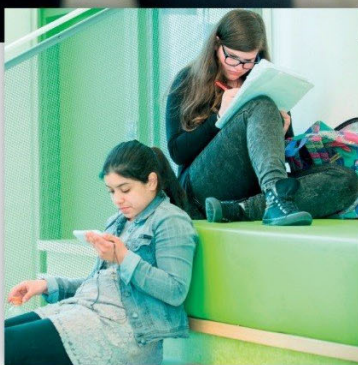




**onderwijs  
met overtuiging  
sinds 1916**



Bijlage bij de arbeidsovereenkomst Stichting Ons Middelbaar Onderwijs

Juli 2020

## Inhoudsopgave

<b>Definities.....</b>	<b>5</b>
<b>HOOFDSTUK A: Arbeidsovereenkomst.....</b>	<b>8</b>
A1 Arbeidsovereenkomst.....	8
A2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	8
A3 Tijdelijke en flexibele arbeidsovereenkomsten.....	9
<b>HOOFDSTUK B: Salaris .....</b>	<b>10</b>
B1 Functie.....	10
B2 Salaris .....	10
B3 Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding.....	11
B4 Vaststelling maandsalaris bij wijziging van functie. ....	12
B5 Jaarlijkse uitkeringen .....	12
B6 Beloningsdifferentiatie.....	13
B7 BHV-toelage .....	13
B8 Waarnemingstoelage.....	13
B9 Onregelmatigheidsvergoeding .....	14
B10 Overwerkvergoeding .....	14
B11 Jubileumgratificatie .....	15
B12 Uitkering bij overlijden .....	16
B13 Salaris uitbetaling .....	16
<b>HOOFDSTUK C: Vergoedingen en financiële regelingen .....</b>	<b>17</b>
C1 Reiskosten woon- werkverkeer .....	17
C2 Reiskosten voor dienstreizen .....	17
C3 Verhuiskostenvergoeding.....	17
C4 Professionaliseringsvergoeding .....	18
C5 Professionaliseringsverlof.....	19
C6 Rechtsbijstand .....	19
C7 Vakbondscontributie .....	19
C8 Fiscale regeling sportabonnement .....	19
C9 WGA-premie .....	19
<b>HOOFDSTUK D: Werktijden, vakantie en verlof .....</b>	<b>21</b>
D1 Jaartaak.....	21

D2 Werktijden .....	21
D3 Vakantieverlof.....	21
D4 Kort buitengewoon verlof.....	22
D5 Ziekteverlof en aanspraak op vakantie .....	22
D6 Lang buitengewoon verlof, waaronder levensloop.....	23
D7 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden.....	23
D8 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies.....	24
D9 Ouderschapsverlof.....	24
D10 Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof.....	25
<b>HOOFDSTUK E: Personeelsbeleid.....</b>	<b>26</b>
E1 Werkgelegenheidsbeleid .....	26
E2 Integraal personeelsbeleid .....	26
E3 Professionaliseringsbeleid.....	26
E4 Doelen en Ontwikkelgesprek .....	26
E5 Beginnende werknemers.....	28
E6 Stimuleren instroom jonge werknemers .....	28
E7 Duurzame inzetbaarheid .....	29
<b>HOOFDSTUK F: Verplichtingen .....</b>	<b>31</b>
F1 Informatievoorziening.....	31
F2 Functievervulling .....	31
F3 Nevenwerkzaamheden.....	32
F4 Geheimhouding .....	32
F5 Intellectueel eigendom .....	32
F6 Seksuele intimidatie, racisme en geweld.....	32
F7 Openstelling mailbox bij langdurige afwezigheid .....	33
<b>HOOFDSTUK G: Orde- en disciplinaire maatregelen.....</b>	<b>34</b>
G1 Schorsing als ordemaatregel .....	34
G2 Disciplinaire maatregelen.....	34
G3 Verweer .....	34
<b>HOOFDSTUK H: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst .....</b>	<b>36</b>
H1 Werkgelegenheidsgevolgen.....	36
H2 Beëindiging van het dienstverband.....	36

H3 Opzegging .....	36
H4 Opzeggingstermijn .....	37
H5 Gronden voor opzegging.....	37
H6 Herbenoeming bij restvaliditeit .....	38
H7 Aanvulling op WW .....	38
<b>HOOFDSTUK I: Bezwaar .....</b>	<b>39</b>
I1 Bezwarencommissie OMO .....	39
<b>HOOFDSTUK J: Collectieve bepalingen .....</b>	<b>41</b>
J1 Faciliteiten OR .....	41
J2 Reorganisatie .....	41
J3 Sociaal fonds .....	41
<b>BIJLAGE 1 Model arbeidsovereenkomst .....</b>	<b>42</b>
<b>BIJLAGE 2 Uitvoeringsregeling verhuiskosten.....</b>	<b>44</b>
<b>BIJLAGE 3 Bedragen verplaatsingskostenvergoeding en dienstreizen .....</b>	<b>49</b>
<b>BIJLAGE 4 Feestdagen .....</b>	<b>51</b>
<b>BIJLAGE 5 Spelregels vacaturebeleid .....</b>	<b>52</b>
<b>BIJLAGE 6 Sociaal statuut .....</b>	<b>53</b>
<b>BIJLAGE 7 Belangrijke wettelijke bepalingen.....</b>	<b>55</b>
Uit het Burgerlijk Wetboek.....	55
Uit de Wet Arbeid en Zorg .....	57
Uit de Wet op het Voortgezet Onderwijs .....	62
<b>BIJLAGE 8 Regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden woon-werkverkeer .....</b>	<b>63</b>
<b>BIJLAGE 9 Regeling vakbondscontributie.....</b>	<b>67</b>
<b>BIJLAGE 10 Overgangsregeling OSR .....</b>	<b>68</b>
<b>BIJLAGE 11 Vertrek bevorderende maatregelen oudere werknemers .....</b>	<b>69</b>

## Definities

<b>Arbeidsovereenkomst</b>	de arbeidsovereenkomst van de werknemer met de werkgever als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.
<b>Berekeningstijdstip</b>	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.
<b>Bezoldiging</b>	de som van het salaris, toelagen en uitkeringen zoals bepaald in de CAO VO deel 1 aangevuld met de toelagen en uitkeringen in artikel B2, artikel B5 en artikel B9.
<b>Bureau</b>	de organisatie waarbinnen de werkgever werkzaamheden laat uitvoeren.
<b>CAO VO</b>	de regeling van de rechtspositie van onderwijspersoneel, zoals bedoeld in artikel 38a Wet op het Voortgezet Onderwijs, overeengekomen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties.
<b>Carrièrepatroon</b>	de wijze waarop de werknemer het maximumsalaris van de bij zijn functie behorende maximumschaal bereikt, als aangegeven in de CAO VO.
<b>Dienstreis</b>	de reis, welke, anders dan bedoeld in artikel C1, in het belang van het onderwijs dan wel van het bureau en in opdracht van de werkgever in of buiten de standplaats wordt gemaakt.
<b>Echtgeno(o)t(e)</b>	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), dan wel de partner met wie de werknemer een notariële samenlevingsovereenkomst heeft gesloten.
<b>Functie</b>	het samenstel van werkzaamheden, dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten.
<b>Gebouw</b>	de plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht.

<b>Gezamenlijke jaarbezoldiging</b>	de jaarbezoldiging vermeerderd met de inkomsten onder welke benaming dan ook genoten, door de echtgenoot die geen werknemer is.
<b>Gezinsleden</b>	de echtgeno(o)t(e) van de werknemer en de eigen kinderen, stief- en pleegkinderen die deel uitmaken van het gezin.
<b>Jaarbezoldiging</b>	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 voortgezet onderwijs (Wovo), alsmede de daarmee overeenkomende uitkeringsregelingen ten laste van de minister.
<b>Minister</b>	de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
<b>Normbetrekking</b>	een betrekking die omvat een arbeidsduur van 1659 klokuren op jaarbasis.
<b>OR</b>	het inspraak- en medezeggenschapsorgaan binnen het bureau en bestaat uit werknemers die de belangen van het personeel in de organisatie behartigen en hiervoor overleg voeren met de directie en het MT.
<b>OSR</b>	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. Deze regeling is vervallen per 1 augustus 2015.
<b>Overgangsregeling OSR</b>	overgangsregeling na afschaffing van de OMO Seniorenregeling per 1 augustus 2015
<b>Overwerk</b>	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.
<b>Passende functie</b>	een functie waarvan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- kennis en vaardigheden van de werknemer overeenkomen of in overeenstemming gebracht kunnen worden met de functie-eisen.</li> <li>- het functieniveau niet meer dan twee schalen lager is dan het actuele functieniveau van de werknemer.</li> </ul>

