functieniveau 14, schaal D14 (zie bijlage A3)
    e. Voor een directeur, functieniveau 15, schaal D15 (zie bijlage A3)
8. Indien inschaling in de nieuwe schaal leidt tot een lager salaris of een lager uitzicht, behoudt de werknemer zijn oude salaris, inclusief toelagen, het uitzicht op hogere periodieken en toekomstige indexatie, conform zijn oude inschaling. Werkgever en werknemer leggen afspraken hierover voor 1 augustus 2020 vast in een addendum bij de arbeidsovereenkomst.
9. Aanvullende bepaling tijdpad heroverweging en actualisering functies: schoolbesturen en PGMR mogen tot uiterlijk 1 november 2020 de tijd nemen voor een zorgvuldig proces om de OOP- en directiefuncties te actualiseren en herwaarderen, waarbij de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen met terugwerkende kracht per 1 augustus 2020 in werking treden.

5.7 Conversie van werknemers per 1 januari 2022

1. Per 1 januari 2022 zijn nieuwe salarisbedragen van kracht. Deze zijn opgenomen in bijlagen A1 tot en met A4.
2. Werknemers in de categorieën OOP, directie, adjunct-directeuren, in- door en uitstroombanen worden (met terugwerkende kracht per 1 januari 2022) ingepast in de schaal met dezelfde schaalnaam als hun schaal van voor 1 januari 2022.
3. Leraren in L10 worden ingepast in LB. Leraren in L11 worden ingepast in LC. Leraren in L12 worden ingepast in LD. Leraren in L13 worden ingepast in LE.
4. Bij het bepalen van de nieuwe trede in de schaal wordt de conversietabel gebruikt zoals opgenomen in de betreffende bijlagen A1 tot en met A4.

6. Salaris

Salaris

6.1 Arbeidsduur, salaris en salarisschaal (per 1 augustus 2019)

1. De formele arbeidsduur van de werknemer met een voltijdbetrekking bedraagt 40 uur per week. Dit staat gelijk aan een werktijdfactor van 1,000.
2. De werknemer wordt benoemd in hele uren per week. De werktijdfactor bedraagt dit aantal uur per week gedeeld door 40.
3. De minimale betrekkingsomvang bedraagt voor nieuwe dienstverbanden vanaf 1 augustus 2015 8 uur per week. Voor incidentele vervangingen van één dag of minder geldt een minimale betrekkingsomvang van 5 uur.
4. Het dienstverband kan tijdelijk worden uitgebreid in het geval de werknemer aanvullend op het dienstverband belast wordt met extra werkzaamheden.
5. De omvang van de betrekking(en) van de werknemer kan niet meer bedragen dan 48 uur per week.
6. Door de inwerkingtreding van dit artikel veranderen arbeidsovereenkomsten aangegaan voor 1 augustus 2019 en die een werktijd bevatten in uren en minuten niet.
7. Arbeidsovereenkomsten aangegaan voor 31 juli 2015 die een werktijdfactor van minder dan 8 uur per week bevatten, hoeven niet te worden aangepast.
8. Met inachtneming van de navolgende bepalingen wordt het salaris van de werknemer vastgesteld op basis van de bij zijn functie behorende salarisschaal (actuele loonpeil) vermeld in bijlagen A1 tot en met A4 van deze cao. De in deze bijlagen genoemde salarisbedragen zijn gebaseerd op maandbedragen bij een normbetrekking. Het salaris wordt vastgesteld door rekening te houden met de voor de werknemer geldende werktijdfactor.
9. De werkgever kan met de P(G)MR beloningsbeleid overeenkomen met daarin onder andere afspraken over de toekenning van periodieke verhogingen.
10. Bij afwezigheid van het beleid, als bedoeld in het voorgaande lid, wordt het salaris van de werknemer van wie het dienstverband niet wordt onderbroken, volgens de voor hem geldende salarisschaal op 1 augustus met één periodiek verhoogd.
11. In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit artikel alsmede in de artikelen 6.11, 6.12 en 6.21 worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en Belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.

6.1a Salarismaatregel

Per 1 juli 2022 worden de salarissen verhoogd met 4,75%.

Medewerkers die op 1 juli in dienst zijn, ontvangen een eenmalige uitkering van 500 euro (naar rato van de werktijdfactor). Deze uitkering is pensioengevend en werkt door in de bovenwettelijke uitkering.

6.2 Arbeidsvoorwaardengesprek

1. Bij indiensttreding wordt tussen werkgever en werknemer een arbeidsvoorwaardengesprek gevoerd. In dat gesprek worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
   a. de beschrijving van de functie zoals opgenomen in het functiegebouw en de daarbij behorende functieschaal;
   b. de trede waarop de werknemer in de functieschaal wordt ingeschaald, rekening houdend met de relevante werkervaring;
   c. werktijd en de daarbij behorende werktijdfactor.
2. Indien sprake is van een tijdelijke wijziging van werkzaamheden (maar geen wijziging van de functie) voeren werkgever en werknemer een gesprek en leggen de uitkomst daarvan schriftelijk vast. Daarin kunnen afspraken worden gemaakt over een eventuele extra beloning en/of extra faciliteiten.
3. Indien sprake is van (tijdelijke) waarneming of vervanging van een hogere functie voeren werkgever en werknemer daarover een gesprek en leggen de uitkomst daarvan schriftelijk vast. Daarin maken zij een afspraak over een extra beloning en eventuele extra faciliteiten.

6.3 Salarisniveau in- en doorstroombanen en participatiebanen

1. Bij de functie van de werknemer die destijds is benoemd in het kader van de toenmalige Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (thans geheten Participatiewet) behoort voor wat betreft de instroombaan maximumschaal 1 en voor wat betreft de doorstroombaan maximumschaal 2 en 3.
2. Voor de werknemer benoemd in een functie als bedoeld in het eerste lid, geldt afhankelijk van de functie een salaris conform bijlage A4 van deze cao. Het salaris van de instroombaan wordt bij zijn benoeming vastgesteld op het laagste bedrag.
3. Het salaris van een werknemer vanaf 21 jaar die is benoemd in de categorie ‘participatiebaan’ (zie bijlage XIX) wordt vastgesteld volgens de salarisschaal ‘participatiebaan’ vermeld in bijlage A4 van deze cao. Voor een werknemer onder de 21 jaar oud die is benoemd in de categorie ‘participatiebaan’ (zie bijlage XIX) wordt het bruto maandloon vastgesteld op het wettelijk minimumjeugdloon.

6.4 Salarisuitbetaling

1. De werkgever verschaft de werknemer tijdig een specificatie van diens salaris bij eerste berekening en bij elke wijziging daarvan en zorgt ervoor dat hij uiterlijk op de laatste dag van elke maand over het salaris van die maand dan wel over een voorschot daarop kan beschikken.
2. De werkgever is gerechtigd bedragen die aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstverband onverschuldigd zijn uitbetaald, in te houden op de volgende

salarisbetalingen. Een en ander met dien verstande, dat een dergelijke inhouding op enige salarisbetaling niet meer dan 10 procent van het netto maandsalaris mag bedragen.

3. In tegenstelling tot hetgeen in het tweede lid is vermeld, zal bij beëindiging van het dienstverband het gehele alsnog verschuldigde bedrag worden ingehouden c.q. door de werknemer worden terugbetaald.
4. Indien de werknemer zonder meer had kunnen begrijpen dat hem teveel werd uitbetaald, dient de werknemer het teveel of ten onrechte betaalde onmiddellijk en geheel terug te betalen.
5. Voor wat betreft de verjaring van het recht van terugvordering geldt een termijn van vijf jaar gerekend vanaf het moment van de onverschuldigde betaling.

6.5 Verhaal WGA-premie

In afwijking van de Regeling Werkhervatting gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) is de WGA-premie volledig voor rekening van de werkgever en valt daarmee niet te verhalen op de werknemer.

6.6 Salarisbetaling over een gedeelte van de maand

1. Als het maandsalaris voor de werknemer moet worden vastgesteld over een gedeelte van een kalendermaand, wordt uitgegaan van het salaris per dag berekend door het maandsalaris te delen door het aantal dagen dat de betreffende maand telt.
2. Indien een werknemer in dienst treedt voor een periode van 6 maanden of korter en voor een periode die korter is dan een kalendermaand, geschiedt dit, in afwijking van het eerste lid, aan de hand van de formule:
   (w x q + r) x (3:13) x s,
   waarin:
   w = de werktijdfactor is die voor de werknemer geldt;
   q = het aantal volledige kalenderweken waarin de werknemer in de desbetreffende maand werkzaam is;
   r = het aantal uren dat de werknemer feitelijk heeft gewerkt in de niet-volledige kalenderweek of kalenderweken waarin hij in de desbetreffende maand werkzaam is, gedeeld door 36,86;
   s = het salaris bij een normbetrekking.
   De uitkomst wordt rekenkundig afgerond op eurocenten.
3. Het salaris van een werknemer die reeds bij een werkgever werkzaam is en van wie de betrekkingsomvang tijdelijk wordt uitgebreid, wordt voor de tijdelijke werkzaamheden, voor zover het de kalendermaanden betreft waarover die tijdelijke uitbreiding zich niet volledig uitstrekt, vastgesteld overeenkomstig het tweede lid.

6.7 Uitlooptoeslag onderwijzend personeel

1. De werknemer die op 1 augustus 2003 aanspraak maakte op een toelage zoals vermeld in bijlage A8 van deze cao, blijft deze aanspraak behouden zolang hij werkzaam blijft in de functie waarop die toelage is gebaseerd.
2. De werknemer die op grond van het eerste lid aanspraak heeft op een maandelijkse toelage en die op enig moment na 1 augustus 2003 wordt benoemd in een zelfde functie met hetzelfde maximumsalaris als die direct voorafgaand aan die benoeming voor hem gold, behoudt die aanspraak.
3. De tijd waarin een uitkering ingevolge het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (BWOO) dan wel ingevolge het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel voor primair onderwijs (BBWO) dan wel ingevolge de regeling Werkloosheidsregeling Onderwijspersoneel primair onderwijs (WOPO) werd genoten, wordt niet als onderbreking van het dienstverband aangemerkt.
4. De vaststelling van de toelage vindt plaats volgens de in bijlage A9 opgenomen berekeningswijze.

6.8 Arbeidsmarkttoelage directie

(art. 6.8 oud: Garantiebepaling minimumloon vervalt)

.

1. Met ingang van 1 januari 2022 wordt aan werknemers in de categorie directie een arbeidsmarkttoelage toegekend.
2. Dit artikel vervalt op 31 december 2026
3. In 2026 evalueren partijen de werking van de toelage in dit artikel. Daarbij bekijken partijen hoe de indeling van directeuren over de functieschalen zich heeft ontwikkeld. Ook bekijken partijen hoe het arbeidsmarktprobleem zich ontwikkelt. Op grond van deze analyse en de beschikbare arbeidsvoorwaardelijke middelen, maken sociale partners dan nieuwe afspraken.
4. De hoogte van de arbeidsmarkttoelage directie is bij een normbetrekking:
   a) De arbeidsmarkttoelage directie bedraagt voor adjunct-directeuren in A10 en A11 € 1.600. Maandelijks is dat € 133,33
   b) De arbeidsmarkttoelage directie bedraagt voor adjunct-directeuren in A12 € 800. Maandelijks is dat € 66,67.
   c) De arbeidsmarkttoelage directie bedraagt voor directeuren in D11 en D12 € 2.400. Maandelijks is dat € 200.
   d) De arbeidsmarkttoelage directie bedraagt voor directeuren in D13 € 1.200. Maandelijks is dat € 100.
5. De toelage wordt maandelijks uitbetaald.
6. De toelage werkt niet door in het vakantiegeld (artikel 6.12) en de eindejaarsuitkering (artikel 6.11). Verder gelden de bepalingen in bijlage A9.

6.9 Bindingstoelage

(Artikel 6.9 oud: Nominale uitkering vervalt)

1. De bindingstoelage is bestemd voor:
   a. de werknemers uit de functiecategorie leraren;
   b. de werknemers uit de functiecategorie directie;
   c. de werknemers in een functie met schaal 9;
2. De bindingstoelage wordt toegekend indien de werknemer op 1 augustus bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie dan wel een hoger salarisbedrag op grond van een garantieregeling.
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:
   - Functiecategorie OOP, schaal 9: € 263,94
   - Functiecategorie Leraren: € 1.591,09
   - Functiecategorie Directeuren in schaal D11 en D12: € 1.591,09
   - Functiecategorie Directeuren in schaal D13 en hoger: € 263,94
   - Functiecategorie Adjunct-directeuren in schaal A10, A11 en A12: € 1.591,09
   - Functiecategorie Adjunct-directeuren in schaal A13 en hoger: € 263,94
5. De berekeningswijze en de doorwerking van deze bindingstoelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage A9.
6. De werknemer behorend tot de functiecategorie leraar, of directie in A10, A11, A12, D11 en D12 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.[7]

[7] De consequentie van deze bepaling is dat er onderscheid wordt gemaakt tussen de werknemer die voor de eerste keer de bindingstoelage krijgt en de werknemer die reeds eerder de bindingstoelage ontving. De opbouwregeling is alleen van toepassing in het laatste geval. Wordt een werknemer die voor de eerste keer zijn toelage zou ontvangen voor augustus van dat jaar ontslagen, dan wordt er geen toelage uitgekeerd. Wordt de werknemer 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.

6.10 Vervallen

6.11 Structurele eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt in de maand december een structurele eindejaarsuitkering, zoals aangegeven in bijlage A7 van deze cao.
2. De uitkering wordt berekend over de grondslag zoals die op jaarbasis van het betreffende kalenderjaar volgens de matrix in bijlage A9 van deze cao is vastgesteld.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid vindt bij ontslag van de werknemer de uitbetaling plaats en vindt de berekening plaats over de grondslag van het betreffende tijdvak dat de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar in dienst is geweest.

6.12 Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantie-uitkering voor de tijd waarin hij salaris heeft ontvangen.
2. De vakantie-uitkering wordt vastgesteld via de matrix in bijlage A9 van deze cao, waarbij rekening wordt gehouden met het gestelde in: Berekeningswijze VU.
3. De vakantie-uitkering wordt in de maand mei uitbetaald over de periode van twaalf maanden die eindigt met de maand mei.
4. In afwijking van het derde lid 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.
5. Onverminderd het zesde lid bedraagt de vakantie-uitkering per kalendermaand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris heeft ontvangen.
6. Voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand op grond van het eerste lid aanspraak heeft op een bedrag dat lager is dan het bedrag genoemd in bijlage A9, wordt de vakantie-uitkering vastgesteld op laatstbedoeld bedrag, met dien verstande dat dit bedrag naar evenredigheid wordt verminderd voor de werknemer die werkzaam is in een betrekking met een omvang van minder dan een normbetrekking.

6.13 Overlijdensuitkering

1. De uitkering na overlijden van de werknemer is gelijk aan driemaal het totale bedrag zoals dat via de matrix in bijlage A9 van deze cao is vastgesteld 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 het tweede lid worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene als pleegouder de zorg droeg.

6.14 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-, en 50-jarig jubileum 100% van het salaris zoals vastgesteld volgens de matrix in bijlage A9 van deze cao.
3. Onder diensttijd bij het onderwijs wordt in dit verband verstaan de tijd doorgebracht in een betrekking als bedoeld in bijlage VI van deze cao, met dien verstande dat de tijd waarin de werknemer twee of meer betrekkingen naast elkaar vervulde, slechts eenmaal wordt meegeteld voor de berekening van de diensttijd.
4. Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin hij buitengewoon verlof geniet dat overwegend of mede in het algemeen belang is verleend, wordt de jubileumgratificatie berekend over het salaris dat de werknemer zou hebben verdiend op de jubileumdatum. De gratificatie wordt uitgekeerd in de maand waarin het jubileum plaatsvindt.

6.15 Beloningsdifferentiatie/ Incidentele beloningsvormen

1. De werkgever kan de werknemer in bijzondere omstandigheden gratificaties en toelagen verstrekken.
2. De werkgever die gebruik wil maken van de in het vorige lid genoemde mogelijkheid, formuleert hiervoor in overleg met de PGMR beleid. In dit beleid wordt aangegeven welke beloningsvormen de werkgever hanteert en in welke gevallen extra beloning kan worden toegekend. Voorts wordt opgenomen binnen welke grenzen de extra beloning zich voltrekt.
3. Het toekennen van extra beloningen in de vorm van toelagen, tast de werkgelegenheid van het personeel met een dienstverband voor onbepaalde tijd of het personeel met een dienstverband voor bepaalde tijd met een uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd, niet aan.
4. De extra beloning voor een individuele werknemer kan nooit meer bedragen dan 15% van het brutosalaris op jaarbasis.
5. In geval van toekenning van een toelage vermeldt de werkgever de hoogte en de duur van de toelage.

6.15a Vervallen

6.16 Overgangsbepaling functiewisseling

1. Een werknemer die bij zijn werkgever op of na 1 januari 2000 een functie is gaan bekleden of gaat bekleden met eenzelfde maximumschaal of een hogere maximumschaal dan in zijn voorgaande functie, terwijl de nieuwe functie een ten opzichte van die voorgaande functie tijdelijk ongunstiger carrièrepatroon kent, wordt - in afwijking van de voorgaande bepalingen - zodanig ingeschaald dat het negatieve effect hiervan op het salaris zich niet voordoet of zal voordoen.
2. Lid 1 is niet van toepassing indien de werknemer op eigen verzoek een andere functie gaat bekleden waardoor zich een negatief effect op het salaris gaat voordoen.
3. In geval een werknemer door toepassing van FUWA PO in een lagere functie wordt geplaatst dan hij vervulde, behoudt hij, zolang hij in dienst is bij dezelfde werkgever, zijn salaris en het salarisuitzicht verbonden aan zijn vorige functie.

6.17 Schaalinpassing naar hogere functie

Voor de werknemer, wiens maandelijkse inkomen bestaat uit het salarisbedrag zoals dit in een van de salarisschalen voorkomt en de uitlooptoeslag (artikel 6.7), wordt het salaris in de hogere functie vastgesteld op basis van het salarisbedrag inclusief de aan deze werknemer toegekende toelage.

6.18 Demotiebeleid

1. Indien een werknemer na het bereiken van de leeftijd die ligt 10 jaar voorafgaand aan zijn pensioenrekenleeftijd bij een werkgever of een andere werkgever in de zin van deze cao, in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid van de werkgever, een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, spreken werkgever en werknemer, op verzoek van de werknemer, op grond van artikel 3.5 Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP af om de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe dienstverband. Voorgaande is niet van toepassing indien het lagere salaris het gevolg is van een lagere deeltijdfactor.
2. Ingeval toepassing wordt gegeven aan het eerste lid, worden de kosten van de pensioenpremie op de krachtens het pensioenreglement geldende wijze tussen werkgever en werknemer verdeeld. Van het voorgaande kan in voor de werknemer positieve zin worden afgeweken.

Extra bepaling met betrekking tot directiefuncties

6.19 Vervallen voorbeeldfunctie

Met ingang van 1 januari 2022 komt de voorbeeldfunctie Directeur D11 te vervallen.

Extra salarisbepalingen met betrekking tot onderwijsondersteunend personeel

6.20 Voorbeeldfuncties onderwijsondersteunend personeel

Cao-partijen stellen nieuwe voorbeeldfuncties voor onderwijsondersteunend personeel ter beschikking. De oude voorbeeldfuncties vervallen per 1 augustus 2020.

Het betreft de volgende nieuwe voorbeeldfuncties:

- Onderwijsassistenten (s4, s5, s6)
- Leraarondersteuner (s7, s8)
- Pedagogisch medewerker (schaal nog onbekend)
- Conciërge/onderhoudsmedewerker (s3, s4)
- Secretaresse/administratief medewerker (s4, s5, s6)
- Stafmedewerkers (s5, s6)
- Staffunctionarissen en beleid (s10, s11)
- Logopedist (s9)
- Gedragswetenschapper (s11)

6.21 Eindejaarsuitkering OOP

1. De werknemer behorend tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, ontvangt met inachtneming van het bepaalde in het derde lid, een eindejaarsuitkering naast de in artikel 6.11 genoemde uitkering.
2. De hoogte van de in het eerste lid bedoelde eindejaarsuitkering bij een normbetrekking is:
   - OOP schalen 1-8: € 1.475
   - OOP schalen 9 en hoger € 275
3. Voor elke kalendermaand van het desbetreffende jaar waarin de werknemer in de functie werkzaam is geweest en salaris heeft genoten, wordt het maandbedrag opgebouwd zoals genoemd in bijlage A7, vastgesteld volgens de matrix in bijlage A9 van deze cao.
4. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats over het tijdvak januari tot de datum van ontslag in het desbetreffende kalenderjaar.

6.22 Toelage in verband met onregelmatige diensten

1. De werkgever kent aan de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel en voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een der salarisschalen 1 tot en met 10 en die anders dan bedoeld in artikel 6.24 regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur, een toelage toe.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. De volgende percentages worden gehanteerd:
   - 20% op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur, indien de arbeid is aangevangen vóór 7.00 uur respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur;
   - 40% op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
   - 45% op zaterdag;
   - 70% op zondag;
   - 100% voor de uren op algemeen erkende feestdagen als bedoeld in de begripsbepalingen van deze cao.

   Deze percentages worden berekend over ten hoogste het salaris behorende bij salarisschaal 7, salarisnummer 10.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid ontvangt de werknemer met ingang van de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, een vaste toelage, indien hij op dat moment gedurende ten minste 5 jaar zonder onderbreking van langer dan twee maanden bovenstaande toelage heeft genoten.
4. De toelage, bedoeld in het derde lid, wordt vastgesteld op het bedrag dat de werknemer over de twaalf kalendermaanden direct voorafgaande aan de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, gemiddeld per maand aan bovenstaande toelage heeft genoten, en wordt aangepast aan algemene salariswijzigingen.
5. Voor het salaris per uur wordt uitgegaan van 1/166 deel van het salaris bij een normbetrekking.

6.23 Garantietoelage onregelmatige dienst

1. De werknemer wiens salaris als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 6.22, een blijvende verlaging ondergaat welke ten minste 3% bedraagt van het salaris, wordt een aflopende toelage toegekend.
2. De eerste volzin is alleen van toepassing indien hij deze direct voorafgaande aan het tijdstip van eerdergenoemde beëindiging of vermindering, gedurende ten minste twee jaren zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft genoten.

6.24 Overwerkvergoeding

1. Onder overwerk wordt verstaan: door of namens de werkgever opgedragen arbeid buiten de met de werknemer op basis van de geldende werktijdenregeling afgesproken werktijd, voor zover deze werktijd met een half uur of meer wordt overschreden.
2. Voor de scholen die vallen onder de WEC of een Centrale Dienst als bedoeld in artikel 68 van de WPO geldt het volgende.
   De werknemer behorend tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel wiens salaris wordt vastgesteld volgens een der salarisschalen 1 tot en met 10, die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, komt in aanmerking voor de volgende compensatie:
   a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer overeengekomen arbeidsduur en
   b. extra verlof, dat voor elk uur een percentage van die overschrijding is.
3. Voor de scholen die vallen onder de WPO geldt het volgende:
   De werknemer behorend tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel wiens salaris wordt vastgesteld volgens een der salarisschalen 1 tot en met 10, die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, komt in aanmerking voor de volgende compensatie:
   a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer overeengekomen arbeidsduur en
   b. een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt.
4. De in het tweede en derde lid onder b. bedoelde percentages zijn als volgt:

Overwerk verricht tussen	Op zondag	Op maandag	Op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	Op zaterdag
00.00- 06.00	100%	100%	50%	50%
06.00-18.00	100%	25%	25%	50%
18.00-20.00	100%	25%	25%	75%
20.00-24.00	100%	50%	50%	75%

5. Voor zover op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur langer dan twee uur overwerk is verricht, wordt voor het meerdere in afwijking van de tabel het percentage op 50% gesteld. Het percentage wordt 100%, indien het overwerk is verricht op een algemeen erkende feestdag als bedoeld in de begripsbepalingen van deze cao dan wel op de daarop volgende dag tussen 0.00 en 6.00 uur.
6. Voor het vaststellen van de duur van de overschrijding gelden de uren waarop krachtens het tweede en derde lid onder a of b vakantieverlof is genoten, als uren waarop is gewerkt.

7. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van werknemer.
8. Indien naar het oordeel van de werkgever het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof genoemd in het derde lid onder a, wordt in plaats van dit verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.
9. Voor het salaris per uur wordt uitgegaan van 1/166 deel van het salaris bij een normbetrekking.

7. Vergoeding en financiële regelingen

Verplaatsingskosten

7.1 Vergoedingsregeling verhuiskosten

De werkgever moet uiterlijk 1 augustus 2020 een vergoedingsregeling verhuiskosten vaststellen. Een vergoeding voor pensionkosten kan hiervan onderdeel uitmaken. De PGMR heeft instemmingsrecht op deze regeling. Tot 1 augustus 2020 of zoveel eerder als werkgever en PGMR overeenkomen, blijft de regeling uit de CAO PO 2018-2019 van kracht.

7.2 Vergoedingsregeling woning-werkverkeer

1. De werknemer wordt een forfaitaire vergoeding verstrekt in de kosten van het reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, ongeacht het vervoermiddel, conform bijlage A10 van deze cao.
2. Indien de werknemer zijn werkzaamheden in meerdere gebouwen verricht, wordt de tegemoetkoming per gebouw berekend.
3. De afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling wordt uitgedrukt in kilometers enkele reis en wordt bepaald door de werkgever op basis van de snelste route conform één van de volgende gangbare routeplanners; ANWB-routeplanner, Routenet, Google Maps, Webservices. Met instemming van de PGMR kan ook een andere routeplanner worden gebruikt.
4. Voor de eerste zeven kilometers enkele reis wordt geen vergoeding verstrekt. Dit is reeds verwerkt in de tabel van bijlage A10 van deze cao, waarbij het aantal kilometers zoals is vastgesteld in het derde lid bepalend is voor de vergoeding. Hierbij geldt een maximum per reisdag per week. Voor degenen die werkzaam zijn als vervanger, geldt een hoger maximum conform de betreffende tabel in bijlage A10.
5. Voor een werknemer die in een maand gemiddeld minder dan eenmaal per week tussen de woning en dezelfde plaats van tewerkstelling reist, wordt de vergoeding per reisdag (in de tabel van bijlage A10 van deze cao aangegeven) gedeeld door 4,35.
6. Werknemers behorend tot de functiecategorieën directie, onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel met lesgevende en/of behandeltaken hebben aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten over maximaal 10 kalendermaanden per schooljaar. De tegemoetkoming wordt niet uitbetaald in de maanden juli en augustus.
7. Werknemers behorend tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/of behandeltaken hebben een aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten over maximaal 11 kalendermaanden per schooljaar. De tegemoetkoming wordt niet uitbetaald in de maand juli.
8. Werknemers die in dienst zijn voor een kortere periode dan een heel schooljaar, hebben recht op een maandelijkse vergoeding van reiskosten conform de tabel opgenomen in

bijlage A10 van deze cao, gedurende de gehele periode die zij in dienst zijn , voor zover de in het zesde en zevende lid genoemde termijnen niet worden overschreden.

9. Wanneer er door de werknemer anders dan in verband met vakantieverlof gedurende een periode van twee weken niet wordt gereisd naar de plaats van tewerkstelling, wordt de aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming vanaf de derde week stopgezet.
10. Indien de werknemer in verband met de datum van indiensttreding of ontslag slechts een deel van een maand reist, wordt de tegemoetkoming naar evenredigheid vastgesteld.
11. De werkgever kan met instemming van de PGMR een vergoedingsregeling woonwerkverkeer vaststellen indien de regeling een verbetering inhoudt ten opzichte van de regeling in dit artikel.

7.3 Zakelijke reis- en verblijfkosten

1. Aan de werknemer die een dienstreis maakt, wordt een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfkosten. De werkgever moet voor 1 augustus 2020 een regeling vaststellen. De PGMR heeft instemmingsrecht op deze regeling. Tot 1 augustus 2020 of zoveel eerder als werkgever en PGMR overeenkomen, blijft de regeling uit de CAO PO 2018-2019 van kracht.
2. De werkgever maakt bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten gebruik van de salderingsregelingen zoals opgenomen in de geldende fiscale regelgeving.

Persoonlijke vergoedingen

7.4 Vakbondscontributie

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van de vakbondscontributie de structurele eindejaarsuitkering en/of de eindejaarsuitkering OOP in te zetten. In bijlage VIII van deze cao is het uitvoeringsreglement opgenomen.

7.5 Fiets-privéregeling

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een fiscale fiets-privé-regeling.

7.6 Registratiekosten paramedici

De werkgever vergoedt aan de werknemer met een paramedische functie de kosten die verbonden zijn aan de verplichte en onverplichte registratie in het kwaliteitsregister van de betreffende beroepsgroep.

8. Verlof

Verlof

Vakantieverlof

8.1 Vakantieverlof

1. De werknemer heeft recht op 428 uur vakantieverlof per jaar:
   a. Het vakantieverlof is inclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in de begripsbepaling.
   b. Het verlof wordt in de schoolvakantie verleend. Als een werknemer meer uren verlof heeft dan nodig is om alle schoolvakanties verlof te nemen, dan wordt het restant van de verlofuren in overleg op andere momenten opgenomen.
   c. Indien een werknemer een verlofdag opneemt, wordt de omvang van deze verlofdag bepaald op basis van het aantal ingeroosterde uren voor die dag.
   d. De werkgever dient bij opname van vakantie-uren altijd eerst de wettelijke vakantie-uren van het saldo af te schrijven.
2. a. De opbouw van het vakantieverlof vindt plaats van 1 oktober tot 1 oktober, tenzij de werkgever met instemming van de PGMR anders bepaalt.
   b. Het verlof bestaat uit wettelijk vakantieverlof van vier maal de wekelijkse arbeidsduur. De resterende uren zijn bovenwettelijk vakantieverlof. De werknemer bouwt per maand een/twaalfde van de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren op.
   c. De werknemer die een deel van het jaar in dienst is bij de werkgever, heeft recht op een evenredig deel van de 428 vakantie-uren.
3. Bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt wettelijk en bovenwettelijk vakantieverlof verworven over de volledige periode waarin geen of gedeeltelijk arbeid wordt verricht. Indien de arbeidsongeschikte werknemer vakantieverlof opneemt, dient hij dit kenbaar te maken aan de werkgever en worden de genoten vakantie-uren van het saldo afgeschreven.
4. Indien de werknemer in een jaar 160 uren 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 jaar te hebben genoten. Indien er gedurende dat jaar sprake is van samenloop van vakantieverlof en ziekteverlof komen de niet genoten vakantiedagen te vervallen.
5. Indien de werknemer in een jaar door ziekte minder dan 160 uren vakantieverlof heeft genoten, heeft hij recht op (het restant van) het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW.
6. Voor deeltijders gelden de bepalingen in dit artikel naar rato van de omvang van hun dienstverband.

8.2 Intrekking vakantieverlof bij rampen

1. Bij rampen en in andere zeer buitengewone omstandigheden kan de werkgever het vakantieverlof van de werknemer intrekken.
2. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van het verlof materiële schade lijdt, wordt deze schade hem door de werkgever vergoed.

8.3 Aanvullende bepalingen voor onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/of behandeltaken en werknemers in de categorie participatiebanen

1. Vakantieverlof voor onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/of behandeltaken en voor werknemers in de categorie participatiebanen wordt bij voorkeur in de schoolvakantie verleend. In afwijking van het bepaalde in artikel 8.1 lid 1 onder b heeft deze werknemer het recht om na overleg het vakantieverlof deels buiten de schoolvakanties per week op te nemen. Dit betreft maximaal vier uur per week. Over de inhoud van de taken en werkzaamheden welke in de schoolvakantie plaatsvinden, maakt de werkgever nadere afspraken met de werknemer.
2. Voor onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/of behandeltaken wordt de duur van het verlof met 8 uren verlengd indien de werknemer een salaris ontvangt dat gelijk is aan of hoger dan het maximum van salarisschaal 8 zoals vermeld in bijlage A3 van deze cao.
3. Voor onderwijsondersteunend personeel zonder lesgebonden en/of behandeltaken en voor werknemers in de categorie participatiebanen wordt de duur van het vakantieverlof afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende verlofjaar bereikt, uitgebreid met het aantal uren genoemd in onderstaande tabel.

Leeftijd	Verlenging
18 jaar (en jonger)	24 uren
19 jaar	16 uren
20 jaar	8 uren
van 30 t/m 39 jaar	8 uren
van 40 t/m 44 jaar	16 uren
van 45 t/m 49 jaar	24 uren
van 50 t/m 54 jaar	32 uren
van 55 t/m 59 jaar	40 uren
60 jaar en ouder	48 uren

4. Voor deeltijders gelden de bepalingen in dit artikel naar rato van de omvang van hun dienstverband.

8.4 Bijzondere bepaling voor justitiële inrichtingen en pilotscholen

Voor justitiële inrichtingen en pilotscholen geldt dat zij met instemming van de PMR kunnen afwijken van de wijze van opnemen van het vakantieverlof, mits er sprake is van een ononderbroken periode van vakantieverlof en tijdens de zomervakanties een periode van minimaal 4 weken.

8.5 Intrekking vakantieverlof

1. De werkgever trekt het verleende vakantieverlof in, indien er sprake is van samenloop tussen vakantieverlof en andere vormen van verlof – niet zijnde ziekteverlof- indien dat wettelijk verplicht is.
2. De werknemer kan de werkgever ook in andere gevallen verzoeken het vakantieverlof in te trekken bij samenloop met een andere vorm van verlof - niet zijnde ziekteverlof – en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen.
3. Het niet genoten vakantieverlof op grond van lid 1 of 2 wordt in overleg tussen werkgever en werknemer opnieuw verleend.

Buitengewoon verlof

8.6 Kort buitengewoon verlof (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden:
   a. de uitoefening van het kiesrecht, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
   b. het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
   c. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
   d. Het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen;
   e. verhuizing: twee dagen;
   f. vervallen;
   g. burgerlijk of kerkelijk huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer, voor in totaal twee dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen of de dag van registratie van het partnerschap hier binnen vallen;
   h. huwelijk of registratie van het partnerschap van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor één dag;

i. Verzorging van degenen genoemd in de WAZO, art. 5.1 lid 2, voor de duur en onder de voorwaarden zoals genoemd in art. 5.2 van de WAZO;
j. overlijden van de onder i bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; is de werknemer in het laatstgenoemde geval belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
k. bevalling van de echtgenote;
l. geboorteverlof na de bevalling van de echtgenote, voor eenmaal de arbeidsduur per week gedurende een tijdvak van vier weken te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling;
   Per 1 juli 2020:
   Aanvullend geboorteverlof, nadat de werknemer geboorteverlof heeft opgenomen, voor ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een tijdvak van zes maanden te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling (het salaris wordt door de werkgever aangevuld tot 100%);
m. vervallen;
n. adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor zes weken al dan niet aaneengesloten gedurende een periode van zesentwintig weken, die aanvangt vier weken voor de eerste dag van de feitelijke adoptie of de opname van het pleegkind; voor adopties van een kind of opname van een pleegkind uit het buitenland kan het verlof worden verlengd tot ten hoogste zes weken, indien de reis- en verblijftijd dit noodzakelijk maken;
o. het voldoen aan een verzoek van de commissie van beroep, als bedoeld in artikel 12.1 van deze cao om als getuige of deskundige te worden gehoord, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is.

2. Indien de in het eerste lid, onder c, genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn salaris 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 aktiviteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd, niet te boven.
3. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid heeft de werknemer recht op verlof met behoud van salaris voor dat deel van de dag waarop hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
   a. andere zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden die zich tijdens werktijd voordoen of
   b. andere door wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichtingen waarvan de vervulling niet in vrije tijd kan plaatsvinden.
4. Indien het verlof dat op grond van het derde lid wordt verleend, zich uitstrekt tot een gehele werkdag wordt het verlof geacht verleend te zijn op grond van artikel 8.7.

8.7 Overig kort buitengewoon verlof (imperatief)

1. Indien zich in de leefsituatie van de werknemer omstandigheden voordoen die hem in redelijkheid verhinderen de verplichtingen voortvloeiend uit zijn dienstverband na te komen, verleent de werkgever hem gedurende elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week in hele dagen al dan niet aaneensluitend verlof met behoud van salaris.
2. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijf- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

8.8 Langdurend zorgverlof (imperatief, zonder behoud van salaris)

1. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van salaris voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is, of voor de noodzakelijke verzorging van een persoon die ziek of hulpbehoevend is, indien het betreft:
   a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
   b. een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld onder a., als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer.
   c. een bloedverwant in de eerste of tweede graad van de werknemer.
   d. degene die, zonder dat sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer.
   e. 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 twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
3. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken.
4. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
5. In afwijking van het derde en vierde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
   a. verlof voor een langere periode dan twaalf weken tot ten hoogste achttien weken, of
   b. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
6. Het verlof eindigt met het verstrijken van de duur waarvoor het verlof is verleend. Indien voor het verstrijken van de verlofduur de persoon ten behoeve van wiens verzorging het verlof is verleend overlijdt, dan wel niet langer in een omstandigheid verkeert als bedoeld

in lid 1, eindigt het verlof met ingang van de dag na die waarop deze omstandigheid zich heeft voorgedaan.

7. Indien het verzoek van een werknemer om langdurend zorgverlof wordt ingewilligd, kan het daaraan voorafgaand kortdurend zorgverlof op grond van artikel 8.6 aanhef en onder i) op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever ingaan op een eerder tijstip en worden aangemerkt als langdurend zorgverlof.

8.9 Lang buitengewoon verlof in het persoonlijk belang (facultatief*)*

1. De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek vanwege het persoonlijk belang, voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Dit verlof wordt verleend zonder behoud van salaris.
2. Dit verlof kan voor ten hoogste 6 maanden worden verleend en kan ten hoogste tweemaal voor ten hoogste 6 maanden worden verlengd.

8.10 Lang buitengewoon verlof mede in het algemeen belang (facultatief)

De werkgever kan de werknemer op diens verzoek studieverlof verlenen, dan wel aan een werknemer ten behoeve van het vervullen van een andere functie die naar het oordeel van de werkgever mede het algemeen belang dient buitengewoon verlof verlenen, voor ten hoogste één jaar, met dien verstande dat deze termijn ten hoogste tweemaal met maximaal één jaar kan worden verlengd. Dit verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van salaris.

8.11 Lang buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang (facultatief)

1. De werkgever kan op diens verzoek de werknemer buitengewoon verlof verlenen dat in overwegende mate het algemeen belang dient en hem in staat stelt anders dan in dienstverband voor onbepaalde tijd een functie te vervullen:
   a. in dienst van een volkenrechtelijke organisatie;
   b. ten behoeve van de Nederlandse Antillen of Aruba;
   c. als deskundige van een vreemde mogendheid;
   d. in het kader van internationale hulpverlening aan ontwikkelingslanden.
2. Het in het eerste lid bedoelde verlof wordt verleend voor ten hoogste drie jaar.
3. Dit verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van salaris.
4. Verlof verleend voor de vervulling van functies aan een instelling van onderwijs, door de regering van het ontvangende land in stand gehouden dan wel erkend, wordt in ieder geval geacht in overwegende mate het algemeen belang te dienen.

8.12 Voorwaarden lang buitengewoon verlof als bedoeld in de artikelen 8.9, 8.10 en 8.11

1. De werkgever kan aan het toekennen van lang buitengewoon verlof voorwaarden verbinden.
2. De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van de door de werknemer wegens pensioenbijdrage of anderszins aan de werkgever verschuldigde premie.
3. Het verlof gaat niet in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder het verlof wordt verleend.
4. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever in geval van samenloop met andere vormen van verlof, niet zijnde vakantieverlof en in andere daarvoor in aanmerking komende gevallen het verleende verlof opschorten dan wel intrekken en op een ander tijdstip opnieuw verlenen.

