20210510/440
12 mei 2021

CAO Onderwijsadviesbureaus 2021

Woord vooraf

De Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus (waaraan deelnemen BCO Onderwijsadvies B.V., Stichting HCO, Koepelstichting Bazalt Groep, Stichting OnderwijsAdvies, Stichting RPCZ, Stichting Bazalt en de Gouwe Academie B.V.)

en

De Algemene Onderwijsbond (AOb), CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief, de Federatie van Onderwijsvakorganisaties FvOv en de FNV Overheid in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid

hierna te noemen 'CAO-partijen'

CAO-partijen hebben overeenstemming bereikt over de inhoud van een voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 geldende Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Onderwijsadviesbureaus.

De overeengekomen aanpassingen zijn in de CAO verwerkt. De CAO Onderwijsadviesbureaus wordt digitaal aan werkgevers en vakorganisaties ter beschikking gesteld. Werkgevers zullen hun werknemers informeren en de CAO ook digitaal aan hen ter beschikking stellen. Daarnaast kan via www.onderwijsontwikkeling.nl de tekst van de CAO worden gedownload.

Overeenkomst CAO Onderwijsadviesbureaus 2021

De Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus, waaraan deelnemen
BCO Onderwijsadvies B.V., Stichting HCO, Koepelstichting Bazalt Groep, Stichting OnderwijsAdvies, Stichting RPCZ, Stichting Bazalt en de Gouwe Academie B.V.

in de hoedanigheid van werkgevers optredend als partij te ener zijde, en respectievelijk

Algemene Onderwijsbond (AOb),
vertegenwoordigd door D. D. van der Zweep,

CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief,
vertegenwoordigd door D.P.J. Woestenberg

FNV Overheid,
vertegenwoordigd door J. Boersma

Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv),
vertegenwoordigd door R. Littooij

in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers optredend als partijen te andere zijde,

verklaren hierbij een akkoord te hebben bereikt ten aanzien van de inhoud van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Onderwijsadviesbureaus 2021.

Aldus opgemaakt te Den Haag, d.d. 11 mei 2021

Werkgevers samenwerkend in de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus:

BCO Onderwijsadvies B.V. P. de Jong	Koepelstichting Bazaltgroep, Stichting Bazalt, Stichting HCO, Stichting RPCZ, A.J. Kaptein
Gouwe Academie B.V., R.W. Zoutendijk	Stichting OnderwijsAdvies, R. van Rooden

Verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers:

De Algemene Onderwijsbond (AOb), D.D. van der Zweep	CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief, D.P.J. Woestenberg
Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv) R. Littooij	FNV Overheid gevestigd te Amsterdam, J. Boersma

Inhoudsopgave

Overeenkomst		blz.	2-3
Preambule		blz.	5 - 7
Leeswijzer		blz.	8
Algemeen gedeelte			
0	Begripsbepalingen	blz.	9-10
1	Overleg over arbeid, werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd CAO	blz.	11-12
2	Arbeidsovereenkomst	blz.	13-16
3	Functie indeling, salaris en pensioen	blz.	17-19
4	Arbeidsduur en werktijden	blz.	20
5	Verlof, arbeid en zorg	blz.	21-23
6	Arbeid en gezondheid	blz.	24
7	Employability	blz.	25-28
8	Salariëring	blz.	29-30
9	Sociale Zekerheid	blz.	31
10	Overige onderwerpen	blz.	32-33
Bijlagen			
Bijlage 1	Lijst met organisaties waarop de CAO van toepassing is	blz.	34
Bijlage 2	Arbeidsovereenkomst	blz.	35-36
Bijlage 3	Model Regeling Individuele Levensfasevoorziening voor werknemer	blz.	37-38
Bijlage 4	Regeling Demotie- suppletieregeling	blz.	39-40
Bijlage 5	Model Regeling Scholing/professionalisering	blz.	41-42
Bijlage 6	Salarisschalen van toepassing per 01.01.2021	blz.	43
Bijlage 7	Model Geschillenregeling	blz.	44-45
Bijlage 8	Wetteksten als bedoeld in artikel 38.1	blz.	46-49
Trefwoordenlijst		blz.	50-51

Preambule

De CAO partijen hebben overeenstemming bereikt over de inhoud van een voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 geldende Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Onderwijsadviesbureaus.

Aanvankelijk was het onduidelijk hoe lang de pandemie zou gaan duren. Om die reden is de start van de CAO-onderhandelingen dan ook in de tijd verschoven.
Partijen hebben uitvoerig gesproken over de gevolgen van de pandemie voor de ondernemingen. Inmiddels is evident dat de pandemie heeft geleid tot vergaande en nadelige gevolgen voor de bedrijfsvoering van de ondernemingen en tot fors lagere bedrijfsresultaten. Werkgevers beseffen dat er ook op de werknemers een zware wissel wordt getrokken, onder meer in de uitoefening van hun functie en werkzaamheden.
Partijen spreken de hoop en verwachting uit dat de pandemie binnen afzienbare tijd beheersbaar wordt en dat de werkzaamheden uiterlijk in september 2021 weer in gezonde omvang kunnen worden hervat. Partijen zien de toekomst van de sector nog steeds met vertrouwen tegemoet.
Vanuit dit perspectief wordt er aan gehecht de salarisschalen in ieder geval met een in de gegeven omstandigheden passende salarismaatregel structureel te verhogen.

Uitgangspunt van de CAO Onderwijsadviesbureaus 2021 is dat het karakter van de raam-CAO wordt gehandhaafd.

CAO-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

I Looptijd CAO
Deze CAO heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31december 2021.

II Inkomen
Per 1 januari 2021 worden de salarisschalen en als gevolg daarvan de individuele salarissen met 2% verhoogd.

NB 1% wordt bekostigd uit de verlaging van de jaarlijkse bijdrage ten behoeve van de individuele levensfasevoorziening per werknemer zie toelichting onder III.

III Levensfasevoorziening artikel 44 respectievelijk 48 cao
De jaarlijkse bijdrage ten behoeve van de individuele levensfasevoorziening bedraagt per 1 januari 2021 per werknemer 1% van het bruto jaarinkomen inclusief vakantietoeslag.

Met ingang van 1 januari 2021 wordt de jaarlijkse bijdrage ten behoeve van de individuele levensfasevoorziening per werknemer dus verlaagd van 2% naar 1%. Per gelijke datum zijn de salarisschalen structureel verhoogd. In de praktijk maakten veel werknemers gebruik van de mogelijkheid de individuele levensfasevoorziening uit te laten betalen. Door 1% in te zetten voor een structurele salarisverhoging is er sprake van een salarisverhoging die onder meer pensioengevend is maar ook in andere looncomponenten doorwerkt.

IV Jaargesprek en beoordeling
Overeengekomen is dat met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden op ondernemingsniveau een regeling over gesprekken en beoordeling kan worden overeenkomen. Tot die tijd geldt de regeling zoals deze gold voor 1 januari 2021.

Ingevolge de CAO 2019- 02 2020 was tot 1 januari 2021 het volgende van toepassing:

1. Het onderwijsadviesbureau dat per 1 januari 2008 al een eigen regeling had, kon deze blijven hanteren - mits getoetst aan de zorgvuldigheidsvereisten zoals genoemd in artikel 46 van de CAO Onderwijsadviesbureaus (2019-02 2020).
2. Het onderwijsadviesbureau waar nog geen regeling gold, kon de modelregeling als opgenomen in de CAO Onderwijsadviesbureaus 2019 – 02 2020 overnemen, maar kon ook een eigen regeling met de ondernemingsraad afspreken die voldeed aan de kaders van artikel 46 voornoemd.

V Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – ketenregeling

Conform artikel 668a Burgerlijk Wetboek (BW) wordt de termijn van maximaal 24 maanden aangepast aan de in de wet genoemde termijn van maximaal 36 maanden.

Intentie van werkgevers is om medewerkers bij goed functioneren en indien en voor zover bedrijfseconomisch verantwoord na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Er kan echter sprake zijn van redenen of omstandigheden om toch nog opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te bieden. Bijvoorbeeld in verband met onzekerheid over voldoende financiële budgetten op langere termijn, bedrijfseconomische omstandigheden etc. Aansluiting bij de wettelijke context als beschreven in artikel 668a BW is in dit verband van belang.

- Indien en voor zover er na 24 maanden sprake is van drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarbij de arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden en ten aanzien waarvan door werkgever wordt besloten deze niet op te laten volgen door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heeft werknemer naast de reguliere transitievergoeding recht op vrijstelling van werkzaamheden voor een periode van een maand, inherent aan het aantal uren gerelateerd aan de omvang van het dienstverband, of een bruto beëindigingsvergoeding van een maandsalaris.
- Indien werknemer de transitievergoeding en/of beëindigingsvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwendt voor loopbaanadvies, scholing en dergelijke gericht op (het vergoten van de kans tot) het verkrijgen van een volgende baan bij een andere werkgever, kan hij middels overlegging van facturen bij werkgever de bedragen inclusief BTW in mindering laten brengen op de uitbetaling van de transitie- en of beëindigingsvergoeding. Werkgever zal zorgdragen voor de betaling van de facturen. Het indienen van de facturen geschiedt voor de datum beëindiging dienstverband, zodat deze kunnen worden meegenomen bij het opmaken van de eindafrekening.
- Werkgever betaalt uiteindelijk het netto equivalent van de aan werknemer (eventueel na aftrek van de bedragen inherent aan de betaalde facturen) toekomende bruto transitie- en/of beëindigingsvergoeding aan werknemer.

VI Inhoudelijke aanpassingen CAO

De afspraken over de looptijd van de CAO, de structurele salarisverhoging, de wijziging van het percentage beschikbaar voor de individuele levensfasevoorziening, de Regeling Jaargesprek en beoordeling alsook de wijziging ten aanzien van de duur van de ketenregeling (opeenvolgende overeenkomsten bepaalde tijd) en de daarvoor geldende voorwaarden indien en voor zover er een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na 24 maanden wordt overeengekomen, zijn tekstueel in de CAO-tekst verwerkt.

VII Technische aanpassingen

Aanpassing in artikel 40 Arbeidsongeschiktheid

- Ingevolge artikel 40, lid 4.1 sluit werkgever voor werknemers een collectieve Arbeidsongeschiktheidsverzekering af. Bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% biedt het IP aanvullingsplan een aanvulling van 80% van inkomensverlies gedurende een periode van maximaal 10 jaar. Artikel 40, het derde lid is hiermee overbodig en komt te vervallen.
- De CAO-tekst is voor het overige daar waar nodig op punten aangepast.

VIII Overleg CAO partijen

CAO partijen hechten er aan met elkaar in gesprek te blijven over de ontwikkelingen in de sector. Als er sprake is van (voorgenomen) wijzigingen van overheidswege in relevante wet- en regelgeving, zullen de eventuele gevolgen van deze wijzigingen voor de CAO in overleg worden geagendeerd. Partijen hebben de intentie het reguliere overleg van de CAO Onderwijsadviesbureaus eind 2021 te hervatten.

Overleg tussen werkgevers en werknemers op verschillende niveaus bevordert de kwaliteit van het werk van de onderwijsadviesbureaus.
De verschillende spelers in het veld van de arbeidsverhoudingen hebben
daarin een eigen rol, eigen verantwoordelijkheden en eigen bevoegdheden. De rechten en
plichten van al deze spelers zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.
Ieder hoofdstuk heeft een standaardindeling. In relatie tot de arbeidsverhoudingen kunnen de volgende onderdelen worden onderscheiden:

- LANDELIJK NIVEAU
  Op landelijk niveau komt de CAO tot stand in overleg tussen de deelnemers van de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus (zie bijlage 1 adressenlijst deelnemers) als werkgeverspartijen de werknemersorganisaties Algemene Onderwijsbond, CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief, FNV Overheid en de Federatie Onderwijsvakorganisaties CMHF/CVP als werknemerspartij. De rechten en plichten op landelijk niveau gelden voor alle leden van de Groep Arbeidsvoorwaarden en hun in dienst zijnde werknemers met uitzondering van de werknemers genoemd in artikel 5 van deze CAO.

- ONDERNEMINGSNIVEAU
  Op ondernemingsniveau vindt er overleg plaats tussen de directie en de ondernemingsraad. Zij geven invulling aan ondernemingsregelingen en arbeidsvoorwaarden die niet geregeld zijn op landelijk niveau of arbeidsvoorwaarden die vanuit het landelijke niveau gedecentraliseerd zijn. De rechten en plichten op ondernemingsniveau gelden voor de onderneming en alle in dienst zijnde werknemers met uitzondering van de werknemers genoemd in artikel 5 van deze CAO.

- WERKNEMERS
  Op werknemersniveau heeft de werknemer overleg met de leidinggevende en/of de directie. De werknemer kan in overleg met zijn werkgever nadere invulling geven aan een deel van zijn arbeidsvoorwaarden, de CAO biedt daarbij het uitgangspunt.

Alle artikelen op de verschillende niveaus vormen samen de CAO Onderwijsadviesbureaus.

Algemeen gedeelte

Hoofdstuk 0 Gebruikte begrippen in de CAO

In deze CAO wordt verstaan onder:

ABP	:	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
ABP-pensioen reglement	:	het reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, te down loaden via www.abp.nl.
Bakkenist:	:	analytische Bakkenist methode van functiewaardering.
CAO:	:	collectieve arbeidsovereenkomst.
Bedrijfs-resultaat	:	het positief resultaat uit bedrijfsuitoefening (inclusief rentebaten en -lasten en inclusief het resultaat uit deelnemingen) voor belastingen.
Dienstreis	:	de reis welke in opdracht van de werkgever wordt gemaakt.
Feitelijk gewerkte uren	:	het aantal uren dat een werknemer ingevolge de arbeidsovereenkomst verplicht is op jaarbasis te werken.
Functie:	:	het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens de door de werknemer met de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst.
GAO	:	Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus; zie bijlage 1 voor een overzicht van de in de GAO samenwerkende werkgevers.
Jaarinkomen	:	het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag.
Jaarsalaris	:	onder jaarsalaris wordt verstaan 12 maal het bruto maandsalaris als bedoeld in de salarisschalen zoals vermeld in bijlage 6
Levensfase voorziening	:	een door werkgever gefaciliteerde regeling in het kader waarvan middelen worden aangewend ten behoeve van een voorziening uitsluitend ten behoeve van doelen levensfase als verwoord in artikel 48, lid 2 van deze CAO.
Maand-inkomen	:	bruto maandsalaris, inclusief vakantietoeslag.
Maandsalaris	:	het bruto maandsalaris als bedoeld in de salarisschalen zoals vermeld in bijlage 6.
Medezeggen-schapsorgaan	:	OR of Pvt bedoeld als in artikel 4 van deze CAO.
Nabestaande	:	de partner of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
MNT	:.	Methodische Niveau Toekenning.
Nevenwerk-zaamheden	:	betaalde of onbetaalde arbeid voor derden.
Niet-werkdag:		zondag, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinkster-dag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd, 5 Mei (eens in de vijf jaar, eerstvolgend in 2025) en de zodanig door de overheid erkende nationale feestdagen en gedenkdagen.
Norm-betrekking	:	betrekking waarvan de omvang gelijk is aan een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week.