	- de werkzaamheden aansluiten bij de persoonlijke bekwaamheden en omstandigheden van de werknemer.
<b>Plaats van tewerkstelling</b>	het gebouw van het bureau Ons Middelbaar Onderwijs.
<b>Personeelsvakorganisaties</b>	de personeelsvakorganisaties voor overheids- en onderwijspersoneel CNV Onderwijs, AOb en FvOv
<b>Reguliere aanstelling</b>	een aanstelling voor onbepaalde tijd op grond van artikel A1 of voor bepaalde tijd op grond van artikel A2 lid 1, lid 4 sub b of lid 5.
<b>Raad van Bestuur</b>	de Raad van Bestuur van de Stichting Ons Middelbaar Onderwijs
<b>Standplaats</b>	de gemeente Tilburg.
<b>Verplaatsing</b>	verandering van de standplaats in opdracht van de werkgever.
<b>Werkdag</b>	dag, niet zijnde een zaterdag, een zondag of een in de bijlage 4 genoemde erkende feestdag of een daarmee bij of krachtens wet gelijkgestelde dag.
<b>Werkgever</b>	de Stichting Ons Middelbaar Onderwijs.
<b>Werknemer</b>	het personeelslid dat een arbeidsovereenkomst heeft bij de werkgever.
<b>Werktijdfactor</b>	het gedeelte van een normbetrekking waarvoor iemand is benoemd.
<b>Woonplaats</b>	de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, waar de werknemer metterwoon is gevestigd.
<b>Wovo</b>	Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs.
<b>WVO</b>	de Wet op het voortgezet onderwijs 1963 (Staatsblad 40), zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld.
<b>Zavo</b>	Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs.

## HOOFDSTUK A: Arbeidsovereenkomst

### A1 Arbeidsovereenkomst

- 1 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan overeenkomstig het in bijlage 1 neergelegd model en zowel door de werkgever als de werknemer ondertekend. Bij zijn indiensttreding ontvangt de werknemer een exemplaar van de ondertekende arbeidsovereenkomst alsmede een exemplaar van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst. Deze bijlage bij de arbeidsovereenkomst is op de individuele arbeidsovereenkomsten van toepassing. De duur en omvang van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd) wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- 2 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 betrekkingsomvang wordt op initiatief van de werkgever niet gewijzigd, behoudens bij herplaatsing als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Bij wijziging van de betrekkingsomvang van deeltijders zal er met inachtneming van de bepalingen van de Wet Flexibel Werken naar worden gestreefd aan het eerder in de eerste volzin van dit lid gestelde te voldoen.
- 3 De bepalingen van deze overeenkomst zijn naar rato van toepassing op deeltijders, behoudens het bepaalde in de artikelen B7, B11 lid 4, C4 en C6.
- 4 In de arbeidsovereenkomst zal de functie dan wel de functies van de werknemer worden opgenomen en de stichting waar de werknemer in dienst zal treden.

### A2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- 1 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij wijze van proef bij een eerste indiensttreding. De duur van die arbeidsovereenkomst bedraagt ten hoogste 12 maanden.
- 2 Bij een positieve beoordeling of indien geen beoordeling heeft plaatsgevonden, wordt de arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in lid 1, na afloop omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij een negatieve beoordeling verstrijkt de arbeidsovereenkomst van rechtswege, conform artikel H2 lid 2 sub a. In bijzondere gevallen kan de arbeidsovereenkomst eenmalig voor de duur van ten hoogste 1 jaar worden voortgezet, indien de beoordeling daartoe aanleiding geeft of omdat redelijkerwijs het functioneren niet kon worden beoordeeld. Het besluit tot beëindiging danwel verlenging wordt tenminste twee maanden voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk medegedeeld.
- 3 Indien de werkgever tenminste één maand voor het verstrijken van de einddatum zoals bedoeld in lid 2, de wettelijke aanzegplicht zoals bedoeld in artikel 7:668 BW niet is nagekomen, dan is hij een vergoeding aan de werknemer verschuldigd conform artikel 7:668 lid 3 BW.
- 4 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 een pensioenuitkering geniet, telkens voor de duur van maximaal één schooljaar.
- 5 De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt ten hoogste twee jaar, met uitzondering van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in lid 4 onder d. 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.
- 6 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan te allen tijde tussentijds worden opgezegd of ontbonden.

### **A3 Tijdelijke en flexibele arbeidsovereenkomsten**

- 1 De werkgever zal flexibele arbeidsovereenkomsten die de werknemer in een nadelige positie brengen, zoveel mogelijk voorkomen en derhalve:
- geen gebruik maken van "nul-uren contracten";
  - slechts bij uitzondering een zogenaamd "min-max contract" hanteren;
  - een terughoudend beleid voeren in de aanbidding aan een zelfde werknemer van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten.
- 2 Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat de desbetreffende uitlenende instantie voor wat betreft de beloning inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.
- 3 De werkgever is verplicht het gestelde in de voorgaande leden te bedingen in de uitzendovereenkomst die met de uitlenende instantie wordt gesloten.

## HOOFDSTUK B: Salaris

### B1 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 één 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 2010. 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 verklaard zal de Raad van Bestuur alvorens op het bezwaar te beslissen, het bezwaar voor advies voorleggen aan de bezwarencommissie OMO conform het bepaalde in artikel I1.
- 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.
- 7 Een werknemer wordt gerekend tot de categorie werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt indien hij is opgenomen in het doelgroepregister zoals bepaald in de Participatiewet en de bijbehorende beleidsregels UWV. Deze categorie wordt opgenomen in het functieboek van het bureau OMO. In afwijking van lid 1 zijn de artikelen B2 tot en met B11 van deze bijlage bij de arbeidsovereenkomst en bijlage 9 van de CAO VO niet (salaristabellen met carrièrepatronen) van toepassing op deze functiecategorie. Het bruto maandloon wordt vastgesteld op het wettelijk minimumloon. De werkgever kan bij ziekte van de werknemer voor de gederfde loonkosten een beroep doen op de no-riskpolis van UWV.

### B2 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 CAO VO deel 1.
- 2 Behoudens het gestelde in de leden 3, 4 en 5 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 E6 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 afwijken van het in het vorige lid bepaalde kan de werkgever, ten voordele van de werknemer, besluiten extra periodieke verhogingen zoals bedoeld in het vorige lid in een versneld tempo toe te kennen zonder onderbouwing van een beoordeling.
- 6 In overleg tussen werkgever en werknemer mag van het bepaalde in dit artikel alsmede in de artikelen B3 tot en met B7 worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.

### **B3 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, verhoogd 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, dan wel 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 naast hogere 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.

#### **B4 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. Bij de inpassing zal rekening gehouden worden met de toeslagen waarop de werknemer aanspraak had op de dag voorafgaand aan de benoeming en meegenomen worden bij het bepalen van het nieuwe schaalbedrag in de nieuwe 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. Bij de inpassing zal rekening gehouden worden met de toeslagen waarop de werknemer aanspraak had op de dag voorafgaand aan de benoeming in de nieuwe functie, en meegenomen worden bij het bepalen van het nieuwe schaalbedrag in de nieuwe 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 dan wel op basis van aantoonbare voor de functie relevante kennis en ervaring van de werknemer gewenst is.

#### **B5 Jaarlijkse uitkeringen**

- 1 De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand december een eindejaarsuitkering zoals onderdeel van de in de laatstelijk overeengekomen CAO VO deel 1 (bedrag april 2020: 8,0% van het jaarsalaris). 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 € 100,00 bruto.
- 3 De werknemer die wordt gesalarieerd naar het maximum van een van de schalen 9 t/m 18 ontvangt jaarlijks een OMO-bindingstoelage, gelijk aan de bindingstoelage voor de

werknemers in een functie met schaal 9 zoals bepaald in artikel 3.5 van de CAO VO deel 1. (bedrag augustus 2018: € 242,06 bruto. 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 trede 7 van schaal 3 en trede 8 van schaal 2.
- 5 De werknemer, met uitzondering van de werknemer met een arbeidsovereenkomst op grond van artikel A2 lid 4 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 A2 lid 4 onder a heeft en uitzicht heeft op een arbeidsovereenkomst vanaf 1 augustus van datzelfde jaar, ontvangt de bovengenoemde uitkering eveneens.

## **B6 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.

## **B7 BHV-toelage**

De werkgever kan de werknemer belasten met bedrijfshulpverlening. De hiermee belaste werknemer ontvangt daarvoor:

- a een maandelijkse toelage van € 15,- indien het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet voor de certificering van de BHV én in het bezit is van een geldig EHBO diploma;
- b een maandelijkse toelage van € 7,50 indien het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet voor de certificering van de BHV maar niet in het bezit is van een geldig EHBO diploma;
- c een maandelijkse toelage van € 7,50 indien het personeelslid in het bezit is van een geldig EHBO diploma maar niet aan de gestelde voorwaarden voldoet voor de certificering van de BHV.

## **B8 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 31<sup>e</sup> 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 het voorgaande lid wordt het salaris van de werknemer die de hoger gewaardeerde functie heeft waargenomen, vastgesteld

op het bedrag dat behoort bij de trede en de schaal die voor hem gelden alsof de waarneming niet heeft plaatsgevonden.