8.13 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)

1. De werkgever verleent, zonder behoud van salaris, 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 van een provincie;
   c. de functie van substituut-ombudsman;

   aanvaardt.
2. De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder van een gemeente aanvaardt op diens verzoek voor het geheel of voor een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van salaris. Voor zover de uitoefening van de taak bij de instelling wordt geschaad, kan de werkgever besluiten om bedoeld verlof eigenerbeweging te verlenen, mits de werknemer te voren is gehoord.
3. Het in het eerste en tweede lid bedoelde buitengewoon verlof wordt verleend voor ten hoogste vier jaar.

8.14 Afloop lang buitengewoon verlof

1. Indien de werknemer na afloop van een hem verleend lang buitengewoon verlof bij gebrek aan een vacature niet in zijn eigen of een andere passende functie herplaatst kan worden, vormt zulks een grond voor ontslag of opzegging, respectievelijk vermindering van de taakomvang boven de normbetrekking.
2. De werknemer die na afloop van een hem verleend lang buitengewoon verlof zijn werkzaamheden niet te bestemder tijd hervat, wordt geacht te zijn ontslagen.
3. Het tweede lid is niet van toepassing indien de werknemer binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat hij geldige redenen had zijn dienst niet te hervatten, in welk geval

het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip waarop bedoelde redenen hebben opgehouden te bestaan.

8.15 Borstkind

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

8.16 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek geheel of gedeeltelijk kort of lang buitengewoon verlof met behoud van salaris voor:
   a. het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard ten behoeve van een centrale van verenigingen van overheids- en onderwijspersoneel of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan hij lid is;
   b. het op uitnodiging van een centrale of vereniging als bedoeld onder a. als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste zes dagen per twee schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
   c. incidentele werkzaamheden (waaronder vergaderingen) ten behoeve van een centrale of vereniging zoals bedoeld onder a., als bestuurslid, kaderlid of afgevaardigde voor ten hoogste vijftien dagen per schooljaar.
2. Het verlof bedoeld in het eerste lid onder a. wordt verleend met behoud van salaris voor zover de werkgever schadeloos wordt gesteld conform de regeling vaststelling bedragen per klokuur, zoals door partijen is overeengekomen.
3. In afwijking van het bepaalde in het tweede lid wordt het verlof bedoeld in het eerst lid, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een onder a. van dit artikel bedoelde centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van salaris verleend.
4. Indien op grond van het eerste of het tweede lid lang buitengewoon verlof wordt verleend, is ten aanzien van de afloop daarvan het bepaalde in artikel 8.14 van overeenkomstige toepassing.

Ouderschapsverlof

8.17 Ouderschapsverlof (algemeen)

1. De werkgever verleent de werknemer die
   - als ouder tot een kind in een familierechtelijke betrekking staat of blijkens een verklaring uit de Basisregistratie personen (BRP) op hetzelfde adres woont en;
   - duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen;

desgevraagd buitengewoon verlof in verband met ouderschap overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 8.18 en/of 8.19 of 8.19a.

2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het betaald ouderschapsverlof waarop hij recht heeft op grond van artikel 8.19 of 8.19a, te verlengen of aan te vullen met het onbetaald ouderschapsverlof waarop hij recht heeft op grond van artikel 8.18. De totale omvang van het ouderschapsverlof bedraagt ten hoogste het aantal uren waarop de werknemer op grond van artikel 8.18 recht heeft.
3. Voor de werknemer die werkzaam is in een betrekking met een andere omvang dan de normbetrekking, wordt het ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren. De omvang van het ouderschapsverlof wordt berekend op grond van de werktijdfactor op de dag die voorafgaat aan de ingangsdatum van het verlof, tot ten hoogste de omvang die behoort bij werktijdfactor 1. Tenzij de werkgever anders beslist kan de omvang van het ouderschapsverlof niet groter zijn dan de omvang op grond van de werktijdfactor zoals die twaalf maanden voorafgaande aan de ingangsdatum van het verlof was.
4. Indien de werktijdfactor gedurende het ouderschapsverlof wijzigt, wordt de aanspraak op verlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de mate waarin de omvang van de betrekking is gewijzigd en de omvang van het reeds opgenomen verlof.
5. De werknemer vraagt het ouderschapsverlof schriftelijk aan, ten minste acht weken voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof en onder opgave van de periode, het aantal verlofuren per week en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op verlof en de omvang van dat recht worden aangetoond. Zodra dat mogelijk is, deelt de werknemer ook de naam en geboortedatum mee van het kind of de kinderen waarvoor ouderschapsverlof wordt gevraagd. De werknemer kan de tijdstippen van ingang en einde van het ouderschapsverlof afhankelijk stellen van de datum van bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
6. Het recht op onbetaald ouderschapsverlof op grond van artikel 8.18 bestaat voor een kind dat nog niet de leeftijd van acht jaar heeft bereikt. Dit verlof en de opname van dit verlof kan uiterlijk duren tot de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
7. Het recht op betaald ouderschapsverlof op grond van artikel 8.19a bestaat uiterlijk tot de datum waarop het kind de leeftijd van vier jaar heeft bereikt.
8. De werkgever neemt een beslissing op de aanvraag voor betaald ouderschapsverlof uiterlijk vier weken nadat de aanvraag is ontvangen.
9. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de verlofuren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het ouderschapsverlof.
10. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever beslist uiterlijk vier weken

nadat het verzoek is gedaan, in voorkomend geval onder opgave van de gewichtige redenen. In het geval dat het ouderschapsverlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof tenzij het verlof wegens ziekte en/of zwangerschap- en bevallingsverlof van de werknemer van rechtswege wordt opgeschort.

11. Indien de werknemer gebruik maakt van het ouderschapsverlof, leidt dat niet tot wijzigingen in de afdracht van de pensioenpremie en het verhaal van de werkgever op de werknemer. De betaling van de pensioenbijdrage en het verhaal op de werknemer vinden plaats alsof geen verlof wordt genoten.

8.18 Onbetaald ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft recht op 1040 uur ouderschapsverlof per kind zonder behoud van salaris (met uitzondering van het in artikel 8.19 en 8.19a genoemde). Voor de werknemer geldt het bepaalde in artikel 8.17, zesde lid, telkens per kind van de meerling.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de werknemer die bij een meerling duurzaam de verzorging en opvoeding op zich heeft genomen, zonder dat hij als ouder tot die kinderen in een familierechtelijke betrekking komt te staan of hij daartoe met het oog op adoptie overgaat, slechts ten aanzien van één kind recht op onbetaald ouderschapsverlof.

8.19 Betaald ouderschapsverlof (geldig tot 2 augustus 2022)

1. De werknemer heeft per kind recht op 415 uur ouderschapsverlof met behoud van salaris.
2. Over de uren waarin de werknemer betaald ouderschapsverlof geniet, behoudt hij 55% van zijn salaris. Dit wordt geëffectueerd door in elke maand waarin de werknemer betaald ouderschapsverlof geniet, een gelijk percentage op zijn salaris in mindering te brengen. Dit percentage wordt berekend met behulp van de formule (A / (415 x wtf)) x (135%/ B), waarin A gelijk is aan het aantal uren betaald ouderschapsverlof en B gelijk is aan het aantal maanden waarin betaald ouderschapsverlof wordt genoten.
3. Indien de werknemer binnen een jaar nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.18 en/of 8.19 heeft genoten, ontslag neemt of wordt ontslagen op grond van artikel 3.6 lid 1 onder e of onder i indien verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer onderdeel uitmaakt van de cumulatiegrond, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel in een periode van twee jaar voor het ontslag heeft genoten.
4. Indien de werknemer binnen zes maanden nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.18 en/of 8.19 heeft genoten op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, betaalt hij het salaris terug dat hij op

grond van dit artikel in een periode van twee jaar voor vermindering van de werktijd heeft genoten over de omvang waarmee zijn werktijdfactor wordt verminderd.

5. Het bepaalde in het derde en het vierde lid is niet van toepassing indien de werknemer ontslag neemt of zijn werktijdfactor wordt verminderd omdat hij een betrekking aanvaardt bij een andere onderwijsinstelling die door de rijksoverheid wordt bekostigd.

8.19a Betaald ouderschapsverlof (geldig vanaf 2 augustus 2022)

1. De werknemer heeft per kind recht op 415 uur ouderschapsverlof met behoud van salaris.
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 het wettelijk recht op 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 werknemer binnen een jaar nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.18 en/of 8.19 of 8.19a of 8.19b heeft genoten, ontslag neemt of wordt ontslagen op grond van artikel 3.6 lid 1 onder e of onder i indien verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer onderdeel uitmaakt van de cumulatiegrond, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel in een periode van twee jaar voor het ontslag heeft genoten met uitzondering van het gedeelte van betaald ouderschapsverlof dat is opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.
5. Indien de werknemer binnen zes maanden nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.18 en/of 8.19 of 8.19a of 8.19b heeft genoten op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel in een periode van twee jaar voor vermindering van de werktijd heeft genoten over de omvang waarmee zijn werktijdfactor wordt verminderd met uitzondering van het gedeelte van betaald ouderschapsverlof dat is opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.
6. Het bepaalde in het vierde en vijfde lid is niet van toepassing indien de werknemer ontslag neemt of zijn werktijdfactor wordt verminderd omdat hij een betrekking aanvaardt bij een andere onderwijsinstelling die door de rijksoverheid wordt bekostigd.
7. De artikelen 8.19 a en b zijn tevens van toepassing bij adoptie of pleegouderschap van een kind jonger dan 8 jaar, waarbij voor het eerste levensjaar geldt het eerste jaar van plaatsing na adoptie of pleegouderschap.

8.19b Overgangsregeling betaald ouderschapsverlof

1. Art. 8.19a lid 2 is ook van toepassing op het resterend deel van betaald ouderschapsverlof dat gedeeltelijk voor 2 augustus 2022 is opgenomen en tijdens het eerste levensjaar van het kind alsnog wordt opgenomen.
2. Afspraken die tussen werkgever en werknemer voor 14 juli 2022 zijn gemaakt over opname van betaald ouderschapsverlof ten behoeve van een kind dat reeds de leeftijd van 4 jaar bereikt heeft, blijven geldig tot uiterlijk schooljaar 2023/2024, en worden indien nodig aangepast zodanig dat deze uiterlijk schooljaar 2023/2024 kunnen worden ingezet.

Andere verlofsoorten

8.20 Spaarverlof

1. Dit artikel geldt voor de werknemer die een lopende vastgelegde afspraak heeft om verlof te sparen en dit vervolgens later dan in het desbetreffende schooljaar op te nemen.
2. De regeling spaarverlof is opgenomen in bijlage IX van deze cao.
3. De werkgever treft met instemming van de PGMR, een regeling over de volgorde waarin op termijn de ingediende verzoeken voor spaarverlof zullen worden gehonoreerd, indien hij als gevolg van onvoldoende formatieruimte niet aan alle verzoeken kan voldoen. Indien er geen regeling is getroffen, worden aanvragen behandeld in volgorde van binnenkomst.

8.21 Levensloop

1. Per 1 januari 2012 is de levensloopregeling vervallen en geldt de overgangsregeling levensloopregeling.
   De werknemer die onder de overgangsregeling levensloopregeling valt, kan gebruik blijven maken van de levensloopregeling, zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, hoofdstuk IIC en de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (Stb. 2005, 115).
2. Voor het primair onderwijs wordt de regeling uitgevoerd conform het uitvoerings-reglement levensloopregeling primair onderwijs, zoals vermeld in bijlage X van deze cao.
3. Vervallen.

8A Duurzame inzetbaarheid

8A Duurzame inzetbaarheid

8A.1 Naar rato

Voor deeltijders gelden de uren als bepaald in dit hoofdstuk naar rato van de werktijdfactor.

8A.2 Overleg

1. Werkgever en werknemer voeren jaarlijks voorafgaand aan de zomervakantie overleg over de besteding van de duurzame inzetbaarheidsuren zoals bepaald in dit hoofdstuk. Onderwerpen van gesprek zijn in ieder geval de bestedingsdoelen, het tijdstip waarop de uren worden benut en de wijze waarop verantwoording over de uren wordt afgelegd.
2. De werknemer legt jaarlijks achteraf verantwoording af over de besteding van de uren.

8A.3 Basisbudget duurzame inzetbaarheid voor iedere werknemer

1. Iedere werknemer heeft jaarlijks het recht om 40 uur van de werktijd te besteden aan duurzame inzetbaarheid.
2. Deze uren worden door de werknemer na overleg ingezet voor de volgende bestedings-doelen:
   - Peerreview
   - Studieverlof
   - Coaching
   - Oriëntatie op mobiliteit
   - Niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden
3. In overleg met de werkgever kan ook worden gekozen voor besteding aan andere doelen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid.

8A.4 Spaarmogelijkheid

1. In overleg met de werkgever kunnen uren genoemd in artikel 8A.3 maximaal drie jaar voor een afgesproken doel worden gespaard. Deze spaarafspraak wordt schriftelijk vastgelegd.
2. Indien is afgesproken dat de uren worden gespaard ten behoeve van studieverlof maar het dienstverband wordt op initiatief van de werkgever beëindigd of niet verlengd voordat deze studieverlofuren kunnen worden genoten, dan worden deze uren uitbetaald.

8A.5 Bijzonder budget voor starters

1. Aan startende leraren ingeschaald in schaal LB-1/LC-1/LD-1 tot en met LB-3/LC-3/LD-3 en de zij-instromer wordt naast de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid als bepaald in artikel 8A.3, een bijzonder duurzaamheidsbudget toegekend van 40 uur per jaar.

2. Deze uren kunnen worden ingezet voor het verlichten van de werkdruk van deze werknemers.

8A.6 Bijzonder budget voor oudere werknemers

1. Iedere werknemer van 57 jaar en ouder heeft naast de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid opgenomen in artikel 8A.3, jaarlijks recht op een bijzonder budget voor oudere werknemers van 130 uur ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.
2. De werknemer kan de uren van het eerste lid inzetten voor de doelen genoemd in artikel 8A.3 alsmede voor het opnemen van verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatie-verlof).
3. Indien de werknemer de uren inzet voor verlof als bepaald in het tweede lid, betaalt de werknemer die werkzaam is in een functie met schaal 8 of lager, over het salaris van de uren van het bijzonder budget voor oudere werknemers een eigen bijdrage van 40%. De overige werknemers betalen een eigen bijdrage van 50% over de uren van het bijzonder budget voor oudere werknemers.
4. Indien de werknemer de uren van het eerste lid inzet voor verlof, kan de werknemer ook de uren van artikel 8A.3 inzetten voor verlof. Over deze uren wordt geen eigen bijdrage berekend.
5. Het recht op dit bijzonder budget eindigt op de AOW-gerechtigde leeftijd.
6. Indien de werknemer kiest voor de inzet van de uren genoemd in het tweede lid en eventueel vierde lid voor verlof, kan de werknemer deze uren inzetten op een herkenbare wijze in dagdelen, met dien verstande dat voor de categorie OP en OOP met lesgebonden en/of behandeltaken de urenverdeling wordt gebaseerd op de verhouding lesuren, voor- en nawerk, lesgebonden en/of behandeltaken en overige taken.
7. Bij ziekte wordt het verlof niet opgeschort. De eigen bijdrage wordt berekend gedurende het eerste jaar. Na het eerste ziektejaar vervalt de eigen bijdrage.
8. De werknemer kan de werkgever jaarlijks verzoeken met ingang van de eerste dag van het schooljaar de omvang van het verlof te wijzigen.
9. De werkgever verleent geen toestemming voor een wijziging van de omvang van het verlof indien dit leidt tot verdringing van de werkgelegenheid.
10. Indien het recht op het aantal uren op basis van dit artikel lager is dan 45 uur, vervalt het recht op deze uren.

8A.7 Spaarmogelijkheid

1. Werknemers die recht hebben op de uren genoemd in artikel 8A.6, kunnen uren genoemd in artikel 8A.3 en artikel 8A.6 op basis van een vooraf ingediend plan gedurende vijf jaar sparen.

2. Bij het opnemen van deze uren, kan de totale omvang van het verlof niet meer bedragen dan 340 uur per jaar.
3. Over de opgenomen uren wordt een eigen bijdrage berekend uitsluitend over de uren van het bijzonder budget voor oudere werknemers. Het percentage van de eigen bijdrage is conform het bepaalde in artikel 8A.6 lid 3.

8A.8 Overgangsregeling BAPO

1. De werknemer die op 30 september 2014 BAPO-verlof genoot, kan naast de duurzame inzetbaarheidsregeling zoals bepaald in artikel 8A.3 en artikel 8A.6 gebruikmaken van onderstaande overgangsregeling:
   a. De leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar:
      De werknemer in de leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, behoudt gedurende maximaal vijf jaar recht op een aanvullend overgangsbudget van maximaal 130 uur per jaar tegen een eigen bijdrage van 50%. Voor werknemers in een salarisschaal 8 of lager geldt een eigen bijdrage van 40%.
      Deze werknemer kan de uren van artikel 8A.3 lid 1 ook inzetten op de aanvullende doelen genoemd in artikel 8A.6 lid 2. Over deze uren wordt geen eigen bijdrage betaald.
      Indien niet alle uren van artikel 8A.3 lid 1 en artikel 8A.6 lid 1 worden ingezet voor verlof, is de verhouding tussen verlofuren mét eigen bijdrage en zonder eigen bijdrage per 1 januari 2015 130:40 (76,5%:23,5%).
      Dit overgangsrecht stopt zodra de werknemer gebruik kan maken van artikel 8A.6.
   b. De werknemer van 56 jaar:
      De werknemer van 56 jaar die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, heeft bij wijze van overgangsrecht al op 56jarige leeftijd recht op het urenbudget bepaald in artikel 8A.6.
      Daarnaast heeft deze werknemer recht op een aanvullend overgangsbudget van maximaal 170 uur per jaar tegen een eigen bijdrage van 50%. Voor werknemers in een salarisschaal 8 of lager geldt een eigen bijdrage van 40%. Zodra de werknemer 57 jaar wordt, geldt het overgangsrecht zoals geformuleerd in artikel 8A.8 lid 1 sub c.
      Deze werknemer kan de uren van artikel 8A.3 lid 1 in afwijking van het bepaalde in artikel 8A.6 lid 4 ook inzetten voor verlof als nog niet alle uren van artikel 8A.6 lid 1 als verlof zijn gebruikt. Over de voor verlof ingezette uren van artikel 8A.3 lid 1 wordt geen eigen bijdrage betaald.
      In dat geval is de verhouding tussen de uren van artikel 8A.6 lid 1 en artikel 8A.3 lid 1 per 1 januari 2015 130:40 (76,5%:23,5%).
   c. De leeftijdscategorie van 57 jaar en ouder:
      De werknemer in de leeftijdscategorie 57 jaar en ouder die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, behoudt tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd het recht op een

aanvullend overgangsbudget van maximaal 170 uur per jaar tegen een eigen bijdrage van 50%. Voor werknemers in een salarisschaal 8 of lager geldt een eigen bijdrage van 40%.

Deze werknemer kan de uren van artikel 8A.3 lid 1 in afwijking van het bepaalde in artikel 8A.6 lid 4 ook inzetten voor verlof als nog niet alle uren van artikel 8A.6 lid 1 als verlof worden gebruikt. Over de voor verlof ingezette uren van artikel 8A.3 lid 1 wordt geen eigen bijdrage betaald.

In dat geval is de verhouding tussen de uren van artikel 8A.6 lid 1 en artikel 8A.3 lid 1 per 1 januari 2015 130:40 (76,5%:23,5%).

2. De werknemer die op 30 september 2014 BAPO-verlof genoot, maar op deze datum niet van zijn volledig recht op BAPO-uren gebruik maakt, kan pas vanaf 1 januari 2015 het aantal uren uitbreiden tot het totaal aantal uren zoals bedoeld in het eerste lid.
3. De totale omvang van het verlof op grond van het eerste en tweede lid en artikel 8A.3 en artikel 8A.6, kan niet meer zijn dan 340 uur per jaar.
4. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof zoals hier bedoeld, op een herkenbare wijze op te nemen in dagdelen met dien verstande dat voor de categorie OP en OOP met lesgebonden en/of behandeltaken de urenverdeling wordt gebaseerd op de verhouding lesuren, voor- en nawerk, lesgebonden en/of behandeltaken en overige taken.
5. Een op 30 september 2014 opgebouwd saldo aan gespaard BAPO-verlof wordt gerespecteerd. Bij opname van dit gespaarde BAPO-verlof is de eigen bijdrage over de gespaarde uren voor de werknemers in salarisschaal 8 of lager 25%, voor de overige werknemers 35%. Daarnaast kan de werknemer gebruik maken van artikel 8A.3, 8A.6 en 8A.8. Bij het opnemen van het gespaarde BAPO-verlof is het maximum van 340 uur niet van toepassing.
6. Artikel 8A.6 lid 7 is van overeenkomstige toepassing.

8A.9 Overgangsrecht OOP arbeidstijdverkorting 60-jarigen en ouder

De werknemer die op 30 september 2014 verlof genoot op basis van artikel 6.35 uit de verlengde CAO 2013 heeft de keuze tussen:

a. een verkorting van de dagelijkse werktijd met een half uur, mits hij geen bezoldigde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, of
b. de uren op basis de artikelen 8A.3, 8A.6 en 8A.8.

8A.10 Overgangsrecht oud artikel 7 BAPO-regeling

1. De werknemer die is geboren op of na 1 januari 1950 maar voor 1 januari 1954 en die zijn BAPO-verlofuren op een later tijdstip wenst op te nemen, behoudt zijn 170 bonusuren. Hiervoor geldt dat de werknemer vóór het bereiken van het CAO PO/VO akkoord (15

november 2005) afspraken met de werkgever heeft gemaakt over de invulling van het BAPO-verlof. Over deze uren wordt een eigen bijdrage van 50% betaald.

2. Voor werknemers bedoeld in het eerste lid, geldt dat de bepaling in artikel 8A.11 lid 1 tweede volzin niet van toepassing is.

8A.11 Overige bepalingen

1. Opname van verlof als bedoeld in dit hoofdstuk mag geen regeling voor vervroegde uittreding opleveren zoals bedoeld in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (tekst 2014). In dit geval dient steeds ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingsomvang feitelijk per week te worden gewerkt.
2. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten als hij geen gebruik zou hebben gemaakt van verlof als bedoeld in dit hoofdstuk.

9. Professionalisering

Professionalisering

9.1 Professionaliseringsbeleid

1. De werkgever formuleert in overleg met de PGMR een meerjarenprofessionaliseringsbeleid, dat de ontwikkelingsdoelen van de organisatie, de kaders voor de individuele en de opgedragen professionalisering en het beschikbare budget bevat.
2. De werkgever legt jaarlijks verantwoording af aan de PMR over het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en de besteding van het budget.

9.2 Gesprekkencyclus

1. Door of namens de werkgever worden periodiek met elke werknemer gesprekken gevoerd over het (toekomstige) functioneren van de werknemer.
2. De werkgever stelt in overleg met de PGMR een regeling vast waarin het doel, de onderwerpen waaronder persoonlijk ontwikkelingsplan, de procedure en de frequentie van de gesprekkencyclus zijn vastgelegd. Hierin is in ieder geval geregeld dat voorafgaand aan een beoordeling functioneringsgesprekken hebben plaatsgevonden.
3. Aan een beoordeling van de werknemer kunnen consequenties worden verbonden.
4. Iedere school (brinnummer) heeft een schoolleider die verantwoordelijk is voor de leidinggevende taken en die beschikt over de bevoegdheden die daar bij horen. Dit is ook de leidinggevende die –namens de werkgever- de functionerings- en beoordelingsgesprekken voert.

9.3 Individuele/individueel bepaalde professionalisering

1. Werknemer en werkgever voeren overleg over professionalisering van de werknemer. Afspraken kunnen onder meer gaan over scholing, toekomstige inzetbaarheid en doorstroming naar andere interne of externe functies. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
2. Elke werknemer in het OP en OOP heeft naar rato van de werktijdfactor recht op een individueel professionaliseringsbudget van € 500,= per jaar en 2 uren per werkweek.
3. De werknemer bepaalt na overleg met de werkgever waaraan het budget wordt besteed, passend bij de afspraken zoals bedoeld in lid 1.
4. Het individuele professionaliseringsbudget kan in overleg met de werkgever gedurende maximaal drie jaar worden gespaard.
5. De werknemer en de werkgever bespreken de resultaten van de activiteiten in het kader van zijn professionele ontwikkeling.

9.3a Professionalisering gericht op de basisvaardigheden van leerlingen

1. Op grond van het Onderwijsakkoord (Samen voor het beste Onderwijs van 2022) stelt het ministerie van OCW per school jaarlijks een bedrag beschikbaar voor extra tijd en geld ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs in de basisvaardigheden en op het invoeren van de ophanden zijnde herziening van het curriculum.
2. Het budget per school is het bedrag per leerling maal het aantal leerlingen. Het bedrag per leerling kan verschillend zijn tussen de onderwijssoorten.
3. Het team op de school maakt, als onderdeel van het werkverdelingsplan zoals beschreven in artikel 2.2 cao po, afspraken over het gebruik van deze middelen, stemt dit af met de werkgever en voert de afspraken uit.
4. Sociale partners evalueren deze cao-afspraak in 2023 in samenhang met evaluatie van het werkverdelingsplan. Indien nodig geacht zullen partijen nieuwe en/of aanvullende afspraken maken.

9.4 Opgedragen professionaliseringsactiviteiten

De cursus-, examen-, materiaal- en reis- en verblijfkosten van een opgedragen professionaliseringsactiviteit worden door de werkgever vergoed. Dit geldt tevens voor de kosten ten behoeve van behoud van het werkgelegenheidsperspectief van de werknemer. Deze professionaliseringsactiviteit vindt plaats binnen de jaartaak van de betreffende werknemer.

9.5 Introductie en begeleiding startende leraren

1. De werkgever stelt met instemming van de PGMR het beleid vast over de begeleiding van startende leraren waaronder zij-instromers en de daarbij te bereiken doelen en in te zetten instrumenten. Tevens wordt aandacht besteed aan de wijze waarop vervangers worden geïntroduceerd en begeleid.
2. Een startende leraar is een leraar is die is ingeschaald in schaal LB-1/LC-1/LD-1 tot en met LB-3/LC-3/LD-3.
3. De startende leraar en de zij-instromer hebben naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid genoemd in artikel 8A.3 recht op een bijzonder budget voor de startende leraar en de zij-instromer van 40 uur per jaar, zoals opgenomen in artikel 8A.5.
4. De startende leraar en de zij-instromer hebben recht op begeleiding door een coach (niet zijnde de direct leidinggevende).
5. De afspraken over de begeleiding en professionalisering van de startende leraar en de zij-instromer en de te bereiken doelen worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan.
6. Het verdient aanbeveling dat de startende leraar en de zij-instromer met name worden ingezet voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.

7. De professionele ontwikkeling van de startende leraar wordt besproken in het kader van de gesprekkencyclus. Indien de startende leraar na drie jaar doelen zoals die zijn vastgelegd niet heeft bereikt, kan dat consequenties hebben.

9.6 Professionalisering directielid

1. Het directielid werkzaam in schaal A10 t/m A13 en D11 t/m D15 maakt afspraken met de werkgever over zijn professionele ontwikkeling.
2. Deze afspraken hebben betrekking op deskundigheidsbevordering in het kader van de door het Schoolleidersregister PO vastgestelde bekwaamheidseisen én zijn gericht op het kunnen realiseren van de ontwikkelingsdoelen van de organisatie.
3. Het directielid genoemd in lid 1 heeft, naast de bestaande scholingsbudgetten, recht op een professionaliseringsbudget van € 3.000,- per jaar. Dit budget wordt in overleg met de werkgever ingezet in de vorm van studieverlof en/of studiekostenvergoeding. Tevens kan dit budget worden besteed aan andere professionaliseringsactiviteiten.
4. Het directielid kan in overleg met de werkgever het professionaliseringsbudget gedurende maximaal drie jaar sparen. Is het professionaliseringsbudget binnen vier jaar niet besteed dan zal dit worden toegevoegd aan het algemene scholingsbudget zoals genoemd in artikel 9.1 van deze cao.
5. In het jaarlijkse functioneringsgesprek en/of beoordelingsgesprek worden de besteding van het scholingsbudget en de opgedane kennis en vaardigheden besproken.

9.7 Schoolleidersregister

1. Alle directieleden zijn verplicht zich in te schrijven, te registreren en te herregistreren in het Schoolleidersregister PO. De werkgever vergoedt de jaarlijkse bijdrage aan het schoolleidersregister PO.
2. De verplichte herregistratie vindt eenmaal per vijf jaar plaats.
3. De herregistratie-eisen die in 2014 zijn vastgesteld door het bestuur van het Schoolleidersregister PO zijn opgenomen in bijlage XVIII van deze cao.
4. Indien het directielid niet is geregistreerd, kan hij zijn directiefunctie niet meer vervullen. Het ontbreken van (her)registratie kan een grond zijn voor ontslag op grond van artikel 3.6. De werkgever is in dit geval verplicht de werknemer een andere functie aan te bieden waarvoor hij wel gekwalificeerd is, mits deze functie beschikbaar is.
5. Indien de schoolleider als gevolg van verwijtbaar handelen door de werkgever niet in staat is gesteld te voldoen aan de onderhoudsplicht op grond van dit artikel en de schoolleider hierdoor schade lijdt binnen of direct aansluitend aan zijn dienstverband, is de werkgever die in gebreke is gebleven, aansprakelijk.

9.8 Tijdelijke extra individuele scholingsrechten

1. Dit artikel treedt in werking op 1 januari 2020 en is opgenomen in het kader van de door het kabinet ter beschikking gestelde extra middelen voor individuele scholing.
2. Over de jaren 2020 en 2021 hebben alle werknemers recht op een extra individueel professionaliseringsbudget van € 100 per kalenderjaar (bovenop de bestaande rechten ex artikel 9.3 en artikel 9.6) naar rato van de werktijdfactor. Indien een werknemer het budget niet gebruikt in het betreffende jaar, maken werkgever en werknemer onderling afspraken over het opsparen en/of meenemen van dit budget naar een ander jaar.

10. Van Werk naar Werk beleid en transitievergoeding

10.1 Invoeringsartikel en overgangsrecht

1. Dit hoofdstuk treedt in werking per 1 februari 2020.
2. Voor de werkgever die werkt met ontslagbeleid en die voor 1 februari 2020 werknemers in rddf heeft geplaatst, geldt dat ontslag plaatsvindt met inachtneming van de regeling ontslagbeleid.
3. Voor de werkgever die werkt met werkgelegenheidsbeleid en die voor 1 februari 2020 reeds een sociaal plan is overeengekomen met de vakbonden, geldt dat ontslag plaatsvindt met inachtneming van de regeling werkgelegenheidsbeleid en het overeengekomen sociaal plan.
4. Het overgangsrecht in verband met de inwerkingtreding van de Wnra per 1 januari 2020 is opgenomen in bijlage A13.

10.2 Werk naar werk

1. De werkgever kijkt zover mogelijk vooruit naar ontwikkelingen in de sector en de regio om werkgelegenheidsvraagstukken tijdig in beeld te krijgen. Uitgangspunt is dat instroom in een uitkering wordt voorkomen door tijdig afspraken te maken over het begeleiden van boventallige werknemers naar een andere baan, bij voorkeur binnen de sector.

10.3 Overleg

1. De werkgever tracht gedwongen ontslag op grond van artikel 3.6 lid 1 onder a waar mogelijk te voorkomen.
2. In geval de werkgever formatieve problemen voorziet, treedt hij altijd in overleg met vakbonden.
3. Vakbonden maken onderling afspraken over wie namens hen overleg voert. Indien sprake is van een ingrijpende reorganisatie kan het zijn dat alle vakbonden aanwezig zijn.
4. Op werkgever en vakbonden rust een inspanningsverplichting om afspraken te maken over de volgende onderwerpen:
   - vrijwillig vertrek om gedwongen ontslag(en) zoveel mogelijk te voorkomen;
   - boventalligverklaring;
   - de van werk-naar-werk-begeleiding van boventallige werknemers;[8]

[8] Voorbeelden van instrumenten ter voorkoming van gedwongen ontslag. Deze worden er werkgever verder uitgewerkt:
a. verplaatsing binnen of buiten het bestuur;
b. tijdelijke andere werkzaamheden;

- de looptijd van de ‘van-werk-naar-werk’-begeleiding, waarbij sprake is van maatwerk. Deze zal zo kort mogelijk zijn met een maximum van twee jaar. Bij de vaststelling van de termijn wordt het belang van de boventallige werknemers en het belang van de werkgever (waar sprake is van de bedrijfseconomische omstandigheden) meegewogen.

10.4 Transitievergoeding

1. Voor de werknemer die wordt ontslagen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW (bedrijfseconomische redenen) komt op grond van artikel 7:673b lid 1 BW het recht op de transitievergoeding uit artikel 7:673 BW te vervallen.

10.5 Overplaatsing

1. Overplaatsing van een werknemer naar een andere instelling van de werkgever geschiedt met instemming van de werknemer, met uitzondering van de gevallen genoemd in het tweede lid.
2. De werkgever kan de werknemer zonder zijn instemming overplaatsen:
   a. indien er bij een instelling sprake is van formatietekort;
   b. ingeval er sprake is van een conflictsituatie, waarbij overplaatsing noodzakelijk is om tot werkbare verhoudingen te komen;
   c. ingeval er sprake is van disfunctioneren;
   d. op advies van de Arbo-dienst of bedrijfsarts;
   e. in andere door de werkgever met name genoemde zwaarwichtige omstandigheden.
3. In de gevallen genoemd in het tweede lid, onder b., c., d. en e., is overplaatsing zonder instemming van de werknemer eveneens mogelijk om een personele wisseling mogelijk te maken.
4. De werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen, treedt in overleg met de werknemer. Eventuele afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
5. Indien de werknemer na het overleg genoemd in het vierde lid, niet instemt met de overplaatsing en/of de voorwaarden waaronder de overplaatsing zal geschieden en de werkgever desalniettemin besluit tot overplaatsing, geeft de werkgever in zijn besluit aan

---

c. tijdelijke uitplaatsing /detachering;
d. outplacement;
e. ondersteuning bij sollicitatie;
f. ondersteuning bij het vinden van een passende functie (stage);
g. financieel stimuleren van vrijwillige vermindering van de betrekkingsomvang;
h. (om-)scholing;
i. buitengewoon verlof.

op welke wijze hij de belangen van de werkgever en die van de werknemer tegen elkaar heeft afgewogen.

6. Een werknemer die, al dan niet vrijwillig, een onvrijwillige overplaatsing van een andere werknemer geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, krijgt de als gevolg hiervan noodzakelijk te maken extra reiskosten woning-werkverkeer, vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer. De voor de werknemer uit de overplaatsing voortvloeiende extra reistijd, geldt als werktijd.
7. De werknemer die als gevolg van overplaatsing op een zelfde dag werkzaam is op meerdere locaties, heeft recht op een vergoeding van de hieruit voortvloeiende noodzakelijk te maken extra reiskosten, waarbij het reizen tussen de locaties als dienstreis wordt aangemerkt. De voor de werknemer uit de overplaatsing voortvloeiende extra reistijd tussen de locaties, geldt als werktijd.

10.6 Overplaatsen naar Centrale Dienst

1. In geval de werkgever de werkzaamheden van één of meer werknemer(s*)* onderbrengt in een onder dezelfde werkgever ressorterende Centrale Dienst, vindt overplaatsing van een werknemer naar die Centrale Dienst plaats. Dit kan alleen maar plaatsvinden na voorafgaand overleg en in beginsel op basis van vrijwilligheid, waarbij eventuele voorwaarden waaronder de overplaatsing geschiedt, schriftelijk worden vastgelegd.
2. Een besluit tot deelname aan een Centrale Dienst die ressorteert onder een andere rechtspersoon, kan alleen worden genomen nadat aan de werknemer wiens werkzaamheden worden overgedragen, gelijktijdig een overeenkomstige betrekking is aangeboden.

11. Overige rechten en plichten

Overige rechten en plichten

11.1 Informatievoorziening

1. De werkgever verstrekt de werknemer een schriftelijk of elektronisch exemplaar van deze CAO PO. De werknemer wordt in staat gesteld de CAO PO uit te printen.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats in de instelling in ieder geval aanwezig zijn:
   - statuten en overige reglementen van de rechtspersoon, verordeningen en overige reglementen van het bestuursorgaan;
   - de instructies en/of reglementen als bedoeld in artikel 11.2, tweede lid;
   - de andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften, die betrekking hebben op (een nadere precisering van) de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden;
   - de voor de instelling relevante onderwijswetgeving, alsmede beleidsregels en bekostigingsvoorwaarden zoals die zijn gepubliceerd door het ministerie van OCW;
   - de WMS en het medezeggenschapsreglement;
   - adres en reglement van:
     - de Commissie van Beroep als bedoeld in artikel 12.1 van deze cao;
     - de Landelijke Commissie voor Geschillen WMS;
     - overige voor de werknemer relevante commissies;
   - naam en adres van :
     - de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid waarbij de werkgever is aangesloten;
     - de Arbodienst.
3. Binnen twee maanden na eerste indiensttreding verstrekt de werknemer de werkgever die 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.

11.2 Functievervulling

1. De werknemer vervult zijn functie in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van de school zoals die door de werkgever zijn vastgesteld en zoals deze zijn omschreven in de statuten.
2. De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie mede aan de regels welke ten behoeve van de goede gang van zaken door de werkgever door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan de nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt.

3. Over onderdelen van de concrete taakinhoud, inclusief de buitenschoolse activiteiten, en over wijzigingen daarvan, voert de werkgever overleg met de werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer binnen zijn functie 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 werkzaam is, op zich te nemen.
6. De werknemer ontvangt geen salaris over de tijd gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten.

11.3 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer stelt de werkgever op de hoogte van nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt. Dat geldt ook voor relevante wijzigingen in de aard en omvang van nevenwerkzaamheden.
2. De werkgever mag de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden of werkzaamheden waar de werknemer geen salaris of anderszins inkomen uit arbeid voor ontvangt, niet verbieden, tenzij de werkgever daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond heeft.

11.4 Intellectueel eigendom

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

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

1. De werkgever stelt in overleg met de PGMR het beleid vast dat gericht is op het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving binnen de instelling, bedoeld voor alle geledingen. De werkgever evalueert jaarlijks het gevoerde beleid.
2. Binnen het in het eerste lid 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 het tweede lid richten zich in het bijzonder ook op:
    a. de werknemers met toezichthoudende taken en de bedrijfshulpverleners;
    b. de facilitering van de bedrijfshulpverleners en EHBO-ers, waarbij uitgangspunt is dat alle kosten -in tijd en geld- voor rekening van de werkgever zijn en dat zittende bedrijfshulpverleners c.q. EHBO-ers geen financieel nadeel ondervinden van deze afspraken.

11.6 Preventiemedewerker

De werkgever benoemt een of meerdere medewerkers tot preventiemedewerker. Voor de benoeming van de preventiemedewerker is instemming van de PGMR nodig. Deze preventiemedewerker staat de werkgever bij in de uitvoering van het met de PMR overeengekomen plan van aanpak voortvloeiende uit de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).

a. De taak van preventiemedewerker wordt door een of meerdere werknemers in het kader van taakbeleid in combinatie met de reguliere functie uitgeoefend.
b. In afwijking van het onder a. genoemde, kan de werkgever vaststellen dat de preventie-medewerker als functie wordt uitgeoefend;
c. De taak van de preventiemedewerker bestaat uit:
    - het verlenen van medewerking aan het opstellen en uitvoeren van de RI&E;
    - het opstellen van een schriftelijke weergave van de uitkomsten daarvan;
    - de uitvoering van de uit de RI&E voortvloeiende maatregelen;
    - het adviseren en informeren van en nauw samenwerken met de PMR over te nemen en genomen maatregelen;
    - vraagbaak zijn voor werknemers over (de uitvoering van het) Arbo-beleid.
d. De werkgever draagt er zorg voor dat de preventiemedewerker beschikt over de nodige deskundigheid, ervaring, uitrusting en voldoende tijd om de bijstand naar behoren te kunnen verlenen.
e. De werkgever neemt de benodigde kosten, in tijd en in geld, die de preventiemedewerker maakt voortvloeiend uit het onder d. genoemde voor zijn rekening.
f. De werkgever moet de preventiemedewerker in staat stellen de bijstand zelfstandig en onafhankelijk te kunnen verlenen, de preventiemedewerker mag niet worden benadeeld in zijn positie binnen de school.