Onderneming	:	een onderwijsadviesbureau, zijnde deelnemer aan de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus, waarop deze CAO van toepassing is. Een lijst met ondernemingen waarop deze CAO van toepassing is, is als bijlage 1 gevoegd.
Ondernemingsraad	:	ondernemingsraad (OR) die op grond van de Wet op de Ondernemingsraden is opgericht dan wel het orgaan dat op grond van artikel 4 van deze CAO is ingesteld.
Partner	:	degene met wie de werknemer een huwelijkse relatie heeft, een relatie onderhoudt die in een notarieel samenlevingscontract is vastgelegd waarin de wederzijdse rechten en plichten zijn geregeld rond de samenwoning en het voeren van een gezamenlijke huishouding dan wel waarmee de werknemer een relatie onderhoudt waarvan het partnerschap is geregistreerd.
Pensioen	:	ouderdomspensioen op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Pvt	:	Personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in artikel 4 van deze CAO.
Referentiefunctie	:	functie waarvan de inhoud is neergelegd in het referentiegebouw in art. 20 van deze CAO.
Reorganisatie	:	het geheel of gedeeltelijk opheffen van de instelling, ingrijpende herinrichting van de organisatie leidend tot functieverandering of gedwongen ontslag alsmede fusie en splitsing van instellingen.
Standplaats	:	de gemeente waar de plaats van tewerkstelling is gelegen.
Salaris	:	het bruto maandsalaris als bedoeld in de salarisschalen zoals vermeld in bijlage 6.
Stagiair	:	Leerling van een onderwijsinstelling (stagenemer) die met werkgever (stagegever) een stageovereenkomst aan gaat met als doel praktijkervaring op te doen.
Uitzendkracht	:	de werknemer als bedoeld in artikel 7:690 BW.
Vakantiekracht	:	scholier of student die in de vakantieperioden van hun onderwijsinstelling of in de periode tussen 2 opleidingen in tijdelijk werk verrichten.
Vakorganisaties	:	partijen die namens de werknemers de onderhavige CAO hebben afgesloten.
Werkgever	:	het bestuur van een onderneming of het orgaan of de persoon of personen welke dit bestuur rechtsgeldig vertegenwoordigen.
Werknemer	:	degene die op grond van een arbeidsovereenkomst bij een werkgever op grond van deze CAO werkzaam is bij een onderneming.
WOR	:	Wet op de ondernemingsraden (Stb. 54, 1971), zoals laatstelijk gewijzigd.
WW	:	Werkloosheidswet, zoals laatstelijk gewijzigd.

Hoofdstuk 1 Overleg over arbeid, werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd CAO

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 1 Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de onderwijsadviesbureaus die samenwerken in de Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus en de werknemer die bij betreffende onderneming in dienst is, dan wel na de inwerkingtreding van deze CAO in dienst treedt met uitzondering van de werknemers genoemd in artikel 5 van deze CAO.
2. De CAO is een minimum CAO, dat wil zeggen dat het werkgevers alleen is toegestaan in positieve zin af te wijken van bepalingen van deze CAO of arbeidsvoorwaarden met de werknemer overeen te komen die in deze CAO niet geregeld worden. Indien bij of als gevolg van dwingendrechtelijke wet- en regelgeving regels zijn of worden gesteld waarvan afwijkingen niet zijn toegestaan, is deze CAO alleen van toepassing voor zover zij niet in strijd is met bedoelde bepalingen.

Artikel 2 Looptijd en wijziging CAO

1. De CAO treedt in werking op 1 januari 2021 en eindigt op 31 december 2021 zonder dat hiervoor opzegging is vereist.
2. Indien overlegpartijen na het verstrijken van de in het vorige lid genoemde looptijd nog geen nieuwe CAO zijn overeengekomen, wordt deze CAO geacht stilzwijgend te zijn verlengd tot de totstandkoming van een nieuwe CAO.
3. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de looptijd te wijzigen.

Artikel 3 Bijlagen CAO

In deze CAO wordt verwezen naar bijlagen. Deze bijlagen worden weergegeven achterin de CAO. De bijlagen bevatten onder andere modelregelingen die op decentraal niveau toegepast kunnen worden.

B. ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 4 Aard CAO en decentrale toepassing

1. Wanneer een onderneming 25 werknemers of meer in dienst heeft, wordt een Ondernemingsraad (OR) ingesteld. De Wet op Ondernemingsraden (WOR) is van toepassing. Op ondernemingsniveau vindt overleg plaats tussen de directie en de OR (conform artikel 27 WOR). Zij geven invulling aan ondernemingsregelingen en arbeidsvoorwaarden die niet geregeld zijn op landelijk niveau of aan arbeidsvoorwaarden die van het landelijke niveau naar ondernemingsniveau zijn gedecentraliseerd. Wanneer een onderneming minder dan 25 werknemers in dienst heeft, wordt een personeelsvertegenwoordiging (Pvt) ingesteld als bedoeld in artikel 35c WOR.
   De rechten en plichten op ondernemingsniveau gelden voor de onderneming en alle werknemers (m.u.v. artikel 5).
2. Medezeggenschap op decentraal niveau speelt een belangrijke rol bij de invulling van arbeidsvoorwaarden op decentraal niveau. In deze CAO is bepaald dat werkgever overleg voert met de ondernemingsraad (OR) met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) over de volgende onderwerpen:
   - Aanvullende beloningsdifferentiatie (artikel 25 en 57)
   - Regeling Beoordeling en jaargesprekken (artikel 43 en 46)
   - Geschillenregeling (artikel 31)
   - Jaarurenmodel en werktijdenregeling (artikel 31 en 32)
   - Jubileumgratificatie (artikel 65 en 66)
   - Klachtenreglement (artikel 42)
   - Levensfasebewust personeelsbeleid (artikel 44 en 47)
   - Levensfasevoorziening (artikel 44 en 48)

- Reiskosten, reistijd (artikel 64)
- Resultaatdeling (artikel 56)
- Scholing/professionalisering (artikel 45 en 50)

3a Zolang geen (nieuwe) decentrale regelingen worden overeengekomen, blijven de huidige, op het moment van inwerkingtreden van deze CAO, geldende regelingen van toepassing.

3b Decentrale regelingen voor zover in strijd met de CAO of dwingendrechtelijke bepalingen zijn nietig.

3c Als CAO partijen een modelregeling in de bijlagen hebben opgenomen, kan deze op ondernemingsniveau zonder meer van toepassing worden verklaard. Werkgever en het medezeggenschapsorgaan zijn in dat geval niet verplicht nader overleg te voeren over de inhoud van betreffende regeling.

