

Bijlage bij de arbeidsovereenkomst
(1 juli 2009)

Inhoudsopgave

Hoofdstuk A - Definities	5
Hoofdstuk B – Arbeidsovereenkomst.....	8
B1 - Arbeidsovereenkomst	8
B2 - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	8
B3 - Tijdelijke en flexibele arbeidsovereenkomsten	8
B4 - Uitzendkrachten	9
Hoofdstuk C - Salaris	10
C1 – Functie	10
C3 - Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding	11
C4 - Vaststelling maandsalaris bij wijziging van functie	11
C5 - Jaarlijkse uitkeringen	11
C6 - Beloningsdifferentiatie	12
C7 - BHV-toelage	12
C8 - Waarnemingstoelage	12
C9 - Onregelmatigheidsvergoeding	13
C10 - Overwerkvergoeding	13
C11 - Jubileumgratificatie	14
C12 - Uitkering bij overlijden	15
C13 - Salaris uitbetaling	15
C14 - Spaarloonregeling	15
C15 - Compensatie ziektekosten	15
Hoofdstuk D – Vergoedingen en financiële regelingen	16
D1 - Reiskosten woon- werkverkeer	16
D2 - Reiskosten voor dienstreizen	16
D3 - Verhuiskostenvergoeding	16
D4 - Studiekostenvergoeding	17
D5 - Studieverlof	17

D6 - Rechtsbijstand	18
D7 - Vakbondscontributie	18
D8 – Fiscale regeling fitnessabonnement	18
D9 – WGA-premie	18
Hoofdstuk E - Werktijden, vakantie en verlof.....	19
E1 - Jaartaak	19
E2 - Werktijden	19
E3 - Inzetbaarheid	19
E4 - Vakantieverlof	20
E5 - Kort buitengewoon verlof	20
E6 - Lang buitengewoon verlof, waaronder levensloop	21
E7 - Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden	21
E8 - Lang buitengewoon verlof voor politieke functies	22
E9 - Ouderschapsverlof	22
Hoofdstuk F - Personeelsbeleid	23
F1 - Integraal personeelsbeleid	23
F2 - Persoonlijk ontwikkelingsplan	23
F3 - Scholingsbeleid	23
F4 - Functioneringsgesprekken	23
F5 - Beoordelingen	24
F6 - Beginnende werknemers	24
F7 - Seniorenbeleid	25
Hoofdstuk G - Verplichtingen	27
G1 - Informatievoorziening	27
G2 - Functievervulling	27
G3 - Nevenwerkzaamheden	27
G4 - Geheimhouding	28
G5 - Intellectueel eigendom	28
G6 - Seksuele intimidatie, racisme en geweld	28

Hoofdstuk H - Orde- en disciplinaire maatregelen	29
H1 - Schorsing als ordemaatregel	29
H2 - Disciplinaire maatregelen	29
H3 - Verweer	29
Hoofdstuk I - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	31
I1 - Werkgelegenheidsgarantie	31
I2 - Beëindiging van het dienstverband	31
I3 - Opzegging	32
I4 - Opzeggingstermijn	32
I5 - Gronden voor opzegging	32
I6 - Herbenoeming bij restvaliditeit	33
Hoofdstuk J - Collectieve bepalingen	34
J1 - Faciliteiten ondernemingsraad	34
J2 - Reorganisatie	34
J3 - Sociaal fonds	34
J4 - Verzekeringen	34
Bijlagen	35
Bijlage 1 - Regeling verplaatsingskostenvergoeding	35
Bijlage 2 – Bedragen verplaatsingskostenvergoeding en dienstreizen	40
Bijlage 3 - Feestdagen	42
Bijlage 4 - Belangrijke wettelijke bepalingen	43
Bijlage 5 - Regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden woon-werkverkeer	50
Bijlage 6 - Regeling vakbondscontributie	54

Hoofdstuk A - Definities

Arbeidsovereenkomst:

de arbeidsovereenkomst van de werknemer met de werkgever als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.

Berekeningstijdstip:

1e datum waarop de werknemer verhuist;

2e datum indien de werknemer verhuist voor de datum dat de functie feitelijk wordt vervuld, de datum van ingang van het werkzaam zijn in een standplaatsbetrekking.

Bezoldiging:

de som van het salaris, toelagen en uitkeringen zoals bepaald in de CAO-VO deel 1 aangevuld met de toelagen en uitkeringen in artikel C2, artikel C5 en artikel C9.

Bureau:

de organisatie waarbinnen de werkgever werkzaamheden laat uitvoeren.

Carrièrepatroon:

de wijze, waarop de werknemer het maximumsalaris van de bij zijn functie behorende maximumschaal bereikt, als aangegeven in de CAO-VO

Centrales:

De centrale voor overheids- en onderwijspersoneel ACOP, CCOOP en CMHF.

Dienstreis:

de reis, welke, anders dan bedoeld in artikel D1, in het belang van het bureau en in opdracht van de werkgever in of buiten de standplaats wordt gemaakt.

Echtgeno(o)t(e):

de persoon met wie de werknemer een huwelijkse relatie onderhoudt dan wel de partner van de werknemer zoals bedoeld in de Wet geregistreerd partnerschap (Stb. 1997, 324), danwel de partner met wie de werknemer een notariële samenlevingsovereenkomst heeft gesloten.

Functie:

het samenstel van werkzaamheden, dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten.

Gebouw:

de plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht.

Gezamenlijke jaarbezoldiging:

de jaarbezoldiging vermeerderd met de inkomsten onder welke benaming dan ook genoten, door de echtgenoot die geen betrokkene is.

Gezinsleden:

de echtgeno(o)t(e) van de werknemer en de eigen kinderen, stief- en pleegkinderen die deel uitmaken van het gezin.

Jaarbezoldiging:

de bezoldiging of de som van de bezoldigingen in de maand van verhuizen, tot ten hoogste de bezoldiging verbonden aan een normbetrekking vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering met inachtneming van het minimumbedrag, in voorkomende gevallen verhoogd met een eventueel in die maand genoten uitkering als bedoeld in de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voorgezet onderwijs (Wovo) alsmede de daarmee overeenkomende uitkeringsregelingen.

Minister:

de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Normbetrekking:

een betrekking die omvat een arbeidsduur van 1659 klokuren op jaarbasis.

OSR:

OMO Seniorenregeling, waarbij elke werknemer vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij 52 jaar wordt recht heeft op een budget voor taakverlichting in klokuren.

Overwerk:

Van overwerk is sprake als een werknemer in een kalenderweek meer uren werkt, dan waarvoor hij in die week is ingeroosterd met inachtneming van de overeengekomen taaktoedeling.

Plaats van tewerkstelling:

het gebouw van het bureau Ons Middelbaar Onderwijs.

Raad van Bestuur:

de Raad van Bestuur van de Stichting Ons Middelbaar Onderwijs.

RPBO:

het rechtspositiebesluit onderwijspersoneel van 28 februari 1985, Stb. 110.

Standplaats:

de gemeente Tilburg.

Standplaatsbetrekking:

een betrekking of een combinatie van betrekkingen met een omvang van tenminste 6/10e deel van de normbetrekking.

Vakorganisatie:

Één van de vakorganisaties van overheids- en onderwijspersoneel als bedoeld in art. 40a WVO, te weten ACOP, CCOOP en CMHF.

Verplaatsing:

verandering van de standplaats in opdracht van de werkgever.

Werkdag:

dag, niet zijnde een zaterdag, een zondag of een in de bijlage 3 genoemde erkende feestdag of een daarmee bij of krachtens wet gelijkgestelde dag.

Werkgever:

Stichting Ons Middelbaar Onderwijs.

Werknemer:

het personeelslid dat een arbeidsovereenkomst heeft bij de werkgever.

Werktijdfactor:

het gedeelte van een normbetrekking waarvoor iemand is aangesteld.

Woonplaats:

de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, waar de werknemer metterwoon is gevestigd.

Wovo:

Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voorgezet onderwijs

Zavo:

Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs

Hoofdstuk B – Arbeidsovereenkomst

B1 - Arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor tenminste een veelvoud van 10% van de normjaartaak, met een minimum van 20% en een maximum van 120% daarvan. Een bestaande betrekkingssomvang wordt op initiatief van de werkgever niet gewijzigd, behoudens herplaatsing als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Bij wijziging van de betrekkingssomvang van deeltijders zal er met inachtneming van de bepalingen van de Wet Aanpassing Arbeidsduur naar worden gestreefd aan het eerder in de eerste volzin van dit lid gestelde te voldoen.
2. De bepalingen van deze overeenkomst zijn naar rato van toepassing op deeltijders, behoudens het bepaalde in de artikelen C7, C11 lid 4, D4 en D6.

B2 - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij eerste indiensttreding. De duur van die arbeidsovereenkomst bedraagt ten hoogste 12 maanden. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan niet opgevolgd worden door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
2. In bijzondere gevallen kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in het vorige lid eenmalig voor de duur van ten hoogste 1 jaar worden voortgezet, indien de beoordeling daartoe aanleiding geeft, danwel omdat redelijkerwijs het functioneren niet kon worden beoordeeld.
3. Tenminste twee maanden voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in het eerste lid beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, nog één maal een nieuwe (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel geen arbeidsovereenkomst zal aanbieden. Van deze beslissing ontvangt de werknemer schriftelijk bericht.
4. Indien de werkgever nalaat de in lid 3 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd en onder dezelfde voorwaarden als de voorgaande arbeidsovereenkomst.
5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen:
 - a. bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar;
 - b. als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar;
 - c. indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten.
 - d. Indien een werknemer reeds voltijd met ouderdomspensioen of FLEXPensioen is, telkens voor de duur van maximaal één schooljaar
6. De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt ten hoogste drie jaar. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zullen ten hoogste 3 maal achtereenvolgend worden overeengekomen, overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 sub b van het BW. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.

B3 - Tijdelijke en flexibele arbeidsovereenkomsten

1. De werkgever zal flexibele arbeidsovereenkomsten die de werknemer in een nadelige positie brengen, zoveel mogelijk voorkomen en derhalve:
 - a. geen gebruik maken van "nul-uren contracten";
 - b. slechts bij uitzondering een zogenaamd "min-max contract" hanteren;

- c. een terughoudend beleid voeren in de aanbieding aan een zelfde werknemer van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

B4 - Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning inclusief toelagen en kostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

B5 – Experimentele ruimte

In het schooljaar 2009-2010 kan op veilige schaal geëxperimenteerd worden met nieuwe vormen van arbeidsverhoudingen die een appél doen op de professionaliteit van zowel het personeelslid als de arbeidsorganisatie. Experimenten zoals boven genoemd zijn onderwerp van het overleg tussen directie en ondernemingsraad.

Hoofdstuk C - Salaris

C1 – Functie

1. De werknemer wordt benoemd in een van de in het functieboek opgenomen functies. Bij elke functie hoort een van de maximumschalen en carrièrepatronen zoals opgenomen in de laatstelijk overeengekomen CAO-VO, deel 1
2. De werknemer kan slechts in een functie worden benoemd, tenzij er een verschil is van meer dan 2 schalen tussen de bij de functies behorende maximumschalen.
3. Alle functies zullen worden beschreven en gewaardeerd met de methode FUWA-VO 2002 nadat de evaluatie van de reorganisatie van het bureau is afgerond. De resultaten van de toepassing zijn met terugwerkende kracht tot de datum van ingang van deze arbeidsovereenkomst van kracht. Er zullen geen functies worden gewaardeerd in schaal 1 anders dan bij wijze van instroombaan.
4. Als de werknemer van mening is dat de waardering van de feitelijk opgedragen werkzaamheden verschilt van de waardering van diens functie, kan de werknemer de werkgever met redenen omkleed verzoeken de functiewaardering te heroverwegen. De werkgever deelt binnen 3 maanden na ontvangst van het verzoek met redenen omkleed de uitkomst van de heroverweging mede.
5. De werknemer die het niet eens is met de uitkomst van de heroverweging als bedoeld in het vorige lid kan binnen 6 weken na ontvangst van de mededeling omtrent de heroverweging gemotiveerd bezwaar maken bij de Raad van Bestuur. Tenzij de Raad van Bestuur het bezwaar aanstonds gegrond verklaart zal de Raad van Bestuur alvorens op het bezwaar te beslissen, het bezwaar voor advies voorleggen aan de bezwarencommissie functiewaardering.
6. Indien de werknemer als gevolg van (her)waardering van de functie een lagere schaal wordt toegekend, behoudt de werknemer het uitzicht op het maximum van de schaal volgens welke de werknemer op het moment van (her)waardering van de functie wordt bezoldigd.