11.7 Arbeidsomstandigheden, ziekteverzuimpreventie en personeelszorg

1. De werkgever stelt als onderdeel van de risico-inventarisatie en -evaluatie op schoolniveau, een plan van aanpak vast dat in ieder geval gericht is op:
    a. het voorkomen en beperken van ziekteverzuim door de werknemer, waarbij met name aan het tegengaan van psychische overbelasting aandacht wordt besteed;

b. de begeleiding van de werknemer en de bevordering van re-integratie in geval van ziekte;
c. het voorkomen en beperken van de arbeidsrisico's ten gevolge van agressie en geweld op school, waarbij met name aandacht wordt besteed aan adequate scholing en begeleiding van werknemers met toezichthoudende taken.

2. De werkgever voert dit plan van aanpak uit met de inzet van alle daartoe geëigende middelen.
3. In het kader van het plan van aanpak wordt jaarlijks per school het ziekteverzuim-percentage vergeleken met de meest recente landelijke verzuimpercentages.
4. Indien blijkt dat de maatregelen uit het plan van aanpak niet het gewenste resultaat hebben, stelt de werkgever het plan van aanpak bij.
5. Als de beschikbare middelen voor de uitvoering van het plan van aanpak niet toereikend zijn, dient de werkgever een aanvraag in voor externe middelen die in het kader van de bedrijfsgezondheidszorg ter beschikking staan.
6. De werknemer werkt optimaal mee aan de re-integratie.
7. Het vaststellen van het plan van aanpak en de eventuele noodzakelijke bijstellingen ervan behoeven de instemming van de PGMR.

11.7a Arbo-catalogus

Voor de sector Primair Onderwijs geldt de Arbo-catalogus PO, die is vastgesteld door Partijen. De catalogus is te vinden op de website www.arbocataloguspo.nl.

11.8 Werving en selectie

De werkgever stelt ten behoeve van werving en selectie een sollicitatiecode vast conform bijlage XII van deze cao.

11.9 Sluitende aanpak PO

De (gewezen) werknemer heeft recht op:

- Preadvies;
- een intensief re-integratietraject en/of loonkostensubsidie,
- indien hij voldoet aan de voorwaarden die gesteld worden in de regeling *Sociale Zekerheid Sluitende aanpak PO,* welke te vinden is via de website van het Participatiefonds.

12. Beroepsrecht

12.1 Commissie van Beroep

1. De werknemer kan in beroep gaan tegen een door de werkgever genomen besluit inhoudende:
   a. een disciplinaire maatregel;
   b. schorsing als ordemaatregel;
   c. het direct of indirect onthouden van promotie;
   d. overplaatsing in het kader van de bestuursbenoeming;
   e. eenmalige inhouding periodieke verhoging, als ook het onthouden van een periodieke verhoging op basis van het bekwaamheidsniveau.
2. De werkgever deelt de werknemer bij aangetekende brief mee dat de werknemer in de gelegenheid is om in beroep te komen bij de landelijke Commissie van Beroep, onder vermelding van het adres van deze commissie en van de termijn binnen welke beroep open staat.
3. Alle beroepen, zoals bedoeld in lid 1, worden behandeld door de landelijke Commissie van Beroep.
4. Het beroep bedoeld in het eerste lid, wordt schriftelijk ingesteld binnen 6 weken nadat het besluit bij aangetekend schrijven aan de werknemer is meegedeeld.
5. De uitspraken van de Commissie van Beroep zijn bindend.

13. Medezeggenschap

13.1 Reglementering Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO)

1. De werkgever hanteert voor de werkwijze van het DGO de bepalingen genoemd in bijlage XIII.A van deze cao en het DGO-Reglement, bestaande uit een overlegreglement en een geschillenregeling, zoals overeengekomen tussen partijen (zie Bijlage XIII.B van deze cao).
2. De werkgever bepaalt bij welke, door één of meer werkgeversorganisaties in stand te houden, geschillencommissie hij is aangesloten.
3. Werkgevers die in één of meerdere samenwerkingsverband(en) participeren houden bij de te maken afspraken in het DGO rekening met de in andere overleggremia gemaakte afspraken met betrekking tot personeels- en formatiebeleid. Zij stemmen de hier genoemde afspraken waar mogelijk op elkaar af. Het uitgangspunt is hierbij dat DGO plaatsvindt op hetzelfde niveau als waarop bestuurlijke besluitvorming plaatsvindt. In een dergelijk DGO gemaakte afspraken zijn van toepassing op alle werknemers die in dienst zijn van de werkgever.

13.2 Mandatering personeelsdeel (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad

1. De werkgever en de vakbonden hebben krachtens deze cao besloten dat de werkgever het overleg als bedoeld in Bijlage XIII.A, artikel 4, eerste lid van deze cao voert met het personeelsdeel van de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad een en ander in overeenstemming met het in bijlage XIII.A, artikel 4, derde lid van deze cao bepaalde.
2. Het overleg tussen de werkgever en het personeelsdeel van de (G)MR over de aangelegenheden die behoren tot de competentie van het DGO als bedoeld in het eerste lid, vindt plaats binnen de kaders van deze cao. Het personeelsdeel heeft in deze aangelegenheden een instemmingsbevoegdheid als bedoeld in artikel 12, WMS.
3. Indien in bijzondere omstandigheden en/of zwaarwegende redenen, geen uitvoering kan worden gegeven aan een of meer bepalingen van deze cao, dan wel indien naar het oordeel van de werkgever of een of meer vakbonden het overleg zich kennelijk buiten de kaders van deze cao voltrekt, komt, in spoedeisende gevallen op de kortst mogelijke termijn, het DGO bijeen en neemt ter zake een besluit.
4. Eventuele geschillen in het overleg tussen de werkgever en het personeelsdeel van de (G)MR worden voorgelegd aan de geschillencommissie WMS.
5. Voorbehouden aan het DGO blijft in ieder geval het overleg over:
   a. de rechtspositionele gevolgen van reorganisaties, waaronder begrepen opheffing van de instelling;
   b. de meerjarenbegroting/het meerjarenformatiebeleid als bedoeld in artikel 2.1 van deze cao, indien geen GMR aanwezig is of de PGMR op grond van het GMR-reglement niet beschikt over een instemmingsbevoegdheid bij de beoordeling van de meerjarenbegroting/het meerjarenformatiebeleid;

6. Na overleg hebben de werkgever en het personeelsdeel van de (G)MR elk afzonderlijk het recht om de volgende aangelegenheden voor behandeling te verwijzen naar het DGO:
   a. het beleid met betrekking tot incidentele beloningsvormen als bedoeld in artikel 6.15 van deze cao;
   b. de personele gevolgen van de instelling of wijziging van een bovenschoolse directiestructuur.

   Het overleg over deze keuze vindt zo spoedig mogelijk na het inwerkingtreden van deze cao plaats. De keuze geldt voor de duur overeenkomende met de looptijd van de cao.
7. Het overleg met het personeelsdeel van de (G)MR over de aangelegenheden bedoeld in het zesde lid, vindt niet eerder plaats dan nadat de werkgever en het personeelsdeel van de (G)MR hun keuze hebben bepaald.
8. Indien de werkgever participeert in een samenwerkingsverband waarbinnen met andere werkgevers afspraken worden gemaakt over arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheden, blijft de mandatering van het personeelsdeel van de (G)MR als bedoeld in dit artikel van kracht. Het personeelsdeel van de (G)MR kan echter aangelegenheden die samenhangen met de samenwerkingsafspraken tussen verschillende werkgevers, verwijzen naar het DGO.

13.3 (Gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad en faciliteiten

1. De PMR en de PGMR stellen voorafgaande aan elk schooljaar ten behoeve van de werkgever een activiteitenplan op, waarin wordt aangegeven op welke wijze de krachtens dit artikel toe te kennen faciliteiten zullen worden ingezet. De PMR en de PGMR geven na afloop van elk schooljaar aan de werkgever een verantwoording van de wijze waarop deze faciliteiten daadwerkelijk zijn besteed. De toekenning van de faciliteiten vindt, na overleg met de PMR en de PGMR, plaats afhankelijk van de daadwerkelijke omvang van de werkzaamheden, zoals vastgelegd in het bovengenoemd activiteitenplan.
2. De werkgever stelt aan werknemers die lid zijn van de P(G)MR per schooljaar ten minste de volgende faciliteiten beschikbaar:
   a. als een werknemer zowel lid is van de PGMR als van de PMR wordt 100 uur ter beschikking gesteld;
   b. als een werknemer lid is van één van de medezeggenschapsorganen wordt 60 uur ter beschikking gesteld.
   c. als een werknemer de voorzitter van de MR is, worden er 20 uren per jaar toegevoegd aan de in lid a en b ter beschikking gestelde uren; als de voorzitter deel uitmaakt van de oudergeleding, worden deze 20 uren toegekend aan de secretaris indien deze deel uitmaakt van de personeelsgeleding.
3. De werkgever stelt daarnaast per PMR een bedrag beschikbaar volgens bijlage A11 van deze cao (faciliteiten medezeggenschap).

4. De werkgever stelt voor de PGMR per deelnemende school faciliteiten beschikbaar volgens bijlage A11 van deze cao (faciliteiten medezeggenschap).
5. De faciliteiten genoemd in het derde en vierde lid kunnen worden ingezet voor het vrij-roosteren van leden van de P(G)MR voor activiteiten ten behoeve van de P(G)MR. De faciliteiten kunnen ook op een andere wijze ten behoeve van de P(G)MR worden ingezet. De werkgever treft op grond van artikel 28, lid 3 WMS een regeling voor personeelsleden van de medezeggenschapsraad waarin is opgenomen de facilitering in tijd ten behoeve van het voeren van overleg met inachtneming van de bepalingen hierover in dit artikel, de facilitering van scholing en overige medezeggenschapsactiviteiten. De werkgever neemt deze regeling op in het medezeggenschapsstatuut conform artikel 22 WMS. De P(G)MR stelt vóór 1 mei de werkgever op de hoogte van zijn besluit over de inzet van de faciliteiten.
6. De aan de PMR toegekende middelen, kunnen desgewenst door de PMR-en geheel of gedeeltelijk aan de PGMR worden overgedragen om ten behoeve van de werkzaamheden van de PGMR te worden ingezet (en andersom).
7. Behalve de hierboven beschreven faciliteiten worden door de werkgever drie dagen in twee jaar per P(G)MR-lid voor scholing beschikbaar gesteld. Deze scholing kan mede in lestijd plaatsvinden, afhankelijk van het rooster van het P(G)MR-lid en het moment waarop de scholing plaatsvindt.
8. Afhankelijk van de omvang van de voorziene werkzaamheden, als opgenomen in het activiteitenplan, kan de werkgever op verzoek van de P(G)MR meer faciliteiten beschikbaar stellen.
9. Mede ter ondersteuning van de werkzaamheden van het DGO en/of de werkzaamheden van de P(G)MR stelt de werkgever de georganiseerde werknemers in de gelegenheid op de school in vergadering bijeen te komen, daar bekendheid aan te geven en gebruik te maken van daarmee verband houdende middelen waarover de school beschikt.
10. Op verzoek van de P(G)MR en met inachtneming van het activiteitenplan van de P(G)MR stelt de werkgever, afhankelijk van de financiële en organisatorische mogelijkheden faciliteiten ter beschikking die betrekking hebben op informatie-, communicatie- en vergadervoorzieningen en op scholing.
11. In overeenstemming met de P(G)MR dient de totale inzet van de faciliteiten in ieder geval zodanig te zijn dat de P(G)MR-leden op een voor hen herkenbare wijze in staat worden gesteld om hun werkzaamheden binnen de normjaartaak op een goede wijze te verrichten.

13.3a Ondersteuningsplanraad

De werkgever stelt aan de werknemer die zitting heeft in de ondersteuningsplanraad 60 uren per jaar ter beschikking.

14. G.O.- en vakbondsfaciliteiten en sectorale arbeidsmarktmiddelen

G.O.- en Vakbondsfaciliteiten en sectorale Arbeidsmarktmiddelen PO

14.1 Overeenkomst

1. Cao-partijen spreken af dat de werkgevers in het primair onderwijs vanaf 1 januari 2017 jaarlijks een vast bedrag per leerling afdragen op de wijze zoals wordt overeengekomen in een aparte aanvullende cao. Het bedrag waartoe werkgevers verplicht zijn wordt gebaseerd op de middelen voor G.O.- en Vakbondsfaciliteiten en de sectorale arbeidsmarktmiddelen[9] op (peildatum) 31 december 2016. Het totaal van deze middelen wordt gedeeld door het aantal leerlingen in de sector op 1 oktober 2015. Het aldus verkregen bedrag per leerling wordt vanaf 1 januari 2017 jaarlijks geïndexeerd op basis van de loonafspraken in de CAO PO.
2. Partijen leggen de verplichting als beschreven in lid 1 en de procedure voor inning en verantwoording vast in de aparte aanvullende cao zoals genoemd in lid 1 voor een periode van 5 (vijf) jaar met ingang van 1 januari 2017. Partijen dragen zorg voor een cao-tekst die zich leent voor een aparte aanvullende cao met algemeen verbindend verklaring. Aan de minister van SZW zal gevraagd worden deze cao algemeen verbindend te verklaren. Indien die cao niet voor AVV in aanmerking komt, dan komen partijen opnieuw bijeen om vanuit een gemeenschappelijk belang en naar bevind van zaken tot herziene afspraken te komen waarbij het uitgangspunt is dat beide partijen een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor het operationaliseren van deze cao-verplichting.
3. De vakbonden verdelen de middelen voor G.O.- en vakbondsfaciliteiten volgens een zelf vastgestelde verdeelsleutel in de SFSVO. De wijze van verantwoording wordt opgenomen in de aparte aanvullende cao zoals bedoeld in lid 1. Sociale partners maken daarnaast afspraken over de besteding van de sectorale arbeidsmarktmiddelen[10] en de wijze van verantwoording daarvan.
4. Indien de aparte aanvullende cao zoals genoemd in lid 1 niet in werking is getreden op uiterlijk 1 januari 2017 blijven de bepalingen van dit hoofdstuk van kracht tot uiterlijk 1 januari 2022.

[9] Regeling G.O.- en vakbondsfaciliteiten 2005 zoals deze luidt op 01-07-2016

[10] Regeling G.O.- en vakbondsfaciliteiten 2005 zoals deze luidt op 01-07-2016. Waarbij de verhouding sectorale arbeidsmarktmiddelen en G.O.-en Vakbondsfaciliteiten gelijk blijft aan de verhouding zoals die was op 31 december 2016.

15. Overgangs- en slotbepalingen

15.1 HOS-overgangsrecht

De aanspraken van de werknemer die golden op 31 juli 2006 op grond van Hoofdstuk 5 van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC, blijven per 1 augustus 2006 onverkort van kracht, voor zover van toepassing, en worden aangepast aan de algemene salarismaatregelen. Voor de bedragen: zie bijlage A12 van deze cao.

15.2 Bijlagen

De bij deze cao behorende bijlagen en de toelichting, maken onderdeel uit van deze cao.

15.3 Melding tussentijdse wijzigingen van deze cao

Tussentijdse wijzigingen van deze cao worden door de werkgever gemeld bij het Directoraat Arbeidszaken van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de door het Ministerie voorgeschreven wijze.

Toelichting op enkele artikelen van de CAO PO

Middelen

In het sociaal jaarverslag komen ten minste de volgende onderwerpen aan bod:

- preventie ziekteverzuim;
- taakbelasting;
- doelgroepenbeleid;
- incidentele beloningen;
- het gebruik van uitzendarbeid.

Het sociaal jaarverslag wordt beschikbaar gesteld aan partijen van DGO.

Artikel 1.5 status van de CAO PO

De CAO PO bevat afspraken waar een werkgever zich aan dient te houden. Daarbinnen voert het bestuur eigen beleid op bestuurs- en schoolniveau. Blijven de te maken beleidskeuzen binnen de gestelde kaders van de CAO PO, dan voert de werkgever over zijn voornemens overleg met het personeelsdeel van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad ((G)MR). Op basis van artikel 13.1 dient over een aantal onderwerpen DGO te worden gevoerd.

Artikel 3.7 eerste en tweede lid

Deze bepalingen zijn overgenomen uit de ZAPO (regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid primair onderwijs).

Artikel 3.8

Wettelijk is het mogelijk dat werknemers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in het onderwijs kunnen (blijven) werken. Het is aan de werkgever om te beoordelen of hij al dan niet tot (voortzetting en /of aangaan van) het dienstverband na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd wenst over te gaan.
De werknemer die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd gewoon door blijft werken, ontvangt nog geen aanvullend ouderdomspensioen omdat hij nog niet ontslagen is. De pensioenopbouw blijft dan ook doorgaan maar stopt, krachtens het bepaalde in het Pensioenreglement, wanneer de werknemer de leeftijd van 70 bereikt.
Gevolg van het bepaalde in genoemd artikel van het Pensioenreglement is dat de werknemer die de leeftijd van 70 jaar bereikt, geen verzoek meer kan doen om de ontslagdatum te verschuiven naar een later tijdstip. Het dienstverband eindigt in dat geval - het bereiken van de leeftijd van 70 jaar - op de laatste dag van de maand waarin de leeftijd van 70 jaar wordt bereikt.

Vanaf dit moment kan de werknemer nog wel in dienst treden op grond van het bepaalde in het eerste lid, onder b. van deze artikelen.
Los van bovenstaande kan de werkgever een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt een dienstverband aanbieden maar dan uitsluitend op basis van het eerste lid, onder b. van deze artikelen.

Artikel 3.9, tweede lid

Bij het tweede lid van dit artikel moet rekening worden gehouden met het bepaalde in artikel XXI Overgangsrecht van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Stb. 1998, 300).
In genoemd artikel is bepaald dat voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens het bepaalde in deze wet, de oude termijn blijft gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst is. Daarbij geldt dat deze termijn gefixeerd moet worden; welke termijn was van toepassing op het moment van het in werking treden van de Wet, zijnde 1 januari 1999.
Onder de oude regeling bedroeg de termijn van opzegging voor de werkgever ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst gehele jaren heeft geduurd met een maximum van 13 weken. Deze termijn moest worden verlengd met een week voor elk vol jaar dat de werknemer vanaf zijn 45ste jaar bij de werkgever in dienst is geweest, ook met een maximum van 13 weken.

Een voorbeeld maakt bovenstaande duidelijk:

Werknemer A. is 59 jaar en 32 jaar in dienst van de werkgever. De werkgever wil hem per 1 augustus 2007 ontslaan.
Volgens artikel 3.12, eerste lid, moet de werkgever 3 maanden als opzeggingstermijn in acht nemen. Volgens het overgangsrecht moet teruggegaan worden naar 1 januari 1999. De werknemer was toen 51 jaar en 24 jaar in dienst van de werkgever.

Berekening opzegtermijn:

tot 45ste jaar	:	13 weken
45 - 51 jaar	:	6 weken
Totale opzeggingstermijn	:	19 weken

In bovenstaand voorbeeld moet de werkgever 19 weken opzeggingstermijn in acht nemen.

Artikelen 3.20 en 3.21

In de (leer)arbeidsovereenkomst van de LIO is ten aanzien van een tweetal situaties een ontbindende voorwaarde opgenomen. Deze voorwaarden worden genoemd in de artikelen 3.20 en 3.21 en betreffen de situatie waarin (1) een LIO niet meer voldoet aan de gestelde wettelijke vereisten en (2) de leerarbeidsovereenkomst tussen de LIO en de opleidende instelling wordt

beëindigd (ongeacht of de betreffende overeenkomst is beëindigd door de opleidende instelling of de LIO).

Wanneer deze situaties zich voordoen, zal de (leer)arbeidsovereenkomst eindigen.

Het opnemen van de ontbindende voorwaarde in de (leer)arbeidsovereenkomst van de LIO is niet in strijd met het gesloten ontslagstelsel omdat beide situaties objectief bepaalbaar zijn. Daarnaast wordt de (leer)arbeidsovereenkomst inhoudsloos indien voornoemde situaties zich voordoen omdat de LIO niet langer zijn werkzaamheden kan verrichten en er ook geen andere (passende) werkzaamheden beschikbaar zijn voor de LIO zolang hij niet aan de gestelde wettelijke vereisten voldoet, danwel er geen leerarbeidsovereenkomst (meer) bestaat.

Artikelen 3.23 eerste lid

Het overeenkomen van een benoeming of aanstelling van 5 maanden voor een werktijdfactor van 1,0000 binnen één schooljaar, kan ook als volgt worden ingevuld:

- 10 maanden maal een werktijdfactor van 0,5;
- 8 maanden x een werktijdfactor van 0,625 of anderszins.

Artikelen 3.27 vierde lid

Voor de toepassing van dit artikel verwijzen cao-partijen naar het *protocol bewegingsonderwijs*. Dit protocol is te raadplegen op de websites van de besturen- en werknemersorganisaties.

Artikel 3.29

In de arbeidsovereenkomst is voor de combinatiefunctionaris ten aanzien van de situatie waarin de subsidie(voorwaarden) worden beëindigd of gewijzigd waardoor de betrekking komt te vervallen, een ontbindende voorwaarde opgenomen. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt wanneer voornoemde situatie zich voordoet.

Het opnemen van de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst voor de combinatiefunctionaris is niet in strijd met het gesloten ontslagstelsel omdat het intreden van de ontbindende voorwaarde objectief bepaalbaar is. Daarnaast brengt de aard van de brede impuls combinatiefuncties (subsidiefinanciering en het projectmatig karakter) met zich mee dat de arbeidsovereenkomst van de combinatiefunctionaris inhoudsloos zal worden wanneer de subsidie zodanig wordt gewijzigd of komt te vervallen, waardoor de betrekking dient te komen vervallen, maar er nog wel een arbeidsovereenkomst zou blijven bestaan.

Artikel 6.19

Lid 1**:** De bepaling ‘werkzaamheden verricht aan één instelling’ betekent dat deze directeur werkzaam is binnen die school/instelling en dáár ook zijn reguliere taken verricht (en dus niet bovenschools).

Lid 2: In het overleg tussen de werkgever en P(G)MR worden afspraken gemaakt:

- over de hoogte van de toelage;
- of er naast de directeur die als enige directeur werkzaamheden verricht aan meerdere instellingen ook andere leidinggevenden in aanmerking komen voor een toelage en zo ja, de hoogte van die toelage.

De werkgever dient ten minste de beschikbare convenantmiddelen hiervoor in te zetten.

Artikel 6.23, eerste lid

De duur van de toelage wordt bepaald door de tijd gedurende welke de toelage onregelmatige dienst zonder onderbreking is genoten. Deze tijd wordt gedeeld door 4 en naar boven afgerond op hele maanden. Deze periode bedraagt maximaal 36 maanden, welke wordt opgesplitst in 3 gelijke delen. Het bedrag van de garantietoelage is respectievelijk 75%, 50% en 25% van de berekende vermindering.

Artikel 7.2, tweede lid

Indien een werknemer op één dag moet reizen tussen meerdere gebouwen maken werkgever en werknemer hierover afspraken in het kader van dienstreizen.

Artikel 7.2, vierde lid

Voorbeeld: vergoeding reiskosten woning-werkverkeer.

Het aantal kilometers enkele reis is volgens de snelste route van de ANWB-routeplanner voor een werknemer 17,8 kilometer. De werknemer reist 5 dagen per week.

In de verticale kolom van de tabel van bijlage A10 valt dit aantal kilometers binnen de categorie 17,5 - 18,4 km. Vervolgens vindt men horizontaal onder 5 (reisdagen per week) het vergoedingsbedrag, zijnde € 57,36 per maand.

Zou deze werknemer 3 dagen per week reizen, dan zou de vergoeding genoemd onder 3 (reisdagen per week) € 34,41 per maand bedragen.

Deze tegemoetkoming wordt 10, dan wel 11 maanden verstrekt, zie artikel 7.3, zesde en zevende lid.

Artikel 7.2, vijfde lid

Voorbeeld: een werknemer vervangt in een maand de eerste week 3 dagen en de derde week 2 dagen.

Het aantal kilometers enkele reis in de eerste week bedraagt 12,7 en in de 3de week 17,7.
Voor de eerste week wordt gekeken bij 12,5 – 13,4 km onder 3 (reisdagen per week). Hier staat het bedrag vermeld van €18,77. Dit bedrag wordt gedeeld door 4,35. De vergoeding voor de eerste week bedraagt €4,31.
In de derde week wordt gekeken bij 17,5 – 18,4 km onder 2 (reisdagen per week). Hier staat een bedrag vermeld van € 22,94. Dit wordt gedeeld door 4,35. De vergoeding voor de derde week bedraagt € 5,27.

Artikel 7.3, tweede lid

Indien een werknemer gebruik wenst te maken van de salderingsregeling, dient hij per werkdag de daadwerkelijk afgelegde kilometers bij te houden. Dit is een vereiste van de Belastingdienst voor deze regeling.

Artikel 8.1 lid 3 en lid 4

In de toelichting bij BW 7:634 wordt aangegeven dat de algemeen erkende feestdagen geen onderdeel uitmaken van het verlof indien de werknemer door samenloop van ziekteverlof en vakantieverlof geen gebruik heeft kunnen maken van het wettelijk recht op vakantieverlof.

Artikel 8.3 lid 1

Afspraken over het te werken aantal uren per week, zoals deze golden op 30 september 2014, blijven ongewijzigd van kracht, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 8.3

Vakantieverlof wordt bij voorkeur in de schoolvakanties verleend. Met deze bepaling wordt ervan uitgegaan dat het vakantieverlof in beginsel op verzoek van de werknemer wordt verleend en dat het vaststellen van de tijdstippen, waarop het vakantieverlof wordt genoten, in redelijk overleg tussen werkgever en werknemer plaatsvindt. De restrictie dat het vakantieverlof bij voorkeur in de vakantie dient te worden verleend, laat dit uitgangspunt onverlet, zodat de werknemer in redelijkheid niet volledig de mogelijkheid mag worden ontnomen om desgewenst ook vakantieverlof buiten de schoolvakanties te genieten.

Artikelen 8.6 en 8.7

In artikel 8.6 is het imperatief kort buitengewoon verlof geregeld. In artikel 8.6, eerste lid, wordt een aantal concrete gevallen genoemd waarin de werkgever de werknemer onder alle omstandigheden verlof dient te verlenen. Aanvullend bepaalt het derde lid dat de werkgever op grond van goed werkgeverschap eveneens verlof dient te verlenen in andere situaties waar de werknemer (buitenwettelijke) verplichtingen moet nakomen die slechts in werktijd kunnen worden vervuld. Gedacht dient dan te worden aan het ophalen van documenten, het bezichtigen van een woning, het bijwonen van een doopplechtigheid in de gevallen waarin dat niet op zondag gebeurt en het begeleiden van een ziek kind naar het ziekenhuis. Kenmerk van dit verlof is dat het altijd om situaties gaat waarin de werknemer slechts een deel van de werkdag verzuimt.

Indien de werknemer als gevolg van de omstandigheden genoemd in artikel 8.6, derde lid, een hele dag verzuimt wordt deze dag geacht onderdeel uit te maken van de dagen waarop hij op grond van artikel 8.7 recht heeft. Dit artikel is echter ruimer en geldt ook voor gevallen waarin de werknemer aanwezig wenst te zijn bij het huwelijk of de promotie van een goede vriend(in).
Verlof op grond van de WAZO wordt genoten op grond van art. 8.6 aanhef en onder i. Artikel 8.7 is daarop niet van toepassing.

Artikel 8.19, tweede lid

Het percentage van 55% doorbetaling door de werkgever geldt met ingang van 1 januari 2007 voor alle werknemers. Eén en ander betekent dat er geen overgangsregeling is voor 'lopende gevallen'. De werknemer kan aanspraak maken op ouderschapsverlofkorting via de Belastingdienst. De omvang van een volledig ouderschapsverlof bedraagt 415/1659 * 12 maanden = 3 maanden volledig ouderschapsverlof. Per 1 januari 2007 wordt de totale korting 45% * 3 maanden = 135%. Sociale partners hebben in het overleg afgesproken dat indien deze fiscale regeling wegvalt, partijen opnieuw overleg gaan voeren met als uitgangspunt de 75% doorbetaling, die tot 1 januari 2007 van kracht was.

Hoofdstuk 8A

Structurele regeling

De oudere werknemer –57 jaar of ouder– die ervoor kiest om zijn bijzonder budget (artikel 8A.6) in te zetten op verlof, kan ook de 40 uur uit artikel 8A.3 inzetten op verlof. Dit kan alleen als alle uren van het bijzonder budget waarop hij recht heeft, op verlof worden ingezet.

De werknemer kan de inzet op verlof per schooljaar verhogen. Als hij de inzet op verlof wil verminderen (ook alleen per schooljaar mogelijk) doet hij een verzoek daartoe. De werkgever weigert een vermindering als dit leidt tot verdringing van een andere werknemer.

Het recht op het bijzonder budget ontstaat op de 1e dag van de maand volgend op de datum waarop de 57ste verjaardag plaatsvindt.

De startleeftijd van het bijzonder budget voor oudere werknemers is gekozen omdat bij een AOW-gerechtigde leeftijd van 67 jaar een periode van 10 jaar geldt.

Bij artikelen 8A.3 en 8A.6
Werknemers kunnen de uren van deze artikelen ook gedeeltelijk sparen.

Bij artikel 8A.6 lid 7
Bij gedeeltelijk ziekteverlof kan de werknemer voor het deel dat hij wel werkt, gebruikmaken van de regeling duurzame inzetbaarheid. Dit in verhouding tot het aantal uur dat hij werkt.

Overgangsrecht (artikel 8A.8)
Werknemers die recht hebben op het overgangsrecht kunnen per 1 oktober 2014 afzien van gebruik van hun overgangsrecht of het gebruik ervan verminderen ten opzichte van het aantal uur BAPO dat zij genoten. Vanwege de verhoging van de eigen bijdrage kan de werkgever dit niet weigeren.

Als een werknemer meer uren overgangsrecht wil genieten dan dat hij BAPO-verlof genoot, kan dat per 1 januari 2015.

De combinatie van deze twee rechten leidt ertoe dat het mogelijk is dat een werknemer op 1 oktober 2014 het gebruik van zijn overgangsrecht verminderde ten opzichte van het BAPO-gebruik en dat op 1 januari 2015 toch weer gaat gebruiken. Dit kan voor het aantal uren dat hij wenst (uiteraard met inachtneming van het maximum aantal uur).

Behalve deze bijzondere mogelijkheden bij de start van de nieuwe regeling, kan de werknemer het gebruik van overgangsrecht vermeerderen en verminderen per nieuw schooljaar. Voor verminderen is een aanvraag nodig. De werkgever weigert het verminderen als dit leidt tot verdringing.

Overgangsrecht 52 tot en met 55 jaar
De werknemer kan de uren van het basisbudget omzetten in verlof, ook als niet alle uren van het overgangsbudget voor verlof zijn gebruikt. Voor de verlofuren op basis van het basisbudget geldt geen eigen bijdrage. In dit geval geldt dat het basisbudget 23,5% (40/170) van het totaal aantal uren verlof uitmaakt. De eigen bijdrage wordt berekend over 76,5% (130/170) van de verlofuren.

De niet in verlof omgezette uren van het basisbudget kunnen worden ingezet voor de genoemde bestedingsdoelen van het basisbudget. De niet-gebruikte uren van het overgangsbudget kunnen daarvoor niet worden ingezet.

Voorbeeld

Iemand wil 100 uur verlof opnemen. Hij gebruikt dan 23,5% van 100 uur = 23,5 uur van zijn basisbudget. Hij gebruikt 76,5% van 100 uur = 76,5 uur van zijn overgangsrecht. Over 23,5 uur wordt geen eigen bijdrage betaald, over 76,5 uur wordt wel een eigen bijdrage (van 50% of 40 %) betaald.
De resterende (40 – 23,5 =) 16,5 uur van het basisbudget kan hij nog besteden aan de bestedingsdoelen van het basisbudget (zonder eigen bijdrage).

Overgangsrecht 56-jarigen

Voor deze categorie is de toepassing van het overgangsrecht hetzelfde als voor de categorie 57 jaar en ouder omdat zij bij wijze van overgangsrecht al op 56-jarige leeftijd gebruik kunnen maken van het bijzonder budget voor oudere werknemers.

Overgangsrecht 57 jaar en ouder

De werknemer van 57 jaar en ouder heeft recht op:

- Basisbudget (geen eigen bijdrage)
- Bijzonder budget voor oudere werknemers (wel een eigen bijdrage)
- Overgangsbudget (wel een eigen bijdrage)

Al deze uren kunnen worden ingezet voor verlof. Als de werknemer 340 uur verlof wil genieten, gebruikt hij alle drie de budgetten volledig. Als de werknemer minder dan 340 uur wil inzetten voor verlof heeft hij een keuze. Hij kan kiezen hoeveel uur hij uit zijn overgangsrecht wil gebruiken en hoeveel uur van de regeling duurzame inzetbaarheid (basisbudget + bijzonder budget). Bij het gebruik van uren duurzame inzetbaarheid geldt dat altijd 23,5% (40/170) van deze uren uit het basisbudget (geen eigen bijdrage) komt en 76,5% (130/170) uit het bijzonder budget (wel eigen bijdrage). De uren uit het budget duurzame inzetbaarheid die niet voor verlof worden ingezet, blijven beschikbaar voor de genoemde bestedingsdoelen. De uren uit het overgangsbudget die niet voor verlof worden ingezet, kunnen daarvoor niet worden gebruikt.

Voorbeelden

340 uur verlof

- 40 uur basisbudget
- 130 uur bijzonder budget
- 170 uur overgangsbudget

Eigen bijdrage van 50% of 40% over 300 uur (dit is een eigen bijdrage van ongeveer 44% gerekend over 340 uur (50% van 300 is 150. 150 is ongeveer 44% van 340)).
200 uur verlof
Keuze 1 voor laagste eigen bijdrage

- 40 uur basisbudget
- 130 uur bijzonder budget
- 30 uur overgangsrecht

Eigen bijdrage van 50% of 40% over 160 uur (dit is een eigen bijdrage van ongeveer 40% gerekend over 200 uur (50% van 160 = 80. 80 is 40% van 200))

Keuze 2 voor 200 uur verlof en andere bestedingsdoelen

- 170 uur overgangsrecht
- 7 uur (23,5% van 30 uur) basisbudget
- 23 uur (76,5% van 30 uur) bijzonder budget

Eigen bijdrage over 193 uur van 50% of 40% (dit is een eigen bijdrage van ongeveer 48% gerekend over 200 uur. (50% van 193 is ongeveer 96. 96 is 48% van 200)).
Over voor andere bestedingsdoelen: 140 uur

Artikel 10.5

In geval van onvrijwillige overplaatsing dient de werkgever bij de nadere motivering van het besluit in te gaan op de aanleiding tot de onvrijwillige overplaatsing en op de ter zake gemaakte belangenafweging waarbij tevens ingegaan kan worden op zaken als de passendheid van het werk, het aantal locaties waarop de werknemer te werk wordt gesteld, de reistijd, het eventuele advies van de bedrijfsarts e.d. Maatwerk is hier uitgangspunt. De werkgever streeft ernaar om gelet op de aard van de werkzaamheden zo mogelijk het aantal locaties waarop een werknemer werkzaamheden uitvoert, te beperken tot 3. De werkgever streeft ernaar om de reistijd te beperken.

Artikel 11.5, derde lid, onder b.

De zittende EHBO-ers blijven de huidige EHBO-toelage ontvangen. Voor nieuwe EHBO-ers en/ of bedrijfshulpverleners dient de werkgever met de werknemer afspraken te maken over de facilitering.

Artikel 13.2

De beleidsvoering op de scholen is primair een aangelegenheid van de werkgever in goed overleg met de (G)MR. In het eerste lid wordt dat tot uitdrukking gebracht: de PGMR voert binnen de

kaders van de CAO PO met de werkgever overleg over aangelegenheden die tot de competentie van het DGO behoren.
In een aantal gevallen staat de instemmingsbevoegdheid van het personeelsdeel van de (G)MR in de artikelen expliciet vermeld. Deze instemmingsbevoegdheid geldt overigens ook met betrekking tot alle overige aangelegenheden die tot de door het DGO overgedragen competentie behoren. Ook waar in deze CAO PO sprake is van een besluit van de werkgever ter zake van zulke aangelegenheden.
Onder reorganisatie wordt verstaan een verandering in de organisatie van 1 of meer scholen of een centrale dienst, waaronder ook begrepen de opheffing van bestaande en/of de introductie van nieuwe functies, die gepaard gaat met ingrijpende personele gevolgen.

Bijlagen

Bijlage IC

Arbeidsovereenkomst leraar in opleiding primair onderwijs

Het bestuur van . . . . . (naam van de rechtspersoon),

hierna te noemen werkgever,
gevestigd te . . . . . .

verklaart, onder de in deze arbeidsovereenkomst vermelde voorwaarden, een dienstverband te zijn aangegaan met:

. . . . . (naam)

. . . . . .(voorna(a)men)
hierna te noemen werknemer,

geboren op . . . . . te . . . . . (plaats)

tot leraar in opleiding (LIO)

Aan school/instelling waar werknemer werkzaam is:

. . . . . .(school)

. . . . . .(schooladres)

De indiensttreding geschiedt voor bepaalde tijd vanaf . . . . . tot en met . . . . . .

Uren per week . . . . . Werktijdfactor . . . . . .

De arbeidsovereenkomst tussen de LIO en de werkgever eindigt van rechtswege indien:

- de LIO niet meer voldoet aan de gestelde wettelijke vereisten (artikel 3.20 CAO PO); en/of
- de leerarbeidsovereenkomst tussen de opleidende instelling en de LIO wordt beëindigd (artikel 3.21 CAO PO).

Op dit dienstverband is van toepassing:

- de CAO PO inclusief toekomstige wijzigingen en/of vernieuwingen, en
- de afspraken in het kader van de leerarbeidsovereenkomst.

Het salaris wordt vastgesteld conform de CAO PO.
Namens de werkgever voornoemd,

voorzitter, ... secretaris, ...

In geval van mandaat van de bevoegdheid tot het aanstellen van de desbetreffende werknemer, wordt hier vermeld:

Namens de werkgever voornoemd,

Plaats . . . . . datum . . . . . .

De werknemer. . . . . .

Bijlage IE

Benoemingsvolgorde

1. Bij de vraag of er sprake is van vacatureruimte en bij het aanbieden van vacatures hanteert de werkgever de onderstaande volgorde:
    a. werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door UWV waarbij aanpassing van het dienstverband nodig is;
    b. werknemers wiens functie in het rddf is geplaatst;
    c. eigen wachtgelders in de zin van artikel 138 en 139 WPO respectievelijk artikel 132 en 133 WEC (Aftrekposten bekostiging*)*;
    d. werknemers benoemd voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.1 lid 2;
    e. werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst ten behoeve van vervanging op grond van artikel 3.1 leden 3 en/of 4;
    f. deeltijders.
2. De werkgever kan vacatures ook invullen door het in dienst nemen van werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. In dat geval hoeft de benoemingsvolgorde vermeld in artikel 1 van deze bijlage, vanaf e. niet gevolgd te worden.