## **B9 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 B10 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 trede 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 2e 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.

## **B10 Overwerkvergoeding**

- 1 Van overwerk is sprake als een werknemer, in een kalenderweek meer uren werkt, dan waarvoor hij in die week is ingeroosterd.
- 2 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%

- 3 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.
- 4 Voor het vaststellen van de duur van de overschrijding gelden de uren waarop krachtens artikel D3 vakantie of verlof is genoten, als uren waarop is gewerkt.
- 5 In afwijking van het bepaalde in het 2e lid kan de overwerkvergoeding worden uitbetaald indien compensatie in tijd naar het oordeel van de werkgever in redelijkheid niet mogelijk is.

## **B11 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 vakantietoeslag. 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 in dienst van de werkgever van:

- 25 jaar ter grootte van € 300,-;
- 40 jaar ter grootte van € 550,-;
- 45 jaar ter grootte van € 600,-.

## **B12 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:
  - 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;
  - de minderjarige kinderen van de overledene;
  - 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 pleeg ouderlijke zorg droeg.

## **B13 Salaris uitbetaling**

- 1 De werkgever verschaft 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 2e 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.

## **B14 Compensatie inkomensgevolgen**

De werknemer ontvangt tot 1 januari 2019 een toelage van € 31 euro bruto per maand bij een normbetrekking. Vanaf 1 januari 2019 wordt de toelage compensatie inkomensgevolgen verwerkt in het maandsalaris.



## HOOFDSTUK C: Vergoedingen en financiële regelingen

### C1 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	€ 65,00	€ 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 2e 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 11/12e 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 8.

### C2 Reiskosten voor dienstreizen

- 1 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 3 opgenomen regeling.

### C3 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 2.

#### **C4 Professionaliseringsvergoeding**

- 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 Doelen en Ontwikkelgesprek als bedoeld in artikel E4.
- 3 Professionaliseringsfaciliteiten 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 E3 dan wel de scholing is opgedragen door de werkgever.

## **C5 Professionaliseringsverlof**

- 1 Ingeval van scholing als bedoeld in artikel C4 lid 1, verleent de werkgever aan de werknemer binnen zijn jaartaak professionaliseringsverlof 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 C4 lid 2, kan, tenzij het belang van het bureau zich daartegen verzet, aan de werknemer op verzoek bezoldigd professionaliseringsverlof 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 professionaliseringsverlof verlenen. Dit verlof wordt in beginsel verleend zonder behoud van bezoldiging.

## **C6 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.

## **C7 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 bijlage 9.

## **C8 Fiscale regeling sportabonnement**

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid gebruik te maken van de regeling voor fiscale verrekening van een sportabonnement.

## **C9 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 D: Werktijden, vakantie en verlof

### D1 Jaartaak

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

### D2 Werktijden

- 1 Een werknemer kiest voor een weektaakomvang afhankelijk van de keuzes die worden gemaakt bij artikel D3. Dit gebeurt in overleg met het betreffende team en teamleider.
- 2 Aan het begin van het kalenderjaar wordt de spreiding van de arbeidsuren per week voor het gehele jaar vastgelegd in overleg tussen werkgever en werknemer.
- 3 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.

### D3 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 4.
- 3 Het wettelijk vakantieverlof bedraagt bij een werkweek van 36,86 uur 147 uur verlof per jaar.
- 4 De aanspraak op het vakantieverlof als bedoeld in lid 3, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
- 5 In aanvulling op de verlofdagen als in lid 3 vermeld bedraagt het bovenwettelijk vakantieverlof bij een werkweek van 36,86 uur 138 uur verlof per jaar (inclusief erkende en christelijke feestdagen zoals genoemd in bijlage 4).
- 6 De werknemer heeft op basis van een fulltime dienstverband zoals vermeld in artikel D1 het recht om ieder jaar maximaal 142 uur extra arbeid te verrichten ter verkrijging van extra vakantieverlof.
- 7 De werknemer maakt over de opbouw, invulling en opname van dit extra vakantieverlof jaarlijks afspraken met de werkgever.
- 8 De werkgever maakt een afweging tussen het individuele- en organisatorische belang bij de toepassing van de door de werknemer gekozen opbouw, invulling en opname van het vakantieverlof. Indien de werkgever de keuze van de werknemer niet honoreert zal hij dit met goede argumenten motiveren.
- 9 Wanneer de werknemer geen gebruik maakt van de hiervoor in lid 6 bedoelde regeling ter verkrijging van extra vakantieverlof, dan kan de werknemer er voor kiezen zijn salaris in te ruilen voor extra vakantieverlof met een maximum van 40 uren per jaar op basis van een fulltime dienstverband.
- 10 De werknemer mag structureel maximaal 40 uur per week arbeid verrichten.

- 11 Indien de werknemer een dag verlof opneemt wordt de omvang van het verlof vastgesteld aan de hand van de spreiding van de arbeidsuren per week.
- 12 Het verlof wordt bij voorkeur verleend gedurende de door het ministerie vastgestelde schoolvakanties voor de regio Zuid.
- 13 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.
- 14 Bij het opnemen van vakantie wordt eerst het beschikbare wettelijke vakantieverlof aangewend.

#### **D4 Kort buitengewoon verlof**

- 1 De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof zoals aangegeven in de Wet Arbeid en Zorg, met dien verstande dat gedurende het kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in artikel 5.1 van de wet het loon volledig wordt doorbetaald. De werknemer kan verzoeken de periode van het kortdurend zorgverlof uit voornoemde wet uit te breiden met nog eens ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week waarbij het loon voor 70% wordt doorbetaald.
- 2 Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals bedoeld in artikel 4.1 van de Wet Arbeid en Zorg 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 1e graad of personen tot wie de werknemer in een vergelijkbare verhouding staat.
- 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.

#### **D5 Ziekteverlof en aanspraak op vakantie**

- 1 De werknemer die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht, verwerft gedurende het ziekteverlof volledig aanspraak op het vakantieverlof, als vermeld in artikel D3 lid 3 over het tijdvak van de laatste 24 maanden waarin de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Voor de toepassing van dit lid worden perioden,

waarin de werknemer wegens ziekteverlof verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, wanneer zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

- 2 De werknemer die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht, verwerft gedurende het ziekteverlof slechts aanspraak op het volledige vakantieverlof, als vermeld in artikel D3 lid 5, over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarbij geldt dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- 3 De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
- 4 De werknemer die tijdens een ziekteverlofperiode deelneemt aan re-integratie en van deze verplichting tijdelijk vrijgesteld wil worden, dient hiervoor vakantieverlof op te nemen.

## **D6 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 OR 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. Bij verlof in het kader van de levensloopregeling wordt rekening gehouden met het gestelde in het Pensioenreglement PFZW dat na het eerste jaar de verplichte pensioendeelname vervalt en pensioenopbouw op vrijwillige basis voortgezet kan worden. 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.

## **D7 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 personeelsvakorganisaties, danwel van dergelijke vergaderingen van die personeelsvakorganisaties 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 voor zover de werknemer behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel.
- 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 klokkuur.
- 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.

## **D8 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.
- 3 Lang buitengewoon verlof voor politieke functies, zoals bedoeld in dit artikel, wordt voor een maximale periode van 1 zittingstermijn verleend.
- 4 Beëindiging van het buitengewoon verlof, zoals bedoeld in dit artikel geschiedt met ingang van het nieuwe schooljaar.

## **D9 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.



- 2 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.
- 3 Gedurende de tijd dat de werknemer verlof als bedoeld in dit artikel geniet wordt de werknemer voor de toepassing van artikel D2 beschouwd als een deeltijder met een betrekkingssomvang overeenkomend met de betrekkingssomvang overeenkomstig de arbeidsovereenkomst verminderd met de omvang van het ouderschapsverlof.
- 4 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.

### **D10 Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof**

- 1 Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals bepaald in artikel D10 lid 1 heeft de werknemer recht op 415 uur betaald verlof bij een normbetrekking.
- 2 Voor opname van betaald ouderschapsverlof vanaf 1 augustus 2014 geldt dat over de uren waarvoor betaald ouderschapsverlof is verleend, de werknemer recht houdt op 55% van de bezoldiging. Voor afspraken die reeds voor 1 augustus 2014 schriftelijk zijn vastgelegd, gelden de reeds overeengekomen afspraken op basis van bijlage bij de arbeidsovereenkomst 1 juli 2013.
- 3 Een werknemer kan in bepaalde gevallen worden verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging zoals bedoeld in lid 2 tijdens de verlofperiode. Die plicht bestaat indien de werknemer binnen een jaar nadat hij ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten ontslag neemt of hij wegens plichtsverzuim wordt ontslagen en wanneer de betrekkingssomvang binnen een jaar na afloop van de verlofperiode wordt verkleind tot de helft of minder van de betrekkingssomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. In die gevallen is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging die hij gedurende het ouderschapsverlof heeft ontvangen over het aantal uren waarmee de betrekkingssomvang is verkleind. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien de werknemer ontslag neemt omdat hij een andere betrekking binnen het VO aanvaardt.