3d Als werkgever en OR een van een modelregeling afwijkende regeling van toepassing willen verklaren moeten werkgever en OR hierover met inachtneming van instemmingsrecht als bedoeld in de WOR overleg over voeren. Ten aanzien van de rechten van de Pvt is de WOR van toepassing.

4 Voor de volgende onderwerpen wordt een modelregeling opgenomen:
Geschillenregeling (Bijlage 7)
Levensfasevoorziening (Bijlage 3)
Scholing/professionalisering (Bijlage 5)

5 Indien een nevenstichting wordt ingesteld, meldt werkgever dit aan het medezeggenschapsorgaan.

C. WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 5 Management, stagiaires en vakantiekrachten

1. Deze CAO is niet van toepassing op de directeur/bestuurder van een onderneming met een Raad van Toezicht structuur die belast is met de statutaire eindverantwoordelijkheid, blijkend uit de bevoegdheid tot aanname en ontslag van werknemers en tot het opstellen van de begroting, jaarrekening en het jaarverslag.
2. Deze CAO is evenmin van toepassing op de vakantiekracht en stagiaire als beschreven in Hoofdstuk 0 Gebruikte begrippen.

Artikel 6 Verstrekking CAO en informatieverstrekking eventuele wijzigingen

1. De werkgever verstrekt aan iedere werknemer een digitale versie van deze CAO.
2. Indien er tijdens de looptijd van de CAO of tijdens de periode van stilzwijgende verlenging wijzigingen worden overeengekomen dan wel indien er sprake is van relevante wijzigingen als gevolg van dwingende wet- en regelgeving, stelt de werkgever werknemer hiervan op de hoogte.

Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 7 Aard en duur

1. Een arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
2. Een arbeidsovereenkomst wordt voor bepaalde of onbepaalde tijd aangegaan.
3. Werkgever hanteert de standaard arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd als opgenomen in bijlage 2.

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 8 Goed werkgeverschap / goed werknemerschap

1. Werkgever stelt werknemer in staat de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en geeft daarbij aanwijzingen aan de hand van de eisen van de functie, te verwachten competenties en het doel van de onderneming.
2. Werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming persoonsgegevens zonder toestemming van de werknemer geen zaken openbaar maken of mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan de werkgever redelijkerwijs weet of kan vermoeden dat geheimhouding is vereist. Deze verplichting geldt ook na het eindigen van de arbeidsovereenkomst.
3. Werkgever geeft werknemer op diens verzoek inzage in zijn personeelsdossier.
4. Werknemers doen en laten hetgeen van een goed werknemer mag worden verwacht met inachtneming van hetgeen bepaald in deze CAO, alsmede in de decentrale regelingen.

Artikel 9 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en flexibele arbeidsovereenkomsten

1. De artikelen 7:667, 668 en 668a BW zijn van toepassing.
2. Indien en voor zover werkgever en werknemer een opzegtermijn in een overeenkomst van bepaalde tijd met een looptijd van maximaal 1 jaar overeenkomen, bedraagt de door partijen in acht te nemen opzegtermijn, in afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 12, lid 3b, 1 maand.
3. Indien door opeenvolgende arbeidsovereenkomsten een verlengd tijdelijk dienstverband is ontstaan, verstrijkt dit van rechtswege.

4a Indien en voor zover er sprake is van een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na 24 maanden, waarbij de arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden en ten aanzien waarvan door werkgever wordt besloten deze niet op te laten volgen door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heeft werknemer naast de reguliere transitievergoeding recht op vrijstelling van werkzaamheden voor een periode van een maand, inherent aan het aantal uren gerelateerd aan de omvang van het dienstverband, of een bruto beëindigingsvergoeding van een maandsalaris.

4b Indien de werknemer de transitievergoeding en/of beëindigingsvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwendt voor loopbaanadvies, scholing en dergelijke gericht op (het vergoten van de kans tot) het verkrijgen van een volgende baan bij een andere werkgever, kan hij middels overlegging van facturen bij de werkgever de bedragen inclusief BTW in mindering laten brengen op de uitbetaling van de transitie- en of beëindigingsvergoeding. De werkgever zal zorgdragen voor de betaling van de facturen. Het indienen van de facturen geschiedt voor de datum beëindiging dienstverband, zodat deze kunnen worden meegenomen bij het opmaken van de eindafrekening.

4c Werkgever betaalt uiteindelijk het netto equivalent van de aan werknemer (eventueel na aftrek van de bedragen inherent aan de betaalde facturen) toekomende bruto transitie- en/of beëindigingsvergoeding aan werknemer.

5. Als er binnen de periode van 36 maanden sprake is van meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
6. Als er sprake is van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden en deze tezamen 36 maanden hebben geduurd, kunnen zij behoudens beëindiging slechts worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
7. Uitzendkrachten kunnen worden ingezet voor incidentele werkzaamheden. Bij het vaststellen van het uurloon is het referentiegebouw als beschreven in artikel 20 van toepassing.

Artikel 10 Proeftijd

1. Bij het aangaan van arbeidsovereenkomst kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van 6 maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen;
2. De duur van de proeftijd bedraagt in afwijking van artikel 7:652 BW maximaal twee maanden.

Artikel 11 Beëindiging dienstverband voor onbepaalde tijd

1. Het dienstverband eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen daarna het dienstverband voort te zetten.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat en voor zover werknemer op grond van de ABP pensioenregeling gebruik maakt van de mogelijkheid van volledige pensionering.
3. Ten aanzien van beëindiging van het dienstverband zijn de artikelen 667 t/m 686 van het burgerlijk wetboek van toepassing.

Artikel 12 Opzegging dienstverband

1 Opzegging geschiedt schriftelijk en onder opgave van redenen. De werkgever doet dit bij aangetekend schrijven. Ten aanzien van opzegging van de arbeidsovereenkomst zijn de artikelen 669 t/m 670a en artikel 671 en 671a en b van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

2 De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

3a In afwijking van artikel 672, tweede lid BW is de opzegtermijn voor werkgever en werknemer gelijk.

3b De opzegtermijn bedraagt 2 maanden, tenzij werkgever en werknemer hiervan in positieve zin afwijken; zie tevens artikel 9, tweede lid, in het kader van hetgeen is bepaald ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

4. De opzegtermijn is niet van toepassing bij ontslag om dringende redenen als bedoeld in artikel 6:677, 678 en 679.

Artikel 13 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor maximaal 14 kalenderdagen schorsen als hij vermoedt dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om de werknemer op staande voet te ontslaan en de werkgever van mening is dat schorsing in het belang van het werk dringend noodzakelijk is. Deze termijn kan hoogstens éénmaal met 14 kalenderdagen worden verlengd.
2. De werkgever deelt het besluit tot schorsing en het besluit tot verlenging ervan direct aan de werknemer mee. Hij vermeldt daarbij de duur van de schorsing en de redenen voor de schorsing c.q. verlenging ervan. De werkgever bevestigt het besluit zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer.
3. De werknemer heeft gedurende zeven dagen na dagtekening van het besluit tot schorsing de gelegenheid zich tegenover de werkgever te verweren. De werknemer kan zich laten bijstaan door een raadsman.
4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
5. Als blijkt dat de schorsing ongegrond is zal de werkgever de werknemer schriftelijk rehabiliteren. Als de werknemer zich in het kader van de schorsing heeft laten bijstaan door een raadsman komen

de kosten daarvan in geval van ongegrondverklaring van de schorsing voor rekening van de werkgever.
6. De werknemer kan de werkgever verzoeken derden die door de werkgever van de schorsing op de hoogte zijn gesteld mededeling te doen van de rehabilitatie. De werkgever is verplicht dit verzoek in te willigen.