Bijlage II

Model leerarbeidsovereenkomst/leerovereenkomst leraar in opleiding

Partijen:

. . . . . .

gevestigd te . . . . . .

vertegenwoordigd door . . . . . .

hierna te noemen de lerarenopleiding

en. . . . . .

gevestigd te. . . . . .

vertegenwoordigd door.... . . . . .

hierna te noemen de praktijkschool

en. . . . . .

studentnummer. . . . . .

hierna te noemen de leraar in opleiding (LIO)
overwegende dat partijen wensen samen te werken op het gebied van leren en werken in het kader van het:
LIO-schap, voorts overwegende dat er een regeling getroffen dient te worden ter zake van het LIO-schap als essentieel onderdeel van de lerarenopleiding,

ten slotte overwegende dat partijen de toekomstige samenwerking op hoofdpunten wensen vast te leggen,

komen voor de periode vanaf . . . . . tot en met . . . . . .
het volgende overeen:

Artikel 1 Begripsbepalingen

Lerarenopleiding

Het bevoegd gezag van de lerarenopleiding basisonderwijs waar de LIO is ingeschreven.

Praktijkschool

De basisschool waaraan de LIO werkzaam is.

Leerarbeidsplaats

De functie waarin de LIO is benoemd.

Leraar in opleiding (LIO)

De laatstejaars student van een lerarenopleiding basisonderwijs, die wordt benoemd op een leerarbeidsplaats bij een praktijkschool.

PABO-begeleider

De docent van de lerarenopleiding die de LIO op de praktijkschool begeleidt tijdens het LIO-schap.

Mentor

De leraar van de praktijkschool die de LIO op de werkplek begeleidt tijdens het LIO-schap.

Leerwerkplan

Een door de LIO opgesteld plan, waarin, in overleg met de lerarenopleiding en de praktijkschool, de leer- en werkactiviteiten zijn vastgelegd die de LIO tijdens het LIO-schap zal verrichten.

Leerarbeidsovereenkomst/leerovereenkomst

Een overeenkomst waarin de LIO, het bevoegd gezag van de lerarenopleiding waar de LIO is ingeschreven en het bevoegd gezag van de praktijkschool, nader vastleggen welke hun rechten en plichten zijn, met inachtneming van artikel 3.23 van deze cao.

LIO-schap

De periode gedurende welke de LIO is benoemd bij het bevoegd gezag van de praktijkschool en werkzaam is op die school.

Artikel 2

a. De LIO geeft in een leerwerkplan de leer- en werkactiviteiten tijdens het LIO-schap aan.
b. De LIO stelt het leerwerkplan, voorafgaande aan de indiensttreding, in overleg met de lerarenopleiding en de praktijkschool, op.
c. Het leerwerkplan wordt als bijlage toegevoegd aan de leerarbeidsovereenkomst.

Artikel 3

De praktijkschool en de lerarenopleiding dragen zorg voor een deugdelijke begeleiding van de LIO, waaronder begrepen frequente begeleidingsgesprekken, zoals vastgelegd in het leerwerkplan.

Artikel 4

Het bevoegd gezag van de praktijkschool benoemt de LIO of stelt deze aan conform het bepaalde in de CAO PO.

Artikel 5

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

Artikel 6

De praktijkschool draagt zorg voor:

a. toegang van de PABO-begeleider tot de praktijkschool;
b. een gemotiveerd oordeel over de LIO, tussentijds en aan het einde van het LIO-schap.

Artikel 7

De lerarenopleiding draagt zorg voor:

a. begeleiding van de mentor;
b. de benodigde informatie voor het functioneren van de LIO.

Artikel 8

Nadere afspraken tussen lerarenopleiding, praktijkschool en LIO met betrekking tot de te verrichten activiteiten in het kader van de leerarbeidsovereenkomst, worden in een bijlage toegevoegd aan de leerarbeidsovereenkomst/leerovereenkomst.

Artikel 9

De leerarbeidsovereenkomst/leerovereenkomst eindigt, onverminderd het elders in deze overeenkomst bepaalde:

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

Uitsluitend van toepassing op de LIO werkzaam op basis van een benoeming op een leerarbeidsplaats op een praktijkschool.

Artikel 10

De leerarbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege indien de LIO niet meer aan de gestelde wettelijke vereisten voldoet. In dit geval eindigt de arbeidsovereenkomst tussen de LIO en de werkgever eveneens van rechtswege.
De arbeidsovereenkomst tussen de LIO en de werkgever eindigt van rechtswege op het moment dat de leerarbeidsovereenkomst tussen partijen is beëindigd.

Voor akkoord,

Bevoegd gezag van de praktijkschool

voorzitter, ... secretaris, ...

Bevoegd gezag van de lerarenopleiding

Leraar in opleiding . . . . . .

(plaats) . . . . . (datum) . . . . . .

Bijlage bij Bijlage II

Model leerarbeidsovereenkomst/leerovereenkomst leraar in opleiding

Lerarenopleiding : . . . . . .

Adres : . . . . . .

Postcode : . . . . . Plaats . . . . . .

Telefoonnummer : . . . . . .

Faxnummer : . . . . . .

E-mail : . . . . . .

PABO-begeleider : . . . . . .

Telefoonnummer : . . . . . .

Faxnummer : . . . . . .

E-mail : . . . . . .

Praktijkschool : . . . . . .

Adres : . . . . . .

Postcode : . . . . . Plaats . . . . . .

Faxnummer : . . . . . .

E-mail : . . . . . .

Mentor : . . . . . .

Telefoonnummer : . . . . . .

Faxnummer : . . . . . .

E-mail : . . . . . .

Directeur : . . . . . .

Telefoonnummer : . . . . . .

Faxnummer : . . . . . .

E-mail : . . . . . .

Leraar in opleiding : . . . . . .

Adres : . . . . . .

Postcode : . . . . . Plaats . . . . . .

Telefoonnummer : . . . . . .

Faxnummer : . . . . . .

E-mail : . . . . . .

Bijlage IV.A

Vaststelling maandsalaris LIO

A. Vaststelling maandsalaris LIO, behorende bij de artikelen 3.19 t/m 3.23 van deze cao

1. Het salaris van de leraar in opleiding bedraagt 50 % van schaal LB-1 of LC-1, vast te stellen door de werkgever.

Bijlage IV.B

Vaststelling maandsalaris OIO

B. Vaststelling maandsalaris OIO, behorende bij de artikelen 3.24 van deze cao

Het salaris van de onderwijsassistent in opleiding die is benoemd aan een basisschool of een speciale school voor basisonderwijs, een school voor speciaal onderwijs, een school voor voortgezet speciaal onderwijs dan wel aan een school of instelling voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs, bedraagt naar rato van de werktijdfactor 50% van de OOP-salarisschaal 4, salarisnummer 1.

Bijlage V

Reglement interne bezwarencommissie behorende bij hoofdstuk 5 van deze cao

1. Begripsbepalingen

Commissie

de interne Bezwarencommissie als bedoeld in artikel 5.4 van deze cao

Externe Bezwarencommissie functiewaardering

de Commissie als bedoeld in artikel 5.5 van deze cao

Werkgever

de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat, het bevoegd gezag vormt van één of meerdere instellingen.

Werknemer

het personeelslid die een dienstverband heeft bij de werkgever

P(G)MR

personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad.

Werkdag

dag, niet zijnde zaterdag, een zondag of een in de Algemene Termijnenwet genoemde erkende feestdag of een daarmee bij of krachtens wet gelijkstelde dag.

Besluit

het besluit als bedoeld in artikel 4 van dit reglement.

Nieuw besluit

het besluit als bedoeld in artikel 8 van dit reglement.

2. Instelling en samenstelling van de Commissie

1. De Commissie draagt de naam Interne Bezwarencommissie FUWA PO. Zij is ingesteld en wordt in stand gehouden door de werkgever.
2. De Commissie bestaat uit een voorzitter en twee leden:
   - een lid wordt benoemd op voordracht van de werkgever;
   - een lid wordt benoemd op voordracht van de PGMR;
   - de voorzitter wordt benoemd op voordracht van de twee leden.

3. De voorzitter mag geen werknemer zijn van het bevoegd gezag, noch deel uitmaken van het bevoegd gezag, en mag ook niet adviseur zijn van het bevoegd gezag.
4. De leden van de Commissie worden door de werkgever benoemd voor een periode van twee jaar. Zij zijn terstond herbenoembaar voor eenzelfde periode.
5. In geval van een vacature wordt daarin terstond voorzien. Een lid, benoemd ter vervulling van een tussentijdse vacature treedt af op het tijdstip waarop zijn/haar voorgang(st)er zou zijn afgetreden.
6. De Commissie kan besluiten, al dan niet uit haar midden, een secretaris te benoemen.

3. Taak en bevoegdheden van de Commissie

1. De Commissie toetst of de werkgever in redelijkheid tot het besluit waartegen het bezwaar is gericht, heeft kunnen komen. De Commissie brengt hieromtrent een advies uit aan de werkgever.
2. De Commissie is bevoegd kennis te nemen van alle bescheiden die betrekking hebben op de waardering van de functie, de gevolgde procedure en de beschreven functie in relatie met de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden.

4. Het bezwaarschrift

1. De werknemer dient bij de voorzitter van de Commissie een door hem ondertekend bezwaarschrift in binnen 6 weken waarbij wordt gevoegd:
    a. een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar wordt ingesteld;
    b. afschriften van de op het bezwaar betrekking hebbende stukken.
2. Het bezwaarschrift bevat:
    a. een opgave van de naam, voornamen en adres van de werknemer;
    b. een mededeling van het bezwaar en de gronden waarop dit berust.
3. De voorzitter tekent op de ingekomen stukken de datum van ontvangst aan en zendt bericht van ontvangst aan de afzender.

5. Vaststelling plaats en tijdstip van de mondelinge behandeling

De voorzitter van de Commissie bepaalt op zo kort mogelijke termijn, doch uiterlijk binnen acht weken na ontvangst van het bezwaarschrift, de plaats waar en het tijdstip waarop de behandeling van het bezwaar ter zitting zal plaatsvinden. Aan partijen wordt daarvan tijdig kennis gegeven.

6. De behandeling ter zitting

1. Het bezwaar wordt behandeld in een besloten zitting van de Commissie in aanwezigheid van partijen.

2. De voorzitter heeft de leiding van de zitting. Hij/zij geeft elk van de partijen de gelegenheid zijn standpunt toe te lichten. Werkgever kan zich door een gemachtigde laten vervangen. Partijen kunnen zich op eigen kosten door een raadsman/ -vrouw laten bijstaan.
3. Voordat de behandeling ter zitting wordt gesloten, deelt de voorzitter mede wanneer advies zal worden gegeven.

7. Beraadslaging en advisering

1. Indien het bezwaarschrift na de daarvoor gestelde termijn is ingediend, laat de Commissie de niet-ontvankelijkverklaring achterwege, indien de werknemer aantoont dat hij zo spoedig als redelijkerwijs verlangd kon worden, bezwaar heeft ingesteld.
2. De Commissie beraadslaagt en beslist in raadkamer. Zij besluit bij meerderheid van stemmen omtrent het uit te brengen advies.
3. De Commissie brengt binnen vier weken na de behandeling ter zitting advies uit aan de werkgever over het bezwaar en zendt een afschrift daarvan aan de werknemer.

8. Besluit

De werkgever neemt na ontvangst van het advies van de Commissie binnen 20 werkdagen een nieuw besluit dat, met redenen omkleed, schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld.

9. Termijnen

1. Voor de in dit reglement genoemde termijnen worden de periodes van de aan de instelling vastgestelde vakanties niet meegerekend.
2. Indien door dwingende omstandigheden de Commissie niet in staat is geweest binnen de daarvoor gestelde termijn een zitting te beleggen of advies te geven, wordt dit aan de werkgever en de werknemer medegedeeld en wordt zo spoedig mogelijk een zitting belegd ofwel advies gegeven.

10. Geheimhouding

1. Alle op de zaak betrekking hebbende stukken dienen ter vertrouwelijke kennisneming van de Commissie. Anderen dan de werkgever en de werknemer mogen vanwege de Commissie deze stukken niet inzien of hiervan afschriften of uittreksels maken, met uitzondering van de Externe Bezwarencommissie functiewaardering.
2. De leden van de Commissie en in voorkomend geval de secretaris zullen al hetgeen zij in verband met een bezwaar vernemen als vertrouwelijk beschouwen.
3. De personen die ter zitting verschijnen, zullen tegenover derden het vertrouwelijk karakter van de zitting eerbiedigen.

11. Slotbepaling

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de voorzitter, de overige leden van de Commissie gehoord hebbende.

Bijlage VI

Diensttijd voor jubileumgratificatie behorende bij artikel 6.14 van deze cao

Onder diensttijd wordt verstaan de tijd doorgebracht:

1. in een betrekking bij een bevoegd gezag aan een instelling als bedoeld in deze cao, met dien verstande dat de tijd vóór 1 januari 1956 doorgebracht aan scholen voor kleuteronderwijs slechts meetelt indien daartoe naar het oordeel van de minister van OCW aanleiding bestaat;
2. in een burgerlijke dienstbetrekking bij de Nederlandse overheid;
3. in een betrekking waarbij de betrokken werknemer in dienst is van een lichaam als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder b, c, d, e, en f van de Wet privatisering ABP, dan wel als bedoeld in artikel 2 derde lid onderdeel b, juncto artikel 3 van die wet;
4. in een betrekking bij een bevoegd gezag van een B3-lichaam, voordat deze werd aangewezen als lichaam, bedoeld in artikel 1, onder g, van de Wet Privatisering ABP, dan wel bedoeld in artikel 2 derde lid, onder b juncto artikel 3 van die wet;
5. vóór 1 januari 1966 in een betrekking als bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Pensioenwet 1922;
6. in een burgerlijke dienstbetrekking bij de overheid van de Nederlandse Antillen, Aruba en, vóór 25 november 1975, Suriname, bij de voormalige gouvernementen van Suriname, Curaçao en Nieuw-Guinea;
7. in een dienstbetrekking bij het niet-openbaar onderwijs in de onder 6 vermelde voormalige Rijksdelen, voor zover zulks de betrokken werknemer onder de werkingssfeer van een overheidspensioenregeling heeft gebracht of zou hebben gebracht, indien hij in vaste dienst zou zijn aangesteld;
8. in Nederlandse militaire dienst of daarmede voor de toepassing van de desbetreffende rechtspositieregelingen gelijkgestelde dienst, waaronder mede worden begrepen het voormalige KNIL en de troepen in de Nederlandse Antillen, Aruba en, vóór 25 november 1975, Suriname;
9. als volontair met een volledige dagtaak in een betrekking bij de Nederlandse overheid;
10. in een betrekking bij de werkgever gedurende de periode dat de werknemer levensloop-verlof geniet;

een en ander met uitzondering van de tijd gedurende welke de betrokken werknemer geen inkomsten uit de dienstbetrekking heeft genoten, tenzij zulks het gevolg was van lang buitengewoon verlof dat overwegend dan wel mede in het algemeen belang was verleend.

Bijlage VIII

Regeling vakbondscontributie behorend bij artikel 7.4 van deze cao

1. Karakter van de regeling

Deze regeling maakt de inzet mogelijk van arbeidsvoorwaardelijke aanspraken voor de betaling van de vakbondscontributie.

2. Vakbondscontributie

De volledige contributie komt voor de regeling in aanmerking.

3. Voorwaarden voor de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie

De regeling is van toepassing op die werknemers die lid zijn van een vakbond die is aangesloten bij een van de vakbonden die partij zijn bij de totstandkoming van deze cao.
Toelichting: dit betreft de volgende organisaties:
AVS (Algemene Vereniging Schoolleiders),
AOb (Algemene Onderwijsbond),
CNVO (CNV Onderwijs),
FNV Overheid,
FvOv (federatie van onderwijs vakorganisaties) bestaat uit:

- KVLO (Koninklijke vereniging voor lichamelijke opvoeding)
- LBBO (landelijke beroepsgroep voor begeleiders in het onderwijs)
- Levende talen, vereniging van leraren levende talen
- NVLF (Nederlandse vereniging voor logopedie en foniatrie)
- NVON (Nederlandse vereniging voor het onderwijs in natuurwetenschappen)
- NVOP (Nederlandse vereniging voor onderwijspersoneel)
- NVS-NVL (vereniging van schooldecanen en leerlingbegeleiders)
- NVvW (Nederlandse vereniging van wiskundeleraren)
- UNIENFTO (vakorganisatie voor de beroepskolom vmbo-mbo-hbo en het voortgezet onderwijs)
- VLS (vereniging leraren schoolmuziek)
- VONKC (vereniging onderwijs kunst en cultuur)
- NVO (Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen)
- NVORWO (Nederlandse vereniging voor de ontwikkeling van reken-wiskundeonderwijs)

4. Bronnen

Voor de verrekening van de vakbondscontributie kunnen de volgende opgebouwde aanspraken worden ingezet:

- Structurele eindejaarsuitkering;
- Eindejaarsuitkering OOP (geldt alleen voor OOP in schaal 1 t/m 8).

5. Procedure

- De werknemer ontvangt uiterlijk 1 oktober van het betreffende jaar een verklaring van zijn/haar vakvereniging, voor zover mogelijk, over de betaalde vakbondscontributie.
- De werknemer moet vóór 1 november een volledig ingevuld aanvraagformulier inclusief verklaring van zijn/ haar vakvereniging over de betaalde vakbondscontributie, dan wel een kopie van (een) betalingsafschrift(en) inleveren bij de werkgever om kenbaar te maken dat hij van de regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken.
- De werknemer geeft op het aanvraagformulier aan welke bron/bronnen gebruikt moet(en) worden.
- De werkgever levert het aanvraagformulier in bij het betreffende administratiekantoor.
- In de situatie dat de werknemer zijn/haar werkzaamheden binnen het primair onderwijs eerder dan de maand december beëindigt en het dienstverband 3 maanden of langer aaneengesloten heeft geduurd, dient hij/zij uiterlijk 6 weken voorafgaande aan de beëindiging een verzoek in bij de werkgever voorzien van een verklaring van zijn/haar vakvereniging over de betaalde contributies. De werkgever dient uiterlijk een maand vóór de datum van beëindiging het aanvraagformulier en de verklaring in bij het betreffende administratiekantoor. Een aanvraag die betrekking heeft op een dienst-verband dat korter heeft geduurd dan 3 maanden, wordt niet in behandeling genomen.

Aanvraagformulier regeling vakbondscontributie

Naam : . . . . . .

Voornamen : . . . . . .

Adres : . . . . . .

Postcode : . . . . . Woonplaats:. . . . . .

Verklaart gebruik te willen maken van de regeling vakbondscontributie zoals opgenomen in artikel 7.4 van de CAO PO.

Aanvrager verklaart van. . . . . t/m . . . . . .20.. lid te zijn geweest van:

Naam vakvereniging: . . . . . .

Lidmaatschapsnummer van uw bond: . . . . . .

Bedrag contributie in 20..[11]; € . . . . . .

Zet de volgende bron(nen) in: structurele eindejaarsuitkering / eindejaarsuitkering OOP[12]

Datum aanvraag: . . . . . .

Handtekening aanvrager: . . . . . .

Administratienummer werkgever: . . . . . .(5-cijfers)[13]

Schoolnummer: . . . . . .(2 cijfers / 2 letters)

[11] Verklaring vakvereniging inleveren, dan wel een kopie van (een) betalingsafschrift(en)

[12] Doorhalen wat niet van toepassing is.

[13] Zie voor deze gegevens uw salarisspecificatie.

Bijlage IX

Regeling spaarverlof behorend bij artikel 8.20 van deze cao

1. Deelname aan spaarverlof
   1. De regeling spaarverlof is van toepassing op alle werknemers die door de werkgever zijn benoemd. Hieronder worden alle werknemers verstaan; zowel die met een dienstverband voor bepaalde tijd, als die met een dienstverband voor onbepaalde tijd. De regeling is, eventueel in afwijking van het bovenstaande, niet van toepassing op de werknemer die is benoemd of aangesteld voor:
      a. tijdelijke vervanging van een afwezige werknemer;
      b. de voorziening in een vacature voor een termijn van zes maanden of korter;
      c. in een functie als bedoeld in de artikelen 3.24 t/m 3.28 en 3.29 van deze cao.
   2. Het maximaal aantal uren te sparen verlof bedraagt 131 uur op jaarbasis. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit aantal naar evenredigheid van de normbetrekking toegepast. Uren boven de normbetrekking of tijdelijke uitbreidingen in verband met vervanging of in verband met een tijdelijke voorziening in een vacature voor ten hoogste één jaar blijven buiten beschouwing voor de vaststelling van de omvang van het spaarverlof.
   De werkgever kan in overleg met de PGMR een lager urenaantal afspreken.

2. Voorwaarden voor deelname
   1. De werknemer verzoekt de werkgever om te kunnen sparen voor spaarverlof.
   2. De werknemer dient zijn verzoek in bij de werkgever vóór 1 februari van het schooljaar voorafgaande aan het schooljaar waarin begonnen wordt met sparen.
   3. Bij het verzoek maakt de werknemer tevens kenbaar over welke periode en hoeveel uren hij wenst te sparen.
   4. Bij de beslissing over de toekenning van de mogelijkheid tot sparen maakt de werkgever een afweging tussen het individuele belang en het schoolbelang. Bij het schoolbelang betreft het in ieder geval formatieve en organisatorische mogelijkheden. De beslissing wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede gedeeld.
   5. De werknemer die in enig schooljaar het BAPO-verlof opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.

3. Spaarperiode
   1. De spaarperiode bedraagt ten minste vijf jaar en ten hoogste 12 jaar.
   2. De spaarperiode vangt aan bij het begin van het schooljaar en eindigt bij het einde van het schooljaar.
   3. De opbouw van het spaarverlof in het schooljaar geschiedt naar evenredigheid per kalendermaand.

4. In afwijking van het tweede lid kan de spaarperiode op een ander tijdstip aanvangen ingeval de werknemer niet bij het begin van het schooljaar is benoemd en hij in zijn vorige dienstverband al spaarde voor het verkrijgen van spaarverlof.

4. Onderbreking en verlenging spaarperiode

1. De spaarperiode kan, na een onafgebroken periode van drie schooljaren, eenmaal worden onderbroken, met dien verstande dat de onderbreking niet tijdens een schooljaar kan plaatsvinden.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan, met inachtneming van de maximale spaartermijn, de overeengekomen spaartermijn tweemaal met minimaal 2 jaar worden verlengd. Alleen wanneer een werknemer reeds 11 jaar heeft gespaard, kan de spaarperiode met 1 jaar worden verlengd.
3. De werknemer dient het verzoek tot het verlengen van de spaarperiode in bij de werkgever vóór 1 februari van het laatste schooljaar van de overeengekomen spaarperiode.

5. Vormen van verlof

1. De werknemer kan het spaarverlof opnemen:
   a. als sabbatsverlof, in een aaneengesloten periode van verlof van ten hoogste 1659 uren, of
   b. als seniorenverlof, wanneer de werknemer 52 jaar of ouder is, in een periode van verlof evenredig verdeeld over het schooljaar van tenminste 40 uren per schooljaar, of ten hoogste 830 uren per schooljaar bij een normbetrekking. Indien de werk-nemer ook reeds gebruik maakt van de Regeling bevordering arbeidsparticipatie ouderen (BAPO) en/of compensatieverlof geldt het maximum van 50% feitelijk werken op weekbasis conform bijlage XI van deze cao (Uitvoeringsregeling BAPO), artikel 2, vierde lid, voor alle genoemde soorten verlof tezamen, met inachtneming van het overgangsrecht VPL.
2. Op verzoek van de werknemer kunnen de werkgever en de werknemer afspreken dat het verlof, in afwijking van het eerste lid onder a. op de volgende wijze wordt opgenomen:
   a. als gespreid sabbatsverlof, in meerdere periodes van volledig verlof in periodes van minimaal één schoolweek;
   b. als deeltijdverlof, in evenredig over het schooljaar verdeelde periodes van tenminste 40 uren per schooljaar, of ten hoogste 830 uren per schooljaar bij een norm-betrekking door een werknemer jonger dan 52 jaar. Indien de werknemer ook gebruik maakt van jaarverlof geldt dit maximum voor het spaarverlof en jaarverlof tezamen.
3. Indien de werknemer werkzaam is in een betrekking kleiner dan de normbetrekking, wordt het aantal uren, genoemd in het eerste en tweede lid, met uitzondering van het in

het eerste lid onder b. en tweede lid onder b. aangegeven aantal van 40 uren naar evenredigheid verminderd.

4. Het bepaalde in het eerste lid, onder a is niet van toepassing indien het sparen is onderbroken door het gestelde in artikel 8, eerste lid.

6. Opname spaarverlof

1. Het gespaarde verlof wordt opgenomen in het schooljaar aansluitend aan de spaarperiode.
2. De werkgever en werknemer kunnen afspreken dat het spaarverlof op een later tijdstip wordt opgenomen. De verlofopname begint uiterlijk in het vijfde schooljaar na de spaarperiode.
3. Vóór 1 februari van het schooljaar voor de opname van het spaarverlof deelt de werknemer aan de werkgever mede in welke vorm hij het spaarverlof wil opnemen.
4. Ingeval de werknemer in aanmerking wil komen voor de toepassing van het seniorenverlof of het deeltijdverlof deelt hij de werkgever tevens mede voor hoeveel uren per jaar hij verlof wenst op te nemen en op welke wijze hij deze uren wil verdelen binnen een schooljaar.
5. De werkgever deelt zijn beslissing over het verzoek van de werknemer mede vóór 1 maart van het schooljaar waarin de spaarperiode eindigt.

7. Scholing tijdens spaarverlof

1. De werknemer kan tijdens het spaarverlof scholing (studie en/of activiteiten) volgen die de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verhoogt.
2. De kosten van deze scholing komen voor 50% voor rekening van de werkgever tot een maximum van € 1361,-.
3. De werknemer die van het bepaalde in het eerste lid gebruik wil maken, dient dit tijdig, doch uiterlijk binnen 3 maanden na afloop van het verlof, kenbaar te maken aan de werkgever.
4. Indien de werknemer kiest voor een scholing die is in te passen in het scholingsbeleid van de instelling en daarmee het belang van de instelling dient, kan de werkgever voor meer dan 50% de kosten van de scholing vergoeden. Over een dergelijke scholing en vergoeding dienen werkgever en werknemer overleg te voeren en is instemming van beide partijen vereist.

7a. Overgangsregeling gespaarde tegoed

1. Het saldo van het spaarverlof tegoed, dat de werknemer op enig moment heeft opgebouwd blijft behouden, indien opbouwen van nieuw spaarverlof niet meer mogelijk is.

2. Na een daartoe strekkend verzoek van de werkgever dient de werknemer binnen 3 maanden een plan in, waarin aanvang en spreiding van de opname van het gespaarde verlofsaldo wordt aangegeven.

7b. Sparen tijdens ziekte of periodes van buitengewoon verlof

1. De werknemer die geheel of gedeeltelijk ziekteverlof geniet, bouwt spaarverlof op gedurende ten hoogste twaalf maanden na de kalendermaand waarin de verhindering is ontstaan.
2. De in het eerste lid vastgestelde termijn eindigt, indien de werknemer ten minste vier weken zijn werkzaamheden daadwerkelijk volledig heeft hervat.
3. Indien de werknemer zijn volledige werkzaamheden hervat na afloop van de in het eerste lid vastgestelde termijn, wordt het opbouwen van spaarverlof hervat vanaf de eerste dag van de kalendermaand waarin de laatste dag van de in het tweede lid genoemde termijn valt.
4. De spaarperiode wordt opgeschort zolang de werknemer lang buitengewoon verlof geniet voor het geheel van zijn werkzaamheden.
5. Indien de werknemer voor een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof geniet, spaart hij voor het spaarverlof in verhouding tot zijn oorspronkelijke betrekkingsomvang.

8. Opschorting opname spaarverlof

1. Het spaarverlof wordt opgeschort indien de werknemer op de eerste dag van het spaarverlof geheel of gedeeltelijk verlof geniet in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.
2. Het opnemen van het spaarverlof wordt bij gehele of gedeeltelijke ziekte die aanvangt tijdens de verlofperiode, na vier weken opgeschort voor de omvang in uren van het ziekteverlof.
3. De werknemer neemt na vier weken alleen spaarverlof op voor het aantal uren waarvoor hij arbeidsgeschikt is.
4. Het verbruik van het verlofsaldo wordt in deze situatie overeenkomstig aangepast.
5. Bij volledig lang buitengewoon verlof wordt het sparen volledig opgeschort. Bij gedeeltelijk buitengewoon verlof wordt de opbouw van spaarverlof niet gewijzigd.
6. Als sprake is van gedeeltelijk buitengewoon verlof moet het spaarverlof worden opgenomen alsof er geen sprake is van buitengewoon verlof.

9. Beëindiging dienstverband

1. Bij vrijwillig ontslag, vrijwillig ontslag in verband met het betrekken van een functie elders en onvrijwillig ontslag in verband met opheffing van de instelling of de betrekking, heeft de werknemer in overleg met de werkgever de keuze uit drie (elkaar uitsluitende) mogelijkheden:
   a. Het verlof wordt voorafgaande aan beëindiging van de dienstbetrekking opgenomen, ongeacht of de minimale spaartermijn is vol gemaakt.
   b. De actuele geldswaarde van het verlofsaldo wordt op verzoek van de werknemer overgedragen aan de nieuwe werkgever. Voorwaarde hierbij is dat de nieuwe werkgever een spaarverlofregeling kent. De waardeoverdracht geschiedt op basis van de in artikel 12 van deze regeling genoemde genormeerde bedragen. Bij waardeoverdracht tussen werkgevers in het primair onderwijs dient sprake te zijn van volledig behoud van het opgebouwde verlofsaldo in uren.
   c. Uitbetaling van een genormeerd bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo (zie artikel 12 van deze regeling).
2. Bij onvrijwillig ontslag anders dan op grond van artikel 3.3, derde lid van deze cao vindt uitbetaling plaats van een genormeerd bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo (zie artikel 12 van deze regeling).

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

1. Bij overlijden, ontslag wegens blijvende arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte of gebrek vindt uitbetaling plaats van een genormeerd bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo (zie artikel 12 van deze regeling).
2. Bij ontslag vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid blijft bij (her)benoeming bij de huidige werkgever, overeenkomstig de restcapaciteit van de werknemer, het verloftegoed volledig gehandhaafd.
3. Bij ontslag en herbenoeming bij een andere werkgever staan voor de werknemer de mogelijkheden open genoemd onder 9, eerste lid, onder b en c van deze regeling.

11. Reservering middelen

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

12. Genormeerde bedragen

Voor de bepaling van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo ingeval van waardeoverdracht of uitbetaling worden bindende genormeerde bedragen gehanteerd. De bedragen in euro's zijn opgenomen in 2 kolommen:

- 100% van de actuele geldswaarde per uur en
- 70% van de actuele geldswaarde per uur.

Voorbeeld:

Het genormeerde bedrag van een leraar in schaal LA wordt als volgt berekend:
Totale jaarlasten: € 57.402,- gedeeld door 1659 uur = € 35,- per uur.
Afhankelijk van de situatie geldt 100% of 70% van deze actuele geldswaarde.

Bedragen per 1 januari 2009

Schaal OOP	Totale jaarlasten	Per uur 100% in euro's	Per uur 70% in euro's
1	32131	19	14
2	35150	21	15
3	38190	23	16
4	40118	24	17
5	42120	25	18
6	42120	25	18
7	46052	28	19
8	52358	32	22
9	56063	34	24
10	61762	37	26
11	73196	44	31
12	82396	50	35
13	89361	54	38
14	96497	58	41

Schaal Directie	Totale jaarlasten	Per uur 100% in euro's	Per uur 70% in euro's
meerhfd. bao DA 11	66748	40	28
meerhfd. sbo DB 10	70308	42	30
meerhfd. sbo DB 11	72062	43	30
meerhoofd. sbo DC 13	82673	50	35
meerhfd. sbo DC uit 15	86198	52	36
DA	70308	42	30
DB	79131	48	33
DB uit	82673	50	35
DC	87935	53	37
DC uit	91494	55	39
DD	89361	54	38
DE	96497	58	41
AA	58010	35	24
AB	62719	38	26
AC	73196	44	31
AD	82396	50	35
AE	89361	54	38

Schaal Leraren	Totale jaarlasten	Per uur 100% in euro's	Per uur 70% in euro's
LA	57402	35	24
LB	62552	38	26
LC	72026	43	30
LD	80659	49	34
LE	88587	53	37

Bijlage X

Uitvoeringsreglement Levensloopregeling behorend bij artikel 8.21 van deze cao

1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

CAO

De collectieve arbeidsovereenkomst voor het Primair Onderwijs (PO),

Werkgever

[Naam werkgever]

Werknemer

Persoon die een dienstverband heeft bij [naam werkgever].

Dienstverband

De arbeidsovereenkomst van de werknemer bij de werkgever.

Levensloopregeling

Een door [naam werkgever] gefaciliteerde regeling die ten doel heeft het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van onbetaald verlof.

Bron

De geldbronnen als bedoeld in artikel 4 van deze levensloopregeling die als inlegbron ingezet kunnen worden.

Doel

Geheel of gedeeltelijke loondoorbetaling gedurende een door de werknemer gekozen en door [naam werkgever] verleende periode van onbetaald verlof.

Kalenderjaar

Het tijdvak van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van enig jaar.

Levensloopinstelling

Een door de werknemer gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, derde lid van de Wet op de Loonbelasting 1964.

Levensloopprekening

Een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.

Levensloopverzekering

Een verzekering op naam van de werknemer bij een levensloopinstelling waarmee een levenslooptegoed wordt opgebouwd.

Inlegperiode

De periode waarin in het kader van deze levensloopregeling de voorziening in geld wordt opgebouwd.

Opnameperiode

De periode waarin onbetaald verlof wordt genoten en levenslooploon wordt verkregen.

Levenslooptegoed

De ingevolge een levensloopregeling opgebouwde voorziening in geld, vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen, waarover mag worden beschikt ten behoeve van levenslooploon tijdens onbetaald verlof.

Levenslooploon

Het salaris afkomstig uit het levenslooptegoed dat via de werkgever aan de werknemer op diens verzoek tijdens onbetaald verlof wordt uitgekeerd.

Berekeningsgrondslag van het jaarinkomen dat als norm dient voor het levenslooptegoed

Het totaal van alle arbeidsvoorwaardelijke aanspraken dat in een jaar wordt uitbetaald voordat er premies en belasting over wordt berekend, dit betreft: salaris, de vakantie-uitkering, de uitlooptoeslag, de bindingstoelage, de inkomenstoelage, de eindejaarsuitkering, de specifieke eindejaarsuitkering OOP en eventueel andere toelagen.

Levensloopheffingskorting

De bij fiscaal correcte opname van levenslooptegoed toe te kennen heffingskorting, gelijk aan het bedrag dat wordt opgenomen, maar maximaal 188,- euro (hoogte 2007, en zal jaarlijks worden aangepast) voor elk jaar waarin opbouw van het levenslooptegoed heeft plaatsgevonden (tot en met 2011).

2. Werkingssfeer

De levensloopregeling staat per 1 januari 2006 open voor alle werknemers die een dienstverband met [naam werkgever] hebben.

Per 1 januari 2012 is de levensloopregeling vervallen en geldt de overgangsregeling levensloop-regeling. De levensloopregeling staat alleen nog open voor werknemers die onder de overgangsregeling vallen.

Overgangsregeling levensloopregeling

De overgangsregeling levensloopregeling maakt onderscheid tussen deelnemers die meer of minder dan € 3.000,- gespaard hebben.

- Minder dan € 3.000,-
  Mensen die op 31 december 2011 minder hadden gespaard dan € 3.000,-, kunnen niet deelnemen aan de overgangsregeling levensloopregeling. Zij kunnen vanaf 1 januari 2013 hun spaartegoed opnemen voor verlof, maar geen storting meer doen. Niet opgenomen tegoed wordt in 2013 in 1 keer uitbetaald. Zij betalen belasting over 80% van het tegoed.
- Meer dan € 3.000,-
  Deelnemers die op 31 december 2011 ten minste € 3.000,- spaartegoed hadden, kunnen nog blijven sparen in de levensloopregeling. Zij bouwen geen levensloopverlofkorting meer op, maar mogen wel zelf bepalen waaraan zij het geld uitgeven. Als zij in 2013 hun tegoed in 1 keer opnemen, betalen zij belasting over 80% van het tegoed. Dit voorkomt dat deelnemers in een hoger tarief belasting zouden moeten betalen, omdat hun inkomen ineens gestegen is. Als het geld eenmaal is opgenomen, kunnen zij niet meer bijstorten. Het is ook mogelijk tot 1 januari 2022 door te sparen en het tegoed gespreid op te nemen. Als zij het geld opnemen, gelden de normale regels voor de belastingheffing over het tegoed.

3. Aanvraag opbouw levenslooptegoed

1. De werknemer kan eenmaal per jaar een aanvraag indienen om uit een of meer bronnen als genoemd in artikel 4 het levenslooptegoed op te bouwen.
2. De per kalenderjaar te sparen voorziening in geld bedraagt ten hoogste 12 procent van de berekeningsgrondslag voor het jaarinkomen dat jaar.
3. Het in het tweede lid bedoelde maximumpercentage geldt niet voor de werknemer die op 31 december 2005 51 jaar of ouder is maar nog geen 56 jaar is. Voor deze categorie geldt alleen het maximum van 210 procent.

4. Bronnen

Ten behoeve van de opbouw van het levenslooptegoed kan de werknemer onder andere de volgende arbeidsvoorwaardelijke aanspraken inzetten:

Geldbronnen:

a. salaris werknemer (salaris en/of variabele beloning);
b. vakantietoeslag;
c. uitkering in geld voor overwerk en/of meerwerk.
d. eindejaarsuitkering;
e. variabele beloning;
f. de uitkering van 0,8% van het bruto maandsalaris (inclusief uitlooptoeslag) ten behoeve van levensloop genoemd in artikel 8.2 voor alle werknemers, die niet onder het overgangsrecht VPL vallen (dit zijn werknemers die geboren zijn op of na 1 januari 1950 en werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1950 en een onderbroken dienstverband hebben (onderbreking van langer dan 2 maanden) met een bij een ABP-aangesloten werkgever);
g. andere door de werkgever uit te keren toe(s)lagen en beloningen, voor zover deze niet onder a t/m f worden vermeld.

5. Procedurele afspraken omtrent opbouw levenslooptegoed

1. De in artikel 3 genoemde aanvraag moet elk jaar opnieuw worden ingediend en dient de volgende gegevens te bevatten:
   a. het nummer van de levenslooprekening of het (polis)nummer van de levensloop-verzekering;
   b. tot welk bedrag uit de in artikel 4 genoemde bronnen wordt ingelegd;
   c. of bovengenoemd bedrag eenmalig, en zo ja, in welke maand dan wel maandelijks moet worden ingelegd;
   d. de begin en einddatum van de inlegperiode indien gekozen is voor de maandelijkse inleg;
   e. een verklaring van de werknemer waaruit blijkt:
   f. dat hij bekend is met de inhoud van deze levensloopregeling;
   g. of hij in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed heeft opgebouwd en wat de omvang daarvan is op 1 januari van het kalenderjaar van de ondertekening van deze verklaring;
   h. of hij een verlofspaarrekening als bedoeld in artikel 11, derde lid van de Wet op de loonbelasting 1964 heeft en wat het laatst bekende saldo van die rekening is;
   i. dat hij geen voorziening op grond van deze regeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij een inhoudingsplichtige loon spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964;
   j. dat hij ermee instemt dat zijn hele of gedeeltelijke levenslooptegoed aan de werkgever wordt uitgekeerd in situaties als bedoeld in artikel 6, zesde lid, artikel 7, derde lid, en artikel 11, zesde lid, van deze regeling;

k. dat hij ermee instemt dat de levensloopinstelling aan de werkgever informatie over de omvang van het levenslooptegoed verstrekt.