## HOOFDSTUK E: Personeelsbeleid

### E1 Werkgelegenheidsbeleid

- 1 De werkgever voert een beleid dat er op gericht is om de inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen, waardoor de werkzekerheid, in de vorm van een verhoogde inzetbaarheid binnen en buiten de werkgever, toeneemt.
- 2 Van de werknemers mag verwacht worden dat zij bereid zijn tot flexibiliteit en overplaatsing onder redelijke voorwaarden.
- 3 Bij boventaligheid als gevolg van dalende inkomsten van de werkgever zal een mobiliteitsplan, in overleg met de OR worden opgesteld.
- 4 In gevallen van reorganisatie wordt een reorganisatieplan opgesteld. Nadere uitwerking hiervan is vormgegeven in artikel H1 van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst.
- 5 Voor invulling van vacatures gelden de afspraken in bijlage 5 Spelregels vacaturebeleid.

### E2 Integraal personeelsbeleid

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

### E3 Professionaliseringsbeleid

- 1 De werkgever hanteert ten behoeve van alle categorieën werknemers van de werkgever een professionaliseringsplan 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.

### E4 Doelen en Ontwikkelgesprek

- 1 Werkgever en werknemer voeren 1 keer per jaar een formeel gesprek, het zogeheten Doelen- en Ontwikkelgesprek (D&O gesprek). Tijdens dit gesprek vindt een evaluatie plaats van:
  - de taken uit het functieprofiel;
  - de afgesproken individuele doelen;
  - de ontwikkelafspraken (van ontwikkeling op afgesproken competenties);

- de bijdrage aan de teamdoelen;
  - overige aspecten van het functioneren zoals algemeen welbevinden, persoonlijke omstandigheden, arbeidsomstandigheden, werkdruk, motivatie, integriteit, etc.
- en worden voor het komende jaar afspraken gemaakt over:
- individuele doelen;
  - de ontwikkeling van de medewerker (op competenties);
  - professionalisering (incl. benodigde faciliteiten);
  - eventuele wijzigingen in primaire taken uit het generieke functieprofiel;
  - loopbaanperspectief lange termijn en duurzame inzetbaarheid.
- 2 Aan het einde van het evaluatie deel van het D&O gesprek zal de werkgever komen tot een beoordeling van het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer. De werknemer heeft daarbij de mogelijkheid om zijn zienswijze over deze beoordeling te geven. Aan de beoordeling van de werkgever kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden.
  - 3 De werkgever heeft daarnaast de mogelijkheid om aan het einde van het evaluatie deel van het D&O gesprek, een extra beloning toe te kennen.
  - 4 De werkgever stelt in overleg met de OR een regeling vast, waarin de procedures van het voeren van het D&O gesprek zijn vastgelegd.
  - 5 In de regeling D&O gesprek wordt in elk geval aangegeven:
    - het doel van het voeren van het D&O gesprek;
    - het D&O gesprek wordt 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 het gesprek wordt gevoerd;
    - wie welke werknemer of werknemers beoordeelt;
    - welke vaste gespreksonderwerpen in elk geval aan de orde komen, waaronder in elk geval de taakbelasting;
    - 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 een D&O gesprek in voorkomende gevallen kan leiden tot het treffen van maatregelen waaraan rechtspositionele gevolgen verbonden kunnen zijn;
    - het D&O gesprek wordt gevoerd op basis van de voor het vervullen van de functie relevante competenties en competentieniveaus.
    - 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 aspecten de werknemer wordt beoordeeld;

- dat de beoordeling door de werknemer (beoordeelde) voor gezien wordt getekend;
  - op welke wijze voorzien is in de mogelijkheid bezwaar te maken tegen een vastgestelde beoordeling;
- 6 De beoordeling wordt vastgesteld door de werkgever.

## **E5 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 het evaluatie onderdeel van het D&O gesprek. Indien het introductieprogramma langer duurt dan 6 maanden wordt na 3 maanden het evaluatie onderdeel van het D&O gesprek gehouden.

## **E6 Stimuleren instroom jonge werknemers**

- 1 De werkgever voert een beleid gericht op instroom van jonge werknemers. De werkgever zet zich in om structureel werkgelegenheid te kunnen bieden aan jonge werknemers. In dit kader zijn afspraken gemaakt gericht op vertrek bevorderende maatregelen voor oudere werknemers. Met oudere werknemers wordt bedoeld, zij die recht hebben op opname keuzepensioen. De principe-afspraken is dat de besparing die gerealiseerd wordt met het (gedeeltelijke) vertrek van de oudere werknemer, volledig ingezet wordt om werkgelegenheid te bieden aan jonge werknemers. Verantwoording hierover vindt plaats als onderdeel van de planning & control cyclus, dat met de OR wordt besproken. De effecten en de werking van dit stimulerend beleid worden na 2 jaar geëvalueerd. Een ander is in lijn met de uitgangspunten 'instroom jonge werknemers', zoals die gelden voor personeelsleden voor de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs.
- 2 Binnen dit beleid krijgt in de regeling facilitering deeltijdontslag oudere werknemers iedere werknemer met een betrekkingssomvang van minimaal 0,8 fte met ingang van het schooljaar waarin hij 63 jaar wordt de mogelijkheid om gefaciliteerd met deeltijdontslag (evt. via flexpensioen PFZW) te gaan. Bij deeltijdontslag voor tenminste 0,2 fte verleent de werkgever aan de werknemer verlof met behoud van bezoldiging voor 0,2 fte tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Voor een werknemer met een betrekkingssomvang van 0,7 fte geldt dezelfde mogelijkheid bij deeltijdontslag voor tenminste 0,1 fte waarbij verlof met behoud van bezoldiging wordt verleend 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. Bij het maken van deze afspraak vervalt het recht op taakverlichting in het

kader van de regeling duurzame inzetbaarheid, de overgangsregeling OSR met uitzondering van het tot 1 augustus 2015 opgespaarde deel dat, uitgaande van de oorspronkelijke betrekkingssomvang, voor maximaal 20% per jaar ingezet kan worden. Voor het verlof met behoud van bezoldiging geldt dat over dat deel alle aan het salaris gerelateerde aanspraken behouden blijven. De medewerker die vanuit een fulltime betrekkingssomvang gebruik maakt van deze mogelijkheid zal ten hoogste worden ingezet op 3 dagen per week, voor de overige medewerkers is de geldende inzetbaarheid conform artikel D3 van toepassing. Het tot 1 augustus opgespaarde deel dat voor maximaal 20% per jaar ingezet kan worden, bepaald wordt op basis van de oorspronkelijke betrekkingssomvang.

- 3 Naast het bepaalde in lid 2 kan de werkgever op vrijwillige basis gebruik maken van een pakket aan mogelijke vertrek bevorderende maatregelen zoals deze is vastgelegd in bijlage 11.

## **E7 Duurzame inzetbaarheid**

- 1 Dit artikel is in werking getreden op 1 augustus 2015 aansluitend aan het vervallen van de OMO Seniorenregeling (OSR) conform artikel E8 van de bijlage arbeidsvoorwaarden december 2017.
- 2 De werknemer heeft vanaf 1 augustus van het schooljaar waarin hij de leeftijd van 57 jaar bereikt tot en met het schooljaar waarin hij de leeftijd van 67 jaar bereikt recht op verlaging van de jaartaak met 10% per jaar voor een volledig schooljaar waarbij een eigen bijdrage van 30% geldt. Voor personeel in de loonschalen 1 t/m 8 geldt een eigen bijdrage van 20%.
- 3 Werknemers geboren vóór 1 augustus 1963 kunnen aanvullend op de taakverlichting in lid 1 gebruik maken van taakverlichting conform de overgangsregeling OSR zoals dat is vastgelegd in bijlage 10 van deze bijlage bij de arbeidsovereenkomst.
- 4 Voor de toepassing van de artikelen rondom inzetbaarheid en werkverdeling (D3) wordt de werknemer die taakverlichting heeft conform lid 2 en 3, 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. Dit is eveneens van toepassing voor de medewerker die gebruik maakt van de overgangsregeling OSR zoals dat is vastgelegd in bijlage 10.
- 5 Voor medewerkers vanaf 60 jaar, die geen gebruik maken van de regeling facilitering deeltijdontslag conform artikel E9 lid 2, geldt dat de omvang van de taakverlichting zoals bepaald in lid 2 en 3 niet wijzigt als gevolg van deeltijdontslag tot maximaal 20%. Deze omvang blijft dan gebaseerd op de voorafgaande betrekkingssomvang.
- 6 Vanwege zwaarwegende organisatorische belangen kan de werkgever besluiten van de twee voorgaande punten af te wijken. Hieronder worden o.a. verstaan roosterbelangen. De werknemer die het niet eens is met dit besluit, kan bezwaar maken bij de Bezwarencommissie OMO.
- 7 In overleg met de werkgever wordt bepaald op welke wijze de taakverlichting zoals bepaald in lid 2 en 3 herkenbaar in mindering wordt gebracht op de jaartaak en het takenpakket.

