



Onderhandelaarsakkoord CAO OMO 2018 per 1 april 2018

Preambule

Uitgangspunt voor de onderhandelingen vormden de volgende doelstellingen:

- Evenwichtige arbeidsvoorwaarden dragen bij aan goed onderwijs in het belang van de leerling.
- Ruimte geven aan experimenten voor ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden op maat, passend bij de ontwikkeling van het onderwijs en de organisatie van het onderwijs op verschillende scholen.
- Het maken van afspraken die recht doen aan het belang van het blijven bieden van perspectief op structureel werk aan werknemers enerzijds en de behoefte aan flexibiliteit in het organiseren van het onderwijs anderzijds. Uiteindelijke inzet van cao-partijen is een verdere reductie van inleenconstructies.
- Verder stimuleren van professionele ontwikkeling van alle medewerkers en specifiek aandacht voor loopbaanmogelijkheden voor het onderwijsondersteunend personeel.

Partijen, bijeen op 15 maart 2018 te Tilburg, komen het navolgende overeen:

1. Looptijd en Werkingsfeer

Partijen komen een CAO OMO overeen voor de periode 1 april 2018 tot 1 januari 2019, treedt in de plaats van de vigerende CAO VO deel II en volgt de CAO OMO 2014-2015 en het addendum van 26 juli 2016 op.

2. Experimenteerruimte

Om ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden, passend bij de ontwikkeling van het onderwijs en de organisatie van het onderwijs, de ruimte te geven is afgesproken een experimenteerartikel in de cao toe te voegen. Gedurende de looptijd van deze cao kunnen in een instelling of organisatorische eenheid in afwijking van de cao nadere afspraken worden gemaakt gedurende een periode van 1 of 2 schooljaren. Het betreft maximaal 5 trajecten binnen maximaal 3 instellingen. Deze (afwijkende) afspraken worden gemaakt in overleg en met instemming van de cao-partijen en zullen tenminste de instemming moeten hebben van 3/4 van het betreffende personeel en instemming van de PMR van de instelling. Gedurende de experimenteerperiode vindt terugkoppeling plaats in het lokaal CAO overleg en met de PMR. Afhankelijk van de uitkomst van de evaluatie kunnen na afloop van de experimenteerperiode nadere afspraken worden gemaakt over: verlenging, aanpassing of beëindiging van het traject.

3. Professionalisering

De uitgangspunten voor professionaliseringsbeleid in de cao zijn nog steeds actueel. Partijen hebben afspraken gemaakt voor verduidelijking en uitbreiding van artikel F7 professionaliseringsbudget. Voor werknemers met een betrekkingsofomvang vanaf 0,4 FTE bedraagt dit budget €600,-. Voor werknemers met een betrekkingsofomvang tot 0,4 FTE wordt dit budget naar rato toegekend. Vastgelegd is dat de werknemer zelf bepaalt voor welke professionaliseringsactiviteiten hij dit budget inzet. De keuze kan



niet worden beperkt tot het belang van de functie en/of de instelling. In overleg met de leidinggevende kan het budget gedurende een periode van maximaal 4 jaar worden gespaard voor door de werknemer bepaalde professionaliseringsactiviteiten. De inzet van het budget is ieder jaar onderwerp van gesprek met de leidinggevende voorafgaand aan het nieuwe schooljaar waarbij de gemaakte afspraken schriftelijk worden vastgelegd. Indien de inzet van het budget niet is besproken, wordt het bedrag eenmalig toegevoegd aan het budget van het volgende jaar.

4. Arbeidsmarkt en Werkgelegenheid

De arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel is onderhevig aan verschillende ontwikkelingen. Te noemen zijn demografische krimp, een grote uitstroom van werknemers die met pensioen gaan en een landelijk tekort aan docenten op een aantal vakken. Het is een uitdaging om in de toekomst voldoende kwaliteit voor het onderwijs aan te trekken en te behouden. In artikel B4 van de CAO OMO 2014-2015 is overeengekomen om afspraken te maken die recht doen aan het belang van het blijven bieden van perspectief op structureel werk aan werknemers enerzijds en de behoefte aan flexibiliteit in het organiseren van het onderwijs anderzijds. Uitgangspunt daarbij is het bieden van werkzekerheid en maximale mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling. Instroom en behoud van jonge personeelsleden wordt gestimuleerd.