2. Indien het een eerste aanvraag betreft dan gaat deze vergezeld van een verklaring van de levensloopinstelling waaruit blijkt dat deze instelling:
   a. ten aanzien van de levenslooprekening of de levensloopverzekering conform het gestelde in deze regeling en de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 zal handelen;
   b. de werkgever direct na afloop van elk kalenderjaar een opgave zal verstrekken van het levenslooptegoed op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
3. Indien in een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen een levenslooptegoed is opgebouwd: een verklaring van de levensloopinstelling waar dat tegoed is opgebouwd, waarin wordt aangegeven hoeveel kalenderjaren de werknemer heeft gespaard, het saldo aan nog op te nemen levensloopheffingskorting en het saldo aan opgebouwd levenslooptegoed op 1 januari van het lopende kalenderjaar.
4. De aanvraag als bedoeld in artikel 3 wordt tenminste twee kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin de eerste levensloopinleg moet plaatsvinden, ingediend.

6. Specifieke bepalingen omtrent opbouw levenslooptegoed

1. De werkgever kent op basis van de hem bekende gegevens binnen 30 kalenderdagen na datum van indiening de in artikel 3 bedoelde aanvraag toe, tenzij het levenslooptegoed, vermeerderd met:
   a. het levenslooptegoed uit een of meer inmiddels beëindigde dienstbetrekkingen;
   b. het saldo van de verlofspaarregeling als bedoeld in artikel 11, derde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964, op 1 januari gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal (210 procent van) het jaarinkomen over het voorafgaande kalenderjaar.
2. Voor de toepassing van het eerste lid mag een salarisvermindering buiten beschouwing blijven, voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie of een lager gekwalificeerde functie in de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum mits de omvang van het dienstverband in geval van het aanvaarden van een deeltijdfunctie niet met meer dan 50% vermindert.
   a. De werknemer kan een schriftelijk verzoek doen, met redenen omkleed, tot wijziging van de aanvraag als bedoeld in artikel 5, eerste lid, onder a. t/m e. De werkgever kent dit verzoek toe, tenzij de werkgever binnen twee weken vanaf de datum dat het verzoek tot wijziging door de werknemer kenbaar is gemaakt, schriftelijk met redenen omkleed aangeeft dat dit tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leidt.
   b. De werknemer kan te allen tijde verzoeken om de inhoudingen en stortingen te beëindigen op de eerstvolgende inlegdatum als bedoeld onder artikel 5, eerste lid, onder d die volgt op de datum van zijn verzoek.
3. De inleg als bedoeld in artikel 5 wordt door de werkgever gestort op de levensloopreken ing dan wel overgemaakt als premie voor de levensloopverzekering, zoveel

mogelijk in de maand die door de werknemer in artikel 5., eerste lid, onder d. is aangegeven en uiterlijk in de maand waarin de door de werknemer aangewezen bronnen zouden zijn uitbetaald.

4. Het is de werknemer niet toegestaan gelden rechtstreeks op zijn levensloopprekening of levensloopverzekering te storten of te doen storten.
5. Indien in een kalenderjaar het geld dat gedurende dat kalenderjaar is ingelegd meer bedraagt dan 12 procent van het jaarinkomen, wordt het bovenmatige gedeelte door de levensloopinstelling aan de werkgever uitgekeerd en vervolgens door de werkgever als salaris aan de werknemer uitgekeerd.

7. Het levenslooptegoed

1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
   a. ten behoeve van de uitbetaling van levenslooploon;
   b. ten behoeve van het levenslooptegoed in een aanspraak als bedoeld in artikel 16.6 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, mits na de omzetting de aanspraak nog blijft binnen de in of krachtens hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964 gestelde grenzen.
2. Het levenslooptegoed mag op geen enkele wijze worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid anders dan ten behoeve van de in artikel 61k van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding worden aangeboden.
3. In afwijking van het tweede lid mag het levenslooptegoed wel worden afgekocht bij beëindiging van de dienstbetrekking.

8. Met levenslooploon te financieren periode van onbetaald verlof

1. De werknemer kan levenslooploon benutten voor onbetaalde verlofdoelen zoals:
   a. langdurig voltijdsverlof ten behoeve van loopbaanonderbreking (sabbatical leave);
   b. vervroegde uittreding;
   c. in combinatie met langdurig zorgverlof, ouderschapsverlof en/of andere verlofvormen die bij wet en/of cao zijn geregeld.
2. In afwijking van het eerste lid, onder a en c, kunnen werkgever en werknemer overeenkomen het levenslooptegoed aan te wenden voor langdurig deeltijdverlof.

9. Procedurele afspraken omtrent opname levensloopverlof

1. Het voornemen om verlof op te nemen als bedoeld:
   a. in artikel 8, eerste lid, onder a. en b., dient tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever kenbaar te worden gemaakt;

b. in artikel 8, eerste lid, onder c., dient overeenkomstig hetgeen daaromtrent in de Wet Arbeid en Zorg dan wel in de CAO PO is bepaald, aan de werkgever te worden gemeld.

2. De termijnen in het eerste lid zijn niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden en als het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kon worden voorzien.
3. De werkgever stemt in met de verlofaanvraag, tenzij dit tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leidt.
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 onderling overleg naar een alternatief gezocht dat zoveel mogelijk tegemoet komt aan de wens van de werknemer en ernstige verstoring van de bedrijfsvoering voorkomt.
5. De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof mits de invulling niet in strijd is met bepalingen in de cao (melden nevenwerkzaamheden bij werkgever, maximale omvang van de betrekkingen e.d.).
6. De periode levensloopverlof dan wel een combinatie van levensloopverlof met andere verlofvormen dient een aaneengesloten verlofperiode van minimaal 3 maanden te bedragen. In overleg kunnen werkgever en werknemer hiervan afwijken.
7. Indien het levensloopverlof niet direct voorafgaande aan de ingangsdatum van pensionering wordt opgenomen is de periode van levensloopverlof niet langer dan 3 aaneengesloten jaren.

10. Gevolgen voor arbeidsvoorwaarden werknemer

1. Pensioenregeling:
   a. tijdens de periode dat de werknemer spaart voor zijn levenslooptegoed wordt over zijn gehele jaarinkomen ABP op de gebruikelijke wijze door de werkgever en de werknemer bijgedragen aan de kosten van de pensioenopbouw;
   b. de werknemer blijft gedurende de verlofperiode deelnemer bij het ABP;
   c. tijdens het eerste jaar levensloopverlof is er altijd sprake van pensioenopbouw. Indien de opname uit het levenslooptegoed tenminste 70% bedraagt van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het volledige inkomen voorafgaand aan het verlof. Indien de opname uit het levensloopverlof minder dan 70% van het inkomen voorafgaand aan het verlof bedraagt wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het feitelijk inkomen uit het levenslooptegoed. Uitgangspunt is dat de premiebetaling aan het ABP volledig voor rekening komt van de werknemer;
   d. tijdens de volgende jaren levensloopverlof is het levenslooploon niet verplicht pensioengevend. De werknemer kan er voor kiezen om pensioenopbouw en premiebetaling voort te zetten op individuele basis. Uitgangspunt is dat de premiebetaling aan het ABP volledig voor rekening komt van de werknemer.

2. Gedurende de opname van het levensloopverlof vindt er geen betaling plaats van gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming woning-werkverkeer, EHBO-toelage, reiskostenvergoedingen en incidentele toeslagen.
3. De werknemer is gedurende de eerste 18 maanden van de verlofperiode verzekerd krachtens de werknemersverzekeringen (ZAPO, Wet Poortwachter, ZW, WIA, WW), de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen.
4. Over de opgenomen uren levensloopverlof vindt geen opbouw van vakantie, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats. Dit betekent dat het levensloopverlof zich naar evenredigheid geheel of gedeeltelijk uitstrekt over de schoolvakantie dan wel wordt het vakantieverlof naar evenredigheid verminderd.

11. Ziekte tijdens de verlofperiode/ bijzondere omstandigheden

1. De werknemer heeft in geval sprake is van ziekte, het recht om de opname van het levensloopverlof 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 één week heeft geduurd. De werknemer dient hiertoe een geldige medische verklaring, ondertekend door een arts, te overleggen. Vanaf het moment dat het levensloopverlof wordt opgeschort gelden de afspraken bij de werkgever in het kader van de salarisdoorbetaling bij ziekte en reïntegratie.
3. Indien de werknemer ziek wordt voordat het verlof ingaat wordt het levensloopverlof eveneens opgeschort zodra de ziekte vanaf de eerste dag waarop de werknemer dit bij de werkgever heeft aangemeld, aaneengesloten één week heeft geduurd.
4. Voor de duur van het zwangerschap- en bevallingsverlof wordt het levensloopverlof opgeschort.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking van de werknemer tijdens de verlofperiode treden werkgever en werknemer in overleg over het al dan niet voortzetten of aanpassen van de resterende verlofperiode.
6.
    a. In geval van overlijden van de werknemer wordt het volledige levenslooptegoed aan de werkgever uitgekeerd op een door de werkgever aan te geven wijze. Het levenslooptegoed wordt na inhouding van loonheffing door de werkgever uitgekeerd aan de erfgenamen van de werknemer.
    b. In geval het ingehouden loon wordt overgemaakt ten behoeve van een levensloop-verzekering of levenslooprekening, waarbij in de polisvoorwaarden risico-elementen zijn opgenomen, kan het gestelde in het zesde lid, onder a. van dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing zijn.

12. Meetellen als diensttijd

De tijd gedurende welke de werknemer levensloopverlof geniet, telt volledig mee als diensttijd, doorgebracht in een betrekking bij de werkgever.

13. Terugkeer in de functie

1. De werknemer heeft na terugkeer van het verlof een functiegarantie, d.w.z. recht op de functie die de werknemer bekleedde bij aanvang van de verlofperiode.
2. De werknemer heeft recht op voortzetting van alle arbeidsvoorwaarden zoals die golden bij aanvang van de verlofperiode. De werkgever maakt over deze zaken met de werknemer voorafgaand aan het levensloopverlof afspraken en draagt zorg voor de uitvoering hiervan.

Toelichting Uitvoeringsreglement

1. 0,8 % bijdrage

Vervallen.

2. Pensioenopbouw conform uitkomst Raad van Overheidspersoneel

a. In de pensioenregeling wordt opgenomen dat het levensloopverlof in de opnamefase gedurende een periode van maximaal een jaar pensioengevend is tegen de doorsnee-premie. Dit betekent dat gedurende dit jaar de gebruikelijke pensioenpremie dient te worden betaald op basis van de afspraak, zoals bedoeld in artikel 10, eerste lid, onder c. De vaststelling van de premie is op basis van de opname van het levensloopverlof, indien de opname tenminste 70% bedraagt van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het volledige inkomen voorafgaand aan verlof. Indien de opname uit het levensloopverlof minder dan 70% van het inkomen voorafgaand aan het verlof bedraagt wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het feitelijk inkomen uit het levenslooptegoed.
b. Na dit eerste jaar is pensioenopbouw mogelijk. Betaling geschiedt dan op basis van individuele premies en de verdeling is conform artikel 10, eerste lid, onder d.

3. Verlofperiode levensloop en werknemersverzekeringen

Indien de verlofperiode levensloop langer dan 18 maanden duurt zal het meerdere van dit onbetaalde verlof van invloed kunnen zijn op de rechten in het kader van de werknemersverzekeringen. Dit kan bijvoorbeeld een verlaging van het dagloon tot gevolg hebben. Ook zou dit kunnen leiden tot het niet voldoen aan de wekeneis, zoals die in de WW wordt gehanteerd.

4. Toelichting bij artikel 11, zesde lid

In dit artikel wordt geregeld dat het levenslooptegoed bij overlijden van de werknemer ineens ter beschikking wordt gesteld van de erfgenamen van de werknemer. Conform de bij postuum loon geldende regel, hebben de erfgenamen de keuze om dit loon nog in de aangifte van de overleden werknemer in aanmerking te nemen als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking of in hun eigen aangifte in aanmerking te nemen als loon uit een vroegere dienstbetrekking van een ander.

BIJLAGE XII

Sollicitatiecode behorend bij artikel 11.8 van deze cao

1. Bekendmaking van de vacature

De werkgever draagt er zorg voor dat de met betrekking tot de functie en functievervulling relevante informatie wordt verstrekt.

2. Bevestiging ontvangst sollicitatie

1. Binnen veertien dagen na ontvangst van de sollicitatie ontvangt de sollicitant een bevestiging van ontvangst.
2. In de bevestiging van ontvangst is tevens een globaal overzicht van de sollicitatieprocedure opgenomen, alsmede een termijn waarop de sollicitant nadere berichten kan ontvangen.

3. Vertrouwelijke behandeling gegevens

Gegevens die de sollicitant in zijn sollicitatie verstrekt, zijn vertrouwelijk. De verspreiding van die gegevens wordt dan ook beperkt tot de direct bij de selectie betrokken personen.

4. Selectie op grond van schriftelijke sollicitaties

1. De selectie van kandidaten geschiedt op grond van bekendgemaakte functie-eisen.
2. Het stellen van functie-eisen mag niet tot gevolg hebben dat bij de selectie ongerechtvaardigd onderscheid wordt gemaakt.
3. De sollicitant die voor een gesprek wordt uitgenodigd, wordt geïnformeerd over de verwachte tijdsduur van de procedure.
4. De sollicitant die niet voor een gesprek wordt uitgenodigd, ontvangt daarvan schriftelijk bericht binnen veertien dagen na het nemen van de beslissing. Daarbij mag de termijn genoemd in de ontvangstbevestiging niet overschreden worden.
5. Gegevens van afgewezen kandidaten worden vernietigd of teruggezonden.
6. Indien er op korte termijn een andere vacature ontstaat, waarvoor de sollicitant in aanmerking zou kunnen komen, blijven de gegevens ter beschikking van het bevoegd gezag, indien de betrokken sollicitant daarvoor desgevraagd uitdrukkelijk en schriftelijk toestemming heeft gegeven.

5. Uitnodiging voor een gesprek

Sollicitanten die voor een gesprek worden uitgenodigd ontvangen bij de uitnodiging de voor de functie en functievervulling relevante informatie, benevens een exemplaar van de sollicitatie-code.

6. Sollicitatiegesprek

1. Vertegenwoordigers van geledingen die voor de functie en functievervulling relevant zijn, worden betrokken bij de sollicitatieprocedure. Deze nemen dan ook deel aan de sollicitatiegesprekken.
2. Uitsluitend voor de functie en functievervulling relevante informatie vormt het onderwerp van gesprek. Tijdens het gesprek krijgen beide partijen voldoende ruimte voor het uitwisselen van de benodigde informatie.
3. Tijdens het sollicitatiegesprek worden aan de sollicitant geen vragen over zijn/haar gezondheid of ziekteverzuim in het verleden gesteld.
4. Contacten tussen de verschillende kandidaten worden vermeden. Er wordt geen gesprek met meerdere kandidaten tegelijk gevoerd.
5. Bij de laatste selectieronde moet, op verzoek van de sollicitant, mededeling worden gedaan over het aantal overgebleven kandidaten.

7. Referenten

1. Slechts bij serieus in aanmerking komende kandidaten wordt overgegaan tot het inwinnen van referenties. Referenties worden alleen ingewonnen indien de sollicitant daarmee instemt. De gevraagde informatie moet direct verband houden met de te vervullen vacature. Geen informatie zal worden gevraagd die een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant betekent.
2. De over de sollicitant verkregen informatie wordt vertrouwelijk behandeld. Deze wordt alleen met instemming van de referent aan de sollicitant meegedeeld.

8. Werkbezoek

1. Een werkbezoek aan de sollicitant in zijn huidige functie kan alleen met instemming van de sollicitant en op het moment dat de sollicitant heeft aangegeven. Na verkregen instemming van de sollicitant wordt toestemming gevraagd aan de betrokken werkgever.
2. De sollicitant wordt desgewenst in staat gesteld de school/instelling tijdens een werkdag te bezoeken.

9. Psychologisch en/of enig ander onderzoek

1. De werkgever kan slechts overgaan tot een psychologisch en/of enig ander onderzoek, indien in de advertentie is aangegeven dat dit onderzoek deel kan uitmaken van de sollicitatieprocedure.
2. De werkgever maakt met de onderzoeker afspraken over de zorgvuldigheidseisen die aan het onderzoek worden gesteld.
3. In ieder geval worden de volgende afspraken gemaakt:

- de resultaten van het onderzoek worden door de onderzoeker aan de kandidaat ter inzage gegeven en met hem besproken, alvorens gerapporteerd wordt. Rapportage blijft achterwege indien de sollicitant daarvoor geen toestemming geeft of besluit niet verder deel te nemen aan de procedure;
- de onderzoeker rapporteert de conclusies van het onderzoek, alsmede die informatie die redelijkerwijs noodzakelijk is voor een juiste interpretatie van die conclusies.

4. Zonder toestemming van de sollicitant wordt niet gerapporteerd aan andere instellingen of personen dan die bij de selectie zijn betrokken.

10. Beëindiging procedure door de sollicitant

Indien de sollicitant te kennen geeft om hem/haar moverende redenen de sollicitatie in te trekken, wordt de door de sollicitant verstrekte en over de sollicitant verkregen informatie teruggezonden of vernietigd. Artikel 4, vijfde lid is van overeenkomstige toepassing.

11. Afronding procedure

1. De kandidaten met wie een gesprek is gevoerd en die niet voor de functie in aanmerking komen, ontvangen schriftelijk bericht van de afwijzing, binnen veertien dagen na de daartoe genomen beslissing. Aan de laatst overgebleven niet benoemde sollicitant(en) wordt tevens aangegeven dat de bereidheid bestaat de redenen desgewenst mondeling nader toe te lichten.
2. De door de afgewezen kandidaten verstrekte en over de afgewezen kandidaten verkregen informatie wordt teruggezonden of vernietigd. Artikel 4, vijfde lid is van overeenkomstige toepassing.
3. Bij de aanbieding van de functie aan de daartoe geselecteerde kandidaat worden alle zaken die van belang zijn, ook gedane toezeggingen, schriftelijk vastgelegd.
4. Zodra aan de gangbare formele vereisten is voldaan, ontvangt de geselecteerde kandidaat een akte van benoeming c.q. aanstelling, de daarbij behorende overige voorwaarden en alle andere benodigde stukken.

12. Kosten

1. Alle sollicitanten krijgen de gemaakte reiskosten op basis van de kosten openbaar vervoer vergoed.
2. Kosten voor een in het kader van de sollicitatieprocedure door de werkgever geëntameerd onderzoek komen geheel voor rekening van de werkgever.

13. Klachten over de navolging van de sollicitatiecode

Een sollicitant die van oordeel is dat tijdens de sollicitatieprocedure de sollicitatiecode niet behoorlijk is nagevolgd, kan hierover schriftelijk een klacht indienen bij het bevoegd gezag dat alsdan de medezeggenschapsraad onmiddellijk over deze klacht zal informeren.

14. Toelichting

De toelichting op artikelen van deze sollicitatiecode maakt integraal onderdeel uit van de code.

Toelichting

Algemeen

Uit de Nota van Toelichting bij het besluit van 30 juni 1988 (Stb 1988, 318) blijkt dat de wetgever met de verplichting tot het vaststellen van een sollicitatiecode beoogd heeft de rechtspositie van de sollicitant te verbeteren. Gekozen wordt daarom voor een regeling die enerzijds zoveel mogelijk garanties biedt voor de positie van de sollicitant doch anderzijds de werkgever voldoende ruimte biedt tot praktisch handelen binnen de gehele procedure. De gedragsregels zijn zoveel mogelijk afgestemd op de algemeen gangbare volgorde van gebeurtenissen binnen de sollicitatieprocedure.

Artikel 1

De werkgever is gehouden om een vacature op zo duidelijk mogelijke wijze naar buiten te brengen. Om te kunnen bepalen of hij/zij al dan niet op een vacature zal reflecteren, dient de sollicitant optimaal over de functie en functievervulling geïnformeerd te zijn. In het navolgende wordt aangegeven wat onder het begrip "relevante informatie" kan worden verstaan:

a. met betrekking tot de werkgever:
   - aantal (soorten) scholen/instellingen van de werkgever;
   - naam, adres en plaats van vestiging van de betreffende school/instelling;
   - identiteit en/of onderwijskundige inrichting;
   - onderwijssoort en/of bijzondere omstandigheden van de school/instelling.

b. met betrekking tot de vacature:
   - naam en omschrijving van de functie;
   - functie-eisen;
   - omvang van de functie;
   - benoeming voor bepaalde of onbepaalde tijd;
   - salarisindicatie;
   - naam en telefoonnummer van de persoon die nadere inlichtingen over de vacature verstrekt.

c. met betrekking tot de procedure:
   - sollicitatietermijn;

- wijze van inzenden van de sollicitatie;
- eisen waaraan de sollicitatie moet voldoen;
- termijn waarbinnen de sollicitant een ontvangstbevestiging zal worden toegezonden.

alsmede (indien van toepassing):

d. met betrekking tot de vacature:
   - bijzondere arbeidsvoorwaarden en/of rechtspositie;
   - voorkeur voor een bepaalde groep sollicitanten (zoals vrouwen, etnische minderheidsgroepen en arbeidsgehandicapten), een en ander met inachtneming van wettelijke bepalingen;
   - andere bijzondere omstandigheden.
e. met betrekking tot de procedure:
   - de vermelding dat een psychologisch en/of enig ander onderzoek deel kan uitmaken van de procedure.

Artikel 4, tweede lid

Artikel 1 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (Stb. 1994, 230) kent de begrippen direct en indirect onderscheid. Direct onderscheid wordt als volgt gedefinieerd: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Onder indirect onderscheid wordt verstaan: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen, dat direct onderscheid tot gevolg heeft. Op grond van artikel 5 van genoemde wet is het maken van onderscheid verboden bij (onder andere) de aanbieding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking.
Artikel 7 van deze wet laat aan een instelling van bijzonder onderwijs de vrijheid om bij de toelating en ten aanzien van de deelname aan het onderwijs eisen te stellen, die gelet op het doel van de instelling nodig zijn voor de verwezenlijking van haar grondslag, waarbij deze eisen niet mogen leiden tot onderscheid op grond van het enkele feit van politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.

Artikel 4, zesde lid

Het kan voorkomen dat een sollicitant niet in aanmerking komt voor de functie waarnaar hij/zij heeft gesolliciteerd, terwijl hij/zij, bijvoorbeeld op grond van zijn/haar bevoegdheden, wel in aanmerking zou kunnen komen voor een op korte termijn te verwachten vacature.
Het zesde lid van dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om in zo'n geval met toestemming van de sollicitant de sollicitatie te beschouwen als een sollicitatie naar de te verwachten vacature. Mocht tegen de verwachtingen in blijken dat er op korte termijn geen vacature ontstaat, dan stelt het bevoegd gezag de sollicitant daar zo snel mogelijk van op de hoogte. Vervolgens dient de

sollicitant als een afgewezen kandidaat beschouwd te worden. De door hem/haar verstrekte gegevens worden dan, conform het derde lid van dit artikel, vernietigd of teruggezonden.

Artikel 5

Onder het begrip ‘de voor de functie en functievervulling relevante informatie’ wordt verstaan:

- nadere informatie over de school/instelling;
- een voorbeeld van de aan de school/instelling gehanteerde akte van benoeming/akte van aanstelling met bijlagen;
- statuten, schoolreglement en medezeggenschapsreglement;
- de klachtenregeling;
- sollicitatiecode;
- inlichtingen over de procedure die gevolgd wordt voordat tot benoeming of aanstelling wordt overgegaan;
- duur van het gesprek;
- wie de gesprekspartners zijn.

Artikel 6, eerste lid

Het onderhavige artikel heeft ten doel dat de sollicitant en (vertegenwoordigers van) bepaalde geledingen binnen de school/instelling tijdens de procedure met elkaar kennis maken. Het ligt voor de hand dat in ieder geval één of meerdere van de toekomstige collega's bij de procedure betrokken worden. Overwogen zou kunnen worden ook een vertegenwoordiger van de ouders te raadplegen. Het moet niet uitgesloten worden geacht dat aan een school/instelling een vaste benoemingsadvies-/sollicitatiecommissie wordt ingesteld. Als bij de sollicitatieprocedure een commissie wordt betrokken, lijkt het echter wenselijker de samenstelling ervan te laten afhangen van de aard van de te vervullen vacature. Een benoemingsadvies-/sollicitatiecommissie heeft ten minste drie en ten hoogste vijf leden en rapporteert aan de werkgever.
Het is voor een sollicitant van belang om te weten welke waarde aan de rapportage van de commissie moet worden gehecht. Aan de sollicitant wordt meegedeeld dat er sprake kan zijn van rapportage waarna de werkgever uiteindelijk beslist dan wel dat er sprake is van een bindende voordracht. In dat laatste geval neemt de benoemingsadvies-/sollicitatiecommissie weliswaar niet de formele, maar wel de feitelijke beslissing wie er in de vacature benoemd of aangesteld zal worden.

Artikel 6, tweede lid

Tijdens het sollicitatiegesprek kunnen vragen aan de orde gesteld worden die verband houden met de beoordeling van de bekwaamheid en de geschiktheid van de sollicitant. Bij vragen omtrent de geschiktheid kan ook aan de orde komen de houding van de werknemer ten aanzien van de

grondslag en het doel van de rechtspersoon, evenals de eisen die worden gesteld ten aanzien van het gedrag, gezien de grondslag en het doel van de rechtspersoon.
Het spreekt verder voor zich dat de voor de functie en de functievervulling relevante informatie met de functie en de functievervulling verbonden moet zijn. Deze informatie kan geen betrekking hebben op gedragingen in de persoonlijke levenssfeer; onverminderd de mogelijkheid de eisen ten aanzien van deze gedragingen aan de orde te stellen in het kader van de grondslag en het doel van de rechtspersoon.

Artikel 6, derde lid

Aan een sollicitant mogen geen vragen over diens gezondheidstoestand gesteld worden. Dit mag ook niet indirect, door bijvoorbeeld aan referenten te vragen hoe de medische toestand is van een sollicitant of hoe het ziekteverzuim is. Als de werkgever, gesteund door zijn Arbo-dienst, geen bijzondere medische functie-eisen kan formuleren, mag de sollicitant niet worden gekeurd. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de potentiële werknemer en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

In principe kan ervan worden uitgegaan dat er voor een functie in het primair onderwijs geen bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid gelden. Dit neemt niet weg dat er functies zijn waaraan mogelijk bepaalde lichamelijke eisen gesteld worden. Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld de functie van conciërge of van fysiotherapeut. Maar ook de functie van klassenassistent of leraar van meervoudig gehandicapte kinderen kan als bijzondere medische eis met zich meebrengen dat deze functionarissen moeten kunnen bukken en tillen.

Artikel 7, tweede lid

Hoewel in artikel 3 al is geregeld dat informatie over de sollicitant vertrouwelijk behandeld dient te worden, is het juist met betrekking tot het inwinnen en verkrijgen van informatie van belang opnieuw een bepaling omtrent vertrouwelijkheid op te nemen. Het bepaalde in artikel 3 is er met name op gericht dat informatie over de sollicitanten niet buiten de kring van personen betrokken bij de sollicitatieprocedure beschikbaar is.

Artikel 9, tweede lid

Het Nederlands Instituut voor Psychologen heeft in 1988 een aantal Richtlijnen voor ontwikkeling en gebruik van psychologische tests en studietoetsen gepubliceerd. Een groot aantal psychologen hanteert deze richtlijnen. Het verdient daarom aanbeveling dat de opdrachtgever tot de test kennisneemt van deze richtlijnen.

Artikel 9, derde lid

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de conclusies van het onderzoek en de onderzoeksresultaten.
De sollicitant heeft er belang bij volledig op de hoogte te worden gesteld van de resultaten van het onderzoek. Degenen die bij de sollicitatieprocedure betrokken zijn, hebben daarbij in het algemeen veel minder belang: zij zijn in beginsel slechts geïnteresseerd in het antwoord op de vraag of de betrokken sollicitant op grond van het verrichte onderzoek al dan niet geschikt moet worden geacht voor het vervullen van de functie. Onder omstandigheden kan de afnemer van de test het echter tot zijn verantwoordelijkheid vinden behoren om ook (een gedeelte van) de onderzoeksresultaten ter beschikking te stellen, namelijk indien deze bij de interpretatie van de resultaten niet kunnen worden gemist.

Artikel 11, vierde lid

Onder gangbare formele eisen wordt onder meer verstaan:

a. de sollicitant dient kopieën van voor de functie vereiste diploma's en akten alsmede eventuele getuigschriften uit vorige betrekkingen toe te zenden;
b. de sollicitant dient een verklaring omtrent het gedrag (als bedoeld in artikel 5.1 van het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel, Stb. 2005, 460 en de artikelen 3.1, vijfde lid en 4.1, vierde lid van deze cao) toe te zenden;
c. de sollicitant dient een schriftelijke verklaring af te geven waaruit blijkt dat de benoeming/aanstelling wordt aanvaard.

Bijlage XIII

A. Georganiseerd overleg bij instellingen

1. Begripsbepalingen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. overlegorgaan: een overlegorgaan als bedoeld in artikel 2;
b. vakbonden:
   Algemene Onderwijsbond
   Algemene Vereniging Schoolleiders;
   CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief;
   Federatie van Onderwijsvakorganisaties;
   FNV Overheid.

2. De organen van georganiseerd overleg

1. Ten behoeve van de van één werkgever uitgaande gezamenlijke instellingen die behoren tot eenzelfde onderwijssoort is er een orgaan van georganiseerd overleg.
2. Werkgevers kunnen besluiten dat over bepaalde zaken die meer dan één orgaan van georganiseerd overleg aan eenzelfde onderwijssoort, overleg wordt gevoerd in een overkoepelend overlegorgaan.
3. Indien over een bepaalde zaak overleg is gevoerd in een overkoepelend overlegorgaan, kan hierover geen overleg meer worden gevoerd in de desbetreffende afzonderlijke organen.
4. Een werkgever kan in overleg met het orgaan, bedoeld in het eerste lid, in afwijking van het eerste lid besluiten dat het overleg over alle zaken die een of een aantal instellingen als bedoeld in het eerste lid aangaan, wordt gevoerd in deelorganen.
5. Werkgevers kunnen in afwijking van het eerste lid besluiten dat in plaats van een overlegorgaan bij elke werkgever het overleg over alle zaken wordt gevoerd in een overkoepelend overlegorgaan. Dit overkoepelend overleg kan verschillende onderwijssoorten betreffen.
6. Werkgevers kunnen in afwijking van het tweede lid besluiten dat over de zaken, genoemd in artikel 5, eerste lid, in een overkoepelend overlegorgaan overleg wordt gevoerd dat verschillende onderwijssoorten kan betreffen.

3. Samenstelling van de overlegorganen

1. In een overlegorgaan als bedoeld in artikel 2, eerste lid, wordt het personeel vertegenwoordigd door vertegenwoordigers van de vakbonden.
2. Overlegorganen als bedoeld in artikel 2, tweede, vierde, vijfde en zesde lid, bestaan uit vertegenwoordigers van de tot de vakbonden en uit vertegenwoordigers aangewezen door de desbetreffende werkgevers.

4. Competentie

1. In een overlegorgaan wordt overleg gevoerd over aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel van de instelling of de instellingen met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid bij de instelling of de instellingen zal worden gevoerd alsmede over een reglement voor het overleg.
2. Het eerste lid blijft buiten toepassing ten aanzien van aangelegenheden waarover overleg is gevoerd met de vakbonden alsmede ten aanzien van aangelegenheden waarin de werkgever toepassing geeft aan een ter zake van die aangelegenheid overeengekomen regeling tussen de vakbonden en de PO-Raad, waarbij de werkgever is aangesloten.
3. De werkgever dan wel de werkgevers en de vertegenwoordigers van het personeel in het overlegorgaan kunnen gezamenlijk besluiten dat het overleg over de in het eerste lid bedoelde aangelegenheden, voor zover dit betrekking heeft op een of meer door de werkgever in stand gehouden instellingen, wordt gevoerd met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad, bedoeld in de Wet medezeggenschap op scholen, van de desbetreffende instelling of instellingen. Artikel 6, derde en vierde volzin, is van overeenkomstige toepassing. De werkgever en de vertegenwoordigers van het personeel bepalen daarbij onder welke voorwaarden dat overleg wordt gevoerd.

5. Overleg over arbeidsvoorwaardelijke gevolgen onderwijsachterstandenplan

1. Onverminderd artikel 4, eerste lid, wordt in een overlegorgaan overleg gevoerd over de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van:
   - door de gemeenteraad voorgenomen vaststelling of wijziging van een onderwijs-achterstandenplan of
   - een door de gemeenteraad voorgenomen besluit omtrent de verdeling van de middelen, bedoeld in artikel 166, eerste lid, van de Wet op het primair onderwijs, artikel 153, eerste lid, van de Wet op de expertisecentra.
2. Het overleg bedoeld in het eerste lid, vindt plaats op een zodanig tijdstip dat een in een overlegorgaan vertegenwoordigde werkgever in staat is de uitkomsten daarvan onderdeel te maken van het op overeenstemming gericht overleg dat het voert met de betrokken gemeenteraad voorafgaand aan de vaststelling of wijziging van een plan of het nemen van een besluit als bedoeld in het eerste lid.

6. Werkwijze overlegorgaan

Over zaken die behoren tot de competentie van het overlegorgaan, wordt overleg gevoerd dat is gericht op het bereiken van overeenstemming. Indien zulks bij wet of bij algemene maatregel van bestuur ten aanzien van een onderwerp is bepaald, neemt de werkgever uitsluitend een besluit

indien daarover overeenstemming is bereikt. De werkgever dan wel de door de werkgevers aangewezen vertegenwoordigers enerzijds en de vertegenwoordigers van de vakbonden als bedoeld in artikel 3 anderzijds bepalen voor alle overlegorganen in onderling overleg wat wordt verstaan onder overeenstemming. Zolang zulks niet is bepaald, wordt in het desbetreffende overlegorgaan onder overeenstemming verstaan het geval waarin de werkgever dan wel de door de werkgevers aangewezen vertegenwoordigers enerzijds en de vertegenwoordigers in dat overlegorgaan van alle vakbonden voor onderwijs- en overheidspersoneel anderzijds instemmen met de uitkomst van het overleg, over een bepaald onderwerp.

7. Hernieuwd overleg

1. Indien één of meer personeelsvertegenwoordigers over een zaak die behoort tot de competentie van het overlegorgaan, tot het oordeel komen dat het overleg daarover niet tot een uitkomst zal leiden die de instemming van alle deelnemers aan dat overleg zal hebben, kunnen zij dat oordeel binnen drie werkdagen nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven schriftelijk ter kennis brengen van de overige deelnemers aan het overleg.
2. Binnen vijf werkdagen na de kennisgeving bedoeld in het eerste lid, schrijft de voorzitter van het orgaan een overlegvergadering uit. De vergadering wordt gehouden binnen vijf werkdagen nadat deze is uitgeschreven.
3. In het overlegorgaan wordt dan alsnog bezien of een uitkomst van het overleg mogelijk is, die de instemming van alle deelnemers aan het overleg heeft.

8. Geschillenregeling

1. Elk der personeelsvertegenwoordigers is bevoegd binnen vijf werkdagen nadat in de overlegvergadering, bedoeld in artikel 7, tweede lid, is geconstateerd dat geen overeenstemming als bedoeld in artikel 6 kan worden bereikt over een door of namens de werkgever aan het overleg voorgelegd beleidsvoornemen, het geschil voor te leggen conform een hiervoor afgesproken procedure als genoemd in artikel 38 van de Wet op het primair onderwijs, of artikel 38 van de Wet op de expertisecentra. De desbetreffende personeelsvertegenwoordiger stelt de werkgever onverwijld in kennis van het voorleggen van een geschil als bedoeld in de vorige volzin.

Indien alle personeelsvertegenwoordigers tijdens het overleg, bedoeld in artikel 6, hebben verklaard af te zien van hernieuwd overleg als aangegeven in artikel 7, kan de in de eerste volzin aangegeven bevoegdheid door elk der personeelsvertegenwoordigers worden uitgeoefend binnen vijf werkdagen nadat in het in artikel 6 bedoelde overleg is geconstateerd dat een overeenstemming kan worden bereikt.

9. Afwijking in verband met eigen aard van de bijzondere instelling

1. Op gronden die verband houden met de godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, die aan de bijzondere instelling ten grondslag ligt, kan de minister van OCW op verzoek van de werkgever toestaan dat een overlegorgaan bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgever of de werkgevers en de vertegenwoordigers van de naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komende personeelsorganisaties. De minister van OCW kan bij het verlenen van toestemming nadere voorzieningen treffen voor de toepassing van voorgaande artikelen 1 tot en met 9.
2. De werkgever toont bij zijn verzoek aan dat dit wordt ondersteund door een meerderheid van tweederde van het personeel van de instelling.
3. De minister van OCW trekt de toestemming in indien het verzoek niet langer wordt ondersteund door tweederde van het personeel van de instelling.

B. DGO-reglement

1. Begripsbepalingen

Vakbond

Eén van de vijf vakbonden van overheids- en onderwijspersoneel, zijnde de AVS, de AOb, CNV Onderwijs, FNV Overheid en de FvOv.

Deelnemer

Een vertegenwoordiger van de werkgever, dan wel een vertegenwoordiger van een vakbond.

DGO

Het georganiseerd overleg als bedoeld in artikel 38 van de Wpo en artikel 38 van de Wec.

(G)MR

(Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad als bedoeld in artikel 3 en 4 WMS.

Overkoepelend overlegorgaan

Het overlegorgaan waarin, krachtens een besluit van twee of meer werkgevers, over bepaalde zaken die meer dan één instelling aangaan, overleg wordt gevoerd.

Overlegorgaan

Het orgaan, waarin het DGO wordt gevoerd over de in artikel 6 van dit reglement genoemde aangelegenheden.

Partij

Enerzijds:
De werkgever, de gezamenlijk optredende werkgevers, dan wel de namens de werkgever(s) optredende organisatie.
Anderzijds:
Elk van de vijf vakbonden.

Werkgeversorganisatie

De PO-Raad.

Werknemersorganisatie

Elk van de vijf vakbonden.

WMS

De Wet medezeggenschap op scholen.

2. Partijen en hun bevoegdheid

1. De partijen maken deel uit van het overlegorgaan.
2. De partijen dienen schriftelijk aan elkaar kenbaar te hebben gemaakt:
   a. namens wie zij, in geval van het hanteren van een gedelegeerde bevoegdheid dan wel in geval van clustering van werkgevers, bevoegd zijn tot deelname, dan wel:
   b. wie bevoegd is/zijn aan de besluitvorming van het overlegorgaan deel te nemen, zulks met recht van vervanging.
3. Deelnemers zijn:
   a. de werkgever dan wel, in geval van een overkoepelend overlegorgaan, de daarin participeren de werkgevers;
   b. de vijf vakbonden, elk met maximaal twee personen.
4. In voorkomende gevallen stelt een deelnemer, via de voorzitter, het overlegorgaan tijdig in kennis van een eventueel mandaat tot deelname aan de besluitvorming, hem door een andere deelnemer verleend.

3. Voorzitterschap en secretariaat

1. Het (plaatsvervangend) voorzitterschap en het secretariaat berusten:
   a. bij de werkgever dan wel bij degenen die door de werkgever zijn aangewezen of gemachtigd tot het namens hem vervullen van het voorzitterschap en het voeren van het secretariaat;
   b. in geval van een overkoepelend overlegorgaan, bij één van de daarin deelnemende werkgevers dan wel, indien daartoe gemachtigd, door de werkgeversorganisatie.
2. Tot de taak van de voorzitter behoort in ieder geval:
   a. het geven van opdracht tot het, vergezeld van een door of namens hem opgemaakt agendavoorstel, uitnodigen van de deelnemers tot bijwoning van de overlegvergadering;
   b. het leidinggeven aan de overlegvergadering;
   c. het formuleren van conclusies en besluiten;
   d. het bewaken van de besluitenlijst.
3. De taak van het secretariaat omvat werkzaamheden ten dienste van een goede gang van zaken van het overlegorgaan, in ieder geval bestaande uit:
   a. het minimaal tien werkdagen vóór de geplande vergaderdatum versturen van de uitnodiging, een agendavoorstel en de benodigde agendastukken voor de overlegvergadering;
   b. het zorg dragen voor de kennisgeving van de convocatie als bedoeld in artikel 7, eerste lid;
   c. de verzorging en verspreiding van het verslag en de besluitenlijst;
   d. het voeren van correspondentie;
   e. de zorg voor het archief.