C2 - Salaris

1. Met inachtneming van de navolgende bepalingen wordt elke werknemer bezoldigd volgens het bij zijn functie behorende carrièrepatroon, zoals vermeld in de laatstelijk overeengekomen primaire arbeidsvoorwaarden voortgezet onderwijs.
2. Behoudens het gestelde in de leden 3 en 4 wordt het salaris van de werknemer volgens het voor hem geldende carrièrepatroon jaarlijks op 1 augustus met één periodiek verhoogd.
3. De werkgever kan eenmalig de werknemer een jaarlijkse periodiek onthouden indien twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen als bedoeld in artikel F5 een dergelijk besluit van de werkgever kunnen dragen. Tussen de eerste en tweede beoordeling wordt tenminste een termijn van een jaar in acht genomen. Zodra in het kader van invoering van Integraal Personeelsbeleid met de OR ter zake criteria zijn overeengekomen, kan meer dan een keer een jaarlijkse periodiek worden onthouden.
4. De werkgever kan de werknemer een extra periodiek toekennen indien daartoe op grond van een beoordeling naar de mening van de werkgever aanleiding bestaat.
5. In overleg tussen werkgever en werknemer mag van het bepaalde in dit artikel alsmede in de artikelen C3 tot en met C7 worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.

C3 - Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding

1. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer ingepast op een bedrag in het bij zijn functie behorende carrièrepatroon dat is gelegen op of onmiddellijk boven het laatste door de werknemer bij de vorige werkgever dan wel uit eigen bedrijf of beroep genoten inkomen, verhoogt met 1 periodiek echter niet hoger dan op het maximum van de bij de functie behorende maximumschaal.
2. Indien de arbeidsovereenkomst ingaat op 1 augustus en de werknemer op 31 juli daaraan voorafgaand werkzaam was in het onderwijs, wordt onder het laatst genoten salaris bij de vorige werkgever verstaan het salaris dat de werknemer genoten zou hebben indien de werknemer op de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst nog bij de vorige werkgever werkzaam zou zijn geweest.
3. Indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het aangaan van de arbeidsovereenkomst gedurende tenminste drie achtereenvolgende schooljaren niet meer werkzaam is geweest wordt voor elke periode van drie jaar waarin geen functie werd vervuld het maandsalaris met één periodiek verhoogd.
4. De werknemer die bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet eerder werkzaam is geweest, danwel met wie een arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de regeling In- en Doorstroombanen wordt ingepast op het laagste bedrag van het carrièrepatroon.
5. Indien met de werknemer in hetzelfde schooljaar opnieuw een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, wordt de werknemer ingepast op dezelfde periodiek in het carrièrepatroon als de werknemer had bij de laatste beëindiging van het dienstverband of - indien de werknemer wordt benoemd in een functie met een ander carrièrepatroon - op het naasthogere bedrag, maar niet hoger dan het maximum van de bij de functie horende maximumschaal.
6. Van het in de vorige leden bepaalde mag, ten voordele van de werknemer, worden afgeweken indien de werkgever van oordeel is dat dit, gelet op bedrijfseconomische gronden noodzakelijk danwel op basis van aantoonbare voor de functie relevante kennis en ervaring van de werknemer gewenst is.

C4 - Vaststelling maandsalaris bij wijziging van functie

1. Indien de werknemer na het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt benoemd in een andere functie met een hoger maximumsalaris, wordt de werknemer ingepast op een bedrag dat onmiddellijk gelegen is boven het maandsalaris (actuele loonpeil) in de voorafgaande functie.
2. Na de toepassing van het vorige lid wordt 1 periodiek extra toegekend indien de benoeming in de andere functie als bedoeld in het eerste lid plaats vindt met ingang van 1 augustus.
3. Indien de werknemer na het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt benoemd in een andere functie met een gelijk maximumsalaris, wordt de werknemer ingepast op een zodanig bedrag dat de werknemer –naar de salarisschalen zoals die gelden op de datum van ingang van de benoeming in de nieuwe functie- tot het bereiken van het maximum van de schaal steeds een hoger salaris zal hebben dan de werknemer gehad zou hebben in de vorige functie.
4. Van het in de vorige leden bepaalde mag, ten voordele van de werknemer, worden afgeweken indien de werkgever van oordeel is dat dit, gelet op bedrijfseconomische gronden noodzakelijk danwel op basis van aantoonbare voor de functie relevante kennis en ervaring van de werknemer gewenst is.

C5 - Jaarlijkse uitkeringen

1. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand december een eindejaarsuitkering zoals opgenomen in de laatstelijk overeengekomen CAO-VO deel 1. Deze eindejaarsuitkering wordt verhoogd met 0,8 % met uitzondering van de werknemer, die op 31 december 2005 in dienst is en op dat moment 56 jaar of ouder is.

De eindejaarsuitkering wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement. Deze uitkering kan desgewenst door de werknemer voor levensloop worden ingezet.

2. De werknemer behorend tot de functiecategorie onderwijs ondersteunend personeel die benoemd is of benoemd is geweest in een functie met één van de maximumschalen 1 tot met 8 ontvangt in december een extra eindejaarsuitkering. Deze bedraagt voor elke maand waarin de werknemer in de betreffende functie werkzaam is geweest bij een normbetrekking € 68,34 bruto voor de werknemer met een salaris in één van de schalen 1 tot en met 5 en € 64,59 bruto voor de werknemer met een salaris in één van de schalen 6 tot en met 8.
3. De werknemer die wordt gesalarieerd naar het maximum van een van de schalen 9 t/m 18 ontvangt jaarlijks een bindingstoelage van € 220,91 bruto, met in acht neming van de voorwaarden voor een bindingstoelage zoals opgenomen in de CAO-VO, deel 1. De bindingstoelage wordt niet toegekend indien op basis van een beoordeling sprake is van onvoldoende functioneren.
4. In geval een functie –niet zijnde een in- of doorstroombaan- is gewaardeerd in schaal 2 en functieverrijking functioneel niet mogelijk blijkt te zijn, zal bij wijze van toelage aan de werknemer met een functie in schaal 2 bij het bereiken van het maximum, een extra periodiek worden toegekend ter grootte van het verschil tussen periodiek 7 van schaal 3 en periodiek 7 van schaal 2.
5. De werknemer, met uitzondering van de werknemer met een arbeidsovereenkomst op grond van artikel B2 lid 5 onder a (vervanging), die op 31 juli van enig schooljaar in dienst is, ontvangt in de maand augustus een uitkering ineens van bruto € 500,=.
6. De werknemer als bedoeld in dit lid met wie op 31 juli van enig schooljaar een arbeidsovereenkomst op grond van artikel B2 lid 5 onder a heeft en uitzicht heeft op een arbeidsovereenkomst vanaf 1 augustus van datzelfde jaar, ontvangt de bovengenoemde uitkering eveneens.
7. De eenmalige nominale uitkeringen die zijn opgenomen in de CAO-VO, deel 1, worden tevens uitgekeerd aan de werknemer

C6 - Beloningsdifferentiatie

Zodra integraal personeelsbeleid is ingevoerd, kunnen op basis van beoordelingen gratificaties en toelages worden toegekend. Met de OR zullen daarvoor nadere criteria worden overeengekomen, waaronder verworven competenties.

C7 - BHV-toelage

De werkgever kan de werknemer belasten met bedrijfshulpverlening. De hiermee belaste werknemer ontvangt daarvoor een maandelijks toelage van € 15,= bruto indien de werknemer in het bezit is van een geldig EHBO diploma.

C8 - Waarnemingstoelage

1. De werknemer die, zonder dat dat tot zijn functie behoort, meer dan 30 dagen tijdelijk een hoger gewaardeerde functie vervangt, heeft met ingang van de 31e dag van de vervanging voor zolang de vervanging verder duurt recht op een salaris alsof de werknemer in die hogere functie is benoemd.
2. Na de beëindiging van de volledige vervanging zoals bepaald in de voorgaande leden wordt het salaris van de werknemer die de hoger gewaardeerde functie heeft waargenomen, vastgesteld op het bedrag dat behoort bij het salarisnummer en de schaal die voor hem gelden alsof de waarneming niet heeft plaatsgevonden.

C9 - Onregelmatigheidsvergoeding

1. De werkgever kent aan de werknemer voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 10 en die anders dan bedoeld in C10 regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 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 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur;
 - 20% voor zover de arbeid is aangevangen vóór 7 uur respectievelijk is beëindigd na 19 uur;
 - 40 % op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
 - 45 % op zaterdag;
 - 70 % op zondag;
 - 100% voor de uren op feestdagen;met dien verstande dat de percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van schaal 7.
3. De werknemer wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in het tweede lid, een blijvende verlaging ondergaat welke tenminste 3 % bedraagt van de bezoldiging, wordt een aflopende toelage toegekend, mits de werknemer de eerstgenoemde toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van eerder genoemde beëindiging of vermindering, gedurende tenminste twee jaren zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft genoten.
4. Aan de werknemer van 60 jaar en ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in het tweede lid een blijvende verlaging ondergaat kent de werkgever een blijvende toelage toe. De blijvende toelage wordt toegekend als de werknemer direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering van de toelage gedurende tenminste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking de toelage heeft genoten.

C10 - Overwerkvergoeding

1. De werknemer wiens salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 10, die in opdracht van de werkgever overwerk verricht dat langer duurt dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde werktijd, komt in aanmerking voor de volgende vergoeding:
 - verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer overeengekomen arbeidsduur.
 - extra verlof, dat voor elk uur een percentage van die overschrijding is, zoals in onderstaande tabel aangegeven.

Overwerk verricht	Op zondag	Op maandag	Op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	Op zaterdag
tussen 0 en 6 uur	100 %	100 %	50 %	50 %
tussen 6 en 18 uur	100 %	25 %	25 %	50 %
tussen 18 en 20 uur	100 %	25 %	25 %	75 %
tussen 20 en 24 uur	100 %	50 %	50 %	75 %

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 in afwijking van de tabel 100 %, indien het overwerk is verricht op een met de zondag gelijkgestelde dag, dan wel op de daarop volgende dag tussen 0 en 6 uur.

2. Van overwerk is sprake als een werknemer in een kalenderweek meer uren werkt, dan waarvoor hij in die week is ingeroosterd met in achtname van lid 1 van dit artikel.
3. Voor het vaststellen van de duur van de overschrijding gelden de uren waarop krachtens artikel E4 vakantie of verlof is genoten, als uren waarop is gewerkt.
4. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid kan de overwerkvergoeding worden uitbetaald indien compensatie in tijd naar het oordeel van de werkgever in redelijkheid niet mogelijk is.

C11 - Jubileumgratificatie

1. De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum recht op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie.
2. De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40 of 50-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris, verhoogd met vakantietoelage. Onder diensttijd wordt verstaan de tijd doorgebracht in een betrekking in het PO, VO, BVE(MBO) of HBO. In afwijking van deze definitie geldt voor werknemers die in dienst waren op 1 augustus 2009 de aanspraken zoals deze geregistreerd staan op 1 augustus 2009 op basis van artikel I-K1 van het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel zoals dit luidde op 31 juli 1996.
3. Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin de werknemer buitengewoon verlof geniet, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd na afloop van het verlof.
4. De werknemer kan aanspraak maken op een jubileumgeschenk bij een diensttijd uitsluitend in dienst van de werkgever van:
 - 25 jaar ter grootte van € 227,-;
 - 40 jaar ter grootte van € 454,-;
 - 45 jaar ter grootte van € 454,-.

C12 - Uitkering bij overlijden

1. De uitkering na overlijden van de werknemer is gelijk aan driemaal het met de vakantietoeslag verhoogde maandsalaris, dat voor de werknemer gold op de dag van het overlijden.
2. In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:
 - a. de weduwe of weduwnaar van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, waarmee wordt gelijkgesteld de partner zoals bedoeld in de Wet geregistreerd partnerschap danwel 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 als bedoeld in het vorige lid worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene de pleegouderlijke zorg droeg.