Artikel 14 Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode maximaal 14 kalenderdagen op non-actief stellen indien de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan éénmaal met dezelfde periode worden verlengd.
2. De werkgever deelt het besluit tot op non-actiefstelling en het besluit tot verlenging ervan zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer mee, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
3. De werknemer heeft gedurende zeven dagen na dagtekening van het besluit tot non-actiefstelling de gelegenheid zich tegenover de werkgever te verweren. De werknemer kan zich laten bijstaan door een raadsman.
4. Na het verstrijken van de in lid 1 bedoelde periode van 2 resp. 4 weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd of de rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
5. Op non-actiefstelling geschiedt telkens met behoud van salaris.
6. De werkgever is gehouden gedurende de periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werknemer zijn werkzaamheden weer te kunnen laten verrichten.
7. Als blijkt dat de op non-actiefstelling ongegrond is zal de werkgever de werknemer schriftelijk rehabiliteren. Indien de werknemer zich in het kader van de op non-actiefstelling heeft laten bijstaan door een raadsman komen de kosten daarvan in geval van ongegrondverklaring van de non-actiefstelling voor rekening van de werkgever.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 15 Goed werknemerschap

1. Werknemer zal de belangen van de onderneming van werkgever als een goed werknemer behartigen.
2. Werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit voeren. Werknemer is verplicht andere passende werkzaamheden te verrichten indien niet voldoende werkzaamheden kunnen worden opgedragen die behoren bij zijn functie.
3. Het intellectuele eigendom, het auteurs- of octrooirecht evenals de baten voortvloeiend uit:

- het vervaardigen van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst in de zin van de auteurswet, en
- het uitvinden van een nieuw voortbrengsel of een nieuwe werkwijze in de zin van de Rijksoctrooiwet, komen toe aan werkgever indien het vervaardigen of uitvinden door werknemer in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht ten behoeve van werkgever.

Artikel 16 Geheimhouding

Zowel gedurende als na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal werknemer volstrekte geheimhouding betrachten ten aanzien van al hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop de werknemer met deze informatie bekend is geworden.

Artikel 17 Concurrentie/relatiebeding

1. Concurrentie beding
   Werkgever kan met werknemer schriftelijk een concurrentiebeding als bedoeld in artikel 7:653 BW overeenkomen. De looptijd van het concurrentiebeding bedraagt na beëindiging van het dienstverband maximaal één jaar.
2. Relatiebeding
   Werkgever kan met werknemer schriftelijk een relatiebeding als bedoeld in artikel 7:653 BW overeenkomen. De looptijd van het relatiebeding bedraagt na beëindiging van het dienstverband maximaal één jaar.
3. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen een concurrentiebeding worden opgenomen wanneer schriftelijk wordt gemotiveerd dat opname geschiedt vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.
4. Een tussen werkgever en werknemer overeengekomen concurrentie- of relatiebeding wordt buiten werking gesteld in geval van gedwongen ontslag in verband met bedrijfseconomische omstandigheden.

Artikel 18 Nevenwerkzaamheden

1 Werknemer is verplicht vooraf en schriftelijk betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden bij zijn werkgever te melden die mogelijk raakvlak met zijn functie kunnen hebben. Werkgever kan deze nevenwerkzaamheden verbieden indien deze werkzaamheden werkgever objectief aantoonbaar kunnen benadelen.

2 In gevallen waarin werknemer de nevenwerkzaamheden niet tevoren schriftelijk bij werkgever heeft gemeld of werkgever de nevenwerkzaamheden met inachtneming van lid 1 heeft verboden, is werknemer gehouden een schadevergoeding te betalen voor reëel geleden schade. Indien er sprake is van herhaling dan wel voortzetting van de verboden nevenwerkzaamheden, kan dit reden zijn voor ontslag.

3 Werknemer is verplicht eventuele vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht gedurende werktijd dan wel vergoedingen voor het gunnen van werkzaamheden aan die derden, af te dragen aan werkgever.

Artikel 19 Overlijden van de werknemer

1. Na het overlijden van de werknemer wordt het salaris van werknemer en de vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden aan de nabestaanden uitbetaald.
2. Daarnaast zal de werkgever aan de nabestaanden van de werknemer vanaf de dag na het overlijden een uitkering verlenen in de omvang van drie maal het maandinkomen dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Als er geen nabestaanden zijn, kan in bijzondere gevallen de uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt of komen.

Hoofdstuk 3 Functie indeling, salaris en pensioen

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 20 Functie indeling

1. In de functie matrix van lid 2 wordt voor de in het functieboek opgenomen matrixfuncties aangegeven in welke salarisschaal de desbetreffende functie is ingedeeld. Het Referentiegebouw zoals dat is overeengekomen voor de branche OBD en ingevoerd per 1 augustus 2004 is van toepassing. Het functie gebouw onderwijsadviesbureaus maakt onderdeel uit van deze CAO, met dien verstande dat de directeur/bestuurder van een onderneming met een Raad van Toezicht structuur een eigen arbeidsvoorwaardenovereenkomst sluit met diens toezichtorgaan. In de jaarstukken wordt achteraf informatie verschaft inzake de beloning van deze directeur/bestuurder.
2. Referentie gebouw

Functie-Nummer	Management	Schaal
1.	Directeur/bestuurder	15
2.	Directeur	14
3.	Manager organisatieonderdeel	13
4.	Office-manager	8
	Onderwijsadvies	
5.	Accountmanager	12
6.	Senior onderwijsadviseur	12
7.	Onderwijsadviseur A	11
8.	Onderwijsadviseur B	10
9.	Consulent onderwijs ondersteuning zieke leerlingen	10
10.	Schoolmaatschappelijk werker	9
11.	Dyslexiebehandelaar	9
12.	Logopedist	9
13.	Psychologisch pedagogisch assistent	7
	Staf en Operationele dienstverlening	
14.	Controller	12
15.	Stafadviseur	10
16.	Applicatiebeheerder	7
17.	Netwerk-/systeembeheerder	8
18.	Medewerker personeelsadministratie	6
19.	Medewerker financiële administratie	5
20.	Informatiespecialist onderwijsinformatiecentrum (OIC)	8
21.	Medewerker onderwijsinformatiecentrum (OIC)	4
22.	Directiesecretaresse	7
23.	Secretaresse	5
24.	Administratief medewerker	4
25.	Medewerker facilitair	2
26.	Receptionist/telefonist	3
27.	Medewerker gebouwen	3
28.	Financieel administrateur	9

3. De functiewaarderingssystematiek Bakkenist MNT is van toepassing.
4. Functiebeschrijvingen geven tenminste inzicht in het doel van de functie, werk en denkniveau, de plaats in de organisatie, de functie-inhoud (werkzaamheden), de kaders en beslissingen.
5. De Salaris en Garantieregeling voor wat betreft artikel 1, derde lid, artikel 2, 3 en 5 (Garantieregeling) alsmede artikel G-2, de Onderhoudsprocedure functiewaardering en de Bezwaar- en Beroepsprocedure behorend bij de CAO OBD 2004 zijn van overeenkomstige toepassing (deze informatie is te downloaden via www.onderwijsontwikkeling.nl, CAO Onderwijs-adviesbureaus, Bijlagen behorend bij artikel 20 CAO Onderwijsadviesbureaus).