4. Frequentie van het overleg

1. Het overlegorgaan komt in beginsel eenmaal per jaar bijeen en verder zo vaak één of meer deelnemers daar de voorzitter om verzoeken. Een dergelijk verzoek wordt met redenen omkleed en tevens aan de overige deelnemers kenbaar gemaakt.
2. Ingeval naar het oordeel van één der partijen spoedeisend overleg geboden is, kan van het bepaalde in artikel 3, derde lid, onder a. worden afgeweken.

5. Deskundige(n)/adviseur(s)

1. De vergaderingen van het overlegorgaan zijn eveneens toegankelijk voor één of meer deskundigen/adviseurs, daartoe uitgenodigd door één of meer deelnemers.
2. De deskundige(n)/adviseur(s) heeft/hebben, door de voorzitter daartoe uitgenodigd, spreekrecht. Zij nemen evenwel geen deel aan de besluitvorming.
3. De voorzitter wordt, voorafgaand aan de vergadering, van de aanwezigheid van de deskundige(n)/adviseur(s) in kennis gesteld.

6. Onderwerpen van overleg

1. Partijen voeren overleg over aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van de werknemers, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, met inachtneming van het bepaalde in bijlage XIII.A , artikel 4 van deze cao.
2. In een overkoepelend overlegorgaan vindt overleg plaats over aangelegenheden die alle in dat orgaan deelnemende werkgevers regarderen. Over aangelegenheden die uitsluitend een bepaalde werkgever regarderen, vindt overleg plaats op het niveau van die werkgever.

7. Openbaarheid

1. Vergaderingen van het overlegorgaan zijn niet openbaar. De P(G)MR heeft de bevoegdheid een afvaardiging te sturen naar vergaderingen.
2. Een schriftelijke kennisgeving van plaats, tijdstip en te behandelen onderwerpen wordt tijdig voor de aanvang van een vergadering aan de (G)MR kenbaar gemaakt, alsmede op een voor de werknemers toegankelijke plaats ter inzage gelegd c.q. gepubliceerd. De door het overlegorgaan vastgestelde besluitenlijst van zijn vergadering wordt eveneens ter kennis gebracht van de (G)MR en voor de werknemers ter inzage gelegd c.q. gepubliceerd.
3. Voor vergaderingen van een overkoepelend overlegorgaan geldt met betrekking tot de berichtgeving het in het eerste lid gestelde overeenkomstig met dien verstande, dat de kennisgeving geschiedt aan de betrokken werkgevers, die voor verdere verspreiding en kennisgeving zorg dragen.

4. Het overlegorgaan kan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 8, tweede lid, besluiten de vergadering of een deel daarvan besloten te voeren. In een besloten vergadering kunnen geen besluiten worden genomen.

8. Besluitvorming

1. Er kan uitsluitend een besluit worden genomen over een onderwerp van overleg, dat is geagendeerd. De op de overlegvergadering vertegenwoordigde deelnemers stellen de agenda vast. In unanimiteit kunnen zij besluiten het door de voorzitter gedane agenda-voorstel te wijzigen.
2. Over een onderwerp van overleg wordt niet eerder een besluit genomen dan nadat over dat onderwerp overeenstemming is bereikt tussen partijen. Er is, behoudens het bepaalde in het derde lid, overeenstemming, indien de werkgever en ten minste drie van de vijf vakbonden zich conformeren aan het verkregen overlegresultaat.
3. De werkgever staat in afwijking van artikel 13.2 van deze cao géén mandatering voor van het personeelsdeel van de (G)MR tot het voeren van overleg over aangelegenheden, behorende tot de competentie van het DGO.
4. Indien op een geconvoceerde overlegvergadering niet alle vakbonden vertegenwoordigd zijn en aan één of meer wél aanwezige vakbonden géén mandaat is verstrekt als bedoeld in artikel 2, vierde lid, kan geen besluit worden genomen.
5. Binnen vijf werkdagen na de overlegvergadering als bedoeld in het vierde lid nodigt de voorzitter alle deelnemers uit voor een vervolgvergadering, te houden in de periode gelegen tussen vijf en vijftien werkdagen na de datum van verzending van de uitnodiging daartoe.
6. Zijn op deze vervolgvergadering drie van de vijfvakbonden aanwezig dan wel krachtens verstrekt mandaat vertegenwoordigd, dan is overeenstemming tussen partijen mogelijk en kan een besluit worden genomen. Blijken op deze vervolgvergadering minder dan drie vakbonden aanwezig dan wel krachtens verstrekt mandaat vertegenwoordigd te zijn, dan wordt het overleg geacht met overeenstemming te zijn gevoerd.
7. De besluitvorming dient binnen redelijke termijn plaats te vinden en in een redelijk tempo worden afgerond.

9. Geschillenregeling en bijzondere overlegvergadering

1. Onderwerp van geschil kan zijn al hetgeen onderwerp van overleg is, als bedoeld in artikel 6.
2. Indien de werkgever dan wel één of meer vakbonden over een zaak die behoort tot de competentie van het overlegorgaan, tot het oordeel komen dat het overleg daarover niet tot een uitkomst zal leiden die de instemming van alle deelnemers aan dat overleg zal hebben, kunnen zij dat oordeel binnen drie werkdagen nadat zij daarvan in het overleg

blijk hebben gegeven schriftelijk ter kennis brengen van de overige deelnemers aan dat overleg.

3. Binnen vijf werkdagen na de kennisgeving zoals bedoeld in het tweede lid nodigt de voorzitter de partijen uit voor een bijzondere vergadering van het overlegorgaan ter bespreking van de nog niet bereikte overeenstemming. De vergadering wordt binnen twaalf werkdagen na de datum van de verzending gehouden, maar niet eerder dan tien werkdagen na de kennisgeving als bedoeld in het vorige lid.
4. In de bijzondere vergadering van het overlegorgaan wordt alsnog bezien of een uitkomst van het overleg mogelijk is die de instemming van alle deelnemers aan het overleg heeft.

10. Formulering en aanmelding geschil

1. Elk der vakbonden is bevoegd binnen tien werkdagen nadat in de overlegvergadering als bedoeld in artikel 9, vierde lid, is geconstateerd dat geen overeenstemming kan worden bereikt over een zaak, die behoort tot de competentie van het overlegorgaan, het geschil voor te leggen aan de Commissie voor Geschillen DGO.
2. Indien de deelnemers in de overlegvergadering als bedoeld in artikel 9, tweede lid hebben verklaard af te zien van hernieuwd overleg in een bijzondere vergadering van het overlegorgaan kan de in het eerste lid aangegeven bevoegdheid door elk der deelnemers worden uitgeoefend binnen tien werkdagen nadat is geconstateerd dat geen overeenstemming kan worden bereikt.
3. De vergadering van het overlegorgaan, dan wel één of meer deelnemers, formuleren het onderwerp en de inhoud van het geschil onder kennisgeving aan alle deelnemers.
4. Bereiken de deelnemers geen overeenstemming omtrent de in het derde lid bedoelde formulering van het geschil, dan formuleert elke deelnemer afzonderlijk ten behoeve van de Commissie zijn standpunt in deze, onder kennisgeving aan de overige deelnemers.
5. Een geschil wordt bij de Commissie aanhangig gemaakt door toezending van een verzoekschrift aan het secretariaat.
6. Het verzoekschrift bevat:
   a. een aanduiding van hetgeen verzoeker(s) aan het oordeel van de Commissie wenst/wensen te onderwerpen;
   b. een vermelding of het een verzoek om beoordeling, dan wel een verzoek om arbitrage betreft;
   c. gronden waarop het verzoek berust;
   d. (een afschrift van) de op de aangelegenheid betrekking hebbende bescheiden;
   e. eigen naam en adres, alsmede naam en adres van de wederpartij, als ook de namen en adressen van de overige deelnemers van het overlegorgaan;
   f. naam en adres van de voorzitter van het overlegorgaan.
7. Indien het verzoekschrift niet voldoet aan de eisen gesteld in het zesde lid, stelt de voorzitter van de Commissie de verzoeker in kennis van het verzuim. Na ontvangst van

deze kennisgeving dient de verzoeker binnen vijf werkdagen dit verzuim te herstellen en het ontbrekende toe te zenden aan het secretariaat.

8. Een aangemeld geschil komt niet voor (verdere) behandeling in aanmerking, als niet tijdig en volledig gevolg is gegeven aan het in het zevende lid bedoelde verzoek tot herstel van een verzuim.
9. Een geschil over een bepaalde zaak kan slechts eenmaal aan de Commissie worden voorgelegd.

11. Commissie voor Geschillen DGO

1. Geschillen kunnen ter beoordeling, dan wel ter arbitrage, worden voorgelegd aan de Commissie voor Geschillen DGO, in stand gehouden door de werkgeversorganisatie, waarbij de werkgever is aangesloten.
2. De in het eerste lid bedoelde commissie beoordeelt of de werkgever bij afweging van de betrokken belangen in redelijkheid het voorgenomen besluit tot uitvoering kan brengen. In haar beoordeling betrekt de Commissie mede de argumenten van partijen.
3. De Commissie verstrekt de werkgever een bindend advies. Aan de Commissie kan ook een verzoek tot arbitrage worden voorgelegd, waarbij sprake is van een volledige (inhoudelijke) toetsing. Een verzoek tot arbitrage vereist een unaniem besluit van de (bijzondere) overlegvergadering.
4. Een uitspraak bij arbitrage bindt de partijen. Samenstelling en werkwijze van de Commissie zijn neergelegd in een (huishoudelijk) reglement, vastgesteld door de in standhoudende werkgeversorganisatie(s) op basis van het ter zake gevoerde overleg met de werknemersorganisaties.
5. Het in het vierde lid bedoelde reglement voldoet, met inachtneming van het gestelde in deze regeling, tenminste aan de volgende voorwaarden:
    a. de Commissie beoordeelt de ontvankelijkheid van een geschil mede aan de hand van de in artikel 10 opgenomen bepalingen;
    b. de Commissie doet, behoudens in bijzondere omstandigheden, op basis van het bepaalde in het tweede of derde lid uitspraak over een aan haar voorgelegd geschil uiterlijk binnen 30 werkdagen na ontvangst van de in artikel 10, vijfde tot en met zevende lid, bedoelde kennisgevingen en bescheiden;
    c. de Commissie brengt haar uitspraak gelijktijdig schriftelijk ter kennis van:
        a. de deelnemer(s) die het geschil aan haar voorlegde(n);
        b. de voorzitter van het overlegorgaan;
        c. de overige deelnemers,

        alsmede in afschrift ter kennisname aan de werkgeversorganisatie, die de Commissie in standhoudt.

12. Aanwending uitspraak geschil

Zodra de Commissie tot een uitspraak is gekomen en deze ter kennis heeft gebracht aan alle deelnemers, belegt de voorzitter een vergadering van het overlegorgaan ter bespreking van de consequenties van het kenbaar gemaakte oordeel.

13. Kosten van het overlegorgaan

1. Elk van de deelnemers draagt in beginsel zelf de kosten die voortvloeien uit de feitelijke voorbereiding van en deelname aan het overleg.
2. De kosten voor het in standhouden van het overlegorgaan op het niveau van de werkgever of het overlegorgaan op overkoepelend niveau zijn voor rekening van de werkgever, respectievelijk de in het overkoepelend overlegorgaan deelnemende werkgevers.
3. De kosten voor het in standhouden van een overkoepelend overlegorgaan, waarin als partijen optreden een (de) werkgeversorganisatie(s) en de werknemersorganisaties, komen voor rekening van deze partijen.

14. Slotbepalingen

1. In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het overlegorgaan in unanimiteit.
2. Dit reglement kan worden aangehaald als het ‘DGO-reglement’.

Toelichting op enkele artikelen van het DGO-reglement

Artikel 2, vierde lid

Om de voortgang van het overleg niet te zeer te duperen, biedt dit lid een ontsnappingsmogelijkheid om tot besluitvorming te geraken, ook als niet alle deelnemers aanwezig zijn. De afwezige centrale(s) kan (kunnen) één van de andere, wel aanwezige, deelnemers mandateren tot het declareren van haar oordeel, deelnemen aan de discussies en zelfs tot het deelnemen aan de finale besluitvorming.

Artikel 4

Afwijking van de gestelde verzendtermijn veronderstelt natuurlijk dat er echt sprake is van spoedeisendheid. Overigens zijn ook andere omstandigheden denkbaar, die leiden tot een spoedig bijeenkomen van het overleg. In goed overleg zullen de deelnemers dan wat die verzendtermijn betreft naar bevind van zaken handelen.

Artikel 5

In tegenstelling tot eventuele aanwezigen "op de publieke tribune" hebben de deskundigen/ adviseurs, hoewel géén deelnemers in de zin van dit reglement, daartoe uitgenodigd door de voorzitter, spreekrecht.

Artikel 6

Géén onderwerp van overleg zijn aangelegenheden, die zijn afgeconcludeerd in het WGO of SCOP. Bovendien kunnen aangelegenheden, die besproken zijn in een overkoepelend overlegorgaan niet ook nog eens worden geagendeerd in een DGO op het niveau van het in dat overkoepelend orgaan deelnemend bevoegd gezag.
Het tweede lid ziet met name op het overleg over een schoolspecifieke aangelegenheid, dan wel een bijzondere aangelegenheid die een, aan het overkoepelend overlegorgaan deelnemend, bevoegd gezag regardeert.

Artikel 7

Openbaarheid van vergaderingen heeft krachtens het eerste lid ten minste betrekking op de tijdige kennisgeving van de te behandelen onderwerpen en de genomen besluiten.
De betrokkenheid van de leden van beide partijen bij de voortgang van een overkoepelend overlegorgaan regardeert in eerste instantie die partijen zelf. Daarom wordt in het tweede lid volstaan met de bepaling, dat toezending van vergaderstukken uit dit overleg naar de werkgevers en via deze naar de MR en werknemers, zal plaatsvinden.

Het overlegorgaan kan, op verzoek van één of meer deelnemers, ingevolge het bepaalde in het derde lid besluiten het overleg besloten te voeren, wanneer het bijvoorbeeld gaat om het verstrekken van informatie van vertrouwelijke aard.

Artikel 8

Besluitvorming van het overlegorgaan dient te worden beschouwd als de afrondende fase van een onderhandelingsproces. Daaraan vooraf gaat de informatieverstrekking en -verduidelijking, de verheldering van uitgangspunten en beoogde doelen en de discussie over de weg waarlangs de werkgever meent die doelen te bereiken: de voorbereiding dus op het moment, waarop de deelnemers hun uiteindelijke standpunten zullen innemen. Alvorens de werkgever zijn voornemens in aangelegenheden als bedoeld in artikel 6 ten uitvoer kan brengen, zal daarover overeenstemming moeten zijn verkregen. Werkgever en centrales zullen zich daarvoor ten volle willen inzetten en serieus willen toewerken naar het finale besluitvormend overleg.
Eerste lid: een dringende, niet vooraf geagendeerde, aangelegenheid kan een noodzakelijk besluit vergen. Daarom stelt de overlegvergadering de agenda vast. De dan aanwezige deelnemers kunnen, mits wordt voldaan aan het vereiste quorum, deelnemen aan de besluitvorming.
Tweede lid: is er overeenstemming verkregen, dan leidt dat tot een besluit, dat terstond door de werkgever ten uitvoer kan worden gebracht. Dit onverlet de mogelijkheid tot declaratie van een geschil.
Vierde en vijfde lid: denkbaar is, dat één of meer centrales ten gevolge van een onvoorziene omstandigheid en bij wijze van overmacht, niet vertegenwoordigd zijn op de uitgeschreven overlegvergadering, c.q. niet in staat zijn geweest een andere centrale te mandateren. Het voor de besluitvorming vereiste quorum is dan wellicht niet aanwezig. De voorzitter schrijft in dat geval een vervolgvergadering uit, die op korte termijn kan/moet plaatsvinden.
Zesde lid: in die vervolgvergadering kunnen geldige besluiten worden genomen, indien blijkens declaratie van het eindoordeel door of namens drie centrales en de werkgever overeenstemming is verkregen. Zijn door omstandigheden (opnieuw) niet alle centrales aanwezig of vertegenwoordigd en is overeenstemming daardoor niet te verkrijgen, dan wordt dat door de voorzitter geconcludeerd en als besluit vastgelegd. Het overleg wordt dan geacht te zijn gevoerd en te hebben geresulteerd in overeenstemming.

Artikel 9

De werkwijze van het overlegorgaan legt een zware druk op de overlegpartners om er door middel van onderhandelingen uit te komen. Dit is aanvaardbaar, omdat de partijen de intentie hebben hun overleg gericht op overeenstemming en dus besluitvormend af te ronden.
Dat laat evenwel onverlet het recht van een deelnemer een eenmaal ingenomen standpunt te handhaven en zich hetzij van deelname aan de besluitvorming te onthouden, hetzij te verklaren, dat het geen instemming kan verlenen. Zelfs kan een geschil aanhangig worden gemaakt, wanneer

de werkgever met drie van de vier centrales overeenstemming heeft bereikt en een besluit is genomen.

Een bijzondere overlegvergadering voorziet in een uiterste mogelijkheid de gevoerde discussies en de consequenties van een te declareren geschil te (her)overwegen. Voorafgaand aan of tijdens dat bijzonder overleg kan het aangekondigde geschil worden ingetrokken of kan blijken, dat één of meer deelnemers dan wel het gehele overlegorgaan behoefte heeft aan een door (een) derde(n) uit te brengen advies. Zo'n beroep op (een) derde(n) kan inhouden, dat er bijvoorbeeld een deskundige wordt aangezocht voor een advies.
Wordt tijdens de bijzondere overlegvergadering alsnog overeenstemming bereikt, dan leidt dat tot intrekking van het aangekondigde geschil. Wordt het kenbaar gemaakte geschil desondanks gehandhaafd, dan treden de artikelen 10. en verder in werking.

Artikel 10

Zowel voor partijen als voor de Commissie voor Geschillen DGO is het van belang zorg te dragen voor een juiste formulering van het geschil. Het derde en vierde lid voorzien daarin.
De Commissie dient, overeenkomstig het zesde lid, te kunnen beschikken over een volledig dossier om tot feitelijke behandeling en oordeelsvorming te kunnen overgaan.
In het zevende en achtste lid wordt bepaald hoe de Commissie handelt, indien het verzoekschrift niet voldoet aan de in het zesde lid gestelde eisen.

Artikel 11

Een geschil kan worden voorgelegd aan de in artikel 11 bedoelde commissie. Via uitspraken van deze commissie kan jurisprudentie worden opgebouwd, waarmee de rechtszekerheid is gebaat.
Arbitrage wordt in vrijwilligheid aangegaan en zal leiden tot een alle partijen bindende uitspraak; de keuze voor dit middel is daarom altijd gebaseerd op een unaniem genomen besluit.

Artikel 14

Het eerste lid duidt op ad-hoc situaties in de werking van het overlegorgaan, waarin het overlegorgaan zelf kan voorzien.

Bijlage XVI

WOPO

In het kader van de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden voor het primair onderwijs is bij besluit van 6 november 2013, Staatsblad 2013, 460 tot intrekking van het Kaderbesluit rechtspositie PO en tot wijziging van enkele besluiten in verband met verdere decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden bepaald, dat onder andere het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs (BBWO) niet langer van toepassing zal zijn op het personeel van de scholen voor primair onderwijs. Partijen dienen dan ook bij CAO afspraken te maken over de rechtspositie van de werknemer op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Deze regeling die onderdeel uitmaakt van de cao voor het Primair Onderwijs voorziet hierin. Deze regeling brengt geen materiële wijzigingen in de aanspraken dan wel rechten van de werknemer, maar voorziet met name in een technische aanpassing van het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs naar een cao- afspraak.

zijn overeengekomen de regeling Werkloosheidregeling onderwijspersoneel primair onderwijs (WOPO)

A. Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs voor het bijzonder onderwijs (Wopo-bijzonder) 2016

1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. Werkgever:
   de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat het bevoegd gezag vormt over één of meer instellingen, dan wel een samenwerkingsverband zoals bedoeld in artikel 1 WPO en WEC.
b. Instelling:
   een school voor primair onderwijs (basisschool dan wel speciale school voor basisonderwijs) als bedoeld in de WPO, een school voor speciaal onderwijs, speciaal voortgezet onderwijs of speciaal- en voortgezet onderwijs als bedoeld in de WEC of een Centrale Dienst zoals bedoeld in artikel 68 van de WPO en artikel 69 van de WEC.
c. Werknemer:
   1. het personeelslid dat een arbeidsovereenkomst heeft of heeft gehad met de werkgever;
   2. van een lichaam, bedoeld in artikel 2, eerste lid, onderdelen f en g, dan wel derde lid, onderdeel b, van de Wet privatisering ABP, indien dat lichaam geheel of gedeeltelijk wordt gesubsidieerd ten laste van hoofdstuk VIII van de Rijksbegroting en waarop deze wet door Onze Minister van toepassing is verklaard;

3. in de zin van de Wet op de onderwijsverzorging zoals deze wet luidde op 31 december 1996, dan wel een personeelslid werkzaam bij een instelling als bedoeld in de Wet subsidiëring landelijke onderwijsondersteunende activiteiten voor zover hij voor of uiterlijk op 31 december 1998 werkloos is geworden;

d. vervallen;
e. het BWOO: het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel;
f. het BBWO: het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair onderwijs
g. het BZA: Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair onderwijs;
h. de WIA: de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
i. de WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
j. de WAZO: de Wet arbeid en zorg;
k. de WW: de Werkloosheidswet;
l. de ZW: de Ziektewet;
m. de ZAPO: Regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs;
n. de Diensttijd: de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking bij een instelling als bedoeld onder b of de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking bij een universiteit, een hogeschool of een onderzoeksinstelling zoals bedoeld in artikel 1 van het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen, een instelling of kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven als bedoeld in artikel 5a.1 van het Uitvoeringsbesluit WEB of bij een school voor voortgezet onderwijs in de zin van de Wet op het voortgezet onderwijs, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerknemer als bedoeld in de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder b, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de werknemer niet een zodanige dienstbetrekking had. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van de ZW, de WIA, de WAO of de WAZO, of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;
o. ongemaximeerde berekeningsgrondslag per dag en per maand: het dagloon, respectievelijk het maandloon dat geldt voor de WW, waarbij echter:
    1. de maximumdagloongrens, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, buiten beschouwing wordt gelaten;
    2. een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel 15 BBWO of artikel 38 van de BWOO, en een loonsuppletie op grond van deze regeling tot het loon wordt gerekend;
    3. de loonsuppleties, genoemd in lid 2, niet tot het loon worden gerekend voor zover het WW-dagloon is verhoogd onder toepassing van een dagloongarantiebepaling;
    4. het opnemen van verlof waarbij de werknemer een verminderd loon ontvangt, niet leidt tot verlaging van de grondslag.

p. gemaximeerde berekeningsgrondslag per dag en per maand: de berekeningsgrondslag per dag en per maand bedoeld onder o, maar ten hoogste de bedragen, opgenomen in Bijlage A8.
q. aanvulling op de WW-uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, bedoeld in artikel 4;
r. aanvulling op de ZW-uitkering: de aanvulling op de ZW-uitkering, bedoeld in artikel 5;
s. aanvulling op de WAZO-uitkering: de aanvulling op de WAZO-uitkering, bedoeld in artikel 5;
t. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering, bedoeld in artikel 7;
u. bovenwettelijke uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering, de aanvulling op de WAZO-uitkering, de reparatie-uitkering, de aansluitende uitkering en de extra aansluitende uitkering;
v. dienstbetrekking: een dienstbetrekking als bedoeld in de WW; x. suppletie: een suppletie op grond van hoofdstuk 3 van de BZA dan wel de regeling ZAPO;
w. vervalt;
x. vervalt:
y. inkomen, inkomen in een kalendermaand en inkomen in verband met arbeid: wat daaronder wordt verstaan voor de WW;

Artikel 2. Beperking aanspraken op grond van deze regeling

Behalve in het geval bedoeld in artikel 16, geeft deze regeling alleen aanspraken in samenhang met een nieuw recht op WW-uitkering dat is ontstaan uit een dienstbetrekking als werknemer.

Artikel 3. Indexering

1. De ongemaximeerde en gemaximeerde berekeningsgrondslagen en de bedragen uit Bijlage A8, worden geïndexeerd conform de indexering van het WW-dagloon[14].
2. Partijen kunnen bepalen dat in plaats van de indexering, bedoeld in het eerste lid, een andere indexering wordt toegepast.
3. Partijen maken bekend met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste of tweede lid plaatsvindt.

2. Bovenwettelijke uitkering

Artikel 4. Aanvulling op de WW-uitkering

1. De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering.

[14] art. 1b lid 7 WW.

2. In afwijking van lid 1 heeft de werknemer geen recht op een aanvulling op een WW-uitkering wegens overname van de verplichtingen van de werkgever als die in betalingsonmacht verkeert[15].
3. In afwijking van lid 1 heeft de werknemer geen recht op aanvulling op de WW-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van de Zapo.
4. De aanvulling op de WW-uitkering eindigt en herleeft[16] volgens dezelfde regels als de WW-uitkering.
5. Op de aanvulling op de WW-uitkering zijn de re-integratiemaatregelen[17] van de WW van overeenkomstige toepassing.
6. De duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de WW-uitkering, inclusief eventuele opschuivingen van de einddatum na herleving[18].
7. De aanvulling op de WW-uitkering bedraagt gedurende de eerste 6 maanden 0,75 * (A min B) min de WW-uitkering en vervolgens 0,70 * (A min B) min de WW-uitkering.
   Hierbij staat:
   A voor de ongemaximeerde berekeningsgrondslag per maand;
   B voor het inkomen in een kalendermaand.
8. Voor de bepaling van de periode van 6 maanden in lid 7 telt een periode van aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering mee. Als de WW-uitkering tijdens de periode van 6 maanden eindigt en vervolgens herleeft, schuift de einddatum van de periode evenveel op als de einddatum van de WW.
9. De aanvulling op de WW-uitkering compenseert niet de toepassing door UWV op de WW-uitkering van:
   a. een sanctie, verrekening of beslaglegging;
   b. een betaling aan iemand anders dan de werknemer;
   c. een vermindering met inkomen in verband met arbeid[19] of inkomen uit een noodzakelijk verklaarde scholing[20]. Indien dit inkomen hoger is dan de WW-uitkering, wordt het meerdere in mindering gebracht op de aanvulling op de WW;
   d. een vermindering met een percentage als de werknemer gebruik maakt van de regeling om een eigen bedrijf te starten met behoud van uitkering21. De aanvulling op de WW wordt met hetzelfde percentage verminderd.
10. Als de werknemer naast zijn WW-uitkering recht heeft op een loonsuppletie uit een andere sector of een uitkering die daarmee overeenkomt, wordt voor de aanvulling op de WW-uitkering die loonsuppletie bij het inkomen geteld.

[15] Hoofdstuk IV WW
[16] artt. 20 resp. 21 WW
[17] Hoofdstuk VI WW.
[18] art. 43 WW
[19] de E-factor in art. 47 WW
[20] art. 47a WW
[21] art. 47b WW

Artikel 5. Aanvulling op de ZW-uitkering en de WAZO-uitkering

1. De werknemer die recht heeft op uitkering op grond van de ZW
   a. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als hij niet ziek was geweest, of
   b. op grond van nawerking, terwijl hij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de ZW-uitkering.
2. De vrouwelijke werknemer die recht op zwangerschaps- en bevallingsuitkering heeft op grond van de WAZO
   a. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als zij geen recht op zwangerschaps- en bevallingsuitkering[22] zou hebben gehad, of
   b. op grond van nawerking[23], terwijl zij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de WAZO-uitkering.
3. In afwijking van de leden 1 en 2 heeft de werknemer geen recht op aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van de Zapo.
4. De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering. De duur van de aanvulling op de WAZO-uitkering is gelijk aan de duur van de WAZO-uitkering.
5. De ZW- of WAZO-uitkering:
   a. van de werknemer die anders een WW-uitkering zou hebben gehad, wordt aangevuld tot de hoogte die die WW-uitkering plus de aanvulling daarop, bedoeld in artikel 4, zou hebben gehad;
   b. van de werknemer die anders een reparatie-uitkering of een aansluitende uitkering zou hebben gehad , wordt aangevuld tot de hoogte van die reparatie-uitkering of aansluitende uitkering;
   c. die op grond van nawerking is toegekend en waarop onderdeel b niet van toepassing is, wordt aangevuld tot de hoogte die de WW-uitkering plus de aanvulling daarop, bedoeld in lid 4, laatstelijk had.
6. Artikel 4 lid 9 is van overeenkomstige toepassing op de aanvullingen, bedoeld in dit artikel.

[22] art. 3:8 WAZO
[23] artt. 46 ZW en 3:10 WAZO

Artikel 6. De reparatie-uitkering

1. De werknemer wiens WW-uitkering is toegekend voor een kortere duur dan zou hebben gegolden op grond van de WW zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering.
2. De reparatie-uitkering gaat in zodra het einde van de duur van de WW-uitkering is bereikt.
3. De duur van de reparatie-uitkering is gelijk aan het verschil tussen de duur van de WW-uitkering op grond van de WW zoals die luidde op 31 december 2015, en de toegekende duur van de WW-uitkering.
4. De hoogte van de reparatie-uitkering is gelijk aan de hoogte van de WW-uitkering als die niet zou zijn geëindigd, plus de hoogte van de aanvulling daarop, bedoeld in artikel 4.
5. Op de reparatie-uitkering zijn de zelfde bepalingen van toepassing als bij de aansluitende uitkering op het gebied van:
   a. eindiging, herleving en opschuiving van de einddatum;
   b. re-integratiemaatregelen;
   c. inkomen in verband met arbeid, inkomen uit noodzakelijke scholing en vermindering met een percentage bij gebruikmaking van de regeling om een eigen bedrijf te starten met behoud van uitkering;
   d. samenloop met andere uitkeringen.

Artikel 7. Het recht op aansluitende uitkering

1. De werknemer die op de eerste werkloosheidsdag aan de 4-uit-5-jareneis voldoet of daarvan is vrijgesteld[24], heeft recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 1 jaar.
2. De aansluitende uitkering gaat in zodra het einde van de duur is bereikt van:
   a. de reparatie-uitkering, als de werknemer daar recht op had;
   b. de WW-uitkering, in de overige gevallen.
3. De aansluitende uitkering eindigt en herleeft volgens dezelfde regels als een WW uitkering.
4. In afwijking van lid 3 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet doordat de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt en in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering op grond van de ZW, de WAZO, de WIA of de WAO als hij nog verzekerd zou zijn geweest voor die wetten. De aansluitende uitkering eindigt wel als de werknemer een van deze uitkeringen krijgt op grond van nawerking.
5. Op de aansluitende uitkering zijn de re-integratiemaatregelen van de WW van overeenkomstige toepassing.

[24] art. 42 lid 2 WW

Artikel 7a Het recht op extra aansluitende uitkering

1. De werknemer die ten tijde van het arbeidsurenverlies uit zijn dienstbetrekking als werknemer een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en 8 jaar of minder verwijderd is van zijn AOW-leeftijd, heeft na afloop van de duur van zijn aansluitende uitkering recht op een extra aansluitende uitkering.
2. Als de AOW-leeftijd van de werknemer ten tijde van het arbeidsurenverlies uit zijn dienstbetrekking als werknemer nog niet bekend is, wordt voor de beoordeling hoeveel jaren hij van zijn AOW-leeftijd verwijderd is, uitgegaan van de op dat moment hoogste ingangsleeftijd in de AOW.
3. De leden 3, 4 en 5 van artikel 7 zijn ook van toepassing op de extra aansluitende uitkering.

Artikel 8 Duur en hoogte van de aansluitende uitkering

1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de eerste 30 dienstjaren één maand per vol jaar diensttijd, daarna een halve maand per vol jaar diensttijd, met een maximum van 34 maanden.
2. Indien het recht op aansluitende uitkering eindigt en daarna herleeft, schuift de einddatum van de aansluitende uitkering op zoals bij een WW-uitkering.
3. De hoogte van de aansluitende uitkering is 0,70 * (A min B * C/D)
   Hierbij staat:
   A voor de gemaximeerde berekeningsgrondslag per maand;
   B voor het inkomen in een kalendermaand;
   C voor de gemaximeerde berekeningsgrondslag per dag;
   D voor de ongemaximeerde berekeningsgrondslag per dag.
4. Inkomen in verband met arbeid en inkomen uit een noodzakelijk verklaarde scholing worden op de aansluitende uitkering in mindering gebracht als bij een WW-uitkering. De vermindering van de WW-uitkering met een percentage als de werknemer gebruik maakt van de regeling om een eigen bedrijf te starten met behoud van uitkering, is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
5. Bij samenloop van de aansluitende uitkering met een uitkering op grond van de WW, de ZW, de WIA, een andere aansluitende uitkering of een uitkering die naar aard en strekking met een van deze uitkeringen overeenkomt:
   a. wordt inkomen op de aansluitende uitkering in mindering gebracht als dat inkomen op de voorafgaande WW-uitkering in mindering zou zijn gebracht als die uitkering niet zou zijn geëindigd;
   b. heeft, als de werknemer naast zijn uitkeringen geen inkomen uit werk heeft, de aansluitende uitkering het karakter van een aanvulling op de overige uitkeringen tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag per maand;
   c. wordt, als de werknemer naast zijn uitkeringen inkomen uit werk heeft en de som van zijn uitkeringen en zijn inkomen uit werk hoger is dan 87,5% van de

ongemaximeerde berekeningsgrondslag per maand plus 8,75% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag per maand, de aansluitende uitkering verminderd tot dit niet meer het geval is. Voor de toepassing van dit onderdeel wordt een loonsuppletie uit een andere sector of een uitkering die daarmee overeenkomt, tot het inkomen gerekend.

d. is artikel 4 lid 9 van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 8a Duur en hoogte van de extra aansluitende uitkering Artikel 8 Duur en hoogte van de aansluitende uitkering

1. De extra aansluitende uitkering duurt tot de AOW-leeftijd van de werknemer.
2. De hoogte van de extra aansluitende uitkering is 0,65 * (A min B * C/D)
   Hierbij staat:
   A voor de berekeningsgrondslag per maand maar ten hoogste 186% van het wettelijk minimumloon inclusief de vakantietoeslag, per maand;
   B voor het inkomen in een kalendermaand;
   C voor de berekeningsgrondslag per dag, maar ten hoogste 186% van het minimumloon inclusief de vakantietoeslag, per dag ;
   D voor de ongemaximeerde berekeningsgrondslag per dag.
3. De leden 4 en 5 van artikel 8 zijn ook van toepassing op de extra aansluitende uitkering. In lid 5, onderdeel b, wordt daarbij voor “70%” gelezen: 65%.

Artikel 9. Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering

1. De werkgever stelt op aanvraag vast of recht op bovenwettelijke uitkering bestaat.
2. De bepalingen van de WW over het geldend maken van het recht op uitkering[25], waaronder het verplichtingen- en sanctieregime, met uitzondering van de bepalingen over boetes[26], zijn van overeenkomstige toepassing op de bovenwettelijke uitkering.
3. In plaats van de WW-bepalingen zijn de overeenkomstige bepalingen van de ZW of de WAZO van toepassing als de werknemer recht heeft op uitkering op grond van de ZW, respectievelijk de WAZO.
4. Voor de toepassing van lid 2 wordt de aanvraag om bovenwettelijke uitkering geacht te zijn gedaan op dezelfde dag als de aanvraag om WW-uitkering, tenzij de aanvraag om bovenwettelijke uitkering meer dan drie maanden nadat de WW-uitkering is toegekend, is ingediend.

[25] artt. 22 t/m 28 WW
[26] artt. 27a en 27g WW

5. Indien de werknemer de inlichtingenplicht[27] die hij heeft op grond van lid 2 of lid 3 niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan de werkgever de bovenwettelijke uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.

Artikel 10. De betaling van de bovenwettelijke uitkering

1. De bepalingen in de WW over de betaling en terugvordering van de uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de bovenwettelijke uitkering.
2. In plaats van de WW-bepalingen zijn de overeenkomstige bepalingen van de ZW of de Wazo van toepassing als de werknemer recht heeft op uitkering op grond van de ZW, respectievelijk de WAZO.
3. In afwijking van de leden 1 en 2:
   a. worden de aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering en de aanvulling op de WAZO-uitkering eenmaal per drie maanden achteraf betaald;
   b. is geringe hoogte van een aanvulling op de WW-uitkering geen reden om deze niet te betalen.

Artikel 11. Uitkering indien geen recht op WW-uitkering bestaat

1. Partijen kunnen regels stellen waarbij een recht op uitkering wordt toegekend aan categorieën van werknemers die op grond van de overige artikelen van deze regeling geen recht hebben op bovenwettelijke uitkering omdat zij geen recht hebben op WW-uitkering.
2. Een recht op uitkering, toegekend op grond van lid 1:
   a. wordt voor de toepassing van deze regeling gelijkgesteld met een recht op bovenwettelijke uitkering; en
   b. eindigt niet doordat de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt en in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering op grond van de ZW, de WAZO, de WIA of de WAO als hij nog verzekerd zou zijn geweest voor die wetten. De uitkering eindigt wel als de werknemer een van deze uitkeringen krijgt op grond van nawerking, of als hij recht heeft op een uitkering op grond van de Zapo;
   c. is, indien de werknemer alsnog of wederom recht krijgt op WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de werknemer verbonden is aan dat recht op WW-uitkering.
3. In geval van samenloop met andere uitkeringen heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die deze uitkering zonder de samenloop zou hebben.
4. Artikel 4 lid 9 is van overeenkomstige toepassing op de uitkering op grond van dit artikel.

[27] artt. 25 WW, 31 lid 1 en 49 ZW.

3. De overlijdensuitkering

Artikel 12. Overlijdensuitkering

1. Indien de werknemer die recht heeft op bovenwettelijke uitkering of op loonsuppletie op grond van artikel 13, overlijdt:
   a. wordt de overlijdensuitkering[28] waarop een nabestaande recht heeft op grond van de ZW of de Toeslagenwet, aangevuld tot drie maal het maandbedrag van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer laatstelijk voor zijn overlijden recht had;
   b. wordt, indien er geen nabestaanden zijn die recht hebben op een overlijdensuitkering op grond van de ZW uitsluitend omdat de werknemer niet meer verzekerd was op grond van de ZW, een overlijdensuitkering toegekend onder overeenkomstige toepassing van de bepalingen van de ZW. Deze uitkering wordt aangevuld overeenkomstig het bepaalde onder a;
   c. wordt, al dan niet naast een overlijdensuitkering als bedoeld onder a of b, aan de nabestaanden, bedoeld in de ZW, van een werknemer die recht had op loonsuppletie, een overlijdensuitkering toegekend ter hoogte van drie maal het bedrag aan loonsuppletie waarop de werknemer recht had over de maand voorafgaand aan die waarin hij is overleden.
2. De overlijdensuitkering, bedoeld onder a, wordt zo spoedig mogelijk betaald, maar in elk geval binnen één maand na de vaststelling van het recht op de overlijdensuitkering.
3. Vorderingen op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling, kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.
4. De bepalingen van de ZW over terugvordering en verrekening[29] zijn van overeenkomstige toepassing op de overlijdensuitkering voor zover deze onverschuldigd is betaald.

5. Re-integratiebevorderende regelingen

Artikel 13. Loonsuppletie

1. De werknemer die recht op bovenwettelijke uitkering heeft en een nieuwe dienstbetrekking krijgt, heeft recht op loonsuppletie als het loon in zijn nieuwe dienstbetrekking lager is dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, beide herleid tot een uurbedrag, en de uiterlijke einddatum van de loonsuppletie, genoemd in lid 7, nog niet is bereikt.
2. Lid 1 is ook van toepassing op de werknemer die geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had

[28] artt. 35 en 36 ZW en art. 23 Toeslagenwet
[29] artt. 33 en 33a ZW.

gekregen. Bij deze werknemer wordt gehandeld alsof hij aansluitend aan het arbeidsurenverlies uit zijn dienstbetrekking als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gekregen.