- 8 Indien de werknemer in een schooljaar taakverlichting wil effectueren dient de werknemer dat tenminste 4 maanden voor aanvang van het schooljaar bij de werkgever schriftelijk kenbaar te maken.
- 9 Werknemers die gebruik wensen te maken van het gespaarde deel aan OSR zoals in het overgangsregeling in lid 3 beschreven, kunnen dit ook opnemen indien geen gebruik wordt gemaakt van de taakverlichting conform lid 2 van dit artikel.
- 10 In het schooljaar waarin de taakverlichting wordt opgenomen kan de omvang van de jaartaak niet worden uitgebreid.
- 11 Binnen de opgenomen uren aan taakverlichting mogen geen nieuw verworven betaalde nevenwerkzaamheden uitgevoerd worden.

## HOOFDSTUK F: Verplichtingen

### F1 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;
  - een exemplaar van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst;
  - de instructies en/of reglementen als bedoeld in F2 lid 2;
  - de andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften, die betrekking hebben op (een nadere precisering van) de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden;
  - adres en reglement van:
    - o de bezwarencommissie OMO als bedoeld in artikel I1;
    - o overige voor de werknemer relevante commissies;
  - naam en adres van de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid en de Arboarts waarmee het bureau een samenwerkingsverband heeft.
- 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 bijlage bij de arbeidsovereenkomst bepaalde.
- 3 Met inachtneming van het gestelde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens en de daarop gebaseerde regelingen zal de werkgever gegevens met betrekking tot de persoon van de werknemer met zorg behandelen.
- 4 De werknemer kan alleen dan worden belast met werkzaamheden indien deze in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag, afgegeven ingevolge de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens, die op het tijdstip van overlegging aan het bevoegd gezag niet ouder is dan 6 maanden.

### F2 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.
- 7 De werknemer gedraagt zich professioneel ten opzichte van leerlingen, collega's, en andere betrokkenen, zowel binnen als buiten de school. Professioneel gedrag houdt in ieder geval in dat de werknemer gepaste distantie bewaart in contact met leerlingen, collega's, en andere betrokkenen en het vertrouwen van deze personen niet schendt.

### **F3 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 1e 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.

### **F4 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.

### **F5 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.

### **F6 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 geschoolde vertrouwenspersonen.

## **F7 Openstelling mailbox bij langdurige afwezigheid**

Indien de werknemer niet zelf in staat is om af te stemmen hoe wordt omgegaan met het openstellen van zijn/haar mailbox, geeft de werknemer de werkgever toestemming om bij langdurige afwezigheid door ziekte of verlof, de mailbox over te laten nemen door een door de werkgever aan te wijzen (directe) collega werknemer. Hiermee zal de voortgang van de werkzaamheden worden gewaarborgd. Van de collega(s) wordt verwacht dat zij zorgvuldig omgaan met de mailbox en met eventuele vertrouwelijke informatie die zij hierin aantreffen. Van berichten die door een werknemer zijn aangemerkt met 'privacy' of 'privé' of in een speciaal aangemerkte map worden gearchiveerd, dient de privacy te worden gerespecteerd.

## HOOFDSTUK G: Orde- en disciplinaire maatregelen

### G1 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 H5 lid 2 sub d en h;
  - 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.

### G2 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.

### G3 Verweer

- 1 Alvorens een besluit tot opzegging als bedoeld in artikel H5 lid 2 onder a, b en h, schorsing als bedoeld in artikel G1 lid 2 dan wel een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel G2 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 H: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

### H1 Werkgelegenheidsgevolgen

De werkgever zal bij wijziging van organisatorische wijziging / opheffing of wijziging van functie(s) en wijziging in inkomsten of wetgeving een reorganisatieplan op te stellen. Dit plan behoeft de instemming van de OR. Voor de rechtspositionele gevolgen van dit plan wordt op basis van het Sociaal Statuut van de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (bijlage 6) een sociaal plan opgesteld.

### H2 Beëindiging van het dienstverband

- 1 Het tussentijds beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 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;
  - d met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip.
- 2 Van rechtswege eindigt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor
  - a de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
  - b de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, met dienverstande dat de werknemer die op of na 1 januari van enig schooljaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt recht kan doen gelden op een aansluitende benoeming onder dezelfde arbeidsvoorwaarden voor bepaalde tijd tot 1 augustus van dat schooljaar;
  - c de arbeidsovereenkomst bij overlijden van de werknemer.

### H3 Opzegging

- 1 Opzegging door de werkgever c.q. de werknemer dient bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzeggingstermijn.
- 2 De werknemer dient schriftelijk in te stemmen met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 3 Schriftelijke instemming van de werknemer is niet vereist wanneer:
  - Voor de opzegging toestemming is verleend zoals bedoeld in artikel 7:671a BW;
  - De opzegging geschiedt gedurende de proeftijd;
  - Er sprake is van ontslag op staande voet;
  - De arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden;
  - De werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en de arbeidsovereenkomst is aangegaan vóór het bereiken van die leeftijd.
- 4 Opzegging, anders dan bedoeld in artikel H2 lid 1 onder b, geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

## H4 Opzeggingstermijn

- 1 In geval van (tussentijdse) opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd neemt de werknemer, tenzij er sprake is van opzegging op grond van artikel H2 lid 1, onder b, de volgende opzeggingstermijn in acht:
  - tenminste één 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 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.
- 3 De werkgever kan in geval van ontslag als disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel G2 lid 1 onder c, bij de opzegging de opzeggingstermijn achterwege laten.

## H5 Gronden voor opzegging

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 2, onderdeel e van dit artikel.
2. Onder een redelijke grond voor opzegging, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verstaan:
  - a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden;
  - b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 7:670, leden 1 en 11 BW, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
  - c. frequent ziekteverzuim;
  - d. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken zoals bedoeld onder b, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;
  - e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
  - f. werkweigering wegens ernstig gewetensbezwaar;
  - g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

- h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
3. Voor opzegging door de werkgever op grond van lid 2 sub a en b is voorafgaande toestemming van het UWV vereist zoals bedoeld in artikel 7:671a lid 1 BW
4. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van lid 2 sub c en met h, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 1 BW
5. In afwijking van de leden 3 en 4 van dit artikel kan de werkgever het dienstverband rechtsgeldig opzeggen als de werknemer daartoe schriftelijke instemming heeft verleend
6. Dit artikel is niet van toepassing op een opzegging tijdens de proeftijd.

## **H6 Herbenoeming bij restvaliditeit**

Indien de werknemer wordt ontslagen op grond van het gestelde in art. H5, lid 2 onder b 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 zo nodig te bewijzen omstandigheden redelijkerwijs van deze niet valt te vergen.

## **H7 Aanvulling op WW**

De Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo), zoals deze geldt voor de personeelsleden in dienst van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, is in zijn geheel van toepassing op de werknemer van het bureau. Mogelijke wijzigingen in de hiervoor genoemde regeling of indien er een andere regeling voor in de plaats komt, zullen eveneens van toepassing zijn op de werknemer.

## HOOFDSTUK I: Bezwaar

### I1 Bezwarencommissie OMO

- 1 De werknemer kan bezwaar maken bij de bezwarencommissie OMO in de situaties waarin dit in deze bijlage bij de arbeidsovereenkomst is vastgelegd, te weten:
  - a. (Heroverweging) functiewaardering (artikel B1 lid 5);
  - b. Inzetbaarheid en werkverdeling senioren (artikel E7 lid 6 en bijlage 10);
  - c. Toepassing Sociaal Statuut (bijlage 7 artikel 3);
  - d. Schorsing als ordemaatregel (G1);
  - e. Disciplinaire maatregelen (G2).
- 2 De leden van de bezwarencommissie, alsmede voor ieder van de leden voor een plaatsvervanger, worden benoemd door de werkgever.
- 3 De bezwarencommissie bestaat uit 3 personen:
  - één (plaatsvervangend) lid, zijnde geen werknemer of bestuurslid van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, wordt benoemd op voordracht van de werkgever;
  - één (plaatsvervangend) lid, zijnde geen werknemer of bestuurslid of lid van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, wordt benoemd op voordracht van de personeelsvakorganisaties;
  - de (plaatsvervangend) voorzitter, zijnde geen werknemer of bestuurslid of lid van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs, wordt benoemd op voordracht van de 2 op voordracht van de werkgever en personeelsvakorganisaties benoemde leden.De werkgever zorgt voor secretariële ondersteuning van de commissie
- 4 De bezwarencommissie toetst op basis van hetgeen in deze bijlage bij de arbeidsovereenkomst is bepaald of de werkgever naar redelijkheid en billijkheid tot het bestreden besluit is kunnen komen. De bezwarencommissie geeft een advies aan de werkgever, die uiteindelijk besluit m.b.t. het ingediende bezwaar. Dit advies is zwaarwegend, tenzij anders is bepaald in deze bijlage bij de arbeidsovereenkomst.
- 5 Tenzij door de voorzitter van de commissie anders wordt besloten, is de bezwaarmaker niet ontvankelijk indien het bezwaarschrift niet is gemotiveerd, dan wel de bezwaartermijn niet in acht is genomen, dan wel het bestreden besluit niet specifiek de bezwaarmaker treft.
- 6 De werknemer kan zijn bezwaar binnen 20 werkdagen schriftelijk indienen bij de bezwarencommissie OMO nadat hij kennis heeft genomen van een besluit als bedoeld in lid 1. Het bezwaarschrift moet ondertekend zijn en tenminste het volgende bevatten:
  - naam en adres van de bezwaarmaker
  - dagtekening
  - omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht
  - gronden van het bezwaar
  - een volmacht, als het bezwaarschrift niet door belanghebbende, maar door iemand anders namens hem wordt ingediend.
- 7 Indien het bestreden besluit niet op schrift is gesteld, kan de rechtstreeks in zijn belang getroffen werknemer binnen 5 werkdagen een verzoek richten aan het bevoegd gezag om het bestreden besluit alsnog op schrift te stellen. Aan dit verzoek wordt binnen 5 werkdagen