C13 - Salaris uitbetaling

1. De werkgever verschafft de werknemer maandelijks tijdig een specificatie van diens salaris en zorgt ervoor dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van elke maand over het salaris van die maand dan wel over een voorschot daarop kan beschikken.
2. De werkgever is gerechtigd bedragen, die aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstverband onverschuldigd zijn uitbetaald, in te houden op de volgende salarisbetalingen, 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 onverwijld en geheel terug te betalen.
5. Voor wat betreft de verjaring van het recht van terugvordering geldt een termijn van vijf jaar gerekend vanaf het moment van de onverschuldigde betaling.

C14 - Spaarloonregeling

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

C15 - Compensatie ziektekosten

De werknemer ontvangt een compensatie voor de ziektekosten van 15 euro bruto per maand. Aangezien de inkomenseffecten voor onderwijspersoneel ongunstiger zijn dan in de marktsector, ontvangt de werknemer daarnaast met ingang van 1 januari 2006 een extra compensatie voor de ziektekosten van bruto 15 euro per maand. De totale compensatie voor de ziektekosten komt hiermee op 30 euro bruto per maand bij een normbetrekking.

Hoofdstuk D – Vergoedingen en financiële regelingen

D1 - Reiskosten woon- werkverkeer

1. De werknemer heeft maandelijks recht op een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer, afhankelijk van de reisafstand en het aantal dagen per week waarop de reis wordt gemaakt, volgens onderstaande tabel, gebaseerd op de fiscale regelgeving.

Afstand	Aantal reisdagen per week			
	4 of meer	3	2	1
>10 t/m 15 km	€ 66,00	€ 48,75	€ 32,50	€ 16,25
>15 t/m 20 km	€ 98,50	€ 68,25	€ 45,50	€ 22,75
> 20 km	€ 131,25	€ 97,50	€ 65,=	€ 32,50

2. Indien door de werknemer over een aaneengesloten tijdvak van meer dan 1 maand, niet is gereisd in het kader van woon- werkverkeer, wordt de aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming vanaf de 2^e maand naar evenredigheid verlaagd, voor zolang die situatie voortduurt. Omdat daarvan in elk geval geacht wordt sprake te zijn gedurende 1 maand per schooljaar, wordt maandelijks 11/12^e deel van het bedrag waarop volgens de tabel recht bestaat uitbetaald.
3. Indien de werknemer in verband met indiensttreding of ontslag slechts een deel van de maand reist in het kader van woon- werkverkeer, wordt de tegemoetkoming naar evenredigheid vastgesteld.
4. De reisafstand wordt vastgesteld op basis van de kortste route volgens de ANWB-routeplanner.
5. De werkgever maakt bij het verstrekken van de reiskosten woon-werkverkeer gebruik van de salderingsregeling, zoals opgenomen in het besluit van 7 december 2005, nr. CPP2005/2433M, van de Belastingdienst.
6. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid gebruik te maken van de Regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden reiskosten woon-werkverkeer zoals opgenomen in bijlage 5.

D2 - Reiskosten voor dienstreizen

Aan de werknemer die een dienstreis maakt, wordt door de werkgever een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfkosten met toepassing van de in bijlage 2 opgenomen regeling.

D3 - Verhuiskostenvergoeding

De werknemer die in verband met een indiensttreding of verplaatsing is verhuisd, of in opdracht van de werkgever een dienstwoning betreft of verlaat, heeft recht op een verhuiskostenvergoeding overeenkomstig de bepalingen van de Uitvoeringsregeling Verhuiskosten, als bedoeld in bijlage 1.

D4 - Studiekostenvergoeding

1. Voor volledige tegemoetkoming komen in aanmerking de kosten welke verbonden zijn aan door de werkgever aan de werknemer opgedragen scholing, scholing die naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor de functie en aan scholing welke voortvloeit uit de toepassing van een vastgesteld sociaal plan, voor zover betrekking hebben op:
 - noodzakelijkerwijs te maken reis- en verblijfkosten;
 - aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal;
 - cursus- of lesgeld;
 - examen- of diplomakosten.De werkgever kan beslissen andersoortige kosten voor (al dan niet gedeeltelijke) vergoeding in aanmerking te laten komen.
2. De werkgever vergoedt op verzoek van de werknemer 50% van de kosten van scholing, zoals bedoeld in het vorige lid, welke naar het oordeel van de werkgever mede in het belang van de werkgever is. Een studie is in elk geval mede in het belang van de werkgever indien deze is opgenomen in het vastgestelde Persoonlijk Ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel F2.
3. Scholingsfaciliteiten kunnen al dan niet tijdelijk worden ingetrokken, indien de werkgever op grond van verkregen informatie van het scholingsinstituut van oordeel is dat de betrokkene niet in die mate studeert of vorderingen maakt dat de werknemer in staat kan worden geacht de studie in de daarvoor geldende termijn te voltooien. De intrekking geschiedt niet indien de werknemer aannemelijk maakt, dat deze omstandigheid niet aan hem te wijten is.
4. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende vergoeding van de kosten vermeld in de leden 1 en 2 ingeval:
 - a. hem ontslag op eigen verzoek wordt verleend vóórdat de studie met goed gevolg is afgesloten;
 - b. de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn;
 - c. hem ontslag op eigen verzoek wordt verleend binnen een termijn van drie jaren sedert de datum, waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
5. De in lid 4 bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
 - a. in de gevallen, bedoeld onder a en b, tot het bedrag dat de betrokkene is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren, voorafgaande aan de datum waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
 - b. voor elke maand welke ontbreekt aan de in lid 4c genoemde termijn tot 1/36 gedeelte van het bedrag dat de betrokkene is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.
6. De in lid 4 bedoelde verplichting tot terugbetaling geldt niet indien de werknemer ter zake van het ontslag aanspraak heeft op een uitkering als bedoeld in de WerkloosheidsWet (WW) of op een direct ingaand pensioen. De verplichting tot terugbetaling als bedoeld in lid 4 onder a. en c. geldt niet indien de studie onderdeel uit maakt van het vastgestelde Persoonlijk Ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel F2 danwel de scholing is opgedragen door de werkgever.

D5 - Studieverlof

1. Ingeval van scholing als bedoeld in artikel D4 lid 1, verleent de werkgever aan de werknemer binnen zijn jaartaak studieverlof voor de omvang van de genormeerde studielast, tenzij de onbelemmerde voortgang van het werk zich daar tegen verzet.

2. In geval van scholing als bedoeld in artikel D4 lid 2, kan, tenzij het belang van het bureau zich daartegen verzet, aan de werknemer op verzoek bezoldigd studieverlof worden verleend voor ten hoogste een dag per week, indien en zover de studie - gelet op de aard en omvang van de taakbelasting van de werknemer - niet buiten werktijd kan geschieden dan wel indien er sprake is van een examen of tentamen ter afronding van (een deel van) de studie welke tijdens werktijd moet worden afgelegd. Ter voorbereiding op een examen en tentamen als bovenbedoeld kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.
3. In overige gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek studieverlof verlenen. Dit verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van bezoldiging.

D6 - Rechtsbijstand

1. De werkgever vergoedt op schriftelijk verzoek van de werknemer de kosten van noodzakelijke rechtsbijstand, voor zover de werknemer zich bij een klachtencommissie moet verweren tegen klachten die het werk betreffen, tenzij de werknemer als gevolg van de klacht alsnog disciplinair wordt gestraft, anders dan met een berisping, of wordt ontslagen.
2. De werknemer zal de gemaakte kosten aantonen.

D7 - Vakbondscontributie

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van vakbondscontributie het bruto salaris in te zetten conform de regeling zoals opgenomen in de bijlage 6.

D8 – Fiscale regeling fitnessabonnement

De werkgever onderzoekt de mogelijkheid een regeling overeen te komen voor fiscale verrekening van een fitnessabonnement.

D9 – WGA-premie

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

Hoofdstuk E - Werktijden, vakantie en verlof

E1 - Jaartaak

De normjaartaak bedraagt 1659 uur per jaar, leidend tot een gemiddelde weektaak van 36,86 uur.

E2 - Werktijden

1. De werkgever stelt voor elke instelling een arbeids- en rusttijdenregeling en een beschikbaarheidsregeling in overleg met de OR vast, waarin onder meer geregeld worden:
 - aantal werkdagen per week;
 - werktijd en openingstijden instelling;
 - rustpauze tussen 2 dagdelen (zie artikel E3, lid2);
 - na avondwerk, tenminste 9 uur rust.
2. In afwijking van het bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur kunnen verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur eenmaal per schooljaar worden gedaan.

E3 - Inzetbaarheid

1. Voor de tewerkstelling van de werknemer hanteert de werkgever, tenzij anders wordt overeengekomen, onderstaand schema:

Betrekkingsomvang in fte	Gekoppeld aan weektaakomvang in klokuren	Max. dagdelen	Max. dagen
0,2 of minder	< 7.4	2	2
> 0.2 tot en met 0.3	7.4 tot 11.1	3	2
> 0.3 tot en met 0.4	11.1 tot 14.7	4	3
> 0.4 tot en met 0.5	14.7 tot 18.4	5	3
> 0.5 tot en met 0.6	18.4 tot 22.1	5	4
> 0.6 tot en met 0.7	22.1 tot 25.8	6	4
> 0.7 tot en met 0.8	25.8 tot 29.5	7	4
> 0.8 tot en met 0.9	29.5 tot 33.2	8	5
> 0.9 tot en met 1.00	33.2 tot en met 36.86	10	5
meer dan 1.00	>36.86	10	5

2. Onder dagdeel wordt verstaan een periode die loopt van 7.00 uur tot 13.00 uur, van 12.00 uur tot 18.00 uur en van 17.00 uur tot 24.00 uur (zie artikel E2, lid 1).
3. De dagen en dagdelen waarop de werknemer zijn werkzaamheden moet vervullen worden na overleg met de werknemer eenmaal per jaar, uiterlijk vóór de aanvang van het schooljaar, door de werkgever vastgesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met andere verplichtingen van de werknemer.
4. Aan het begin van het schooljaar wordt de spreiding van de arbeidsuren over de week vastgelegd in overleg tussen werkgever en werknemer.
5. Indien de werknemer op andere dagen of dagdelen wordt ingezet dan waarvoor deze voor dat schooljaar of die periode is ingepland, dan wordt daarover met de werknemer overleg gevoerd, tenminste 1 maand voorafgaand aan de datum van ingang van de wijziging.

6. Van de werknemer kan incidenteel aanwezigheid worden gevergd buiten het schema als bedoeld in lid 1, het bepaalde in lid 3 en de dagen als bedoeld in lid 4 tot een maximum van 5 keer per jaar, voor zover de gewenste aanwezigheid tenminste 10 werkdagen tevoren is aangekondigd.
7. Indien de werknemer incidenteel anders dan bij wijze van overwerk in opdracht werkzaamheden verricht op een ander tijdstip dan oorspronkelijk ingeroosterd, dient de werkgever dit met zeer goede redenen te motiveren.

E4 - Vakantieverlof

1. De werkgever verleent de werknemer, vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
2. Het vakantieverlof bestaat uit verlofdagen en de algemeen erkende en christelijke feestdagen zoals genoemd in bijlage 3.
3. Het vakantieverlof bedraagt 273 uur verlof per jaar.
4. Indien het bureau tijdens de schoolvakanties collectief wordt gesloten en de besteding van een deel van het vakantievolume daardoor verplicht tijdens deze weken plaats vindt, worden ter compensatie per jaar vier extra verlofdagen toegekend.
5. Indien de werknemer een dag verlof opneemt wordt de omvang van het verlof bepaald op basis van de spreiding van de arbeidsuren over de week. Dit is van overeenkomstige toepassing op het verlof in verband met de erkende en christelijke feestdagen.
6. Het verlof wordt bij voorkeur in de schoolvakanties verleend. Werknemers, die belast zijn met beleidsvoorbereidende of adviserende werkzaamheden ten behoeve van de Raad van Bestuur, werken gemiddeld 40 uur en bouwen hiermee 161 verlofuren extra op. Het totaal aan verlofdagen dient tijdens de geldende schoolvakanties opgenomen te worden. Ter compensatie hiervan geldt het laatste zinsdeel van lid 4 van dit artikel.
7. Op verzoek van de werknemer trekt de werkgever in geval van samenloop met andere vormen van verlof, voor zover deze niet samenvallen met algemeen erkende en christelijke feestdagen, en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen, het verleende vakantieverlof in.
8. Voor het begin van elk kalenderjaar zal elke werknemer schriftelijk worden medegedeeld hoeveel dagen er zijn waarop het bureau voor werkzaamheden is opengesteld en op hoeveel en eventueel welke dagen het personeelslid verlof geniet dan wel anderszins is vrijgesteld van werkzaamheden.
9. Bij rampen en in andere zeer bijzondere omstandigheden kan de werkgever het vakantieverlof intrekken.
10. Directe materiële schade die de werknemer lijdt als gevolg van de intrekking van het vakantieverlof wordt door de werkgever vergoed.