3. Onder dienstbetrekking in de leden 1 en 2 wordt verstaan:
   a. een arbeidsovereenkomst;
   b. een aanstelling als ambtenaar;
   c. een arbeidsverhouding naar buitenlands recht die met a of b overeenkomt.
4. In afwijking van de leden 1 en 2 heeft de werknemer geen recht op loonsuppletie als hij geen bovenwettelijke uitkering krijgt, respectievelijk zou hebben gekregen, als gevolg van het niet nakomen van een verplichting op grond van de WW.
5. Het recht op loonsuppletie eindigt:
   a. zodra de werknemer geen recht meer heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking;
   b. met ingang van een berekeningsperiode als bedoeld in lid 8, als over die berekeningsperiode het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, beide herleid tot een uurbedrag;
   c. als de tweede helft van de duur, bedoeld in lid 7, is ingegaan en het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet lager is dan 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, beide herleid tot een uurbedrag;
   d. zodra lid 4 van toepassing wordt;
   e. zodra de uiterste einddatum van de loonsuppletie, bedoeld in lid 7, is bereikt.
6. Nadat het recht op loonsuppletie is geëindigd op grond van lid 5 onder a, b of c, en de reden van beëindiging niet meer bestaat, en de uiterste einddatum, bedoeld in lid 7, nog niet is bereikt, herleeft het recht op loonsuppletie. Zolang de werknemer tegelijk recht heeft op meer dan één loonsuppletie op grond van deze regeling, wordt alleen de hoogste loonsuppletie uitbetaald.
7. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag.
8. De berekeningsperiode van de loonsuppletie is het deel van een kalendermaand waarover de werknemer recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking en waarin de uiterste einddatum, bedoeld in lid 7, nog niet is bereikt. Zo nodig in afwijking van de vorige zin begint een nieuwe berekeningsperiode zodra lid 9, onderdeel b van toepassing wordt.
9. De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:
   a. in de eerste helft van de duur, bedoeld in lid 7: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag;
   b. in de tweede helft van de duur, bedoeld in lid 7: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode.
10. Voor de berekening in lid 9 wordt, indien de nieuwe dienstbetrekking een kleinere urenomvang per week heeft dan de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht

had of zou hebben gehad, de ongemaximeerde berekeningsgrondslag vermenigvuldigd met A/B, waarbij:
A = het aantal arbeidsuren per week in de nieuwe dienstbetrekking, of, als dit geen vast aantal uren is, het gemiddelde aantal arbeidsuren per week in de berekeningsperiode, bedoeld in lid 8, en
B = het aantal arbeidsuren per week waarop het recht op bovenwettelijke uitkering is gebaseerd. De vorige zin wordt niet toegepast als zowel de nieuwe dienstbetrekking als de bovenwettelijke uitkering een fulltime omvang hebben.

11. Als in een berekeningsperiode, bedoeld onder h, de som van het loon uit de nieuwe dienstbetrekking, de loonsuppletie en een of meer wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen waarop de werknemer recht heeft, hoger is dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, of in het geval van lid 9, onderdeel b, hoger is dan 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, wordt de loonsuppletie verminderd tot dat niet meer het geval is.
12. De loonsuppletie wordt per maand achteraf betaald. Op de betaling van de loonsuppletie zijn de bepalingen uit de WW over de betaling, terugvordering en verrekening van de uitkering van overeenkomstige toepassing.
13. Voor de toepassing van dit artikel:
    a. wordt onder het loon uit de nieuwe dienstbetrekking altijd het onverminderde loon verstaan;
    b. wordt een loonsuppletie uit een andere sector of een daarmee overeenkomende uitkering, waarop de werknemer recht heeft, bij het loon in de nieuwe dienstbetrekking geteld;
    c. wordt het loon uit een nieuwe dienstbetrekking die voor de werknemer geen passende arbeid is, geacht niet lager te zijn dan 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, beide herleid tot een uurbedrag;
    d. wordt het loon in de nieuwe dienstbetrekking overigens op dezelfde wijze vastgesteld als de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.

Artikel 14. Verplichtingen bij loonsuppletie

1. De werknemer die in aanmerking wil komen voor loonsuppletie, dient daartoe een aanvraag in binnen 3 maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie.
2. De werknemer die een aanvraag om loonsuppletie heeft ingediend, is verplicht:
    a. periodiek, op de tijdstippen en op de wijze hem opgedragen door de uitvoerder, opgave te doen van de werkzaamheden die hij heeft verricht en van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden heeft genoten over de periode waarin hij aanspraak maakt op loonsuppletie;
    b. op een aangegeven tijd en plaats te verschijnen op verzoek van de uitvoerder;
    c. controle mogelijk te maken door inspecteurs, die zich met een daartoe strekkende machtiging kunnen legitimeren;

d. een wijziging in zijn woon- of verblijfplaats onverwijld te melden aan de uitvoerder;
e. de uitvoerder desgevraagd inzage te verstrekken in en tegen kostprijs kopieën te verstrekken van boeken, bescheiden, stukken en andere gegevensdragers, voor zover deze betekenis kunnen hebben voor het recht op loonsuppletie of voor het bedrag van de loonsuppletie dat aan de werknemer wordt betaald;
f. aan de uitvoerder desgevraagd verklaringen over te leggen afkomstig van en ondertekend door zijn werkgever of werkgevers of relevante derden, waarin deze de juistheid van door de werknemer in verband met de loonsuppletie verstrekte gegevens bevestigen.

3. De werknemer die recht heeft op loonsuppletie is verplicht een hem aangeboden passende, hoger beloonde dienstbetrekking te aanvaarden met inachtneming van het volgende:
   a. indien de werknemer in het onderwijs wenst te blijven werken, is hij niet verplicht arbeid buiten het onderwijs te aanvaarden;
   b. de werknemer is slechts verplicht een dienstbetrekking voor bepaalde tijd te aanvaarden, indien ook de dienstbetrekking op grond waarvan hij recht heeft op loonsuppletie een dienstbetrekking voor bepaalde tijd is, die bovendien tussentijds kan worden opgezegd en niet later eindigt dan de aangeboden dienstbetrekking.
4. Bij overtreding van de voorschriften uit dit artikel zijn de bepalingen uit de WW over het geldend maken van het recht op uitkering, met uitzondering van de bepalingen over boeten, van overeenkomstige toepassing. Bij overtreding van de inlichtingenplicht kan de werkgever de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.

Artikel 15a. Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

1. Een werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn recht op aansluitende uitkering op grond van artikel 7 is bereikt, recht op een verlenging van zijn aansluitende uitkering indien:
   a. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, en
   b. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, en
   c. het einde van de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering niet is bereikt vóór de ingangsdatum van de verlenging.
2. De duur van de verlenging, bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken op het moment dat de verlenging ingaat, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
3. De werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan op grond van artikel 6 geen recht op aansluitende uitkering op grond van artikel 6 is verbonden, heeft

zodra het einde van de duur van zijn bovenwettelijke uitkering is bereikt, in afwijking van artikel 6, alsnog recht op een aansluitende uitkering indien:

a. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering was verbonden, en
b. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering bij het einde van de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering nog niet is verstreken, en
c. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.

4. De duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het derde lid, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken bij het einde van de duur van het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
5. De uitkering tijdens de verlenging, bedoeld in lid 2, en de aansluitende uitkering die op grond van lid 3 wordt toegekend, hebben de hoogte van een extra aansluitende uitkering als bedoeld in artikel 8a:
   a. als de werknemer bij zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering recht had op een extra aansluitende uitkering, en
   b. voor ten hoogste het aantal maanden dat die extra aansluitende uitkering zou hebben geduurd als de werknemer werkloos was gebleven. Deze maanden zijn gelegen direct voor het bereiken van de AOW-leeftijd.
6. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het eerste lid van dit artikel. Partijen kunnen nadere regels stellen inzake de vorige volzin.

Artikel 15b. Herleving bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking zonder nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

1. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft per de datum waarop de werknemer na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking een nieuw recht op WW-uitkering heeft waaraan geen nieuw recht op bovenwettelijke uitkering is verbonden, en:
   a. het recht op bovenwettelijke uitkering was geëindigd, en
   b. het recht op bovenwettelijke uitkering niet op grond van artikel 4 is herleefd.
2. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van het eerste lid niet:
   a. indien er ten aanzien van dit recht een herlevingtermijn[30] uit de WW is overschreden, anders dan wegens verblijf buiten Nederland om daar werkzaamheden, anders dan in de uitoefening van een bedrijf of de zelfstandige uitoefening van een beroep te verrichten, of

[30] art. 21 lid 3, 4 en 5 WW.

b. indien de duur van dit recht op het moment waarop het op grond van het eerste lid zou herleven, reeds is verstreken.

3. De leden 1 en 2 zijn ook van toepassing op de werknemer die uit zijn dienstbetrekking als werknemer geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking of werkzaamheden als bedoeld in lid 2 onder a, had aanvaard. Bij deze werknemer wordt voor de toepassing van de leden 1 en 2 gehandeld alsof hij aansluitend aan het einde van zijn dienstbetrekking als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gekregen, dat tegelijk weer zou zijn geëindigd.
4. De bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van lid 3 niet als de werknemer uit zijn dienstbetrekking als werknemer geen WW zou hebben gekregen als gevolg van het niet nakomen van een verplichting op grond van de WW.
5. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het bepaalde onder a tot en met d. In bijlage 2 hebben partijen nadere regels gesteld inzake de vorige volzin.
6. De leden 1 t/m 5 zijn ook van toepassing op de werknemer die recht heeft op ZW-uitkering of op zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben gehad. De leden 1 t/m 5 zijn echter niet van toepassing zolang de werknemer recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van de Zapo.
7. Zolang de werknemer tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering die op grond van dit artikel is herleefd en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die met een van deze uitkeringen overeenkomt, heeft de op grond van dit artikel herleefde uitkering het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in artikel 4 lid 7 of artikel 7 lid 6, die voor de werknemer geldt op grond van het recht op bovenwettelijke uitkering dat op grond van dit artikel is herleefd. Artikel 4 lid 9 en 10, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 16. Afkoop

1. Op aanvraag van de werknemer kan het recht op bovenwettelijke uitkering worden afgekocht. De werkgever bepaalt in welke gevallen en onder welke voorwaarden dit mogelijk is.
2. Partijen kunnen nadere regels stellen aangaande het eerste lid.
3. Indien het recht op bovenwettelijke uitkering vanaf een bepaald tijdstip is afgekocht:
   a. heeft de werknemer geen enkele aanspraak op grond van deze regeling over de periode vanaf dat tijdstip, met uitzondering van aanspraken uit hoofde van een recht op bovenwettelijke uitkering dat na dat tijdstip is ontstaan;

b. blijft bij de vaststelling van rechten op bovenwettelijke uitkering die na dat tijdstip ontstaan de diensttijd, voorafgaand aan het afgekochte recht op bovenwettelijke uitkering, buiten beschouwing.

Artikel 17. Vergoeding van verhuiskosten

1. De werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering en elders arbeid gaat verrichten of een onderneming start, heeft op de voet van de bepalingen ter zake van de verplaatsingskosten die voor hem golden in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden, recht op een tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. Indien de werknemer in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde recht heeft op een vergoeding van verhuiskosten, wordt die vergoeding in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De werkgever is bevoegd tot verrekening van een onverschuldigd betaalde uitkering op grond van dit besluit met de tegemoetkoming in de verhuiskosten.
4. de bepalingen in de WW over terugvordering en verrekening[31] zijn van overeenkomstige toepassing op de verhuiskostenvergoeding voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Artikel 18. Overige re-integratiebevorderende regelingen

Partijen kunnen voor alle werknemers, dan wel bepaalde categorieën van werknemers, re-integratiebevorderende regelingen vaststellen.

6. Slotbepalingen

Artikel 19. Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW

Indien de WW wordt gewijzigd in voor de werknemer ongunstige zin, werkt die wijziging door in het totaal van de WW-uitkering en de uitkering op grond van deze regeling. Deze doorwerking vindt plaats per de datum waarop de wijziging van de WW in werking treedt, maar niet eerder dan 6 maanden na de publicatiedatum van het Staatsblad waarin de wijziging is gepubliceerd. Partijen kunnen van de vorige zinnen afwijken.

Artikel 20. Overgangsbepalingen WOPO 2016

1. Op uitkeringen op grond van deze regeling, ingegaan vóór 1 juli 2016, en op loonsuppleties gebaseerd op die uitkeringen, blijft de Wopo zoals die luidde op 30 juni 2016 van toepassing.
2. In afwijking van lid 1 wordt een aansluitende uitkering die is toegekend tot de 65e verjaardag van de werknemer, verlengd tot de AOW-leeftijd indien:

[31] artt. 36 t/m 36b WW.

a. de uitkering op 1 juli 2016 lopend is, of
b. de werknemer is geboren na 1 juli 1951 en de uitkering vóór 1 juli 2016 is geëindigd en daarna herleeft.

3. In afwijking van lid 1 wordt een aansluitende uitkering die is toegekend voor 5,5 jaar terwijl de werknemer ook recht had op een uitkering tot zijn 65e verjaardag, en die niet loopt tot de AOW-leeftijd van de werknemer, verlengd tot de AOW-leeftijd indien:
   a. de uitkering op 1 juli 2016 lopend is, of
   b. De uitkering vóór 1 juli 2016 is geëindigd om een andere reden dan dat de duur van 5,5 jaar was verstreken, en daarna herleeft.
4. Bij lid 2 onder b en lid 3 onder b wordt voor de vraag of de uitkering herleeft, uitgegaan van een uitkering die tot de AOW-leeftijd loopt.
5. De aansluitende uitkering heeft de hoogte van de extra aansluitende uitkering, bedoeld in artikel 8a:
   a. als lid 2 van toepassing is, vanaf de 65e verjaardag van de werknemer;
   b. als lid 3 van toepassing is, zodra de duur van 5,5 jaar is verstreken.
6. Indien de werknemer met zijn werkgever voor 8 juli 2016 een vaststellingsovereenkomst sluit ter beëindiging van het dienstverband en de werknemer voor 1 januari 2017 uit dienst treedt, kan hij nog een beroep doen op de WOPO zoals die luidde op 30 juni 2016. Een aansluitende uitkering die op grond van die regeling loopt tot 65e verjaardag van de werknemer, wordt verlengd tot de AOW-leeftijd. Deze verlenging heeft de hoogte van de extra aansluitende uitkering, bedoeld in artikel 8a:
   a. Vanaf de 65e verjaardag van de werknemer indien op grond van de oude WOPO een uitkeringsrecht bestond tot 65 jaar;
   b. Zodra de aansluitende uitkering op grond van de oude WOPO eindigt als de werknemer recht heeft op een uitkering van 5,5 jaar op grond van de oude WOPO én op een uitkering tot 65 jaar op grond van de oude WOPO.
7. De werknemer die met zijn werkgever een vaststellingsovereenkomst sluit ter beëindiging van het dienstverband en uit dienst treedt per een datum gelegen in de periode 1 juli 2016 tot en met 31 augustus 2018, kan in plaats van deze regeling een beroep doen op de WOPO voor het openbaar onderwijs. Als de werknemer aan de werkgever kenbaar maakt dat hij gebruik wil maken van deze mogelijkheid, zal de werkgever meewerken aan het tot stand komen van de vaststellingsovereenkomst, tenzij:
   a. het ontslag het eenzijdig initiatief van de werknemer is, of
   b. de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt om een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:677 BW, of
   c. de werkgever de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt op grond van artikel 7: 669 lid 3 onder e BW.

   De werkgever is hierbij niet verplicht akkoord te gaan met een ontslagvergoeding voor de werknemer. Een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW is bij een ontslag via een vaststellingsovereenkomst niet verschuldigd, tenzij partijen dit zijn overeengekomen.

Artikel 21. Overgangsgarantie en hardheidsclausule

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

Artikel 22. Uitvoeringsregelingen en controlevoorschriften

1. De uitvoeringsregelingen van het BWOO en het BBWO die gelden op 31 december 2013, blijven van kracht.
2. In afwijking van lid 1 vervalt de regeling Controlevoorschriften en nadere regels acceptatieplicht loonsuppletiegerechtigden.

Artikel 23. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs voor het bijzonder onderwijs (WOPO-bijzonder) 2016.

In verband met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020 vervalt de regeling WOPO-openbaar. Voor alle werknemers die vanaf deze datum aanspraak kunnen maken op de WOPO, gelden de regels WOPO-bijzonder. Voor alle werknemers die op deze datum een lopende aanspraak hadden op basis van de WOPO-openbaar, blijven de regels WOPO-openbaar onverkort van toepassing.

ZAPO

In het kader van de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden voor het primair onderwijs is bij besluit van 6 november 2013 Staatsblad 2013, 460 tot intrekking van het Kaderbesluit rechtspositie PO en tot wijziging van enkele besluiten in verband met verdere decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden bepaald, dat onder andere het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair onderwijs (BZA) niet langer van toepassing zal zijn op het personeel van de scholen voor primair onderwijs. Partijen dienen dan ook bij cao afspraken te maken over de rechtspositie van de werknemer op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Deze regeling die onderdeel uitmaakt van de cao voor het primair onderwijs voorziet hierin. Deze regeling brengt geen materiële wijzigingen in de aanspraken dan wel rechten van de werknemer, maar voorziet met name in een technische aanpassing van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair onderwijs naar een cao-afspraak.

Regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs (ZAPO)

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. Werkgever: de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat het bevoegd gezag vormt over één of meer instellingen, dan wel een samenwerkingsverband zoals bedoeld in artikel 1 WPO en WEC.
b. Instelling: een school voor primair onderwijs (basisschool dan wel speciale school voor basisonderwijs) als bedoeld in de WPO, een school voor speciaal onderwijs, speciaal voortgezet onderwijs of speciaal- en voortgezet onderwijs als bedoeld in de WEC of een Centrale Dienst zoals bedoeld in artikel 68 van de WPO en artikel 69 van de WEC.
c. Lichaam: rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens;
d. Werknemer:
    1. het personeelslid dat een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever;
    2. het personeelslid van een rechtspersoon, die met toepassing van artikel 2, eerste lid, onderdelen f en g, dan wel derde lid, onderdeel b, van de Wet privatisering ABP, is aangewezen, onderscheidenlijk wordt geacht te zijn aangewezen als lichaam, en welk personeelslid geheel of ten dele overheidswerknemer is in de zin van die wet, indien dat lichaam middellijk of onmiddellijk, geheel of gedeeltelijk wordt gesubsidieerd ten laste van hoofdstuk VIII van de Rijksbegroting en waarop het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijspersoneel primair onderwijs van toepassing is verklaard;

De werknemer, alsmede de gewezen werknemer die geen overheidswerknemer is in de zin van de WPA, kan aan deze regeling geen rechten ontlenen.

e. vervallen;
f. arbodienst: een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet;
g. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, dan wel een voor rekening van het bevoegd gezag komend onderzoek door de arbodienst;
h. geneeskundige verklaring: een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
i. bedrijfsgezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan.
j. WPA: de Wet privatisering ABP;
k. WAO: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
l. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
m. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
n. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO en in de zin van artikel 4 en 5 van de WIA;
o. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering ter zake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende, dan wel gangbare arbeid te verrichten;
p. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
q. gangbare arbeid: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen. Niet daaronder wordt verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;
r. WAO uitkering: een op grond van de WAO toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
s. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
t. suppletie: een uitkering na ontslag conform deze regeling ter zake van een op het moment van ontslag bestaande arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% in de zin van de WAO;
u. invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen als bedoeld in het pensioenreglement;
v. herplaatsingstoelage: een toelage bij herplaatsing als bedoeld in het pensioenreglement;

w. buitengewoon verlof: een met instandhouding van de arbeidsovereenkomst of aanstelling, tussen een instelling en de bij die instelling in dienst zijnde betrokkene, overeengekomen periode van verlof, zonder behoud van bezoldiging;
x. ZW: de Ziektewet;
y. ZW-uitkering: ziekengeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet;
z. WW: de Werkloosheidswet;
aa. BBWO: Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair onderwijs;
BWOO: Besluit Werkloosheid Onderwijs- en onderzoekspersoneel;
bb. de OOW: de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen;
cc. fase 2 en fase 3 van de OOW: fase 2 respectievelijk fase 3, bedoeld in artikel 94, tweede lid, OOW;
dd. deskundige persoon: een deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet die belast is met de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, onderdelen b of c, van die wet;
ee. Wet WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
ff. WIA-uitkering: de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 6 onderscheidenlijk 7 van de Wet WIA;
gg. IVA-uitkering: de arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet WIA;
hh. WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten, bedoeld in hoofdstuk 7 van de Wet WIA;
ii. Waz: Wet arbeid en zorg;
jj. Wajong: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten;
kk. Regeling WOPO; Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel primair onderwijs;
ll. bezoldiging: de som van het salaris, de vakantie-uitkering en de overige in de CAO opgenomen toelagen, toeslagen en eindejaarsuitkeringen;

Artikel 2. Bedrijfsgezondheidszorg

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

kan de werknemer de werkgever verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de deskundige persoon of de arbodienst te onderwerpen.

Artikel 3. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van de werknemer, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.
3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de werknemer geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
   a. artikel 20 en artikel 21;
   b. de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingsomvang, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
   c. a. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel vermindering van de betrekkingsomvang, wanneer de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingsomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen;
   d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
   e. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van in artikel 3.6 genoemde ontslaggronden, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.
4. De werknemer is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de deskundige persoon, de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen gegeven voorschriften na te leven.
5. De werkgever die krachtens deze regeling een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen, kan in afwachting van de conclusie daarvan de betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

Artikel 4. Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, behoudt gedurende een termijn van 12 maanden zijn volle bezoldiging. Vervolgens geniet de werknemer over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid van de WAO dan wel

artikel 25, negende lid, van de Wet WIA een tijdvak vast stelt, gedurende hetwelk de werknemer jegens de werkgever aanspraak op bezoldiging heeft, geniet de werknemer over dat tijdvak 80% van zijn bezoldiging over de verlofuren wegens ziekte.

2 In afwijking van het eerste lid behoudt de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 13 weken na deze eerste ziektedag zijn volledige loon. Daarna heeft hij geen recht meer op loon. Het overgangsrecht van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ter zake is van overeenkomstige toepassing.

3 Voor de toepassing van het eerste lid worden perioden waarin de werknemer wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om zijn dienst te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

4 Indien de werknemer een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de in het eerste lid bedoelde bezoldiging recht heeft. Ingeval de werknemer recht heeft op een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking, waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen. Het in mindering brengen als bedoeld in de eerste volzin vindt zodanig plaats dat de werknemer nooit meer ontvangt dan het bedrag waarop hij ingevolge het eerste lid recht heeft, dan wel maximaal een bedrag ter hoogte van de wettelijke en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering indien deze tezamen hoger zijn dan het bedrag waarop hij ingevolge het eerste lid recht heeft.

5 Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door de werknemer, de ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.

6 Ten aanzien van de werknemer, die zijn arbeid aan meer dan één instelling verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hier tegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.

7 Indien de werknemer geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de betrokken werkgever.

8 De periode waarin de werknemer zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg wordt niet als een periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid beschouwd.

Artikel 5. Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

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

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

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

Artikel 7. Controle bij hervatting

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

Artikel 8. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

Artikel 9. Besmettelijke ziekten van derden

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

door de deskundige persoon of de arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.

3. Gedurende de periode, dat de werknemer ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle bezoldiging.

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

1. De werkgever spant zich in om de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, te re-integreren in diens eigen functie, waarbij zo nodig technische aanpassingen van de werkplek, een andere groepering van taken of aanpassing van de werkomgeving wordt toegepast. Als re-integratie in de eigen functie niet mogelijk is, spant de werkgever zich in om de werknemer te re-integreren in een andere functie bij de werkgever. Bij de toepassing van de tweede volzin geldt als uitgangspunt dat de nieuwe functie zoveel mogelijk aansluit bij opleiding en ervaring van de werknemer. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat geen andere functie voor de werknemer in aanmerking komt of geen geschikte functie kan worden gecreëerd door een andere groepering van taken of een aanpassing van de werkomgeving, bevordert de werkgever de plaatsing van de werknemer in een voor hem passende functie bij een andere werkgever.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 25, tweede lid, van de Wet WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Indien voor re-integratie in een andere functie bij het bevoegd gezag her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, stelt de werkgever in overleg met de werknemer een scholingsplan op. Scholing op grond van het scholingsplan vindt plaats op kosten van de werkgever en in werktijd van de werknemer.
3. De werkgever bevestigt een aanbod aan de werknemer tot plaatsing in een voor hem passende functie bij een andere werkgever schriftelijk. In de schriftelijke bevestiging wordt gewezen op de mogelijkheid, bedoeld in artikel 32, derde lid, sub a, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
4. De in het eerste lid bedoelde plaatsing geschiedt door middel van detachering. De detachering duurt totdat de werknemer is ontslagen op grond van artikel 20, tweede lid. Van de detachering wordt melding gemaakt in de schriftelijke bevestiging als bedoeld in het derde lid.
5. De werkgever biedt aan een bij hem in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die op grond van een beoordeling door UWV in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt ingedeeld of niet langer arbeidsongeschikt is, een aanstelling overeenkomend met de nieuwe restverdiencapaciteit aan, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake

als die uitbreiding leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard voor de werkgever.

6. Indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is in afwijking van de voorgaande leden de werkgever niet verplicht:
   a. de inschakeling van de werknemer in arbeid bij een andere werkgever te bevorderen, en
   b. een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 25, tweede, van de Wet WIA op te stellen, te evalueren en bij te stellen.

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

1. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden:
   a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 10, eerste lid;
   b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, tweede lid;
   c. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
2. De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is in afwijking van lid 1 onder a niet verplicht mee te werken aan re-integratie bij een andere werkgever. Lid 1 onder b is op hem niet van toepassing.

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

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

Artikel 13. Inkomsten uit wenselijk geachte arbeid

1. Indien de werknemer in het belang van zijn re-integratie op advies van de deskundige persoon, de arbodienst of het re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor de werkgever of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid geheel in mindering gebracht op zijn bezoldiging. Onder in het belang van zijn re-integratie wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeid op therapeutische basis. Er is sprake van arbeid op therapeutische basis, indien de arbeid van de werknemer aan de volgende eisen voldoet:
   a. de activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden;
   b. de periode mag niet langer dan 6 weken zijn;
   c. de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject;
   d. het mag géén bestaande functie zijn die in de CAO staat omschreven;
   e. het moet een gecreëerde functie zijn;
   f. er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn;
   g. de persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.
2. Indien de werknemer na 12 maanden ziekte in het belang van zijn re-integratie op advies van de deskundige persoon, de arbodienst of het re-integratiebedrijf voor de werkgever of voor derden wenselijk geachte arbeid verricht, behoudt hij voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de bezoldiging per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van de bezoldiging in de eigen functie. Artikel 4, derde tot en met zevende lid, is van toepassing.
3. Scholing ten behoeve van re-integratie geldt als ziekteverlof, tenzij het op advies van de deskundige persoon, de arbodienst of het re-integratiebedrijf met de werkgever overeengekomen voor re-integratie noodzakelijke scholing betreft. Deze voor re-integratie noodzakelijke scholing dient gevolgd te worden binnen het kader van het verrichten van de in het eerste en tweede lid bedoelde wenselijk geachte arbeid.

Artikel 14. Geen aanspraak op bezoldiging

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

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

Artikel 15. Staken van bezoldiging

1. De aanspraak op bezoldiging kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de werknemer:
   a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
   b. weigert of verzuimt tijdig een WAO- of WIA-uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in te dienen;
   c. weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WAO- of WIA-uitkering;
   d. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
   e. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
   f. ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de deskundige persoon, de Arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
   g. tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkens een geneeskundige verklaring door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
   h. in gebreke blijft op het door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid, dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de Arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen als geldig erkende reden heeft opgegeven;
   i. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
   j. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, tweede lid.
2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld in het eerste lid, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.
3. De door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde

voorschriften en verplichtingen gelden voor de werknemer als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.

4. Indien de werknemer door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA, gelden deze sancties voor de werknemer als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op de bezoldiging.
5. De ingevolge artikel 14 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging, wordt alsnog aan de werknemer uitbetaald, wanneer de commissie van artsen bij een hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 19, te zijnen gunste beslist. Eveneens wordt de geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging alsnog aan de werknemer uitbetaald ingeval, en afhankelijk van de mate waarin, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen naderhand van oordeel mocht zijn dat de sancties, bedoeld in het vierde lid, ten onrechte zijn opgelegd. Uitbetaling van evenbedoelde bezoldiging vindt plaats met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 16, tweede lid, daarop in mindering wordt gebracht.

Artikel 16. Uitbetaling en uitkering aan anderen

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

Artikel 17. Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

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

verzoek van de werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.

Artikel 18. Onderzoek ondanks dienstvervulling

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

Artikel 19. Hernieuwd onderzoek

1. Ingeval van een geschil over het wel of niet bestaan van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte voorziet artikel 32, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in het instellen van een onderzoek en het geven van een oordeel.
2. De werknemer die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in artikel 18, kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie onder opgave van redenen aan de werkgever schriftelijk mededeling doen. Hij kan ter ondersteuning van zijn bedenkingen een verklaring overleggen van een arts, die alsdan door de commissie, bedoeld in het derde lid van dit artikel, in de gelegenheid wordt gesteld tot het geven van een nadere schriftelijke of mondelinge toelichting.
3. Behalve indien, na overleg met de deskundige persoon of de arbodienst, door de werkgever de bedenkingen van de werknemer reeds aanstonds voldoende gegrond worden geacht, wordt binnen 14 dagen op last van de werkgever door een commissie van artsen een

hernieuwd onderzoek ingesteld. In deze commissie mogen geen zitting hebben de arts of artsen, die het eerste onderzoek, bedoeld in artikel 18, hebben verricht.

4. De conclusie van de commissie is bindend.
5. De conclusie van het onderzoek deelt de commissie zo spoedig mogelijk schriftelijk mede:
   a. aan de werkgever die vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de werknemer;
   b. aan de behandelend arts van de werknemer op verzoek van laatstgenoemde.
6. De kosten van het hernieuwd onderzoek alsmede de kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 32, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, komen voor rekening van de werkgever. De eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer worden hem door de werkgever vergoed op basis van nader door de werkgever te stellen regelen, dan wel, voor zover het een instelling betreft, genoemd in artikel 1, onderdeel b of een werknemer betreft genoemd in artikel 1, onderdeel d2 en d3 van dit reglement, op basis van de vergoeding van reis- en verblijfskosten bij dienstreizen voor onderwijspersoneel als bedoeld in de CAO PO.
7. Op de in het tweede en derde lid genoemde termijnen is de Algemene termijnenwet van toepassing.
8. Dit artikel vindt geen toepassing ten aanzien van werknemers die zijn ontslagen of wier dienstverband is beëindigd.

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

1. De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de werknemer doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.
2. De werkgever kan – indien vereist - na het verkrijgen van toestemming voor opzegging van het UWV conform de Uitvoeringsregels ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid de arbeidsovereenkomst opzeggen, als de werkgever aannemelijk maakt dat:
   a. de werknemer door ziekte of gebreken de bedongen arbeid niet meer kan verrichten, en;
   b. de termijn van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting voorbij is, en;
   c. de werknemer niet binnen 26 weken kan herstellen voor het verrichten van zijn werk, en;
   d. de werknemer niet binnen 26 weken zijn werk in aangepaste vorm kan verrichten, en;
   e. de werknemer niet binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst in een andere passende functie, ook niet met behulp van scholing.

Voor de werknemer die de AOW-gerechtige leeftijd heeft bereikt, wordt in de onderdelen c en d voor “26 weken” gelezen: 13 weken[32].

3. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in het tweede lid, onderdeel b, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige volzin, worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
4. De termijn bedoeld in lid 2, onderdeel b, wordt verlengd:
   a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet WIA later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
   b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
   c. met de duur van het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet WIA dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
5. De werkgever dient conform het BW en de Uitvoeringsregels ontslag bij langdurige arbeidsongeschiktheid – indien van toepassing – het UWV toestemming te vragen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst.
76. Een werknemer die door UWV in het kader van de uitvoering van de Wet WIA voor 65% of meer arbeidsgeschikt is verklaard, wordt na afloop van de termijn bedoeld in het tweede lid, niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van arbeidsongeschiktheid tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van de werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband maken de werkgever en de werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van het dienstverband worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer. Het eventuele verschil tussen de oude en de nieuwe bezoldiging wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. Op deze compensatie wordt een recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke

[32] Op grond van artikel VIIIa overgangsrecht BW, wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, geldt voor deze categorie werknemers een tijdvak van 13 weken, totdat dit bij KB te bepalen tijdstip wordt gewijzigd in zes weken, zoals bepaald in artikel 7:670 lid 1 onder a BW. Zodra dit tijdstip wordt gewijzigd in zes weken, zal voor dit artikel voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt eveneens een tijdvak van zes weken gelden.

werkloosheidsuitkering ter zake van werkloosheid uit de in de eerste volzin bedoelde betrekking, in mindering gebracht.

7. De schriftelijke bevestiging, bedoeld in het negende lid, is een voor beroep vatbare beslissing.
8. Onder bezoldiging bedoeld in het negende lid wordt verstaan de bezoldiging, bedoeld in artikel 1 onderdeel ll, waarbij een eventuele korting op de bezoldiging op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, buiten beschouwing blijft.

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

1. Indien een werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan de werkgever de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden met inachtneming van artikel 7:669 en artikel 7:671b BW, indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert:
   a. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
   b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
   c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak bedoeld in artikel 10, tweede lid, tenzij hij de AOW-leeftijd heeft bereikt.

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

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

bereikt, 70% van de laatst genoten bezoldiging. Artikel 4, tweede en zevende lid zijn van overeenkomstige toepassing.

2. De gewezen werknemer die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten bezoldiging, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest of, ten aanzien van de werknemer, bedoeld in artikel 1, onder d1, gedurende ten minste in totaal drie van de zes maanden onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten bezoldiging wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de werknemer duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Artikel 4, tweede en zevende lid zijn van overeenkomstige toepassing.
3. De gewezen werknemer met recht op een uitkering krachtens de ZW heeft aanspraak op een uitkering als bedoeld in dit artikel, eerste en tweede lid, verminderd met de uitkering krachtens de ZW.
4. Voor de gewezen werknemer bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbezoldigd buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatstgenoten bezoldiging verstaan de laatstgenoten bezoldiging die hij genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
5. Het eerste tot en met het derde lid vinden geen toepassing ten aanzien van de werknemer, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking, aanspraak kan maken op honorering, loon of bezoldiging, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.
6. In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke werknemer wordt haar uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van de laatst genoten bezoldiging. Artikel 8, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing. Zolang zij na de beëindiging van de in de eerste volzin bedoelde uitkering nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende arbeid te verrichten, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te kunnen verrichten, dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het tweede en vijfde lid van overeenkomstige toepassing. De in het tweede lid bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op

de dag volgende op die der bevalling. De gewezen vrouwelijke werknemer bedoeld in dit lid is de vrouwelijke werknemer wier bevalling waarschijnlijk is onderscheidenlijk plaatsvindt, binnen een periode van tien weken na het tijdstip van haar ontslag.

7. Het bedrag van de een uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten bezoldiging, bedoeld in dit artikel dan wel 70% daarvan wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
   a. een de werknemer toegekende ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering dan wel WAO- of WIA-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
   b. een de werknemer toegekend bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering door de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede een eventuele aanvulling op dat pensioen, als bedoeld in artikel 41, derde lid;
   c. inkomsten welke de gewezen werknemer inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van de werknemer is betaald.
8. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 14, 15, 16 en 17, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
9. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de Wet WIA of de Wet arbeid en zorg geacht onverminderd te zijn ontvangen, indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

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

1. Ter verkrijging van de in artikel 22, eerste, tweede en vierde lid bedoelde aanspraken richt de gewezen werknemer binnen 7 dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen werknemer aantoont, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
2. De vaststelling en wijziging van de in dit artikel bedoelde aanspraken geschiedt door de werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen werknemer in langere termijnen geschiedt.
3. De gewezen werknemer wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, en zevende lid van artikel 22, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen verschaffen welke voor de uitvoering van evenbedoelde aanspraken nodig zijn.

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

Artikel 23a. Reparatie-uitkering WGA

1. De werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering WGA.
2. De reparatie-uitkering WGA gaat in zodra het einde van de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering is bereikt.
3. de duur van de reparatie-uitkering WGA is gelijk aan het verschil tussen de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de WIA zoals die luidde op 31 december 2015, en de toegekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.
4. De hoogte van de reparatie-uitkering WGA is gelijk aan de hoogte die de loongerelateerde WGA-uitkering zou hebben gehad als die niet was geëindigd.

5. Voor de werknemer die na de loongerelateerde WGA-uitkering recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering of een WGA-vervolguitkering, heeft de reparatie-uitkering WGA het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in lid 4.
6. Tijdens de reparatie-uitkering WGA is het verplichtingen- en sanctieregime van de WIA, met uitzondering van de bepalingen over boeten, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 24. Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

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

Artikel 25. Terugbetaling en terugvordering

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van het BWOO, BBWO, BZA of de regeling WOPO:
   a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien het de werkgever door toedoen van de werknemer onverschuldigd heeft betaald; En
   b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
2. Een voorschot wordt door de werknemer op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van het BWOO, BBWO, BZA of de regeling WOPO.

Artikel 26. Onvervreemdbaarheid van bezoldiging of uitkering

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

Artikel 27. Verhaalswet

De werknemer, die als ambtenaar in de zin van de Verhaalswet ongevallen ambtenaren wordt aangemerkt, is verplicht van een oorzaak van verhindering tot dienstverrichting, ten aanzien

waarvan aanspraken tegenover derden bestaan zo spoedig mogelijk kennis te geven aan de werkgever en overigens alle medewerking te verlenen die in verband met de uitvoering van die wet van hem wordt verlangd.

Artikel 28. Geen rechten voor datum van inwerkingtreding regeling

Tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan deze regeling geen rechten worden ontleend door de werknemer, wiens ongeschiktheid voor het vervullen van zijn betrekking wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid is aangevangen voor de dag van inwerkingtreding van deze regeling.

Artikel 29 Uitvoeringsregelingen en controlevoorschriften

Alle uitvoeringsregelingen van de BZA die gelden op 31 december 2013 blijven van kracht.
Bij inhoudelijke wijziging van wet en/of (uitvoerings)regelingen, dienen partijen zo spoedig mogelijk in overleg te treden.
In het geval een verwijzing naar (artikelen van) wet- en/of (uitvoerings)regelgeving onverhoopt onjuist is, dient daarvoor de juiste verwijzing gelezen te worden.

Artikel 30. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2014.