- voldaan. De termijn als bedoeld onder lid 6 vangt alsdan eerst aan nadat het betrokken personeelslid het bestreden besluit op schrift heeft ontvangen
- 8 De commissie zal het bevoegd gezag onmiddellijk een afschrift verstrekken van het ingediende bezwaar
  - 9 De werkwijze van de commissie is als volgt:
    - de beraadslagingen van de commissie geschiedt in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is
    - de commissie besluit op basis van gewone meerderheid
    - de commissie stelt het bevoegd gezag en de bezwaarmaker in de gelegenheid te worden gehoord en formuleert vervolgens zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 6 weken nadat het bezwaarschrift aan haar is voorgelegd, een advies aan het bevoegd gezag
    - het bevoegd gezag neemt binnen 5 werkdagen na ontvangst van het advies van de commissie een besluit en informeert de bezwaarmaker en de commissie over de inhoud van haar besluit
    - de commissie (leden) zowel als de bezwaarmaker kunnen zich laten bijstaan door deskundigen.
  - 10 De leden van de commissie zijn tot geheimhouding verplicht van alle particuliere gegevens die hen bij het vervullen van hun taak ter kennis komen, voor zover zij kunnen aannemen dat bekendmaking van deze gegevens hetzij aan de bezwaarmaker, hetzij aan de werkgever nadeel zouden kunnen berokkenen
  - 11 Met inachtneming van het bepaalde in dit artikel stelt de commissie zelf de regels m.b.t. de werkwijze vast, inclusief het horen van deskundigen. Deze regels mogen niet strijdig zijn met de geest en de bedoelingen van deze bijlage bij de arbeidsovereenkomst en andere van toepassing zijnde wet- en regelgeving
  - 12 Het instellen van bezwaar bij de commissie heeft geen opschortende werking voor het bestreden besluit
  - 13 Het indienen van een bezwaar bij de commissie laat onverlet de mogelijkheid van beroep op de kantonrechter voor de situaties waar dit van toepassing is.



## **HOOFDSTUK J: Collectieve bepalingen**

### **J1 Faciliteiten OR**

De werkgever stelt op basis van een activiteitenplan van de OR faciliteiten beschikbaar, waarbij uitgangspunt is dat de faciliteiten zodanig dienen te zijn dat daarmee een OR 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.

## BIJLAGE 1 Model arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden,

De Raad van Bestuur van de stichting Ons Middelbaar Onderwijs gevestigd te Tilburg, verder te noemen werkgever

en

de heer/mevrouw «voorletters en meisjesnaam (+ e.v.)»

geboren: «geboortedatum» te «geboorteplaats»

wonende te: «adres»

verder te noemen de werknemer

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

### Artikel 1 - Dienstverband

De werknemer treedt met ingang .... in dienst van de werkgever in de functie van «functienaam».

### Artikel 2 - Aard en duur van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd/voor bepaalde tijd tot en met ..... op grond van artikel ..... van de bijlage behorende bij de arbeidsovereenkomst.

### Artikel 3 - Proeftijd

Werkgever en werknemer komen een/geen proeftijd overeen van 1 maand/2 maanden als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek.

### Artikel 4 - Weektaak

De overeengekomen arbeidsduur op jaarbasis bedraagt ...% van de normjaartaak overeenkomend met een gemiddelde weektaak van ... uur.

### Artikel 5 – Salaris

Bij de indiensttreding wordt de werknemer gesalarieerd volgens de laatstelijk overeengekomen CAO VO deel 1, schaal, salarisschaal en trede «nummer», zijnde een salaris van € «bedrag» bruto per maand, op basis van een volledige betrekking.

### Artikel 6 – Pensioen

Op grond van deze arbeidsovereenkomst zal de werknemer deelnemer worden aan de pensioenregeling van het PFZW. Een deel van de totale pensioenpremie zal worden verhaald op de werknemer door een maandelijkse inhouding op het salaris. Dit zal conform de verhoudingen (werkgever/werknemer) van pensioenverzekeraar ABP geschieden.

### **Artikel 7 – Ziekte en ziektekosten en werkloosheid**

Op deze overeenkomst zijn van toepassing de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo).

### **Artikel 8 – Overige voorwaarden**

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de arbeidsvoorwaarden als aangegeven in de bijlage van toepassing. Deze bijlage kan bij overeenstemming tussen OR en directie (OR-D) worden gewijzigd.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend, «datum»

Namens de Raad van Bestuur Ons Middelbaar Onderwijs

De werknemer

.....

.....

J.(Hans) M.C. van Dijk  
ambtelijk secretaris

## **BIJLAGE 2 Uitvoeringsregeling verhuiskosten**

### **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 eenmaal 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 AOW-gerechtigde 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, de reiskosten ter bezichtiging van woonruimte en dubbele woonkosten, van in totaal een bedrag als aangegeven in de bijlage 3 onder 1;
  - b een tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten als aangegeven in de bijlage 3 onder 2.

- 3 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.
- 4 Het in het eerste lid, onder b, bedoelde bedrag wordt, afhankelijk van het aantal woon/slaap-vertrekken 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 3, onder 2.
- 5 Voor de werknemer die inwonend was bij de ouders is het laagst genoemde percentage zoals aangegeven in de bijlage 3, 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**

Aan de werknemer wordt geen tegemoetkoming in de verhuiskosten voor een verhuizing verleend:

- 1 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.
- 2 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 pensionkosten**

- 1 Een werknemer, die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in verhuiskosten, en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf de datum waarop de werknemer in een standplaatsbetrekking is benoemd, aanspraak op een tegemoetkoming in pensionkosten, 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 pensionkosten, met een maximum als aangegeven in de bijlage 3 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 pensionkosten dient voor 1 januari volgend op het desbetreffende schooljaar bij de werkgever te worden ingediend.

## TOELICHTING UITVOERINGSREGELING VERHUISKOSTEN

### 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.

### Artikel 4 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 3.

### **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 terzake 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.

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 terzake 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 3.

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 3 Bedragen verplaatsingskostenvergoeding en dienstreizen

### Bedragen

#### 1 Verplaatsingskosten

- Artikel 4 ,eerste lid, onder a van bijlage 2:  
kosten van transport € 2082,55
  
- Artikel 4, eerste lid, onder b van bijlage 2:  
andere kosten voortvloeiende uit de verhuizing
 

1 woon/slaapvertrek:	6%	(minimaal € 910,00)
2 woon/slaapvertrekken:	9%	(minimaal € 1365,00)
3 of meer woon/slaapvertrekken:	12%	(minimaal € 1820,00)

van de berekeningsbasis (bruto jaarsalaris en vakantie-uitkering) met een maximum van € 5460,00.
  
- Maximale tegemoetkoming in pensioenkosten per maand € 352,67

#### 2 Dienstreizen

- **eigen auto/eigen motor**

- a 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	€ 0,31
10 001e t/m 20 000 km	€ 0,24
20 001e en verdere	€ 0,18

- b 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 4 Feestdagen**

### **Algemeen erkende feestdagen**

- Nieuwjaarsdag
- Eerste en tweede Kerstdag
- Tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- 27 april, Koningsdag
- 5 mei, Nationale feestdag (1x per 5 jaar)

## BIJLAGE 5 Spelregels vacaturebeleid

- 1 De teamleider is verantwoordelijk voor het stellen en invullen van vacatures van het bureau.
- 2 Alle vacatures worden geregistreerd en afgehandeld in een door de raad van bestuur aangewezen arbeidsmarktinformatiesysteem.
- 3 In de vacature-omschrijving wordt in ieder geval informatie gegeven over functie-eisen, taakinhoud en verantwoordelijkheden, aard en omvang van het dienstverband, profiel van het bureau.
- 4 Alle reguliere vacatures worden allereerst binnen Ons Middelbaar Onderwijs bekend gemaakt en direct na openstelling twee weken exclusief gepubliceerd op OMONET. Vanaf 2 maanden voor aanvang van de zomervakantie wordt deze termijn verkort tot 1 week.
- 5 Werknemers kunnen via OMONET zelfstandig reageren op vacatures of een open sollicitatie kenbaar maken en worden als interne kandidaat opgenomen in het arbeidsmarktinformatiesysteem.
- 6 Alle vacatures die aangeboden worden op de externe arbeidsmarkt, worden gepubliceerd op de OMO website evenals op OMONET.
- 7 Externe kandidaten reageren op vacatures via de OMO website en worden als externe kandidaat opgenomen in het arbeidsmarktinformatiesysteem.
- 8 Bij het proces van werving en selectie wordt de sollicitatiecode van het NVP in acht genomen.