E5 - Kort buitengewoon verlof

1. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof zoals aangegeven in de Wet Arbeid en Zorg¹, met dien verstande dat gedurende het verzorgingsverlof zoals bedoeld in artikel 5.1 van de wet het loon volledig wordt doorbetaald.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals bedoeld in artikel 4.1 van die wet wordt ook verstaan adoptie van een kind, verhuizing, het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats, ondertrouw en huwelijk, de viering van het ambtsjubileum van de werknemer en de huwelijksjubilea van de werknemer, diens huisgenoten, bloedverwanten in de 1^e graad of personen tot wie de werknemer in een vergelijkbare verhouding staat.

1. De tekst van de Wet Arbeid en Zorg is als bijlage 4 toegevoegd

3. Het kraamverlof als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg bedraagt 1 week.
4. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voor 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.
5. Indien de in lid 4 van dit artikel genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd, dat de werknemer het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.

E6 - Lang buitengewoon verlof, waaronder levensloop

1. De werkgever zal aan de werknemer op diens verzoek, voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Dit verlof wordt verleend zonder behoud van bezoldiging.
2. De werkgever kan aan het toekennen van lang buitengewoon verlof voorwaarden verbinden. Deze voorwaarden worden met de Ondernemingsraad van het bureau overeengekomen.
3. De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van de door de werknemer wegens pensioenbijdrage aan de werkgever verschuldigde premie. Indien langdurend zorgverlof wordt opgenomen zoals bedoeld in artikel 5.9. van de Wet Arbeid en Zorg, is hierbij tenminste het werkgeversgedeelte van de pensioenbijdrage voor 25% vrijgesteld.
4. Het verlof strekt zich naar evenredigheid geheel of gedeeltelijk uit over de schoolvakantie, dan wel wordt het verlof naar evenredigheid verminderd tenzij langdurend zorgverlof wordt opgenomen zoals bedoeld in artikel 5.9. van de Wet Arbeid en Zorg.
5. Het verlof gaat niet in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder het verlof wordt verleend.

E7 - Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden:
 - a. voor 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 de werknemer lid is;
 - b. voor het op uitnodiging van een centrale of vereniging als bedoeld onder a, als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste 6 dagen per twee schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
 - c. voor het deelnemen aan incidentele vergaderingen van statutaire organen van personeelsorganisaties, aangesloten bij een van de centrales, danwel van dergelijke vergaderingen van die centrales zelf, en eventuele andere zeer incidenteel voorkomende en moeilijk vooruit te plannen activiteiten voor ten hoogste 15 dagen per schooljaar, mits de werknemer aan die incidentele vergaderingen of activiteiten deelneemt als bestuurslid van die betrokken vereniging danwel als kaderlid of afgevaardigde;
 - d. op voet van het bepaalde in artikel 33b, tweede, vierde en zesde lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.
2. Het verlof, bedoeld in lid 1 onder a, wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover de werkgever schadeloos wordt gesteld conform de regeling vaststelling bedragen per klokuur.

3. In afwijking van het bepaalde in lid 2 wordt het verlof, bedoeld in lid 1, 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 bezoldiging verleend.

E8 - Lang buitengewoon verlof voor politieke functies

1. De werkgever verleent, zonder behoud van bezoldiging, lang buitengewoon verlof aan de werknemer die het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, de functie van lid van Gedeputeerde Staten of de functie van substituut-ombudsman aanvaardt.
2. De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op zijn verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever door het wethouderschap wordt geschaad kan de werkgever bedoeld verlof eigener beweging verlenen mits de werknemer tevoren is gehoord.
4. Lang buitengewoon verlof voor politieke functies, zoals bedoeld in dit artikel, wordt voor een maximale periode van 1 zittingstermijn verleend.
5. Beëindiging van het buitengewoon verlof, zoals bedoeld in dit artikel geschiedt met ingang van het nieuwe schooljaar.

E9 - Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof conform het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg voor totaal 830 uur bij een normbetrekking voor elk kind tot de leeftijd van 8 jaar. Dit verlof kan worden opgenomen in de vorm van wekelijks verlof gedurende maximaal 12 aaneengesloten maanden.
2. Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals bepaald in lid 1 heeft de werknemer recht op 415 uur betaald verlof bij een normbetrekking. Over de uren waarvoor betaald ouderschapsverlof is verleend, behoudt de werknemer recht op 75% van de bezoldiging. Voor kinderen geboren op of na 1 juli 2008 geldt dat het betaald verlof dient te worden opgenomen voor tenminste 25% van de betrekkingsomvang per week. Voor kinderen geboren vóór 1 juli 2008 geldt dat het betaald verlof dient te worden opgenomen voor tenminste 50% van de betrekkingsomvang per week.
3. Indien van het betaald verlof zoals bedoeld in lid 2 138 uur wordt opgenomen in 4 weken aansluitend op het bevallingsverlof, heeft de werknemer over deze uren het recht op 85% van de bezoldiging.
4. De werkgever stelt de werknemer in staat het ouderschapsverlof op herkenbare wijze op te nemen, desgewenst aaneengesloten in de vorm van een of meer vrije dagen respectievelijk dagdelen per week.
5. Gedurende de tijd dat de werknemer verlof als bedoeld in dit artikel geniet wordt de werknemer voor de toepassing van artikel E2 en artikel E3 beschouwd als een deeltijder met een betrekkingsomvang overeenkomend met de betrekkingsomvang overeenkomstig de arbeidsovereenkomst verminderd met de omvang van het ouderschapsverlof.
6. Het verlof moet schriftelijk worden aangevraagd, onder overlegging van een afschrift van een bewijs waaruit de geboortedatum van het kind waarvoor het verlof wordt gevraagd blijkt, tenminste acht weken voor de gewenste datum van ingang. De werkgever neemt een beslissing op de aanvraag uiterlijk 4 weken nadat de aanvraag is ontvangen.

Hoofdstuk F - Personeelsbeleid

F1 - Integraal personeelsbeleid

De werkgever geeft periodiek zijn voornemens met betrekking tot het te voeren personeelsbeleid aan, rekeninghoudend met de evaluatie van het tot dan gevoerde beleid, dat wordt neergelegd in een sociaal jaarverslag.

F2 - Persoonlijk ontwikkelingsplan

1. Elke vijf jaar zal met elke werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) worden opgesteld. Jaarlijks zal met tenminste 20% van het personeel daartoe overleg worden gevoerd. Dit overleg maakt onderdeel uit van het functioneringsgesprek.
2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan omvat ook afspraken omtrent de taakvervulling van de werknemer gedurende de looptijd van het POP.
3. Indien met een daarvoor in aanmerking komende werknemer niet tijdig een POP is opgesteld, wordt een redelijk scholingsverzoek van de werknemer gehonoreerd voor zover het verzoek past binnen de mogelijkheden van het scholingsbudget van het bureau.
4. Voor de uitvoering van het hier bepaalde zal met de OR een implementatieplan worden overeengekomen, dat erop is gericht te bewerkstelligen dat op 1 augustus 2005 met elk personeelslid een POP is overeengekomen.

F3 - Scholingsbeleid

1. De werkgever hanteert ten behoeve van alle categorieën werknemers een scholingsplan dat vastgesteld wordt in overeenstemming met de OR. Dit plan wordt jaarlijks geactualiseerd. Dit scholingsplan bevat tenminste de volgende elementen:
 - de uitgangspunten van het scholingsbeleid;
 - de stappen waarin het scholingsplan tot uitvoering zal worden gebracht;
 - de criteria met behulp waarvan bepaald wordt welke werknemers wanneer in aanmerking komen voor scholing;
 - de procedure volgens welke een verzoek om scholing moet worden ingediend en op welke wijze het verzoek wordt beoordeeld.
2. De werkgever stelt na overleg met de OR het scholingsbudget vast.
3. De werkgever kan de werknemer verplichten zich te laten scholen voor zover zulks noodzakelijk is voor het vervullen van zijn functie conform de in het scholingsplan neergelegde criteria.

F4 - Functioneringsgesprekken

1. Op verzoek van de werknemer, tot maximaal 2 keer per jaar, of wanneer de werkgever daartoe aanleiding ziet maar tenminste eens per 2 jaar, zal de ontwikkeling en het functioneren van de medewerker, mede tegen de achtergrond van het POP middels een functioneringsgesprek worden geëvalueerd.
2. De werkgever stelt een regeling vast in overleg met de OR waarin de procedures voor het voeren van functioneringsgesprekken zijn vastgelegd.
3. In de regeling functioneringsgesprekken wordt in elk geval aangegeven:
 - het doel van het voeren van het functioneringsgesprek;

- dat functioneringsgesprekken worden gevoerd op basis van gelijkwaardigheid van beide gesprekspartners en het tweezijdige karakter ervan. Het functioneren van de werknemer, van diens direct leidinggevende, alsook de werkomstandigheden komen aan de orde;
 - de frequentie waarmee, op welke wijze en door welke leidinggevende de gesprekken gevoerd worden;
 - welke vaste gespreksonderwerpen in elk geval aan de orde komen;
 - dat alle gespreksonderwerpen, zowel van de zijde van werknemer als van zijn direct leidinggevende voorafgaand aan het gesprek bekend zijn bij de gesprekspartners;
 - dat de afspraken worden vastgelegd, gedateerd en door beide gesprekspartners worden ondertekend;
 - dat aan een functioneringsgesprek geen rechtspositionele consequenties zijn verbonden.
4. Tijdens het functioneringsgesprek zal in ieder geval het onderwerp werkdruk worden besproken.

F5 - Beoordelingen

1. Na afloop van de looptijd van het POP zullen het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer mede tegen de achtergrond van de inhoud van het POP door of namens de werkgever worden beoordeeld. Aan een beoordeling kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden.
2. Beoordelingen vinden voorts plaats telkens alvorens de aard van een dienstverband wijzigt, indien een extra beloning wordt overwogen, bij het bereiken van het maximum van de schaal en indien het functioneringsgesprek daartoe aanleiding geeft.
3. De beoordeling vindt plaats nadat in het tijdvak waarop de beoordeling betrekking heeft een functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden, tenzij dat wegens zwaarwegende omstandigheden niet mogelijk was.
4. In overleg met de OR wordt een regeling beoordeling vastgesteld door de werkgever.
5. In de regeling beoordeling wordt in elk geval aangegeven:
 - het doel van beoordelen;
 - dat beoordelen in voorkomende gevallen kan leiden tot het treffen van maatregelen waaraan rechtspositionele gevolgen verbonden kunnen zijn;
 - op welke wijze en binnen welke periode, in geval van een negatieve beoordeling waar geen rechtspositionele gevolgen aan zijn verbonden, een volgende beoordeling plaatsvindt;
 - dat de beoordeling plaatsvindt aan de hand van een beoordelingsformulier waarop de te beoordelen functioneringsaspecten staan vermeld;
 - dat vooraf aan de werknemer kenbaar wordt gemaakt op welke taak- en functioneringsaspecten de werknemer zal worden beoordeeld;
 - wie welke werknemer of werknemers beoordeelt;
 - dat de beoordeling door de werknemer (beoordeelde) voor gezien wordt getekend;
 - op welke wijze voorzien is in de mogelijkheid in beroep te gaan tegen een vastgestelde beoordeling.
6. De beoordeling wordt vastgesteld door de werkgever.