Partijen hebben hiertoe de volgende afspraken gemaakt:

'Regio-aanstelling' voor nieuwe medewerkers gedurende 5 jaar:

De werknemer met een aanstelling op grond van artikel B1 en artikel B2 lid 1 en 6a met een ingangsdatum gelegen na 1 januari 2018 kan gedurende een periode van 5 jaar na indiensttreding op meerdere instellingen worden ingezet. In deze periode kan de werknemer achtereenvolgens maximaal op 3 verschillende instellingen tewerkgesteld worden en maximaal gelijktijdig op 2 verschillende instellingen. Deze instellingen maken deel uit van de OMO-arbeidsmarktregio, waarin de instelling van de eerste benoeming zich bevindt, dan wel zich bevinden binnen een afstand van 1 uur reistijd woon/werk. De werknemer behorende tot de categorie docenten zal gedurende deze periode in het eerste jaar na overplaatsing naar een andere instelling, in afwijking van artikel E3 lid 1 voor 22 lessen 1200 klokkuur op jaarbasis tot zijn beschikking hebben.

Verduidelijking aanstelling op grond van artikel B2 lid 1: met uitzicht op vast:

Artikel B2 lid 1 en 2 worden verduidelijkt. Het oorspronkelijke lid 3 komt te vervallen. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen voor ten hoogste 12 maanden bij wijze van proef, bij een eerste indiensttreding. Bij een positieve beoordeling wordt deze arbeidsovereenkomst na afloop omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij een negatieve beoordeling verstrijkt de arbeidsovereenkomst van rechtswege. Indien geen beoordeling heeft plaatsgevonden wordt de arbeidsovereenkomst automatisch omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Van eenmalige verlenging van de termijn van 12 maanden kan alleen sprake zijn indien de beoordeling daartoe aanleiding geeft danwel omdat redelijkerwijs het functioneren niet kon worden beoordeeld (met name bij langdurige arbeidsongeschiktheid).

Aanpassing artikel B3 lid 2: uitzendkrachten

Indien de werkgever onderwijzend personeel via een uitzendbureau wil inhuren dan is dit alleen mogelijk in uitzonderlijke gevallen gedurende een periode van maximaal 6



weken. Voor uitzendkrachten¹ die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat de desbetreffende uitlenende instantie voor wat betreft de beloning, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling. Ten aanzien van het werkverdelingsbeleid van onderwijzend personeel dat ingeleend wordt is afgesproken dat zij met maximaal 26 lessen belast kunnen worden met een vergoeding van 75 minuten per les.

Continuering en verruiming beleid Stimuleren instroom jonge werknemers

Eind 2013 zijn in het kader van de 'Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging jonge leerkracht' incidentele middelen beschikbaar gesteld. Om structureel werkgelegenheid te kunnen bieden aan jonge werknemers, zijn in de CAO OMO 2014-2015 afspraken gemaakt gericht op vertrek bevorderende maatregelen voor oudere werknemers. Partijen spreken af dit beleid (artikel F14) te continueren, ook nu de incidentele middelen hiervoor niet meer beschikbaar zijn. Tevens is afgesproken de regeling facilitering deeltijdontslag oudere werknemers ook mogelijk te maken voor iedere werknemer met een betrekkingsomvang van 0,7 FTE. Bij deeltijdontslag voor tenminste 0,1 fte verleent de werkgever aan de werknemer verlof met behoud van bezoldiging voor 0,1 fte tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Met aftrek van deeltijdontslag en verlof dient een daadwerkelijke inzetbaarheid van tenminste 0,4 fte te resteren.

5. Loopbanen OOP en OP

Afgesproken is om voor 1 oktober 2018 nader onderzoek te doen naar de loopbaanmogelijkheden van OOP en OP.

Met betrekking tot OOP-functies wordt bekeken of de functieloopbanen verbreed of versmald kunnen worden en of dit consequenties heeft voor het loongebouw. Er wordt een plan van aanpak gemaakt naar de doorgroeimogelijkheden voor de OOP-ers afgezet tegen het huidige functieboek. Hieruit moet dan onder andere blijken welke middelen er nodig zijn voor professionalisering van OOP-ers. Daarnaast zal uitgewerkt worden hoe mobiliteit van het OOP bevorderd kan worden onder andere d.m.v. bijeenkomsten voor OOP en leidinggevenden. Uitkomst van onderzoek zou kunnen betekenen dat er een soort fonds wordt gecreëerd. Het onderzoek zal worden gedaan in de vorm van bijeenkomsten met OOP-ers.

Met betrekking tot de OP-functies zal het functieboek voor OP en daarbij specifiek artikel C1 lid4 (LD-bepaling) geëvalueerd worden. Op basis van de uitkomsten wordt op overeenstemming gericht overleg gevoerd over deze bepaling.