Artikel 21 Salaris algemeen

Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens de bepalingen van Hoofdstuk 8 Salariëring van deze CAO.

Artikel 22 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris.
2. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
3. De uitbetaling van de vakantietoeslag zal plaatsvinden in de maand mei van ieder jaar.

Artikel 23 Pensioen ABP

In de bepalingen van het pensioenreglement van het ABP worden de rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer geregeld die betrekking hebben op de voor werknemer geldende pensioenregeling. Het actuele pensioenreglement is te downloaden via www.abp.nl.
De premielast wordt verdeeld over werknemer en werkgever, met dien verstande dat werknemer 30% voor zijn rekening neemt en de werkgever 70% (vastgelegd in artikel 3, lid 1 Centrale Pensioen-overeenkomst)

Artikel 24 Pensioenopbouw

1. Bij demotie
   Ingevolge artikel 3.5 van het pensioenreglement ABP geldt dat als de deelnemer in verband met demotie binnen 10 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd een nieuwe functie aanvaardt met een lager salaris, het inkomen vóór het aanvaarden van het lagere salaris als zijn pensioengevend inkomen. Dit inkomen wordt steeds per 1 januari aangepast aan de wijziging van de salarissen in de betreffende sector.
   De verdeling van de pensioenpremie wordt op de gebruikelijke wijze tussen werkgever en werknemer gecontinueerd.
   Werknemer kan ervoor kiezen de pensioenopbouw vanaf de datum van intreden demotie voor een maximale periode van in totaal 10 jaar op basis van het salaris voor intreden demotie te continueren. Ook in dat geval wordt de af te dragen pensioenpremie verdeeld tussen werkgever en werknemer met dien verstande dat de werknemer 30% van de af te dragen pensioenpremie voor zijn rekening neemt en de werkgever 70%.
2. Bij gebruikmaking van de regeling voor werknemers van 60 jaar en ouder (60+ regeling) als bedoeld in artikel 49 wordt de pensioenpremie gedurende een periode van maximaal vijf jaar op basis van het salaris geldend op de datum voor gebruikmaken van de regeling gecontinueerd.
3. Versnelde pensioenopbouw
   Werknemers kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van de mogelijkheid die het ABP biedt om extra pensioen op te bouwen. Het werkgeversdeel en het werknemersdeel van de pensioenpremie komen voor rekening van werknemer.
4. Indien en voor zover er sprake is van door werknemer aan werkgever te restitueren pensioenpremies, in die situaties waarin geen voortzetting van de pensioenopbouw plaatsvindt, maken werkgever en werknemer afspraken over de wijze waarop verrekening zal plaatsvinden.

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 25 Regeling beloningsdifferentiatie

Naast de regeling resultaatdeling als beschreven in artikel 56, kan bovenop het bestaande loongebouw een regeling beloningsdifferentiatie worden overeengekomen.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 26 Salaris algemeen

1. Een wijziging in het salaris wordt de werknemer zo spoedig mogelijk gespecificeerd en schriftelijk meegedeeld.
2. De werknemer moet uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris beschikken.
3. Geen salaris is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Dit wordt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld.

Artikel 27 Waarneming hogere functie

1. De werknemer met wie werkgever is overeengekomen dat deze tijdelijk wordt belast met volledige of nagenoeg volledige waarneming van een functie waarvoor een hogere schaal geldt, ontvangt voor de duur van de waarneming met in achtneming van het gestelde in lid 2 een toelage.
2. De in lid 1 bedoelde periode van waarneming dient minimaal één maand te bestrijken. Vakantie is geen reden voor het toekennen van bedoelde toelage.
3. De toelage bedraagt het verschil tussen zijn salaris en het salaris dat hij zou ontvangen als hij in de waargenomen functie zou worden ingeschaald.

Artikel 28 Pensioenpremieverdeling

Werkgever houdt een deel van de verschuldigde ABP-premie op het salaris van werknemer in. Onder salaris moet hierbij worden verstaan het salaris zoals bedoeld in het ABP-pensioenreglement.

Artikel 29 Vakbondscontributie

De werknemer kan gebruik maken van de fiscale mogelijkheden om de contributie van de werknemersorganisatie, die partij is bij deze CAO, van zijn brutosalaris, bruto vakantietoeslag of andere inkomensbestanddelen te laten inhouden.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 30 Arbeidstijdsduur

Voor een fulltime medewerker is de normale bruto jaarlijkse arbeidsduur gemiddeld 1872 uur, uitgaande van een gemiddelde 36-urige werkweek voor een werknemer.

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 31 Jaarurenmodel

1. Op ondernemingsniveau is met instemming van de OR met ingang van 1 januari 2008 een jaarurenmodel ingevoerd. De kaders voor het jaarurenmodel zijn onderstaand, in de leden 2 tot en met 7, verwoord.
2. Voor een fulltime medewerker is er sprake van een bruto jaarlijkse arbeidsduur van gemiddeld 1872 uren op jaarbasis (NB: Het aantal jaaruren/contracturen kan per kalenderjaar fluctueren.
3. Het contractjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
4. De inzet van de feitelijk te werken uren kan binnen het contractjaar variëren, rekening houdend met de kaders zoals beschreven in de Arbeidstijdenwet.
5. Bij bepaling of de werknemer conform zijn uren zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst is ingezet worden de volgende uren meegerekend:
   a. alle feitelijk gewerkte uren;
   b. doorbetaalde ziekte-uren;
   c. uren gemoeid met scholing die plaatsvindt in opdracht van de werkgever;
   d. doorbetaalde feestdagen, althans voor zover de feestdag op een reguliere werkdag valt;
   e. opgenomen en doorbetaalde vakantie-uren;
   f. opgenomen en doorbetaald bijzonder verlof;
   g. opgenomen en uit levensfasevoorziening betaald verlof.
6. Tegenover het uit het jaarmodel voortvloeiende flexibele arbeidspatroon staat dat aan werknemer maandelijks een vast overeengekomen bruto maandsalaris wordt toegekend.
7. Onderdeel van het jaarurenmodel is een regeling meerwerk die op ondernemingsniveau met de OR wordt overeengekomen.
8. De onderneming kent een onafhankelijke beroepsgang. Werkgever stelt hiertoe een geschillen-commissie in. Een model geschillenregeling is opgenomen in bijlage 7.

Artikel 32 Werktijdenregeling

Op ondernemingsniveau wordt met inachtneming van de kaders als weergegeven in de Arbeidstijdenwet, een werktijdenregeling overeengekomen.

Hoofdstuk 5 Verlof, arbeid en zorg

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 33 Vakantieverlof

Met ingang van 1 januari 2008 verwerft een werknemer met een volledig dienstverband 158,4 uur vakantie met behoud van salaris per kalenderjaar.

Artikel 34 Deeltijd

Indien op grond van een individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan een volledige normbetrekking, zijn de bepalingen ten aanzien van verlof naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing.

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Niet van toepassing.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 35 Vakantieverlof

1. Vakantieverlof wordt in beginsel in het desbetreffende kalenderjaar opgenomen tenzij werkgever en werknemer hierover van te voren afwijkende afspraken over maken.
2. Werkgever kent vakantieverlof toe conform de wens van werknemer tenzij zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet.
3. Indien en voor zover werkgever een regeling voor collectieve sluiting voorstelt voert hij hierover overleg met de OR en de Pvt met inachtneming van de WOR.
4. Aanvang en einde van het vakantieverlof moeten door werkgever en werknemer tijdig in overleg worden bepaald.
5. De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst van werkgever is (geweest) heeft een evenredige aanspraak op vakantie.