F6 - Beginnende werknemers

1. In het kader van het personeelsbeleid zal de werkgever extra aandacht besteden aan het begeleiden van de beginnende werknemer. Daartoe stelt hij een introductie- en inwerkprogramma op waarin wordt aangegeven:
 - welke op introductie en inwerken gerichte activiteiten door de startende werknemer verricht worden
 - gedurende welke periode;
 - onder welke bijzondere condities, waaronder begrepen de taakbelasting;
 - waaruit de begeleiding zal bestaan.

2. De introductie- en inwerkperiode wordt afgesloten met een functioneringsgesprek. Indien het introductieprogramma langer duurt dan 6 maanden wordt na 3 maanden het eerste functioneringsgesprek gehouden.

F7 - Seniorenbeleid

1. Voor alle werknemers geboren op of na 1 augustus 1957 geldt de volgende OMO Seniorenregeling (OSR):
 - De werknemer heeft vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij 52 jaar wordt, recht op een budget voor taakverlichting van 20%, dat opgenomen kan worden tot en met het schooljaar waarin hij 55 jaar wordt.
 - Vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij 56 jaar wordt, heeft de werknemer recht op een budget voor taakverlichting van 40% dat opgenomen kan worden tot en met het schooljaar waarin hij 59 jaar wordt.
 - Vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij 60 jaar wordt, heeft de werknemer jaarlijks recht op 10% taakverlichting.
2. Voor alle werknemers geboren voor 1 augustus 1957 geldt de OMO Seniorenregeling zoals deze van toepassing was op 30 juni 2008, te weten:
 - De werknemer heeft vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij 52 jaar wordt recht op een budget voor taakverlichting van 70% van de jaartaak zoals die is in dat schooljaar, dat door de werknemer opgenomen kan worden gedurende de verdere duur van het dienstverband.
 - Voor de werknemer die na het bereiken van de 60-jarige leeftijd blijft werken, geldt voor elk volledig schooljaar waarin de werknemer nog werkzaam is tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd een taakreductie van 10% van de jaartaak.
3. De taakverlichting bedraagt elk schooljaar 0%, 5% of een veelvoud daarvan van de jaartaak, waarbij de omvang elk schooljaar kan wijzigen, met dien verstande dat in geen enkel schooljaar de taakverlichting meer kan bedragen dan 20% van de jaartaak
4. De werknemer heeft de mogelijkheid om een deel van het budget te sparen voor opname van extra taakverlichting in een volgend tijdvak.
5. Indien met de werknemer een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan na het bereiken van de 52-jarige leeftijd, zal de omvang van het budget worden verminderd met de eerder opgenomen OSR en met 5% van de jaartaak voor elk jaar dat de werknemer op de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst ouder is dan 52-jaar maar jonger dan 56 jaar en met 10% van de jaartaak voor elk jaar dat de werknemer ouder is dan 55-jaar, voor zover dat niet samenvalt met eerder opgenomen OSR.
6. De omvang van de taakverlichting wijzigt niet als gevolg van deeltijdpensioen/FPU tot maximaal 30%. Deze omvang blijft dan gebaseerd op de voorafgaande betrekkingsomvang.
7. Voor de toepassing van het artikel E3 wordt de werknemer die OSR opneemt beschouwd als een deeltijder overeenkomstig de met de taakverlichting gereduceerde jaartaak met dien verstande dat in het schooljaar waarin de werknemer tenminste 10% taakverlichting opneemt, de werknemer ten hoogste zal worden ingezet op 8 dagdelen en 4 dagen. Vanwege zwaarwegende organisatorische belangen kan de directie besluiten hiervan af te wijken. De werknemer die het niet eens is met dit besluit, kan bezwaar maken bij de bezwarencommissie van OMO.
8. In overleg met de werkgever wordt bepaald op welke wijze het OSR-verlof herkenbaar in mindering wordt gebracht op de jaartaak en het takenpakket.

9. Indien de werknemer in een schooljaar de taakverlichting wil effectueren of de omvang daarvan wil wijzigen dient de werknemer dat tenminste 4 maanden voor aanvang van het schooljaar bij de werkgever schriftelijk kenbaar te maken. In het schooljaar waarin taakverlichting wordt opgenomen kan de omvang van de jaartaak niet worden uitgebreid.
10. Binnen de opgenomen uren aan OSR mogen geen nieuw verworven betaalde nevenwerkzaamheden uitgevoerd worden.

Hoofdstuk G - Verplichtingen

G1 - Informatievoorziening

1. De werkgever draagt er zorg voor dat op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats in het bureau in ieder geval aanwezig zijn:
 - statuten en overige reglementen van de rechtspersoon;
 - de instructies en/of reglementen als bedoeld in G2 lid 2;
 - de andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften, die betrekking hebben op (een nadere precisering van) de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden;
 - regeling kinderopvang onderwijspersoneel;
 - naam en adres van de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid en de Arbo-dienst waarbij het bureau is aangesloten
2. 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 arbeidsovereenkomst bepaalde.
3. Met inachtneming van het gestelde in de Wet op de Persoonsregistratie en de daarop gebaseerde regelingen zal de werkgever gegevens met betrekking tot de persoon van de werknemer met zorg behandelen.

G2 - Functievervulling

1. De werknemer vervult zijn functie in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van het bureau, zoals die door de rechtspersoon zijn vastgesteld en zoals deze zijn omschreven in de statuten.
2. De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie 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 en over wijziging daarvan pleegt de werkgever overleg met de werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
4. Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is de werknemer 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 de werknemer is benoemd op zich te nemen.
6. De werknemer ontvangt geen bezoldiging over de tijd, gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten.

G3 - Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer zal van het aanvaarden van alle andere werkzaamheden waarvoor de werknemer salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, kennis geven aan de werkgever.
2. De werknemer zal eveneens van elke wijziging in de aard en de omvang van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden kennis geven aan de werkgever.
3. Indien de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van het bureau, zijn zij niet toegestaan.

4. Nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer geen salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, worden door de werknemer niet langer verricht, indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van het bureau.

G4 - Geheimhouding

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

G5 - 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.

G6 - Seksuele intimidatie, racisme en geweld

1. De werkgever voert een beleid dat gericht is op voorkoming van seksuele intimidatie en racisme gedurende werktijd of in verband met de arbeid, onder meer door het (doen) geven van voorlichting.
2. Voor de behandeling van klachten van werknemers die worden geconfronteerd met seksuele intimidatie gedurende de werktijd of in verband met de arbeid is de klachtenregeling van de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs van toepassing en is de klachtencommissie van die vereniging bevoegd. In deze klachtenregeling dient waar het woord "school" vermeld staat "bureau" gelezen te worden, waar "ondernemings-CAO van OMO" staat vermeld dient "de individuele arbeidsovereenkomst" gelezen te worden en waar directeur staat wordt de algemeen directeur van het bureau bedoeld.
3. Voor de behandeling van klachten van werknemers die worden geconfronteerd met racistische uitlatingen of agressief gedrag (geweld) gedurende de werktijd of in verband met de arbeid is de klachtenregeling van de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs van toepassing en de klachtencommissie van die vereniging bevoegd. In deze klachtenregeling dient waar het woord "school" vermeld staat "bureau" gelezen te worden, waar "ondernemings-CAO van OMO" staat vermeld dient "de individuele arbeidsovereenkomst" gelezen te worden en waar directeur staat wordt de algemeen directeur van het bureau bedoeld.
4. De werkgever benoemt in overleg met de OR één of meer vertrouwenspersonen.

Hoofdstuk H - Orde- en disciplinaire maatregelen

H1 - Schorsing als ordemaatregel

1. De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste vier weken, indien dit gelet op het belang van het bureau dringend noodzakelijk is. Voordat de werknemer wordt geschorst wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn opvattingen omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De opvattingen van de werknemer omtrent de schorsing worden opgenomen in de brief, waarin de schorsing wordt bevestigd.
2. Naast het bepaalde in het eerste lid van dit artikel kan de werkgever de werknemer schorsen:
 - a. voor de duur van de vervolging wanneer een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen de werknemer is ingesteld;
 - b. indien de werknemer krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd;
 - c. voor de duur van maximaal 6 maanden wanneer er sprake is van een voornemen tot opzegging, als bedoeld in artikel I5 sub a en b;
 - d. voor de duur van de procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
 - e. in andere gevallen waarin het belang van het bureau dit vordert voor ten hoogste drie maanden, daaronder begrepen de termijn genoemd in lid 1. Deze termijn van drie maanden kan ten hoogste één keer met drie maanden worden verlengd.
3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot het bureau na verkregen toestemming van de werkgever.
4. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalft of handhaving niet langer noodzakelijk is.
5. Ingeval geen redenen aanwezig waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.

H2 - Disciplinaire maatregelen

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

H3 - Verweer

1. Alvorens een besluit tot opzegging als bedoeld in artikel I5 sub a en b en schorsing als bedoeld in artikel H1 lid 2 dan wel een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel H2 wordt genomen, deelt de werkgever de werknemer bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die hem tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, mee dat de werknemer in de gelegenheid is na kennisneming van de aangevoerde gronden zich te verweren.

2. Indien de werknemer zich wenst te verweren, dient de werknemer dit uiterlijk een week na verzending c.q. overhandiging van de in lid 1 bedoelde brief, schriftelijk aan de werkgever mee te delen.
3. Het verweer geschiedt binnen drie weken na verzending c.q. overhandiging van de in lid 1 bedoelde brief ten overstaan van de werkgever. Deze bepaalt in overeenstemming met de werknemer of dit verweer mondeling dan wel schriftelijk zal geschieden. De werknemer kan zich bij zijn verweer doen bijstaan door een raadsman.
4. Van een mondeling verweer c.q. van een eventuele nadere mondelinge toelichting maakt de werkgever zo spoedig mogelijk proces-verbaal op. Een afschrift van het proces-verbaal wordt onverwijld aan de werknemer ter ondertekening toegezonden. Weigert de werknemer de ondertekening, dan stelt de werknemer de werkgever daarvan onverwijld schriftelijk en onder opgave van redenen in kennis.
5. Zo spoedig mogelijk na het verweer deelt de werkgever de werknemer per aangetekend schrijven het definitieve besluit mede.

Hoofdstuk I - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

I1 - Werkgelegenheidsgarantie

1. De werkgever garandeert het behoud van werkgelegenheid van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 voor de periode dat de werkgelegenheidsgarantie voor de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs geldt.
2. Onder een organisatorische verandering wordt verstaan een wijziging in de organisatie, hetzij van het bureau als geheel, hetzij op niveau van een of meerdere organisatorische eenheden en die voldoet aan de voorwaarde dat de personele gevolgen van de organisatorische verandering betrekking hebben op maximaal 5%, met een maximum van 5 personen, van het bij het betreffende organisatieonderdeel werkzame personeel.
3. Bij een organisatorische verandering wordt het sociaal statuut van de vereniging Ons Middelbaar gevolgd.
4. Indien de feitelijke inkomsten van de werkgever in enig schooljaar meer dan 2% dalen ten opzichte van het voorafgaande schooljaar, en uit prognoses en de personele gegevens blijkt dat deze terugloop over een periode van vier jaar niet kan worden gecompenseerd door natuurlijk verloop en/of groei, dan wel indien de daling van de inkomsten van de werkgever gedurende een reeks van jaren dit percentage niet overschrijdt, maar wel aanzienlijk is, kan de werkgever bepalen dat er sprake is van een reorganisatie.
5. Indien als gevolg van de reorganisatie beëindiging van het dienstverband als bedoeld in artikel I5 sub c wordt voorzien voor meer dan 5% van het desbetreffende organisatieonderdeel of meer dan 5 personen zal een sociaal plan worden overeengekomen met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties danwel met de OR op de voet van het sociaal statuut van de vereniging Ons Middelbaar onderwijs.