## BIJLAGE 6 Sociaal statuut

### Artikel 1 Begripsomschrijvingen

- 1 **Werkgever:** het bevoegd gezag van de Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs te Tilburg.
- 2 **Werknemer:** de persoon die door de werkgever is benoemd voor onbepaalde, dan wel bepaalde tijd met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd.
- 3 **Sociaal Statuut:** het geheel van afspraken tussen werkgever en de personeelsvakorganisaties ten aanzien van arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheden voortvloeiend uit een boventalligheid en/of reorganisatie.
- 4 **Sociaal Plan:** het geheel van concrete maatregelen en/of instrumenten gerelateerd aan een in tijd en geld afgebakende en als zodanig beschreven resterende boventalligheid of reorganisatie.
- 5 **Reorganisatie:** het wijzigen van de organisatorische eenheid bij planmatige wijziging van: onderwijsaanbod, onderwijskundige ontwikkelingen, organisatorische wijziging / opheffing of wijziging van functie(s) en wijziging in inkomsten of wetgeving.
- 6 **Reorganisatieplan:** een beschrijving van de voorgenomen reorganisatie waarin onder meer worden opgenomen:
  - reden/noodzaak voor de reorganisatie;
  - omvang van de reorganisatie alsmede de organisatorische eenheid/eenheden die bij de reorganisatie zijn betrokken;
  - de organisatorische gevolgen van de reorganisatie;
  - de onderwijskundige gevolgen van de reorganisatie;
  - de personele gevolgen van de reorganisatie, waaronder een overzicht van op te heffen functies;
  - het tijdspad dat met betrekking tot de reorganisatie wordt gevolgd;
  - een communicatieplan.
- 7 **Organisatorische eenheid:** een door een samenhangend takenpakket duidelijk herkenbaar organisatieonderdeel, dat als zodanig door de werkgever is aangegeven.
- 8 **Functie:** het samenstel van werkzaamheden dat door de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst moet worden verricht en waarvan de benaming op de arbeidsovereenkomst is vermeld.
- 9 **Passende functie:** een functie waarvan:
  - kennis en vaardigheden van de werknemer overeenkomen of in overeenstemming gebracht kunnen worden met de functie-eisen.
  - de werkzaamheden aansluiten bij de persoonlijke bekwaamheden en omstandigheden van de werknemer.
  - het functieniveau niet meer dan twee schalen lager is dan het actuele functieniveau van de werknemer.
- 10 **Personele gevolgen:** onder personele gevolgen van een organisatorische verandering of reorganisatie worden verstaan veranderingen in de arbeidsvoorwaarden van de werknemers en/of veranderingen in de formele functie van de werknemers.

## **Artikel 2 Looptijd en werkingsfeer**

- 1 De duur van het Sociaal Statuut is gelijk aan de duur van de CAO-OMO.
- 2 Het Sociaal Statuut is van toepassing op alle werknemers

## **Artikel 3 Sociaal Plan**

- 1 Indien het bepaalde in H1 van toepassing is stelt de werkgever daartoe een Sociaal Plan op.
- 2 In het Sociaal Plan dat met personeelsvakorganisaties wordt overeengekomen, wordt omschreven welke activiteiten worden ondernomen en welke instrumenten worden ingezet teneinde negatieve personele gevolgen te beperken. In het Sociaal Plan worden tenminste de volgende zaken opgenomen:
  - de kwalitatieve en kwantitatieve omvang van de formatieve gevolgen;
  - de persoon of personen waarop dit van toepassing is;
  - de instrumenten/activiteiten (waaronder mogelijkheid van daadwerkelijk overgaan tot ontslag) die worden ingezet en het bedrag dat beschikbaar is voor het sociaal flankerend beleid bij de uitvoering;
- 3 De duur van het sociaal plan is tenminste 1 jaar, tenzij anders overeengekomen.

## **Artikel 4 Bezwarenprocedure**

Individuele werknemers kunnen tegen de toepassing van dit Sociaal Statuut in bezwaar komen bij de Bezwarencommissie OMO conform artikel I1. De bezwarencommissie is bevoegd een advies uit te brengen aan het bevoegd gezag over de individuele toepassing van het Sociaal Statuut op de werknemer. De werknemer moet rechtstreeks in zijn belang getroffen zijn door het bestreden besluit. De bezwarencommissie toetst op basis van hetgeen in het Sociaal Statuut is bepaald of de werkgever naar redelijkheid en billijkheid tot het bestreden besluit is kunnen komen. De bezwarencommissie geeft een bindend advies aan de werkgever, die uiteindelijk besluit met betrekking tot het ingediende bezwaar.

## BIJLAGE 7 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 één week en niet langer dan één maand.

#### Artikel 7:625 lid 1 (gedeeltelijk)

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 7:637

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens ziekte kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer tenminste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.
2. In afwijking van lid 1 kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.

3. Indien in enig jaar zowel lid 2 als artikel 638, lid 8, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.

#### Artikel 7.642

Onverminderd artikel 640a verjaart een rechtsvordering tot toekenning van vakantie door verloop van vijf 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 arbeidsomstandigheden, 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 indien het gemaakte onderscheid is gebaseerd op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is. Daarbij is artikel 5, derde lid, 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 nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.

#### Artikel 7:648

- 1 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.
- 2 Een beding in strijd met lid 1 is nietig.

#### 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 vermeldt:
  - 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**

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 zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, of vanaf tien weken voor die dag indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling of uiterlijk acht weken voor die dag indien het een zwangerschap van meer dan één kind betreft.
- 3 Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes 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 ziekengeld 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.

### **Adoptieverlof**

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 zesentwintig weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf vier weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opneming 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 één van die kinderen.
  - 4 In afwijking van het tweede lid, eerste zin, kan de werknemer de werkgever verzoeken om het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van zesentwintig weken. De werkgever kan dit verzoek afwijzen, indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
  - 5 Het eerste, tweede, derde en vierde lid en de artikelen 3:3 derde 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 tweede dag volgend op die van de bevalling.
- 2 De werknemer die op grond van artikel 3:1 of 3:1a verlof geniet meldt de werkgever de dag waarop het kind vanwege zijn medische toestand tijdens het voornoemde verlof in het ziekenhuis is opgenomen alsmede wanneer de opname is beëindigd. Uiterlijk op de laatste dag van het in de eerste zin bedoelde verlof geeft het ziekenhuis op verzoek van de werknemer een verklaring af, waarin de gehele duur van de opname van het kind in het ziekenhuis tijdens het verlof staat vermeld. De werknemer verstrekt deze verklaring onverwijld aan de werkgever.
- 3 De werknemer meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk drie 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, derde en vijfde 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 vijfde lid, recht op een uitkering.

### **Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

#### 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 onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
  - b zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
  - c een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
  - d 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;
  - c spoedeisen, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1;
  - d noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in artikel 5:1.

#### Artikel 4:2

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon 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 moeder 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.

### **Kortdurend zorgverlof**

#### Artikel 5:1

- 1 De werknemer heeft recht op verlof 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 kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
  - c een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - d een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
  - e een bloedverwant in de eerste graad of tweede graad;

- f degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
- g degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

#### Artikel 5:2

Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

#### 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 opnemning 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.

### **Langdurend zorgverlof**

#### Artikel 5.9

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor:

- a de verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, die levensbedreigend ziek is; of
- b de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, die ziek of hulpbehoevend is;

### **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 blijkens de basisregistratie personen 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 6:2

- 1 Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week.
- 2 Indien de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsverhouding aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van dit hoofdstuk. De werkgever is in dat geval verplicht aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel verlof de werknemer nog aanspraak heeft.

#### 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 tenminste 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 door deze gewenste wijze van de invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- 4 Het derde lid is niet van toepassing op de werknemer die na het verlof, bedoeld in artikel 4:2, gedurende een tijdvak van vier weken voor drie dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten gebruik maakt van zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 6:1. De laatste zin van artikel 4:2 en artikel 4:3, tweede lid zijn van toepassing.

#### Artikel 6:6

- 1 De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in 3:1, eerste lid, het verlof, bedoeld in artikel 3:1a, eerste lid of vierde lid, of het adoptieverlof bedoeld in artikel 3:2, eerste lid. In dat geval wordt het recht op verlof opgeschort.