6. Wet beroep leraar en lerarenregister

Op 21 februari 2017 heeft de Eerste kamer ingestemd met de invoering van de wet 'Beroep leraar en lerarenregister'. Hiermee is geregeld dat de registratie en nascholing van leraren in de wet is verankerd. De verankering van het lerarenregister wordt in deze wet gecombineerd met het omschrijven van het beroep van leraar en met het verankeren van de professionele ruimte van de leraar in de onderwijswetten. Met deze wettelijke verankering krijgen leraren enerzijds de ruimte om te handelen en leggen zij daar anderzijds via het register ook verantwoording over af. Cao-partijen zullen

¹ Of overeenkomstige inleenconstructies van personeel niet in loondienst



voorwaarden scheppen voor een goede dialoog over het professioneel statuut binnen de scholen.

7. Verwerken wetswijzigingen, fiscale wijzigingen en afspraken uit addendum

Wet werk en zekerheid

De technische wijzigingen welke noodzakelijk zijn in het kader van de Wet werk en zekerheid (WWZ) worden verwerkt in de cao. Tevens worden de afspraken in het kader van de WWZ, zoals in de punten 1 en 2 van het addendum van 26 juli 2016 zijn overeengekomen, verwerkt in de cao. In aanvulling wordt een artikel toegevoegd ten behoeve van de docent ISK/EOA, conform de afspraken zoals die al in de CAO VO zijn opgenomen.

WAZO, WAA en Sfw

Op basis van de Wet Modernisering verlof en arbeidstijden zijn de regels voor verlof in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) in 2015 vereenvoudigd. Vervolgens is per 1 januari 2016 de Wet flexibel werken (Wfw) in werking getreden. Deze wet beoogt flexibel werken te bevorderen door de 'Wet aanpassing arbeidsduur'(WAA) om te vormen. De wetswijziging heeft voornamelijk betrekking op het recht op aanpassing van de 'arbeidsplaats' en 'werktijd'. Genoemde wetswijzigingen hebben gevolgen voor de teksten in de CAO OMO. Deze sluiten niet meer aan bij de bepalingen in de genoemde wetten. De CAO OMO wordt in lijn gebracht met de wettelijke bepalingen.

Overige afspraken uit addendum 26 juli 2016

Alle overige afspraken uit het addendum van 26 juli 2016 worden verwerkt.

Vergoedingen en declaraties

De belastingdienst stelt eisen aan vergoedingen en declaraties. Een werkgever is verplicht om een declaratiereglement op te stellen. In het algemeen kunnen alle afspraken, zoals deze gelden met betrekking tot vergoedingen, gehandhaafd blijven. Wel zullen bepaalde kosten niet meer met vaste onkostenvergoedingen betaald mogen worden maar zullen deze via declaraties ingediend moeten worden. Uit het onderzoek van de belastingdienst is gebleken dat de vergoeding voor een meerdaagse excursie onder artikel D2 lid 3 in strijd is met de fiscale regels. De bepaling in dit artikel is in feite overeengekomen om het mogelijk te maken een vergoeding te verstrekken zonder dat dit onderbouwd diende te worden met kwitanties. De belastingdienst verlangt echter dat vergoedingen volledig onderbouwd zijn met werkelijk gemaakte kosten. Afgesproken is de tekst van dit lid te laten vervallen. Daarvoor in de plaats kunnen op basis van de reeds van toepassing zijnde regeling reis- en verblijfskosten daadwerkelijke gemaakte kosten gedeclareerd worden. Ook daadwerkelijk gemaakte reiskosten (openbaar vervoer of kilometervergoeding bij gebruik eigen auto) kunnen op basis van deze regeling gedeclareerd worden.

8. Bezwarencommissie OMO en nalevingscommissie

In artikel L7 van de CAO OMO 2014-2015 zijn afspraken gemaakt over naleving van de cao en de mogelijkheid om een verzoek te doen tot naleving bij de nalevingscommissie. Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over een nadere procedure. Deze procedure wordt vastgelegd in de CAO OMO. De nalevingscommissie wordt ingericht in lijn met de Bezwarencommissie OMO op basis van dezelfde



uitgangspunten. Daarbij opgemerkt dat de bezetting, in persoon, van de bezwarencommissie gelijk zou kunnen zijn aan de nalevingscommissie. De gemaakte afspraken omtrent de samenstelling/voorwaarden van de nalevingscommissie worden ook doorvertaald naar de bepalingen over de Bezwarencommissie OMO. Daardoor is het mogelijk om één commissie samen te stellen die uitvoering geeft aan de behandeling van een bezwaar en een 'verwijt tot niet naleving'. De overeengekomen procedure voor beide commissies wordt vastgelegd in de cao.