I2 - Beëindiging van het dienstverband

1. Het tussentijds beëindigen van een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, het beëindigen van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, niet zijnde een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in verband met vervanging, en het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geschiedt:
 - a. door opzegging;
 - b. door onverwijld opzegging wegens een voor de werkgever of de werknemer dringende reden als bedoeld in art. 7:678 en art. 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:685 dan wel art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek;
 - d. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - e. door opzegging op verzoek van de werknemer voor een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingssomvang met het oog op een uitkering op grond van de OBU of het flexpensioen op grond van de pensioenregeling PGGM tenzij het belang van de werkgever zich daar tegen verzet.
2. Van rechtswege eindigt:
 - a. de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan;
 - b. de verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in verband met vervanging door het verstrijken van de tijd waarvoor deze is aangegaan;

- c. de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, een en ander met ingang van de eerste dag van de maand waarin voornoemde leeftijd wordt bereikt, en voor zover door partijen niet anders wordt overeengekomen;
 - d. de arbeidsovereenkomst bij overlijden van de werknemer.
3. Bij opzegging van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn de opzeggingsverboden genoemd in de leden 1 en 3 van art. 7: 670 van het BW niet van toepassing.

I3 - Opzegging

1. Opzegging door de werkgever dient bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn. Opzegging door de werknemer geschiedt schriftelijk met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn.
2. Opzegging, anders dan bedoeld in artikel I2 lid 1 onder b., geschiedt tegen de eerste van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

I4 - Opzeggingstermijn

1. In geval van opzegging van een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd neemt de werknemer, tenzij er sprake is van opzegging op grond van art. I2 lid 1 onder b., de volgende opzeggingstermijn in acht:
 - tenminste een maand indien de arbeidsovereenkomst zes maanden of minder heeft geduurd;
 - tenminste twee maanden indien de arbeidsovereenkomst meer dan zes maanden doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd;
 - tenminste drie maanden indien de arbeidsovereenkomst twaalf maanden of meer heeft geduurd.
 De opzeggingstermijn voor de werkgever is 2 maal de duur van de opzeggingstermijn voor de werknemer.
2. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 genoemde termijnen worden afgeweken.

I5 - Gronden voor opzegging

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

- a. plichtsverzuim als bedoeld in artikel H2 lid 2;
- b. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor de door hem uitgeoefende functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;
- c. opheffing van het bureau of de functie, of zodanige verandering van de inrichting van de organisatie, dat de betrekking van de werknemer zal worden opgeheven;
- d. het feit dat na afloop van lang buitengewoon verlof de werknemer bij gebrek aan een vacature niet in actieve dienst bij de werkgever kan worden hersteld;
- e. ziekte of arbeidsongeschiktheid, indien dat tenminste 24 maanden heeft geduurd, en herstel binnen zes maanden na deze 24 maanden niet te verwachten is en er bovendien geen reële plaatsingsmogelijkheden bij de werkgever zijn;
- f. een onherroepelijk geworden vonnis waarbij de werknemer is veroordeeld tot vrijheidsstraf wegens een misdrijf;
- g. het feit dat de werknemer in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk onjuiste of onvolledige inlichtingen heeft verstrekt, zonder welke handelwijze de arbeidsovereenkomst niet tot stand zou zijn gekomen.

I6 - Herbenoeming bij restvaliditeit

Indien de werknemer wordt ontslagen op grond van het gestelde in art. I5 onder e. zal de werkgever aansluitend een zelfde dan wel gelijkwaardige arbeidsovereenkomst met de werknemer aangaan, in een betrekkingssomvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit, tenzij dit op grond van door de werkgever te stellen en zonedig te bewijzen omstandigheden redelijkerwijs van deze niet valt te vergen.

I7 - Aanvulling op WW

Het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel (BBWO), zoals deze geldt voor de personeelsleden in dienst van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, is in zijn geheel van toepassing op de werknemer. Mogelijke wijzigingen in de hiervoor genoemde regeling of indien er een andere regeling voor in de plaats komt, zal eveneens van toepassing zijn op de werknemer.

Hoofdstuk J - Collectieve bepalingen

J1 - Faciliteiten ondernemingsraad

De werkgever stelt op basis van een activiteitenplan van de ondernemingsraad faciliteiten beschikbaar, waarbij uitgangspunt is dat de faciliteiten zodanig dienen te zijn dat daarmee een ondernemingsraad goed kan functioneren. De faciliteiten bedragen minimaal € 25.000,-. Uit de genoemde budgetten dienen alle faciliteiten en/of kosten te worden afgedekt.

J2 - Reorganisatie

De werkgever verstrekt in geval van een voorgenomen reorganisatie (fusie, opheffing, afsplitsing of samenvoeging) tijdige en zo volledig mogelijke informatie aan het personeel, de OR en de belanghebbende vakorganisaties.

J3 - Sociaal fonds

De werkgever houdt een sociaal fonds in stand waarop door werknemers in voorkomende gevallen een beroep kan worden gedaan. De werkgever is gerechtigd van de werknemers een bijdrage te vragen in het kader van de instandhouding van dit sociaal fonds.

J4 - Verzekeringen

De werkgever sluit, ten behoeve van de personeelsleden, een begunstigingscontract af in het kader van personeelsvoorzieningen.

Bijlagen

Bijlage 1 - Regeling verplaatsingskostenvergoeding

Artikel 1 - Standplaatsbetrekking bij vervangingswerkzaamheden en contractactiviteiten

Voor het ontstaan van een standplaatsbetrekking blijven vervangingswerkzaamheden en werkzaamheden die voor een periode van drie of minder aaneengesloten schooljaren aan een werknemer zijn toegekend in het kader van contractactiviteiten, buiten beschouwing.

Artikel 2 - Aanspraak op tegemoetkoming in verhuiskosten

1. De werknemer die is verhuisd, en een woning heeft betrokken die gelegen is op of binnen een afstand van 10 kilometer van de plaats van tewerkstelling, gerekend volgens de kortste route volgens de ANWB-routeplanner, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend indien:
 - a. hij is benoemd in een standplaatsbetrekking;
 - b. hij voor tenminste één jaar is benoemd;
 - c. de reisafstand tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling als gevolg van de verhuizing met tenminste 15 kilometer is bekort.
2. Een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt slechts éénmaal in de vijf jaar verleend, tenzij de verhuizing verband houdt met een verandering van betrekking die het gevolg is van een ontslag of van het vooruitzicht op ontslag, dat niet op eigen verzoek is verleend en niet aan schuld of toedoen van de werknemer is te wijten.
3. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt verleend onder de voorwaarde dat de werknemer vooraf schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de terugbetalingsverplichting bedoeld in artikel 8 van deze uitvoeringsregeling.

Artikel 3 - Aanspraak op een tegemoetkoming in verhuiskosten ter zake van het betrekken of verlaten van een dienstwoning

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever, een dienstwoning betreft of verlaat, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend, tenzij het verlaten van de dienstwoning het gevolg is van een ontslag, dat op zijn verzoek anders dan wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, of anders dan met recht op uitkering voor vervroegd uittreden is verleend, of aan schuld of toedoen van de werknemer is te wijten.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.

Artikel 4 - De hoogte van de tegemoetkoming in verhuiskosten

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
 - a. Een tegemoetkoming in de kosten van transport van de inboedel naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken, reiskosten ter bezichtiging van woonruimte, en dubbele woonkosten, van in totaal een bedrag als aangegeven in de bijlage 2 onder 1,;
 - b. een tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten als aangegeven in de bijlage 2 onder 2;

2. Indien de verhuizing door de werknemer in eigen beheer wordt uitgevoerd, ontvangt hij slechts de helft van het in het eerste lid, onder a, bedoelde bedrag.
3. Het in het eerste lid, onder b, bedoelde bedrag wordt, afhankelijk van het aantal woon/slaapvertrekken dat de achter te laten woning telde, gesteld op een percentage van de jaarbezoldiging die de werknemer genoot op de dag waarop de nieuwe woning kon worden betrokken zoals aangegeven in de bijlage 2, onder 2.
4. Voor de werknemer die inwonend was bij de ouders is het laagst genoemde percentage zoals aangegeven in de bijlage 2, onder 2 van toepassing.

Artikel 5 - Samenloop verhuiskostenvergoedingen

1. Bij een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten terzake van de verhuizing aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze en/of een vergelijkbare regeling ontvangt, met overeenkomstige toepassing van artikel 4, tweede tot en met zesde lid: ieder van beiden de helft van de in artikel 4, eerste lid, onder a en b bedoelde vergoedingen.
De volgens artikel 4, derde lid, vast te stellen vergoeding wordt berekend over de gezamenlijke jaarbezoldiging.
2. Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarvan een van de echtgenoten aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot uit anderen hoofde terzake van deze verhuizing aanspraak maakt op een tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming in verhuiskosten aan de werknemer slechts verleend voor zover deze de tegemoetkoming welke uit anderen hoofde wordt ontvangen te boven gaat.
3. De berekening van de tegemoetkoming voor de in het tweede lid bedoelde werknemer geschiedt door, met overeenkomstige toepassing van artikel 4, tweede tot en met zesde lid, het totaal van de tegemoetkomingen bedoeld in artikel 4, eerste lid, te verminderen met de tegemoetkoming die de echtgenoot uit anderen hoofde ontvangt. De volgens artikel 4, derde lid, vast te stellen vergoeding wordt berekend over de gezamenlijke jaarbezoldiging.

Artikel 6 - Geen aanspraak op verhuiskostenvergoeding

1. Aan de werknemer wordt geen tegemoetkoming in de verhuiskosten voor een verhuizing verleend:
 - indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen drie jaar na de datum waarop de werknemer een standplaatsbetrekking heeft verworven, doch binnen twee jaar na het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een standplaatsbetrekking.
 - indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar na de datum van de verplaatsing.

Artikel 7 - Terugbetaling tegemoetkoming verhuiskosten

1. De werknemer is, behoudens het bepaalde in het tweede lid, gehouden de ontvangen tegemoetkoming terug te betalen indien de arbeidsovereenkomst op zijn verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden wordt beëindigd, tenzij deze beëindiging ingaat twee jaren of langer na de datum waarop de werknemer in een standplaatsbetrekking is benoemd of is verplaatst en deze beëindiging heeft plaatsgevonden één jaar of langer na de datum van verhuizing.
2. Er bestaat geen terugbetalingsverplichting, indien de werknemer bedoeld in het eerste lid, de arbeidsovereenkomst opzegt en aansluitend een zodanige betrekking aan een andere instelling aanvaardt, mits de plaats van tewerkstelling binnen of op een afstand van 5 zones van zijn woonplaats is gelegen.

3. De werknemer die binnen twee jaar na de verhuizing, anders dan in verband met verplaatsing, verhuist naar een woonplaats die op een afstand van meer dan 10 kilometer gerekend volgens de kortste route volgens de ANWB-routeplanner is gelegen van de plaats van tewerkstelling, is gehouden de ontvangen tegemoetkoming in de verhuiskosten terug te betalen.

Artikel 8 - Aanspraak op tegemoetkoming in pensiekosten

1. Een werknemer, die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in verhuiskosten, en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf de datum waarop de werknemer in een standplaatsbetrekking is benoemd, aanspraak op een tegemoetkoming in pensiekosten, indien hij een pensioen betreft dat gelegen is op of binnen een afstand van 10 kilometer van de plaats van tewerkstelling.
2. De in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90 % van de werkelijk gemaakte pensiekosten, met een maximum als aangegeven in de bijlage 2 onder 3, bij deze regeling.
3. De werknemer als bedoeld in lid 1 heeft slechts aanspraak op een tegemoetkoming in de te maken reiskosten binnen Nederland, voor zover hij die éénmaal per week maakt voor het bezoeken van zijn woonplaats.

Artikel 9 - Aanvraag en toekenning tegemoetkomingen

1. Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de verhuiskosten dient zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 6 maanden na de verhuizing door de werknemer bij de werkgever te worden ingediend.
2. Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de reis- en pensiekosten dient voor 1 januari volgend op het desbetreffende schooljaar bij de werkgever te worden ingediend.

Toelichting regeling verplaatsingskosten

Voorwaarden voor tegemoetkoming

Om voor een tegemoetkoming in aanmerking te komen, moet aan de hierna vermelde voorwaarden worden voldaan:

- benoeming in een standplaatsbetrekking;
- benoeming voor tenminste 1 jaar;
- door de verhuizing wordt de reisafstand tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling met tenminste 15 kilometer bekort;
- de nieuwe woning is gelegen op of binnen een afstand van 10 kilometer van de plaats van tewerkstelling;
- de verhuizing vindt plaats binnen:
 - a. twee jaar na benoeming voor onbepaalde tijd;
 - b. drie jaar na benoeming in een standplaatsbetrekking;
- de verhuizing vindt bij een verplaatsing plaats binnen twee jaar na de datum van verplaatsing.