- 2 De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Indien de werkgever instemt met het verzoek wordt het recht op verlof opgeschort. De derde zin van het eerste lid is 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.

### **Uit de Wet op het Voortgezet Onderwijs**

#### Artikel 39a

- 1 Het bevoegd gezag benoemt de rector, de directeur, de conrector en de adjunct-directeur, de centrale directie, de leraren en het overige personeel, bedoeld in artikel 39, in algemene dienst van het bevoegd gezag.
- 2 Onder benoeming in algemene dienst van het bevoegd gezag wordt in dit artikel en in de artikelen 43a en 51 verstaan een benoeming ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden aan door het bevoegd gezag in stand gehouden scholen.

#### Artikel 40a

Over de regelingen bedoeld in artikel 38a, eerste en vierde lid, alsmede over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel, wordt door of namens het bevoegd gezag overleg gevoerd met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheids- en onderwijspersoneel, op een met deze schriftelijk overeengekomen wijze.

## **BIJLAGE 8 Regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden woon-werkverkeer**

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

**De raad van bestuur van de vereniging Ons Middelbaar Onderwijs biedt de medewerkers van Ons Middelbaar Onderwijs de mogelijkheid een (deel) van een bruto uitkering in te zetten voor een onbelaste tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer. In overeenstemming met de belastingdienst is vastgesteld dat de bruto eindejaarsuitkering en eventueel 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 C1 van de bijlage 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.**

### **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](http://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 eventueel 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 eventueel brutoloon loonbelasting betaald hoeft te worden.

Wanneer we een rekensom maken van de totaal ontvangen tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer als genoemd in de bijlage bij de arbeidsovereenkomst artikel C1 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

bijlage bij de arbeidsovereenkomst 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 eventueel 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 brutominimumloon overblijft als loon in de maand december.

Deelname aan de regeling gaat als volgt in zijn werk:

- 1 Alle werknemers van Ons Middelbaar Onderwijs kunnen gebruik maken van deze regeling.
- 2 In november van elk kalenderjaar ontvangt elke werknemer een opgaveformulier waarmee definitief opgave gedaan wordt van het bedrag aan bruto eindejaarsuitkering en eventueel het brutoloon in de maand december waarvan u afstand doet, voor zover de fiscale ruimte dat toestaat. Wanneer het formulier niet tijdig is ingeleverd, vervalt de deelname aan de regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden tegemoetkoming reiskosten woon- werkverkeer 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:

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

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:

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

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 eventueel het 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.

### 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 Loons afhankelijke uitkeringen, omdat uw brutoloon in de maand december verlaagd wordt.

## 3 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:

- 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.
  - Medewerkers die werkzaam zijn op meerdere scholen en/ of meerdere vestigingen van een school 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:

Deelnameformulier 'Regeling uitwisseling arbeidsvoorwaarden tegemoetkoming woon-werkverkeer'.

## **BIJLAGE 9 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 betreffende kalenderjaar op grond van artikel C7 van de bijlage 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 in een betreffend jaar kan de eindejaarsuitkering of de extra eindejaarsuitkering, zoals weergegeven in artikel B5 lid 1 en 2 van de bijlage 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 van het desbetreffende kalenderjaar werkloos wordt of zijn eerste ziektedag heeft. Boven het maximum dagloon treedt dit effect niet op.

### **Artikel 5 Procedure**

De werknemer moet voor een jaarlijks te bepalen datum 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 deze datum worden ontvangen, kan verwerking niet gegarandeerd worden.

## BIJLAGE 10 Overgangsregeling OSR

### Overgangsregeling OSR

#### Werknemers geboren vóór 1 augustus 1957

Deze werknemers hadden een budget van 70% taakverlichting tot en met het schooljaar waarin zij de leeftijd van 60 jaar bereiken, conform artikel E8 lid 2 van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst. Gespaarde delen uit het budget van 70% mogen opgenomen worden zonder eigen bijdrage. Een werknemer heeft gespaard indien hij bij opname van 10% OSR tot het schooljaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt nog een restant budget heeft na aftrek van reeds opgenomen OSR. Indien een werknemer tot aan het schooljaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt minder dan 10% per jaar aan restant budget heeft, wordt voor deze werknemer de ingangsdatum van de nieuwe regeling evenredig uitgesteld.

#### Werknemers geboren op of na 1 augustus 1957, maar vóór 1 augustus 1959

Deze werknemers hadden een budget van 20% taakverlichting tussen de 52 en 55 jaar en een budget van 40% taakverlichting tussen de 56 en 59.

Gespaarde delen uit deze budgetten mogen opgenomen worden zonder eigen bijdrage. Een werknemer heeft gespaard, indien hij een restant heeft uit het budget van 20% en indien hij vanuit het budget van 40% minder dan gemiddeld 10% per jaar heeft opgenomen. Indien een werknemer tot aan het schooljaar waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt minder dan 10% per jaar aan restant budget heeft, wordt voor deze werknemer de ingangsdatum van de nieuwe regeling evenredig uitgesteld.

#### Werknemers geboren op of na 1 augustus 1959, maar vóór 1 augustus 1963

Deze werknemers hebben een budget van 20% OSR ontvangen en mogen het niet opgenomen deel hiervan nog inzetten met een eigen bijdrage van 30%. Voor personeel in de loonschalen 1 t/m 8 geldt een eigen bijdrage van 20%.

Het gespaarde deel uit het budget van 20% kan de werknemer alsnog zonder eigen bijdrage inzetten. Een werknemer heeft gespaard, indien hij minder dan gemiddeld 5% per jaar heeft opgenomen.

#### **Inzet gespaard deel budget:**

Het gespaarde deel van het budget kan voorafgaand aan, in aanvulling op of in plaats van de taakverlichting in het kader van de regeling duurzame inzetbaarheid ingezet worden waarbij het maximum aan totale taakverlichting 20% per jaar bedraagt.

Voor de berekening van de overgangsregeling OSR is een geformaliseerde en daarmee geldende rekentool ontwikkeld die op OMO-net gepubliceerd is.

## **BIJLAGE 11 Vertrek bevorderende maatregelen oudere werknemers**

### **Bijlage behorend bij artikel E9 lid 3**

In het kader van beleid 'stimuleren instroom jonge werknemers' is in een pakket aan mogelijke vertrek bevorderende maatregelen beschikbaar waarvan het bureau op vrijwillige basis gebruik van kan maken:

- **Vertrekregeling bij periode korter dan 24 maanden tot aan AOW-leeftijd in combinatie met pensioendotatie**  
Indien een vertrekregeling wordt getroffen uiterlijk 24 maanden voor het bereiken van de AOW-leeftijd en voldaan wordt aan de 70%-toets (uitkering = < 70% dan laatstgenoten jaarloon) is er geen sprake van een RVU-heffing van 52%. Nu de stamrechtvrijstelling is afgeschaft, is er enkel nog de aftrek voor pensioendotatie. Deze mogelijkheid is echter afhankelijk van de jaarruimte en reserveringsruimte van de werknemer.
- **Ontslag met behoud WW/WOVO-rechten**  
Hierbij moet wel rekening gehouden worden met de verplichting tot re-integratie. Tijdens de looptijd van de uitkering kan de werknemer pensioen blijven afdragen aan PFZW om zijn pensioenopbouw in stand te houden.
- **Deeltijdpensioen in ruil voor taakwijziging**  
Een oudere werknemer kiest voor deeltijdpensioen voor minimaal 50% van de betrekkingsovervang en wordt voor de resterende tijd ontlast van belastende taken afhankelijk van de persoon. De oudere werknemer krijgt een andere rol binnen het bureau, bijvoorbeeld het begeleiden van jongere werknemers.
- **Financiële vertrekscaan**  
Aanbieden/vergoeden van een financiële vertrekscaan. Een dergelijke scan geeft inzicht in de financiële consequenties van de verschillende mogelijkheden van vertrek, zoals bijvoorbeeld keuzepensioen of deeltijdpensioen.
- **Mobiliteitsdienstverband**  
Medewerkers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van de mogelijkheid om een mobiliteitsdienstverband aan te gaan. Dit betreft een programma voor onder meer oudere werknemers die zich in de laatste fase van hun loopbaan willen oriënteren op een nieuwe richting. Het programma is gericht op loopbaancoaching en arbeidsmarktwerking. Het dienstverband wordt hierbij overgedragen aan POSG met behoud van arbeidsvoorwaarden, inclusief PFZW-pensioen. Een mobiliteitsdienstverband is gevrijwaard van RVU-heffing. Na een Mobiliteitsdienstverband gaan mensen bijvoorbeeld verder als interim-professional, in een nieuwe baan of als zelfstandig ondernemer.
- **Omscholing**  
De oudere werknemer wordt op vrijwillige basis gefaciliteerd bij (om)scholing met als doel bredere inzetbaarheid en/of een baan buiten het bureau.