Bijlage XVIII

Procedure herregistratie schoolleiders

1. Directieleden voeren op minimaal drie van de zeven in 2014 vastgestelde professionaliseringsthema's professionaliseringsactiviteiten uit. Minimaal eens per jaar rapporteren zij de voortgang hiervan in het Schoolleidersregister.
2. Directieleden overleggen ten behoeve van hun herregistratie minimaal twee maanden voor het verstrijken van de registratietermijn voor minimaal drie professionaliserings-thema's een certificaat aan het Schoolleidersregister PO. Deze certificaten worden uitgegeven door aanbieders van door het Schoolleidersregister PO gecertificeerd professionaliseringsaanbod en/of door het Schoolleidersregister PO gecertificeerde aanbieders van professionele beoordelingen en/of een door het Schoolleidersregister PO verstrekt certificaat dat aantoont dat voldoende peers een voldoende beoordeling voor betreffend professionaliseringsthema hebben verstrekt.
3. Directieleden die dit wensen, kunnen in plaats van te herregistreren met drie certificaten als genoemd in artikel 1 herregistreren door een diploma te overleggen van een door de NVAO geaccrediteerde master die aansluit bij de beroepsstandaard voor schoolleiders primair onderwijs. De datum van afgifte van het diploma moet na de laatste registratie-datum liggen.
4. Directieleden die bij het verstrijken van de registratietermijn geen of onvoldoende certificaten kunnen overleggen, worden voor een periode van zes maanden voorwaardelijk geregistreerd
5. Het Schoolleidersregister PO bericht de werkgever van het directielid over een voorwaardelijke registratie en informeert de werkgever uiterlijk na 6 maanden of herregistratie gerealiseerd is.
6. Nadere regelgeving met betrekking tot registreren en herregistreren legt het bestuur van het Schoolleidersregister PO vast in het registerreglement dat door het Schoolleiders-register PO gepubliceerd wordt.

Bijlage XIX

Doelgroep Participatiewet en loonkostensubsidie

De doelgroep van de loonkostensubsidie wordt gevormd door de doelgroep van de Participatiewet (artikel 7, lid 1 onder a Participatiewet), met dien verstande dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6 onder e Participatiewet).

Artikel 7 Participatiewet - Opdracht college

1. Het college:

a. ondersteunt bij arbeidsinschakeling:

1°. personen die algemene bijstand ontvangen,

2°. personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend,

3°. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid,

4°. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet

5°. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers,

6°. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, en

7°. niet-uitkeringsgerechtigden

en, indien het college daarbij het aanbieden van een voorziening, waaronder begrepen sociale activering gericht op arbeidsinschakeling, noodzakelijk acht, bepaalt en biedt deze voorziening aan;

Wanneer een persoon mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, wordt omschreven in het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet (artikel 1, lid 1 Besluit).

Een persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie indien die persoon:

- een taak kan uitvoeren in een arbeidsorganisatie
- over basale werknemersvaardigheden beschikt
- aaneengesloten kan werken gedurende ten minste een periode van een uur

- ten minste vier uur per dag belastbaar is of ten minste twee uur per dag belastbaar is en in staat is per uur ten minste een bedrag te verdienen dat gelijk is aan het minimumloon per uur.

Het UWV stelt de loonwaarde van een persoon vast en beoordeeld of een persoon tot de doelgroep van de loonkostensubsidie behoort. De methode wordt vastgelegd in een gemeentelijke verordening en wordt vastgesteld aan de hand van een procedure beschreven in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet (artikel 4 en bijlage). De personen die behoren tot de doelgroep worden door UWV bijgehouden via registratie in het doelgroepenregister. Een werkgever kan bij het UWV navragen of een persoon tot de doelgroep van de loonkostensubsidie behoort. Het UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep van de loonkostensubsidie behoort.

Loonkostensubsidie

Een werkgever kan een dienstbetrekking aangaan met een persoon die behoort tot de doelgroep van de loonkostensubsidie. De hoogte van de loonkostensubsidie is gelijk aan het verschil tussen de loonwaarde van de betreffende persoon en het wettelijk minimumloon vermeerderd met de vakantiebijslag. De loonkostensubsidie is ten hoogste 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten. De loonwaarde dient ten minste 30% te zijn. Indien de loonwaarde minder dan 30% is, dient de werkgever het verschil tot 30% zelf aan te vullen. Het loon boven het wettelijk minimumloon is voor rekening van de werkgever.

Bijlage XX

Procedure, beoordelingscriteria en voorwaarden toepassing artikel 1.2 Billijkheidsbepaling.

1. Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om een beroep te doen op artikel 1.2 billijkheidsbepaling en dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze cao of van 1 of meer artikelen daarvan.
2. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij cao-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO, mevrouw M. Hogenes, m.hogenes@caop.nl, onder vermelding van artikel 1.2 Billijkheidsbepaling, CAO PO.
3. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
   a) Naam en adres van de verzoeker;
   b) Ondertekening door de verzoeker;
   c) Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
   d) De argumenten van verzoeker om voor artikel 1.2 dispensatie in aanmerking te komen;
   e) De dagtekening.
4. Indien cao-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij cao-partijen in te dienen.
5. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
6. Cao-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
7. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen cao-partijen als criteria hanteren of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de cao (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast.
8. Cao-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. cao-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
9. Cao-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

Bijlage A1

Carrièrepatronen directeuren

Conversietabel zoals bedoeld in artikel 5.7 lid 4

D11		D12		D13		D14		D15	
oud	nieuw	oud	nieuw	oud	nieuw	oud	nieuw	oud	nieuw
1	7	1	5	1	a	1	a	1	a
2	8	2	6	2	a	2	a	2	b
3	8	3	7	3	b	3	a	3	b
4	9	4	7	4	b	4	b	4	c
5	9	5	8	5	1	5	b	5	c
6	10	6	8	6	1	6	c	6	d
7	11	7	9	7	2	7	c	7	1
8	12	8	9	8	4	8	c	8	1
9	13	9	10	9	5	9	1	9	2
10	14	10	10	10	6	10	1	10	3
11	15	11	11	11	7	11	2	11	4
12	16	12	11	12	8	12	3	12	4
13	16	13	12	13	9	13	4	13	5
		14	12	14	11	14	5	14	6
		15	12	15	12	15	6	15	7
				16	13	16	7	16	8
						17	8	17	9
						18	10	18	10

Toelichting
Voor conversie van een aantal treden in de schalen L13, A13, D13, D14 en D15 zijn tijdelijke treden opgenomen. Deze zijn aangeduid met letters a, b, c en d. Deze treden gelden alleen voor werknemers die op 1 januari 2022 in dienst zijn en worden geconverteerd vanuit de oude schalen naar de nieuwe schalen. De letter-treden vervallen zodra zij niet meer van toepassing zijn.

Leesvoorbeeld:
Een directeur die voor 1 januari 2022 in D13 trede 1 zit, wordt geplaatst in de (tijdelijke) a-trede van de nieuwe D13-schaal. Op 1 augustus 2022 gaat zij naar de b-trede en augustus 2023 naar trede 1 van nieuwe schaal D13-schaal.

Bedoeld in artikel 6.1 van de CAO PO

Salaristabel behorende bij de functiecategorie directeuren, per 1 januari 2022.

	Directeuren				
	D11	D12	D13	D14	D15
a			3.930	4.100	3.580
b			4.215	4.450	4.265
c				4.800	4.650
d					5.040
1	2.765	2.894	4.501	5.155	5.411
2	2.894	3.064	4.637	5.284	5.540
3	3.036	3.262	4.765	5.540	5.702
4	3.190	3.461	4.896	5.702	6.028
5	3.332	3.659	5.021	5.866	6.192
6	3.476	3.883	5.284	6.028	6.356
7	3.621	4.133	5.411	6.192	6.528
8	3.852	4.411	5.540	6.356	6.705
9	4.006	4.714	5.702	6.528	6.888
10	4.160	5.045	5.866	6.705	7.106
11	4.315	5.401	6.028	6.888	7.332
12	4.470	5.784	6.192		7.563
13	4.624		6.270		
14	4.779				
15	4.934				
16	5.087				

Bedragen per 1 juli 2022

	Directeuren				
	D11	D12	D13	D14	D15
a			4.117	4.295	3.750
b			4.415	4.661	4.468
c				5.028	4.871
d					5.279
1	2.896	3.031	4.715	5.399	5.668
2	3.031	3.210	4.857	5.535	5.803
3	3.181	3.417	4.991	5.803	5.973
4	3.341	3.626	5.128	5.973	6.314
5	3.491	3.833	5.260	6.144	6.486
6	3.641	4.068	5.535	6.314	6.658
7	3.793	4.329	5.668	6.486	6.838
8	4.035	4.621	5.803	6.658	7.024
9	4.196	4.938	5.973	6.838	7.215
10	4.358	5.284	6.144	7.024	7.443
11	4.520	5.657	6.314	7.215	7.680
12	4.682	6.059	6.486		7.922
13	4.844		6.568		
14	5.006				
15	5.169				
16	5.329				

Carrièrepatronen adjunct-directeuren

Conversietabel zoals bedoeld in artikel 5.7 lid 4

A10		A11		A12		A13	
oud	nieuw	oud	nieuw	oud	nieuw	oud	nieuw
1	2	1	3	1	2	1	a
2	3	2	3	2	3	2	a
3	3	3	4	3	3	3	a
4	4	4	5	4	4	4	b
5	4	5	5	5	5	5	b
6	5	6	6	6	5	6	c
7	6	7	7	7	6	7	c
8	7	8	8	8	7	8	1
9	8	9	8	9	8	9	1
10	8	10	9	10	8	10	2
11	9	11	10	11	9	11	4
12	10	12	11	12	9	12	6
13	11	13	12	13	10	13	7
14	12	14	12	14	11	14	9
15	13	15	14	15	11	15	10

Toelichting
Voor conversie van een aantal treden in de schalen L13, A13, D13, D14 en D15 zijn tijdelijke treden opgenomen. Deze zijn aangeduid met letters a, b, c en d. Deze treden gelden alleen voor werknemers die op 1 januari 2022 in dienst zijn en worden geconverteerd vanuit de oude schalen naar de nieuwe schalen. De letter-treden vervallen zodra zij niet meer van toepassing zijn.

Leesvoorbeeld:
Een adjunct-directeur die voor 1 januari 2022 in A13 trede 1 zit, wordt geplaatst in de (tijdelijke) a-trede van de nieuwe A13. Op 1 augustus 2022 gaat zij naar de b-trede en augustus 2023 naar c-trede van nieuwe schaal LE. Enzovoorts.

Bedoeld in artikel 6.1 van de CAO PO

Salaristabel behorende bij de functie adjunct-directeur, per 1 januari 2022.

	Adjunc-directeuren			
	A10	A11	A12	A13
a				3.300
b				3.700
c				4.100
1	2.630	2.765	2.894	4.501
2	2.894	2.894	3.064	4.637
3	3.033	3.036	3.262	4.765
4	3.187	3.190	3.461	4.896
5	3.323	3.332	3.659	5.021
6	3.457	3.476	3.883	5.284
7	3.586	3.621	4.133	5.411
8	3.714	3.852	4.411	5.540
9	3.852	4.006	4.714	5.702
10	3.975	4.160	5.045	5.866
11	4.101	4.315	5.401	6.028
12	4.224	4.470	5.784	6.192
13	4.366	4.624		6.270
14		4.779		
15		4.934		
16		5.087		

Bedragen per 1 juli 2022

	Adjunc-directeuren			
	A10	A11	A12	A13
a				3.457
b				3.876
c				4.295
1	2.755	2.896	3.031	4.715
2	3.031	3.031	3.210	4.857
3	3.177	3.181	3.417	4.991
4	3.339	3.341	3.626	5.128
5	3.481	3.491	3.833	5.260
6	3.622	3.641	4.068	5.535
7	3.757	3.793	4.329	5.668
8	3.890	4.035	4.621	5.803
9	4.035	4.196	4.938	5.973
10	4.164	4.358	5.284	6.144
11	4.296	4.520	5.657	6.314
12	4.425	4.682	6.059	6.486
13	4.573	4.844		6.568
14		5.006		
15		5.169		
16		5.329		

Bijlage A2

Carrièrepatronen leraren

Conversietabel zoals bedoeld in artikel 5.7 lid 4

L10 oud	LB nieuw	L11 oud	LC nieuw	L12 oud	LD nieuw	L13 oud	LE nieuw
1	1	1	2	1	2	1	a
2	2	2	2	2	3	2	a
3	3	3	3	3	3	3	b
4	4	4	4	4	4	4	1
5	5	5	4	5	5	5	1
6	6	6	5	6	5	6	2
7	7	7	6	7	6	7	4
8	8	8	6	8	7	8	4
9	9	9	7	9	8	9	5
10	9	10	8	10	8	10	6
11	10	11	8	11	9	11	7
12	11	12	9	12	9	12	8
13	11	13	10	13	10	13	9
14	12	14	10	14	11	14	10
15	12	15	11	15	11	15	11

Toelichting
Voor conversie van een aantal treden in de schalen L13, A13, D13, D14 en D15 zijn tijdelijke treden opgenomen. Deze zijn aangeduid met letters a, b, c en d. Deze treden gelden alleen voor werknemers die op 1 januari 2022 in dienst zijn en worden geconverteerd vanuit de oude schalen naar de nieuwe schalen. De letter-treden vervallen zodra zij niet meer van toepassing zijn.

Leesvoorbeeld:
Een leraar die voor 1 januari 2022 in L13 trede 1 zit, wordt geplaatst in de (tijdelijke) a-trede van de nieuwe LE. Op 1 augustus 2022 gaat zij naar de b-trede (3.400 euro) en augustus 2023 naar trede 1 van nieuwe schaal LE.

Bedoeld in artikel 6.1 van de CAO PO. Bedragen per 1 januari 2022.

	Leraren			
	LB	LC	LD	LE
a				3.150
b				3.400
1	2.865	2.882	2.894	3.714
2	2.934	3.019	3.064	3.852
3	3.023	3.176	3.263	3.975
4	3.111	3.332	3.461	4.224
5	3.200	3.488	3.659	4.501
6	3.310	3.662	3.883	4.754
7	3.439	3.854	4.133	5.006
8	3.585	4.064	4.411	5.259
9	3.751	4.293	4.714	5.512
10	3.935	4.540	5.044	5.764
11	4.140	4.804	5.400	6.015
12	4.366	5.087	5.784	6.270

Bedragen per 1 juli 2022

	Leraren			
	LB	LC	LD	LE
a				3.300
b				3.562
1	3.001	3.019	3.031	3.890
2	3.074	3.162	3.210	4.035
3	3.166	3.326	3.418	4.164
4	3.258	3.491	3.625	4.425
5	3.352	3.653	3.833	4.715
6	3.467	3.836	4.068	4.980
7	3.602	4.037	4.329	5.244
8	3.755	4.257	4.621	5.509
9	3.929	4.497	4.938	5.774
10	4.122	4.755	5.284	6.037
11	4.336	5.032	5.657	6.301
12	4.573	5.329	6.059	6.568

Bijlage A3

Carrièrepatronen onderwijsondersteunend personeel (OOP)

Conversietabel zoals bedoeld in artikel 5.7 lid 4

1		2		3		4		5		6	
oud	**nieuw**	**oud**	**nieuw**	**oud**	**nieuw**	**oud**	**nieuw**	**oud**	**nieuw**	**oud**	**nieuw**
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
				9	9	9	9	9	9	9	9
						10	10	10	10	10	10
						11	11	11	11	11	11
								12	12		

7		8		9		10		11		12	
oud	**nieuw**	**oud**	**nieuw**	**oud**	**nieuw**	**oud**	**nieuw**	**oud**	**nieuw**	**oud**	**nieuw**
1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	6
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	6
3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	7
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	7
5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	8
6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	8
7	7	7	7	7	8	7	8	7	7	7	9
8	8	8	8	8	9	8	9	8	9	8	10
9	9	9	9	9	10	9	10	9	9	9	10
10	10	10	10	10	10	10	11	10	10	10	10
11	11	11	11			11	12	11	11	11	11
12	12	12	12			12	13	12	12	12	11
		13	13			13	13	13	13	13	12
								14	14	14	12
								15	15	15	12
								16	15	16	12
								17	16		
								18	16		

13		14		15		16	
oud	**nieuw**	**oud**	**nieuw**	**oud**	**nieuw**	**oud**	**nieuw**
1	2	1	2	1	2	1	2
2	3	2	3	2	3	2	3
3	4	3	4	3	4	3	4
4	5	4	5	4	5	4	5
5	6	5	6	5	6	5	6
6	7	6	7	6	7	6	7
7	8	7	8	7	8	7	8
8	9	8	9	8	9	8	9
9	10	9	10	9	10	9	10
10	11	10	11	10	11	10	11
11	12	11	11	11	12	11	12
12	13			12	12	12	12
13	13						

Bedoeld in artikel 6.1 van de CAO PO. Bedragen per 1-1-2022

	OOP							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1.782	1.821	1.821	1.854	1.889	1.954	2.076	2.329
2	1.853	1.889	1.954	1.954	1.954	2.027	2.133	2.390
3	1.922	1.954	2.027	2.027	2.027	2.265	2.265	2.511
4	1.954	2.027	2.133	2.133	2.133	2.390	2.511	2.765
5	1.991	2.076	2.201	2.201	2.265	2.452	2.630	2.894
6	2.027	2.133	2.265	2.265	2.329	2.511	2.699	3.033
7	2.076	2.201	2.329	2.329	2.390	2.570	2.765	3.114
8		2.265	2.390	2.390	2.452	2.630	2.826	3.187
9			2.452	2.452	2.511	2.699	2.894	3.252
10				2.511	2.570	2.765	2.963	3.323
11				2.570	2.630	2.826	3.033	3.393
12					2.699		3.114	3.457
13								3.519

	OOP							
	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2.630	2.630	2.765	2.894	4.501	5.155	5.411	5.866
2	2.765	2.894	2.894	3.064	4.637	5.284	5.540	6.028
3	3.033	3.033	3.036	3.262	4.765	5.540	5.702	6.192
4	3.187	3.187	3.190	3.461	4.896	5.702	6.028	6.528
5	3.323	3.323	3.332	3.659	5.021	5.866	6.192	6.705
6	3.457	3.457	3.476	3.883	5.284	6.028	6.356	6.888
7	3.586	3.586	3.621	4.133	5.411	6.192	6.528	7.106
8	3.714	3.714	3.852	4.411	5.540	6.356	6.705	7.332
9	3.852	3.852	4.006	4.714	5.702	6.528	6.888	7.563
10	3.975	3.975	4.160	5.045	5.866	6.705	7.106	7.805
11		4.101	4.315	5.401	6.028	6.888	7.332	8.051
12		4.224	4.470	5.784	6.192		7.563	8.307
13		4.366	4.624		6.270			
14			4.779					
15			4.934					
16			5.087					

Bedragen per 1 juli 2022

	OOP							
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
1	1.867	1.907	1.907	1.942	1.979	2.047	2.175	2.439
2	1.941	1.979	2.047	2.047	2.047	2.124	2.234	2.504
3	2.013	2.047	2.124	2.124	2.124	2.373	2.373	2.630
4	2.047	2.124	2.234	2.234	2.234	2.504	2.630	2.896
5	2.086	2.175	2.306	2.306	2.373	2.568	2.755	3.031
6	2.124	2.234	2.373	2.373	2.439	2.630	2.827	3.177
7	2.175	2.306	2.439	2.439	2.504	2.692	2.896	3.262
8		2.373	2.504	2.504	2.568	2.755	2.961	3.339
9			2.568	2.568	2.630	2.827	3.031	3.407
10				2.630	2.692	2.896	3.104	3.481
11				2.692	2.755	2.961	3.177	3.554
12					2.827		3.262	3.622
13								3.686

	OOP							
	9	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**
1	2.755	2.755	2.896	3.031	4.715	5.399	5.668	6.144
2	2.896	3.031	3.031	3.210	4.857	5.535	5.803	6.314
3	3.177	3.177	3.181	3.417	4.991	5.803	5.973	6.486
4	3.339	3.339	3.341	3.626	5.128	5.973	6.314	6.838
5	3.481	3.481	3.491	3.833	5.260	6.144	6.486	7.024
6	3.622	3.622	3.641	4.068	5.535	6.314	6.658	7.215
7	3.757	3.757	3.793	4.329	5.668	6.486	6.838	7.443
8	3.890	3.890	4.035	4.621	5.803	6.658	7.024	7.680
9	4.035	4.035	4.196	4.938	5.973	6.838	7.215	7.922
10	4.164	4.164	4.358	5.284	6.144	7.024	7.443	8.176
11		4.296	4.520	5.657	6.314	7.215	7.680	8.433
12		4.425	4.682	6.059	6.486		7.922	8.702
13		4.573	4.844		6.568			
14			5.006					
15			5.169					
16			5.329					

Carrièrepatronen I/D-banen en participatiebanen en minimum(jeugd)loontabel

Conversietabel zoals bedoeld in artikel 5.7 lid 4

schaal 1		schaal 2		schaal 3		participatiebanen	
a1	1						
a2	1						
1	1	1	1	1	1	1	2
2	1	2	1	2	2	2	3
3	2	3	2	3	2	3	4
4	3	4	3	4	4	4	4
5	3	5	4	5	5		
6	4	6	5	6	6		
7	6	7	7	7	7		
		8	8				

Salaristabel behorende bij instroom-, doorstroom-, participatiebaan en minimum(jeugd)loontabel, per 1 januari 2022

Instroombaan schaal 1		Instroombaan schaal 2		Instroombaan schaal 3	
A1	1727,86	1	1821	1	1821
A2	1755,17	2	1889	2	1954
1	1782	3	1954	3	2027
2	1853	4	2027	4	2133
3	1922	5	2076	5	2201
4	1954	6	2133	6	2265
5	1991	7	2201	7	2329
6	2027	8	2265	8	2390
7	2076			9	2452

Participatiebaan	
1	1727,86
2	1785
3	1843
4	1901

NB: voor de periodiekstappen in de schaal participatiebaan geldt een eigen ophogingspercentage los van de generieke loonstijging.

Bedragen per 1 juli 2022

Instroombaan schaal 1		Instroombaan schaal 2		Instroombaan schaal 3	
At-1	1783,06	1	1.907	1	1.907
At-2	1825,11	2	1.979	2	2.047
1	1867	3	2.047	3	2.124
2	1941	4	2.124	4	2.234
3	2013	5	2.175	5	2.306
4	2047	6	2.234	6	2.373
5	2086	7	2.306	7	2.439
6	2124	8	2.373	8	2.504
7	2175			9	2.568

Participatiebaan	
1	1.774
2	1.833
3	1.892
4	1.951

Tabel: minimumloon per maand, week en dag (bruto bedragen per 1 juli 2022)			
Leeftijd	**Per maand**	**Per week**	**Per dag**
21 jaar en ouder	€ 1.756,20	€ 405,30	€ 81,06
20 jaar	€ 1.404,95	€ 324,25	€ 64,85
19 jaar	€ 1.053,70	€ 243,20	€ 48,64
18 jaar	€ 878,10	€ 202,65	€ 40,53
17 jaar	€ 693,70	€ 160,10	€ 32,02
16 jaar	€ 605,90	€ 139,85	€ 27,97
15 jaar	€ 526,85	€ 121,60	€ 24,32

Bijlage A7

Structurele eindejaarsuitkering en Eindejaarsuitkering OOP, toelage directeur en nominale uitkering

Structurele eindejaarsuitkering

Behorend bij artikel 6.11 van de CAO PO

Het percentage van de structurele eindejaarsuitkering (SEJU) bedraagt met ingang van 1 januari 2022: 8,33%

Bedragen per 1 januari 2022

Eindejaarsuitkering OOP

Bedragen behorend bij artikel 6.21 lid 3 van de CAO PO

a. voor de functieschalen 1 tot en met 8: opbouw € 122,92 per kalendermaand
b. voor de functieschalen 9 en hoger: opbouw € 22,92 per kalendermaand

Bijlage A8 Uitlooptoeslag, minimumbijdrage bij promotie, toelage senior leraar SBO/WEC

Bedragen per 1 januari 2021

Uitlooptoeslag

Behorend bij artikel 6.7 van de CAO PO
Per maand bij een normbetrekking in euro's:

Schaal	*Bedrag*
LB	34,06
LC	29,88
LD	54,41
LE	26,91

Bedragen per 1 juli 2022

Uitlooptoeslag

Behorend bij artikel 6.7 van de CAO PO
Per maand bij een normbetrekking in euro's:

Schaal	*Bedrag*
LB	35,68
LC	31,30
LD	56,99
LE	28,19

Bedragen per 1 januari 2021

Toelage senior leraar SBO/WEC

Bestaande toelage senior leraar SBO/WEC

1e jaar	134,50 euro
2e jaar	268,99 euro

Bedragen per 1 juli 2022

Toelage senior leraar SBO/WEC

Bestaande toelage senior leraar SBO/WEC

1e jaar	140,89 euro
2e jaar	281,77 euro

Bedragen per 1 januari 2020

Bijlage XVI
WOPO bijzonder onderwijs
Artikel 1 onder p
Artikel 3

Bedrag	€ 274,58

Bedragen per 1 juli 2022

Bijlage XVI
WOPO bijzonder onderwijs
Artikel 1 onder p
Artikel 3

Bedrag	€ 287,77

Bijlage A9

Matrix en berekeningswijze

Begrippen

Financieel arbeidsvoorwaardelijke aanspraken

De verschillende aanspraken zoals die in hoofdstuk 6 staan verwoord inclusief de verhuiskostenvergoeding uit hoofdstuk 7.

Matrix

Onderstaand overzicht waarin wordt aangegeven op welke wijze een arbeidsvoorwaardelijke aanspraak of eventuele inhouding van het salaris doorwerkt in (andere) arbeidsvoorwaardelijke aanspraken.

Berekeningsgrondslag

Het resultaat van de in de matrix aangegeven doorwerking.

Toelichting op de matrix

De matrix wordt verticaal gelezen. In een kolom staat welke componenten wel of niet doorwerken in de regeling die bovenaan die kolom staat.

De eerste regeling die is uitgelegd in de matrix is de VU (vakantieuitkering). Achtereenvolgens is met ‘ja’ aangegeven dat het salaris en de uitlooptoeslag wel invloed hebben op de VU, maar de nominale uitkering niet (in de kolom ‘nee’).

Onderdeel werkt door naar grondslag >>>>>	VU	SEJU	JG (6)	OU (2) (6)	ZAP O (4)	JI	VK (5)
Salaris **(1)** (art. 6.1, 6.3)	ja	Ja	ja	ja	Ja	ja	ja
Uitlooptoeslag (art. 6.7)	ja	Ja	ja	ja	Ja	ja	ja
Arbeidsmarkttoelage (art. 6.8)	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja	Ja	Nee
Bindingstoelage (art. 6.9)	nee	nee	nee	nee	ja	ja	nee
VU (art. 6.12)	nee	nee	ja	ja	Ja	ja	ja
SEJU (art. 6.11)	nee	nee	nee	nee	Ja	ja	nee
Ambtsjubileum (art. 6.14)	nee	nee	nee	nee	nee	nee	nee
Gratificatie (art. 6.15)	nee	nee	nee	nee	nee	nee	nee
Maandelijkse toelage (art. 6.15)	nee	nee	nee	nee	Ja	ja	nee
Toelage directeurswerkzaam-heden andere instelling (art. 6.29)	nee	nee	nee	nee	Ja	ja	nee
6.29a Vervallen							
Eindejaarsuitkering OOP (art.6.21)	nee	nee	nee	nee	Ja	ja	nee
Overwerkvergoeding (art. 6.24)	nee	nee	nee	nee	nee	ja	nee
Toelage onregelmatige dienst (art. 6.22)	ja	nee	ja **(3)**	ja **(3)**	Ja	ja	ja
Garantie toelage onregelmatige dienst (art. 6.23)	ja	nee	ja	ja	Ja	ja	nee
Korting BAPO-verlof (art. 8.25)	nee(*)	nee(*)	nee (*)	nee (*)	Ja	nee(*)	ja-
(Ged.) inhouding i.v.m. buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging o.b.v. art. 8.8, 8.9 of 8.13	ja-	ja-	ja-	ja-	ja-	nee(*)	ja-
(Ged.) inhouding i.v.m. buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging o.b.v. art. 8.10, 8.11 of 8.18 of gedeeltelijke bezoldiging art. 8.19	ja-	ja-	nee(*)	nee(*)	ja-	nee(*)	ja-

Onderdeel werkt door naar grondslag >>>>>	VU	SEJU	JG (6)	OU (2) (6)	ZAPO (4)	JI	VK (5)
EHBO-toelage (artikel 11.5) (overgangsrechtelijk)	ja	nee	ja	ja	Ja	ja	ja
Grondslag	**totaal**	**totaal**	**totaal**	**totaal**	**totaal**	**totaal**	**totaal**

Verklaring

VU = Vakantie-uitkering
SEJU = Structurele eindejaarsuitkering
JG = Jubileumgratificatie
OU = Overlijdensuitkering
ZAPO = Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair onderwijs
JI = Jaarinkomen ABP
VK = Verhuiskostenvergoeding

ja = maakt onderdeel uit van de grondslag
ja- = korting/inhouding verlaagt de grondslag
nee = maakt geen onderdeel van de grondslag
nee (*) = korting/inhouding/verlaging van salaris verlaagt de grondslag niet

(1) Betreft het salaris dat betrokkene op basis van zijn benoeming heeft voordat er sprake is van een inhouding of korting op of gedeeltelijke uitbetaling van het salaris.

(2) Betreft het salaris en overige aanspraken dat betrokkene op basis van de gegevens op de dag van overlijden over een gehele maand zou hebben verdiend.

(3) Wordt berekend naar wat de werknemer in de drie aan de jubileumdatum/dag van overlijden voorafgaande kalendermaanden gemiddeld aan toelage heeft ontvangen.

(4) Deze kolom betreft de bepaling van het begrip bezoldiging in het eerste ziektejaar cf ZAPO.
Voor het tweede ziektejaar geldt dat een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van de regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs, ZAPO) worden niet als een bruto korting worden beschouwd voor de bepaling van de hoogte van de volgende aanspraken, zoals hierboven genoemd in de tabel: eindejaarsuitkering OOPen de minimum vakantie-uitkering.
Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van de regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs, ZAPO) worden wel als bruto korting beschouwd voor de bepaling van de hoogte van

de volgende aanspraken, zoals hierboven genoemd in de tabel: uitlooptoeslag en toelage directeuren.

(5): Betreft de grondslag die betrokkene op basis van zijn benoeming heeft in de maand van verhuizing tot ten hoogste de grondslag bij een normbetrekking maal 12.

(6): Als sprake is van JG of OU en betrokkene tijdens verlof ergens anders werkzaam is en daar ook sprake is van een JG of OU, wordt de JG of OU verlaagd met het bedrag uit die andere betrekking behorend bij de omvang van het verlof.

Bijlage A9
kleine tabel, situatie per 1-1-2022

uitlooptoeslag	LB	34,06
	LC	29,88
	LD	54,41
	LE	26,91
eindejaarsuitkering OOP (per maand)	s 1-8	122,92
	s 9 en hoger	22,92
minimumvakantieuitkering		163,65

Bijlage A9
kleine tabel, situatie per 1-7-2022

uitlooptoeslag	LB	35,68
	LC	31,30
	LD	56,99
	LE	28,19
eindejaarsuitkering OOP (per maand)	s 1-8	122,92
	s 9 en hoger	22,92
Minimumvakantieuitkering		171,42

De berekeningswijze

De berekeningswijze is als volgt: NA x FS : NS
NA = Nominaal bedrag van de aanspraak
FS = Feitelijk salaris (is het verschil tussen het salaris en de toegepaste kortingen)*
NS = Norm salarisbedrag per maand

*) Is het resultaat van: BS – BK waarbij:
BS = Brutosalaris per maand (= resultaat van het in die maand vastgestelde salaris)
BK = Brutokortingen per maand

Onder brutokorting wordt verstaan een korting van het brutosalaris wegens:

- anticumulatiebepaling (Bijlage III, lid 11);
- staking (artikel 11.2, zesde lid);
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging (de artikelen 8.8, 8.9 t/m 8.11, 8.18, 8.19 en 8.21.
- fiscale maatregelen (artikel 7.8: de fietsregeling).

(1) .

Berekeningswijze VU

De opbouw van de VU vindt maandelijks plaats over de grondslag zoals in de matrix aangegeven en bedraagt totaal in de betreffende maand 8% over de grondslag. Van deze berekeningswijze wordt echter afgeweken als de uitkomst van 8% van het salarisbedrag waarop het salaris is gebaseerd lager is dan €149,42 (gebaseerd op vanaf 1 juli 2016). In dat geval wordt voor de berekening van de VU uitgegaan van het minimumbedrag.

Voorbeeld

Het salarisbedrag voor een werknemer bedraagt € 1477,-. 8% van dit bedrag bedraagt € 118,16 en is lager dan het bedrag van € 149,42.
Voor de vaststelling van de VU wordt verder uitgegaan van dit bedrag.
Als de werknemer niet benoemd of aangesteld is in een volledige betrekking, vindt de vaststelling op dezelfde wijze plaats als aangegeven onder de berekeningswijze: NA x FS : NS.

Berekeningswijze **bindingstoelage artikel 6.9**.
a. Berekeningswijze voor OOP schaal 9 en directie in D13 en hoger en adjunct-directeuren in A13 en hoger. De toelage wordt in de maand augustus van het desbetreffende jaar vastgesteld op basis van de volgende formule: BT x (BS – BK) : NS

waarbij:
BT = bindingstoelage
BS = brutosalaris in de maand augustus
BK = brutokortingen in de maand augustus
Onder brutokorting wordt verstaan een korting wegens:
- anticumulatiebepaling;
- schorsing;
- staking;
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
- onbetaald en betaald ouderschapsverlof.
NS = normsalaris (het salaris)
De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op twee cijfers achter de komma.

b. Berekeningswijze voor leraren, voor directeuren in D11 en D12, en voor adjunct-directeuren in A10, A11 en A12, waarop de opbouwregeling van toepassing is. De opbouw van de toelage vindt maandelijks plaats over de periode september tot en met augustus op basis van de volgende formule: BT x (BS - BK) : NS
waarbij:
BT = bindingstoelage gedeeld door 12
BS = brutosalaris per maand
BK = brutokortingen per maand
Onder brutokorting wordt verstaan een korting wegens:
- anticumulatiebepaling;
- schorsing;
- staking;
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
- onbetaald en betaald ouderschapsverlof.
NS = normsalaris (het salaris).

Bijlage A10

Verplaatsingskosten behorende bij hoofdstuk 7

Bedragen geldend op 1 januari 2018

Tegemoetkoming verhuiskosten (dient uiterlijk per 1 augustus 2020 opgenomen te zijn in een eigen regeling)

Artikel 7.1, lid 6 onder a van de CAO PO: € 2.188,55
Artikel 7.1, lid 6 onder b van de CAO PO: een minimum van € 1.820 en een maximum van € 5.445,-

Tegemoetkoming pensionkosten (dient uiterlijk per 1 augustus 2020 opgenomen te zijn in een eigen regeling)

Artikel 7.4, lid 2 van de CAO PO met een maximum van: € 377,64 per maand

Tegemoetkoming zakelijke reis- en verblijfkosten

Artikel 7.5, lid 4 onder a van de CAO PO: € 0,28 bruto per kilometer

Tabel woning-werkverkeer

Behorende bij artikel 7.2, lid 1 van de CAO PO:
De tegemoetkoming voor woning-werkverkeer voor verschillende afstanden woning-werkverkeer en aantal werkdagen per week.

Vergoeding per maand (in euro's)

Aantal dagen reizen per week Afstand woning-werk enkele reis			1	2	3	4	5
0	7	km	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7,1	8,4	km	1,09	2,19	3,28	4,38	5,47
8,5	9,4	km	2,19	4,38	6,58	8,77	10,96
9,5	10,4	km	3,29	6,57	9,86	13,15	16,43
10,5	11,4	km	4,38	8,77	13,15	17,53	21,92
11,5	12,4	km	5,48	10,96	16,44	21,91	27,39
12,5	13,4	km	6,58	13,15	19,73	26,30	32,88
13,5	14,4	km	7,67	15,34	23,01	30,68	38,35
14,5	15,4	km	8,77	17,53	26,30	35,06	43,83
15,5	16,4	km	9,86	19,72	29,59	39,45	49,31
16,5	17,4	km	10.96	21,91	32,87	43,83	54,78
17,5	18,4	km	12,05	24,11	36,16	48,22	60,27
18,5	19,4	km	13,15	26,30	39,45	52,59	65,74
19,5	20,4	km	14,25	28,49	42,74	56,98	71,23
20,5	21,4	km	15,34	30,68	46,02	61,36	76,70
21,5	en meer	km	15,76	31,52	47,28	63,04	78,80

Voor degenen die werkzaam zijn als vervanger geldt (cf art 7.3) aanvullend de volgende tabel.

	Aantal dagen reizen per week				
Afstand woning-werk enkele reis	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
22,5 - 23,4 km	17,52	35,04	52,56	70,08	87,60
23,5 - 24,4 km	18,62	37,23	55,85	74,46	93,08
24,5 - 25,4 km	19,71	39,42	59,13	78,84	98,55
25,5 - 26,4 km	20,81	41,61	62,42	83,22	104,03
26,5 - 27,4 km	21,90	43,80	65,70	87,60	109,50
27,5 - 28,4 km	23,00	45,99	68,99	91,98	114,98
28,5 - 29,4 km	24,09	48,18	72,27	96,36	120,45
29,5 - 30,4 km	25,19	50,37	75,56	100,74	125,93
30,5 - 31,4 km	26,28	52,56	78,84	105,12	131,40
31,5 - 32,4 km	27,38	54,75	82,13	109,50	136,88
32,5 - 33,4 km	28,47	56,94	85,41	113,88	142,35
33,5 - 34,4 km	29,57	59,13	88,70	118,26	147,83
34,5 km en meer	30,66	61,32	91,98	122,64	153,30

Bijlage A11

Faciliteiten medezeggenschap, behorend bij artikel 13.3 van deze cao

Faciliteiten medezeggenschap

Bedragen geldend op 1 januari 2018

Artikel 13.3, derde lid:

De werkgever stelt per PMR een bedrag beschikbaar volgens bijgaand schema:		
aantal leerlingen per school	**bedrag per school voor basisonderwijs**	**bedrag per school voor speciaal basisonderwijs en school voor speciaal en/of voortgezet speciaal onderwijs**
0 tot 250	€ 927	€ 1008
250 tot 750	€ 1545	€ 1679
750 tot 1250	€ 2163	€ 2351
1250 of meer	€ 2780	€ 3023

Artikel 13.3, vierde lid:

De werkgever stelt voor de PGMR per deelnemende school de volgende faciliteiten beschikbaar:

a. Scholen voor basisonderwijs: € 1545,- in het betreffende schooljaar;
b. Scholen voor speciaal basisonderwijs en scholen voor speciaal en/of voortgezet speciaal onderwijs: € 1679,- in het betreffende schooljaar.

Bijlage A12

Maximumsalarisbedragen

Behorend bij artikel 15.1 van de CAO PO

Maximumsalarisbedragen bij een normbetrekking als bedoeld in hoofdstuk 5 van het Rechtspositiebesluit WPO/WEC zoals dat luidde op 31 juli 2006 en zoals opgenomen in bijlage 1B bij dat besluit.

Bedragen per 1 januari 2022

Verhoogd met 0,8% omwille van het vervallen van de toelage levensloop

Bijlage A12

15-jaars uitzicht

Schaal	salaris-nummer	Was	1-jan-22	1-jul-22
10	10	3936	3.967	4.156
10	11	4056	4.088	4.283
10	12	4190	4.224	4.424
11	6	4324	4.359	4.566
11	7	4453	4.489	4.702
11	8	4578	4.615	4.834
11	9	4704	4.742	4.967
11	10	4825	4.864	5.095
12	3	4954	4.994	5.231
12	4	5080	5.121	5.364
12	5	5201	5.243	5.492
12	6	5327	5.370	5.625
12	7	5484	5.528	5.790
13	5	5641	5.686	5.956
13	6	5799	5.845	6.123
13	7	5956	6.004	6.289
14	6	6111	6.160	6.452
14	7	6270	6.320	6.620
14	8	6439	6.491	6.799
15	6	6620	6.673	6.990
15	7	6795	6.849	7.175
15	8	6974	7.030	7.364
16	6	7186	7.243	7.588
16	7	7392	7.451	7.805
16	8	7601	7.662	8.026
17	6	7809	7.871	8.245
17	7	8017	8.081	8.465
17	8	8226	8.292	8.686
18	6	8483	8.551	8.957
18	7	8734	8.804	9.222
18	8	8987	9.059	9.489

CAO PO 2022-2023