Artikel 36 Niet-werkdagen

Op niet-werkdagen kan de werkgever geen werk opdragen.

Artikel 37 Verlof op feestdagen

1. Werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op zaterdag of zondag vallen:
   Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, de dag waarop Koningsdag officieel wordt gevierd, 5 mei (eens in de 5 jaar, eerstvolgend in 2025), Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en eerste en tweede Kerstdag.
2. Goede Vrijdag is geen doorbetaalde feestdag. Op ondernemingsniveau kan deze dag in overeenstemming met de OR als collectieve verlofdag worden aangewezen. Ten aanzien van de rechten van de Pvt geldt de WOR.

Artikel 38 Buitengewoon Verlof (imperatief)

1. Voor gebeurtenissen en/of omstandigheden als vermeld in de artikelen 7:643 BW en artikel 4.1. en 4.2 Wet Arbeid en Zorg (WAZ) verleent de werkgever werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van salaris, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, mits werknemer het buitengewoon verlof minimaal een week van tevoren of, in onvoorziene gevallen, zo snel mogelijk bij werkgever aanvraagt, de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont en deze op een werkdag

van werknemer plaatsvindt. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder 'dag' verstaan het aantal uren dat werknemer gemiddeld op een betreffende dag werkzaamheden verricht dan wel conform het aantal uren dat hij volgens zijn werktijdenregeling arbeid zou moeten verrichten, althans voor zover er een werktijdenregeling is overeengekomen.

2. In voorkomende gevallen gaat de aanvraag vergezeld met overlegging van bewijsstukken. In aanvulling op het bepaalde in artikel 4.1 en 4.2 van de Wet Arbeid en Zorg wordt in de volgende gevallen in ieder geval doorbetaald verlof verleend:
   a. Ten hoogste 5 dagen van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de medewerker, van (schoon)ouders, broers en zussen;
   b. Gedurende één dag bij overlijden van grootouders, zwagers, schoonzussen, kleinkinderen, neven en nichten;
   c. Maximaal 2 dagen voor het sluiten van een huwelijk of geregistreerd partnerschap, voor zover de plechtigheden plaats vinden op werkdagen.
   d. Voor ondertrouw ten hoogste één dag voor zover dit plaatsvindt op een werkdag.
   e. Ingeval van een verhuizing 2 dagen (met een maximum van een keer per jaar).
   f. Ten aanzien van verlof in verband met bevalling van echtgenote / partner en verlof bij adoptie is de geldende wet- en regelgeving van toepassing.
   g. Geboorteverlof
      Werknemers hebben na de bevalling van echtgenote, geregistreerde partner, de persoon met wie werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie werknemer het kind erkent, recht op geboorteverlof zijnde eenmaal de arbeidsduur per week. Tijdens het geboorteverlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van het volledige loon. Het recht op geboorteverlof gaat in daags na de dag van de bevalling en moet binnen vier weken worden opgenomen. Op de dag van de bevalling heeft de werknemer recht op calamiteitenverlof.
   h. Aanvullend geboorteverlof
      Werknemer heeft aanvullend aan het geboorteverlof als genoemd onder ii wettelijk recht op aanvullend geboorteverlof. Tijdens het aanvullend geboorteverlof heeft werknemer recht op een uitkering ter hoogte van 70% van zijn dagloon tot maximaal 70% van het maximum dagloon.
      Het recht op aanvullend geboorteverlof gaat pas in als eerst het geboorteverlof is opgenomen.
      Het aanvullend geboorteverlof kent een duur van maximaal vijfmaal de arbeidsduur per week.
      Werknemer moet het verlof in hele weken aanvragen. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan vijf weken verspreiden. Het is ook mogelijk om minder dan vijf weken aanvullend geboorteverlof op te nemen.
      De werknemer moet het voornemen tot het opnemen van het verlof *tenminste* vier weken voor opname melden bij werkgever en het verlof binnen een half jaar na de geboorte opnemen.
      Aanvraag van de uitkering bij het UWV en uitbetaling van de uitkering aan de werknemer verlopen vanaf via werkgever. (Zie bijlage 8, https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof/geboorteverlof-voor-partners en de Wet invoering extra geboorteverlof voor nadere informatie).
   i. Werknemer heeft recht op maximaal 6 weken adoptieverlof of pleegzorgverlof en een uitkering tijdens dit verlof (Zie bijlage 8, https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof/geboorteverlof-voor-partners en de Wet invoering extra geboorteverlof voor extra informatie).
3. Werkgever kan in overleg met de OR een aanvullende regeling opstellen ten aanzien van buitengewoon verlof. Ten aanzien van de rechten van de Pvt geldt de WOR.
4. Indien de omstandigheid zich voordoet als bedoeld in artikel 7:643 BW (verlof politieke functies) en werknemer daarvoor een vergoeding ontvangt, wordt deze vergoeding op zijn salaris in mindering gebracht.

Artikel 39 Verlof in verband met vakbondswerk

1. Werkgever verleent werknemer desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de onderwijsvakbond waarvan hij lid is, mits werkgever hier van te voren in kennis wordt gesteld.
2. Het lang buitengewoon verlof, bedoeld in het voorgaande lid, wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover een in het voorgaande lid genoemde centrale of vereniging de werkgever daartoe schadeloos stelt. Het verlof wordt eerst verleend nadat schriftelijk overeenstemming is bereikt over de hoogte van de schadeloosstelling.
3. De schadeloosstelling komt overeen met het hoogste tarief dat de minister met de centrales overeenkomt voor het primair onderwijs.
4. Voor incidentele werkzaamheden van kaderleden ten behoeve van de vakbond verleent werkgever kort buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover deze werkzaamheden onder werktijd plaatsvinden voor ten hoogste 15 dagen per jaar. Vakbonden stellen werkgever desgewenst in kennis indien en voor zover er sprake is van actieve kaderleden die hiervan gebruik maken. Werknemer schrijft alleen de daadwerkelijk aan vakbondswerk bestede tijd.

Hoofdstuk 6 Arbeid en Gezondheid

Artikel 40 Arbeidsongeschiktheid

1 Het Tijdelijk Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (Stb 703,1995), zoals laatstelijk gewijzigd, blijft van toepassing met uitzondering van hetgeen is bepaald in de onderstaande leden 2 en 3.

2 De werknemer wiens eerste ziektedag is gelegen op een datum na inwerkingtreding van deze CAO en die wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW geheel of gedeeltelijk verhinderd is bedongen arbeid te verrichten heeft voor de duur van de arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn maandsalaris tot een percentage van:

- 100% tijdens de eerste tot en met de zesde maand;
- 90% tijdens de zevende tot en met de twaalfde maand;
- 80% tijdens de dertiende tot en met de achttiende maand en
- 70% tijdens de negentiende tot en met de vierentwintigste maand.