Aanvang termijnen bij contractactiviteiten

Wanneer er sprake is van een indiensttreding na afloop van contractactiviteiten (die gedurende een periode van drie of minder aaneengesloten schooljaren aan werknemer zijn toegekend) dan wel na afloop van vervangingswerkzaamheden vangen de termijnen zoals bovengenoemd aan op het moment dat een standplaatsbetrekking is ontstaan.

Slechts één maal per vijf jaren tegemoetkoming

De tegemoetkoming wordt slechts éénmaal in de vijf jaar verleend, tenzij de verhuizing verband houdt met een verandering van de betrekking die het gevolg is van een ontslag of van het vooruitzicht op ontslag, en niet aan schuld of toedoen van de werknemer is te wijten.

Hoogte van de tegemoetkoming

De tegemoetkoming in verhuiskosten bestaat uit:

- a. een tegemoetkoming in de kosten van transport naar de nieuwe woning etc, van in totaal een bedrag ter grootte van € 2082,55.
- b. een tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten. Laatstbedoelde tegemoetkoming wordt, afhankelijk van het aantal woon/slaapvertrekken, dat de achter te laten woning telde, gesteld op een percentage van de jaarbezoldiging die de werknemer genoot op de dag waarop de nieuwe woning kon worden betrokken, te weten, bij:
 - 1 woon/slaapvertrek: 6%
 - 2 woon/slaapvertrekken: 9%
 - 3 of meer woon/slaapvertrekken: 12%van de berekeningsbasis (bruto jaarsalaris en vakantie-uitkering) met een maximum als genoemd in bijlage 2.

Berekening jaarbezoldiging bij combinaties van betrekkingen

Voor het berekenen van de jaarbezoldiging bij een combinatie van betrekkingen met verschillende maximumschalen wordt gerekend met de som van de bezoldigingen, in de maand van verhuizen, behorende bij ieder van die betrekkingen, tot ten hoogste de bezoldiging behorende bij de normbetrekking van de functie waarin de meeste werkzaamheden worden verricht.

Indien in beide functies evenveel werkzaamheden worden verricht, wordt gerekend met ten hoogste de bezoldiging behorende bij de normbetrekking van de functie met de hoogste maximumschaal.

Samenloop verhuiskostenvergoedingen

Bij een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten ter zake van de verhuizing aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van de Uitvoeringsregeling verplaatsingskosten en/of een vergelijkbare regeling ontvangt ieder van beiden de helft van de vast te stellen vergoedingen. Wanneer de partner van de werknemer werkzaam is in het primair onderwijs ontvangt deze krachtens het RPBO een tegemoetkoming.

De op basis van de jaarbezoldiging vast te stellen vergoeding wordt berekend over de gezamenlijke jaarbezoldiging.

Indien het een verhuizing betreft van een gezin waarvan één van de echtgenoten aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van de Uitvoeringsregeling verplaatsingskosten en de ander uit anderen hoofde ter zake van deze verhuizing aanspraak maakt op een tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming in de verhuiskosten aan de werknemer slechts verleend voor zover deze de tegemoetkoming welke uit anderen hoofde wordt ontvangen te boven gaat.

Voor de berekening van de tegemoetkoming voor de werknemer geldt dezelfde methodiek, dat wil zeggen dat het percentage wordt berekend over de gezamenlijke jaarbezoldiging.

Aanspraak op tegemoetkoming in pensionkosten

Het kan voorkomen dat een werknemer, die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten, alvorens te verhuizen tijdelijk een pension betreft. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling bestaat er gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf de datum waarop de werknemer in een standplaatsbetrekking is benoemd aanspraak op een tegemoetkoming in pensionkosten indien een pension wordt betrokken dat gelegen is op of binnen een afstand van 10 kilometer van de plaats van tewerkstelling.

De tegemoetkoming bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte pensionkosten, met een maximum conform bijlage 2.

Deze werknemer heeft slechts aanspraak op een tegemoetkoming in de te maken reiskosten binnen Nederland, voor zover hij die één maal per week maakt voor het bezoeken van zijn woonplaats.

Bijlage 2 – Bedragen verplaatsingskostenvergoeding en dienstreizen

Bedragen

1. Artikel 4 ,eerste lid, onder a:
kosten van transport € 2.082,55
2. Artikel 4, eerste lid, onder b:
andere kosten voortvloeiende uit de verhuizing
 - 1 woon/slaapvertrek: 6% (minimaal € 910)
 - 2 woon/slaapvertrekken: 9% (minimaal € 1.365)
 - 3 of meer woon/slaapvertrekken: 12% (minimaal € 1.820)van de berekeningsbasis (bruto jaarsalaris en vakantie-uitkering) met een maximum van € 5.460.
3. maximale tegemoetkoming in pensioenkosten per maand € 352,67
4. Dienstreizen

Eigen auto/eigen motor

Indien de werknemer door of namens de werkgever is gemachtigd voor de reis de eigen auto/motor te gebruiken:

Aantallen voor de dienst afgelegde kilometers per kalenderjaar	Bedrag in centen per afgelegde kilometer voor het gebruik van een eigen motorvoertuig
1e t/m 10 000 km	31
10 001e t/m 20 000 km	24
20 001e en verdere	18

Vergoeding per kilometer met eigen auto/motor zonder machtiging door of namens de werkgever: € 0,11

Bromfiets

Vergoeding gebruik bromfiets:

tot en met 5000 kilometer: € 0,12 per kilometer

boven 5000 kilometer: € 0,08 per kilometer

Fiets

Vergoeding eigen fiets: € 0,05 per kilometer

Vergoeding stalling/gebruik maken van dienstfiets:

150 tot en met 300 kilometer per maand € 12,44

301 tot en met 600 kilometer per maand € 19,92

601 of meer kilometers per maand € 29,86

Verblijfkosten

etmaalvergoeding: € 99

logies: 50 % van de etmaalvergoeding

ontbijt: 6 % van de etmaalvergoeding

lunch: 10 % van de etmaalvergoeding

diner: 16 % van de etmaalvergoeding

Bijlage 3 - Feestdagen

Algemeen erkende feestdagen

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

Andere religieuze dagen

Hindoe

Divalifeest, 1 dag

Holifeest, 1 dag

Joodse feestdagen

Joods nieuwjaar, 2 dagen

Grote verzoendag, 1 dag

Loofhuttenfeest, 2 dagen

Slotfeest, 2 dagen

Paasfeest, 4 dagen

Wekenfeest, 2 dagen

Islam

Suikerfeest, 3 dagen

Offerfeest, 4 dagen

Bijlage 4 - Belangrijke wettelijke bepalingen

Uit het burgerlijk wetboek

Artikel 7:611

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

Artikel 7:623 lid 1

De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan een week en niet langer dan een maand.

Artikel 7:625

Voor zover het in geld vastgesteld loon of het gedeelte dat overblijft na aftrek van hetgeen door de werkgever overeenkomstig artikel 628 mag worden verrekend, en na aftrek van hetgeen waarop derden overeenkomstig artikel 633 rechten doen gelden, niet wordt voldaan uiterlijk de derde werkdag na die waarop ingevolge de artikelen 623 en 624 lid 1 de voldoening had moeten geschieden, heeft de werknemer, indien dit niet-voldoen aan de werkgever is toe te rekenen, aanspraak op een verhoging wegens vertraging.

Artikel 7:627

Geen loon is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

Artikel 7:628 lid 1

De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever hoort te komen.

Artikel 7:635 lid 3 (gedeeltelijk)

In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 1 maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht.

Artikel 7:635 lid 4

De aanspraak, bedoeld in de leden 1, onder d, 2 en 3 vervalt indien de arbeidsovereenkomst door opzegging van de werknemer eindigt alvorens de arbeid is hervat.

Artikel 7:642

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 7:646 leden 1 tot en met 4

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Van lid 1 mag, voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, worden afgeweken in die gevallen waarin het geslacht bepalend is. Daarbij is artikel 5 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen van overeenkomstige toepassing.
3. Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.
4. Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen. ten einde feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.

Artikel 7:648 lid 1 (gedeeltelijk)

De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met de vorige zin of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in de vorige zin is vernietigbaar.

Artikel 7:652 leden 1 tot en met 5

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien een overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

Artikel 7:656 leden 1 tot en met 3

1. De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken.
2. Het getuigschrift vermeld:
 - a. de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of week;
 - b. de begindatum en de einddatum van het dienstverband;
 - c. een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;
 - d. een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - e. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe.

Artikel 7:676 lid 1

Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

Uit de Wet arbeid en zorg

Zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptieverlof

Artikel 3:1

- 1 De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- 2 Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf 6 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag na de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk 4 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling.
- 3 Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt 10 aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft bedragen.
- 4 Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekgeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

Artikel 3:2

- 1 De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon.
- 2 Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van 18 weken en bedraagt ten hoogste 4 aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf 2 weken voor de eerste dag dat de feitelijke opnemings ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
- 3 Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van 1 van die kinderen.
- 4 Het eerste, tweede en derde lid en de artikelen 3:3 tweede lid, 3:4 en 3:5 zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d.

Artikel 3:3

- 1 De vrouwelijke werknemer meldt aan de werkgever:
 - a. de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk 3 weken voor die dag;
 - b. haar bevalling uiterlijk op de 2^e dag volgend op die van de bevalling.
- 2 De werknemer meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk 3 weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

Artikel 3:4

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in de artikelen 3:1 en 3:2, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 3:7

- 1 De vrouwelijke werknemer heeft gedurende de periode dat zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid recht op uitkering.

- 2 De werknemer heeft gedurende de periode dat het verlof in verband met adoptie of de opname van een pleegkind wordt genoten overeenkomstig artikel 3:2, tweede of vierde lid, recht op een uitkering.

Kort buitengewoon verlof

Artikel 4:1

- 1 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid, te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden
 - b. een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
- 2 Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Artikel 4:2

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van 4 weken recht op verlof met behoud van bezoldiging voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de werknemer woont.

Artikel 4:3 lid 1

De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in de artikelen 4:1 en 4:2, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden.

Verzorgingsverlof

Artikel 5:1

- 1 De werknemer heeft recht op verlof² voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
- 2 Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

² met behoud van bezoldiging

- d. een pleegkind dat blijkt uit verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening;
- e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

Artikel 5:2

Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.

Artikel 5:3

De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in artikel 5:1 opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof aan.

Artikel 5.4, lid 1 en 2

- 1 Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever.
- 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 bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Ouderschapsverlof

Artikel 6:1

- 1 De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
- 2 De werknemer die blijkt uit verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
- 3 Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 6:

- 1 Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week
- 2 Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
- 3 Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

- 4 In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan zes maanden, of
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode tenminste een maand bedraagt, of
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
- 5 De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
- 6 Indien het verlof op grond van het vierde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.

Artikel 6:3

- 1 Het recht op verlof, bedoeld in artikel 6:1, bestaat indien de arbeidsverhouding tenminste een jaar heeft geduurd.
- 2 Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

Artikel 6:4

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 6:1 bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

Artikel 6:5

- 1 De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
- 2 De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
- 3 De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- 4 Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid op iedere periode van toepassing.

Artikel 6:6

- 1 De werkgever kan een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
- 2 De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van het eerste lid na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.

- 3 Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en tweede lid op iedere periode van toepassing.

Artikel 6:7

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 6:1, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Bijlage 5 - Regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden woon-werkverkeer

(onbelaste reiskostenvergoeding in ruil voor eindejaarsuitkering en evt. brutoloon in de maand december)

Net als vorig kalenderjaar biedt de Raad van Bestuur van Ons Middelbaar Onderwijs de medewerkers van Ons Middelbaar Onderwijs de mogelijkheid een (deel) van een bruto uitkering in te zetten voor een onbelaste tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer. Voor het kalenderjaar 2009 is in overeenstemming met de belastingdienst vastgesteld dat de bruto eindejaarsuitkering en evt. het brutoloon van de maand december kan worden ingezet.

Een werknemer mag conform de belastingwetgeving maximaal een onbelaste vergoeding van €0,19 per gereisde kilometer ontvangen. De in artikel D1 van de bijlage behorende bij de arbeidsovereenkomst opgenomen tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer benut deze fiscale ruimte niet in alle gevallen volledig. Deze uitwisselingsregeling arbeidsvoorwaarden biedt de mogelijkheid alsnog van deze onbenutte fiscale ruimte te profiteren. Dit geldt ook voor personeelsleden die momenteel niet in aanmerking komen voor een tegemoetkoming woon-werkverkeer. In de onderstaande tekst kunt u lezen hoe deze regeling werkt en aan welke voorwaarden u moet voldoen om hiervoor in aanmerking te komen. Deze regeling is een aanvulling op uw arbeidsovereenkomst en bij deelname en ondertekening van het deelnameformulier geeft u aan akkoord te gaan met deze aanvulling.

1. Hoe werkt het?

Alle personeelsleden die een afstand woon-werkverkeer dienen te overbruggen, hebben fiscaal gezien, recht op een onbelaste kilometervergoeding van maximaal €0,19 per kilometer, ongeacht het vervoersmiddel dat voor woon-werkverkeer wordt gebruikt.

De fiscus gaat uit van de daadwerkelijk gereisde afstand via de meest gangbare route. OMO gaat in haar regeling voor het verstrekken van een tegemoetkoming uit van de kortste route conform de actuele ANWB-routeplanner, zie www.anwb.nl. Daarnaast heeft de fiscus bepaald dat een personeelslid met een fulltime dienstverband 214 dagen per jaar van huis naar het werk reist. Bij dit aantal is rekening gehouden met vakantie, ziekte en ander verlof.

Het is mogelijk om een deel van de belaste bruto eindejaarsuitkering en evt. een deel van het bruto maandsalaris van de maand december (alleen wanneer bruto-eindejaarsuitkering niet toereikend is) om te zetten in een onbelaste (netto) tegemoetkoming woon-werkverkeer. Met als voordelig gevolg een netto uitbetaling van de fiscale ruimte van de reiskosten woon-werkverkeer. Per saldo komt dit neer op een hoger netto bedrag, omdat over een kleiner gedeelte van de eindejaarsuitkering en evt. brutoloon loonbelasting betaald hoeft te worden.

Wanneer we een rekensom maken van de totaal ontvangen tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer als genoemd in artikel D1 van de bijlage behorende bij de arbeidsovereenkomst op jaarbasis en een rekensom maken van de tegemoetkoming volgens de regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden, kan het zijn dat beide uitkomsten verschillend zijn. Wanneer de tegemoetkoming op basis van de CAO-OMO lager is dan de tegemoetkoming die volgens de regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden mag worden uitbetaald, dan kan dit verschil worden ingezet om het bovengenoemde voordeel te verkrijgen.

Het verschil wordt gebruikt om het deel van de bruto eindejaarsuitkering en evt. het brutoloon van de maand december waar loonbelasting over betaald moet worden te verlagen. Het maximale bedrag dat ingezet kan worden voor een onbelaste tegemoetkoming woon-werkverkeer is het totale bedrag van de bruto eindejaarsuitkering en het brutoloon in de maand december tot maximaal het bedrag waardoor het bruto-minimumloon overblijft als loon in de maand december.

Deelname aan de regeling gaat als volgt in zijn werk:

1. U dient, via bijgevoegd deelnameformulier, nu aan te geven of u gebruik wil maken van de regeling. Daarmee geeft u aan afstand te doen van (een deel van) de bruto eindejaarsuitkering en evt. het brutoloon in de maand december voor zover uw fiscale ruimte dit toelaat. Daarvoor in de plaats krijgt u een netto reiskostenvergoeding. Het deelnameformulier vormt een aanvulling op uw arbeidsovereenkomst. Wanneer het formulier niet op de op het formulier aangegeven datum binnen is, vervalt uw deelname aan deze regeling.
2. In november ontvangt u een opgaveformulier waarmee u definitief opgave doet van de fiscale ruimte en het bedrag aan bruto eindejaarsuitkering en evt. het brutoloon in de maand december waarvan u afstand doet. U vult dit formulier volledig in, ondertekent het en retourneert het formulier. Wanneer het formulier niet op de op het formulier aangegeven datum binnen is, vervalt uw deelname aan deze regeling voor dat kalenderjaar.
3. De daadwerkelijke verwerking van de regeling zal plaatsvinden in de maand december via loon voor loonheffing.

Om de onbenutte tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer te berekenen, zal men allereerst uit moeten rekenen wat het totale maximale bedrag aan onbelaste tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer is dat per jaar mag worden ontvangen. Onder woon-werkverkeer wordt die afstand verstaan tussen uw woning en de school waar u werkzaam bent. Hier vallen dus niet de pendelreizen en dienstreizen onder. Hiervoor kan de volgende formule gehanteerd worden:

$$1. \quad [214 \text{ werkdagen}] \times [\text{aantal km heen en terugreis (maximaal 150)}] \times \text{€ } 0,19 \times [\text{aantaldagen dat men reist/ 5}]$$

Wanneer een werknemer wegens ziekte of andersoortig verlof langdurig afwezig is geweest, moeten alle dagen die de werknemer langer afwezig is geweest dan 6 weken afgetrokken worden van 214. De uitkomst van **1** dient dan met de uitkomst van **1.a.** te worden verlaagd. De volgende formule wordt gehanteerd:

$$1.a. \quad [\text{aantal ziektedagen na 6 weken}] \times [\text{aantal km heen en terugreis (maximaal 150)}] \times \text{€ } 0,19$$

Vervolgens zal gekeken moeten worden wat er in dat kalenderjaar aan reiskostenvergoeding woon-werkverkeer is uitbetaald.

Deze twee uitkomsten worden van elkaar afgetrokken en het verschil kan ingezet worden voor het inzetten van (een deel van) de bruto eindejaarsuitkering en evt. et brutoloon in de maand december voor de onbelaste tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.

2. Gevolgen voor werknemersverzekeringen

De regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden tegemoetkoming woon-werkverkeer heeft gevolgen voor uw inkomen. Er worden minder WIA- en WW rechten opgebouwd over het gedeelte van de eindejaarsuitkering en brutoloon dat wordt uitgewisseld voor de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.

3. Gevolgen voor vakantiegeld, gratificatie etc.

Wanneer u een gedeelte van uw brutoloon inzet voor de regeling kan dit gevolgen hebben voor de hoogte van uw vakantietoeslag en andere loonsafhankelijke uitkeringen, omdat uw brutoloon in de maand december verlaagd wordt.

4. Voor wie geldt de regeling en wat zijn de voorwaarden?

De regeling geldt voor alle personeelsleden van Ons Middelbaar Onderwijs wanneer aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Medewerkers dienen het deelnameformulier 'regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden tegemoetkoming woon-werkverkeer 2009 en volgende jaren' in te vullen en te ondertekenen. Hiermee verklaart u deel te nemen aan deze regeling voor het jaar 2009 en volgende jaren.
- Het formulier dient op de op het formulier aangegeven inleverdatum op de stafafdeling personeelszaken bureau geretourneerd te zijn. Wanneer het formulier niet tijdig binnen is, vervalt de toepassing van deze regeling voor betreffende medewerker. Nieuwe personeelsleden die na 1 januari 2009 in dienst treden kunnen middels een formulier in het benoemingspakket aangeven of ze wel of niet deel willen nemen aan de regeling. Dit formulier dient gelijktijdig met het benoemingspakket te worden ingestuurd. Wanneer dit niet het geval is, vervalt de toepassing van deze regeling voor betreffende medewerker.
- In november ontvangt u een formulier voor opgave van de benodigde gegevens om de regeling te kunnen uitvoeren. Het betreft het aantal gereisde dagen in het betreffende kalenderjaar en de gemiddelde reisafstand woon-werkverkeer (retour) per dag in het betreffende kalenderjaar. Voor dit formulier gelden de volgende voorwaarden:
 - Het formulier dient door de werknemer volledig ingevuld en ondertekend te zijn.
 - Het formulier dient op de op het formulier aangegeven inleverdatum op de stafafdeling personeelszaken bureau geretourneerd te zijn.
 - Medewerkers die werkzaam zijn op meerdere vestigingen en daarop hun dagelijkse woon-werkverkeer aanpassen, dienen te rekenen met een gemiddelde afstand voor woon-werkverkeer. Hierbij geldt dat, indien er buiten de grenzen van gemeenten wordt gewerkt voor wat betreft de verschillende vestigingen, er een berekening moet worden gemaakt voor de feitelijke werkdagen naar de betreffende locaties (let op: maximaal 214 werkdagen in totaal op jaarbasis);
 - Medewerkers die parttime werken dienen een berekening te maken van de daadwerkelijk gereisde dagen met een maximum van 214 werkdagen;
 - Iedere medewerker is individueel verantwoordelijk voor de juistheid van zijn/ haar opgave jegens de fiscus. De belastinginspecteur heeft bij het instemmen met deze regeling aangegeven dat hij zich het recht voorbehoudt om over te gaan tot (steekproefsgewijze) controle van de individuele toepassingen van deze regeling;
 - Naast de eventuele controle van de belastingdienst zal door het bureau steekproefsgewijs gecontroleerd worden op afstand woon-werkverkeer.

- Wanneer het formulier dat in november wordt verstrekt niet geretourneerd wordt of te laat geretourneerd wordt, vervalt de toepassing van deze regeling voor betreffende medewerker;
- De feitelijke verwerking in het kader van deze regeling zal plaatsvinden in de maand december. De regeling wordt verwerkt in loon voor loonheffing. Voor medewerkers die gedurende het jaar uit dienst gaan, wordt de regeling eveneens verwerkt in de maand december.

NB: bij deelname verklaart de werknemer alle opgevraagde gegevens naar waarheid te hebben ingevuld. De belastingdienst kan achteraf een controle uitoefenen.

Bijlage 6 - Regeling vakbondscontributie

Artikel 1 Karakter van de regeling

Deze regeling maakt de inzet mogelijk van bestanddelen van het brutoloon voor de betaling van de vakbondscontributie in het kalenderjaar 2008 op grond van artikel D7 van de bijlage behorende bij de arbeidsovereenkomst. De werknemer ziet daarbij af van (een deel van) de eindejaarsuitkering en/of de extra eindejaarsuitkering voor zover hiervoor een tegemoetkoming in kosten van de vakbondscontributie fiscaal gegeven kan worden.

Artikel 2 Vakbondscontributie

De volledige contributie over het betreffende kalenderjaar komt voor de regeling in aanmerking.

Artikel 3 Voorwaarden voor de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie

De regeling is van toepassing op die werknemers die lid zijn van de Algemene Onderwijsbond (Aob), ABVAKABO/FNV, de Onderwijsbond CNV, de verenigingen die vallen onder de Federatie Onderwijsbonden CMHF/MHP). Een aanvraag kan, per betaald contributiebedrag, slechts bij één werkgever worden ingediend. De werknemer is verantwoordelijk voor de gevolgen van een foutieve opgave.

Artikel 4 Bronnen

Voor de betaling van de vakbondscontributie kan de eindejaarsuitkering of de extra eindejaarsuitkering, zoals weergegeven in artikel C5 lid 1 en lid 2 van de bijlage behorende bij de arbeidsovereenkomst, worden ingezet.

Toelichting op gevolgen voor pensioen en werknemersverzekeringen:

Voor het pensioen heeft het inzetten van de (extra) eindejaarsuitkering geen gevolgen.

Het inzetten van de (extra) eindejaarsuitkering heeft effect op uitkering WW en WIA als de werknemer vóór 1 januari 2009 werkloos wordt of zijn eerste ziekte dag heeft. Boven het maximum dagloon treedt dit effect niet op.

Artikel 5 Procedure

De werknemer moet voor de salarissluit van november bij de werkgever kenbaar maken dat hij/zij van deze regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken. Daartoe levert de werknemer een volledig ingevuld aanvraagformulier en betalingsbewijs in bij de werkgever. Van aanvragen die na de salarissluit van november worden ontvangen, kan verwerking niet gegarandeerd worden.