3.1 Werkgever sluit voor werknemer per eerst mogelijke datum na het ondertekenen van de CAO-overeenkomst bij Loyalis een collectieve Arbeidsongeschiktheidsverzekering af, waarbij werkgever de kosten van deze verzekeringspremie voor zijn rekening neemt.
Deze Arbeidsongeschiktheidsverzekering garandeert een aanvulling van het inkomen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80% tot minimaal 70% van het verzekerd inkomen. Dit is het inkomen op 1 januari van het jaar voorafgaande aan het jaar dat de werknemer wordt ontslagen wegens arbeidsongeschiktheid. Heeft de werknemer inkomen dan keert de Arbeidsongeschiktheidsverzekering 70% van het inkomensverlies (oud minus nieuw inkomen verminderd met de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen) uit. Is de werknemer volgens UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt, dan biedt het IP- Aanvullingsplan een aanvulling van 80% van het inkomensverlies gedurende een periode van maximaal 10 jaar.

3.2 Werknemer heeft de mogelijkheid om bij Loyalis een aanvullende Arbeidsongeschikt-heidsverzekering af te sluiten. Deze zou strekken tot dekking van het met de arbeidsongeschiktheid van boven de 80% gepaard gaande bijkomend inkomensverlies en is complementair aan de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als bedoeld in lid 3.1. Indien een werknemer besluit tot het afsluiten van deze aanvullende Arbeidsongeschiktheidsverzekering komen de kosten voor eigen rekening van werknemer.

Artikel 41 Bescherming van het individu

Werkgever stelt de werknemer die wordt geconfronteerd met ongewenst gedrag van seksuele aard, pesten, agressie, geweld en/of discriminatie, in de gelegenheid zich te wenden tot een vertrouwenspersoon evenals een klacht wegens seksuele intimidatie, agressie, geweld en/of discriminatie in te dienen bij een daartoe door werkgever ingestelde commissie.

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 42 Klachtenreglement ter bescherming van het individu

Op ondernemingsniveau wordt een reglement vastgesteld ter zake van klachten op grond van seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie.

Hoofdstuk 7 Employability

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 43 Gesprekken en beoordeling

Werkgever is verplicht (jaar)gesprekken met werknemers te voeren, ter uitvoering wordt op ondernemingsniveau een regeling opgesteld.

Artikel 44 Levensfasebewust personeelsbeleid en Levensfase voorziening

1. De werkgever faciliteert de werknemer door actief employability beleid te voeren.
2. De onderneming voert een bestendig en leeftijdsgericht personeelsbeleid met als doel werknemers in alle leeftijdsfases en tot op latere leeftijd op een gezonde wijze als wel in goed welbevinden productief te kunnen laten functioneren in de onderneming. Werkgever en werknemer hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het ontplooien, op peil houden en verbeteren van de inzetbaarheid van de werknemer (employability). Om dit doel te bereiken hebben werkgever en werknemer twee voorzieningen gecreëerd:
   a. *Een regeling levensfasebewust personeelsbeleid (op ondernemingsniveau)*
      Op ondernemingsniveau wordt 2,5% van de loonsom beschikbaar gesteld voor het realiseren van levensfasebewust personeelsbeleid.
   b *Een persoonsgebonden levensfasevoorziening*
      Werkgevers leveren hier jaarlijks een bijdrage aan. De bijdrage bedraagt met ingang van 1 januari 2021 1% van het bruto jaarinkomen inclusief vakantietoeslag per werknemer.
3. Om te stimuleren dat werknemers tot op latere leeftijd vitaal door kunnen blijven werken bestaat er de mogelijkheid voor werknemers om werkgevers te verzoeken gebruik te maken van de regeling voor werknemers van 60 jaar en ouder (60+ regeling als verwoord onder artikel 49). De werkgeverslasten inherent aan het eventueel gebruik maken van deze 60+ regeling komen ten laste van het budget voor levensfasebewust personeelsbeleid als bedoeld onder artikel 44, tweede lid onder a.

NB

- Voor werknemers die in het kader van het overgangsrecht nog deelnemen aan de levensloopregeling geldt dat de persoonsgebonden levensfasevoorziening en levensloopregeling aan elkaar zijn gekoppeld in die zin dat als werknemer gebruik maakt van zijn recht op deelname aan de levensloopregeling, de bijdrage van werkgever en de eventuele bijdrage van werknemer aan de levensfasevoorziening kan worden gestort in de levensloopregeling van de werknemer.
- De levensloopregeling is per 1 januari 2012 afgeschaft. Voor deelnemers die op 31 december 2011 een saldo hadden van > € 3.000 geldt dat zij tot het jaar 2022 gebruik kunnen blijven maken van de levensloopregeling, maar uiterlijk tot het moment van gebruikmaking pensioen of AOW gerechtigde leeftijd. Op de uitbetaling van het levenslooptegoed moeten tegenwoordig reguliere heffingen worden ingehouden.

Artikel 45 Scholing/professionalisering en loopbaanmogelijkheden

Ten behoeve van scholing en professionalisering stelt werkgever jaarlijks een budget van minimaal 4% van de begrote loonsom ter beschikking. Hierin zijn zowel scholingskosten als werktijd besteed aan scholing opgenomen.

Partijen bij deze CAO werken aan een flexibel en transparant opleidingsaanbod voor om-, bij- en nascholing, professionalisering, loopbaanplanning en deskundigheidsbevordering.

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 46 Gesprekken en beoordeling

1. De werkgever komt met in achtneming van de kaders van de WOR met de OR ter uitvoering van gesprekken met en beoordeling van werknemer op ondernemingsniveau een regeling overeen. Ten aanzien van de Pvt is de WOR van toepassing.
   Zolang werkgever en het medezeggenschapsorgaan op ondernemingsniveau nog geen (nieuwe) regeling hebben vastgesteld, geldt de regeling Jaargesprek en beoordeling zoals van toepassing voor 1 januari 2021.
2. De regeling moet voor wat betreft de beoordelingen minimaal voldoen aan de volgende zorgvuldigheidseisen:
- beoordeling vindt plaats op basis van de functiebeschrijving van de medewerker;
- beoordeling vindt plaats op basis van objectiveerbare criteria;
- het beoordelingssysteem is transparant;
- een bezwaarprocedure is onderdeel van de beoordelingsregeling.
3. Naar aanleiding van het beoordelingsgesprek wordt vastgesteld of werknemer in aanmerking komt voor een periodieke verhoging conform het bestaande loongebouw als weergegeven in de bijlage 6, al dan niet in samenhang met een extra beloning of gratificatie als bedoeld in artikel 57 In het geval er geen beoordeling heeft plaatsgevonden vindt, tot dat het einde van de van toepassing zijnde salarisschaal is bereikt, automatische toekenning van een periodiek plaats.
4. Werkgever is verplicht jaarlijks op hoofdlijn in het sociaal verslag te rapporteren over de effecten van het beoordelingssysteem op ondernemingsniveau.

Artikel 47 Levensfasebewust personeelsbeleid op ondernemingsniveau

1. Levensfasebewust personeelsbeleid is er op gericht een effectieve bijdrage te leveren aan het creëren van een werkomgeving waarbij werknemers in alle levensfasen en tot op latere leeftijd op een goede, gezonde wijze in staat worden gesteld productief te kunnen werken binnen de onderneming. Daarbij wordt aandacht besteed aan de feitelijke werkbelasting van oudere werknemers.
2. Werkgever stelt 2,5% van de loonsom beschikbaar voor het realiseren van levensfasebewust personeelsbeleid.
3. Werkgever en OR treffen, met inachtneming van hetgeen is gesteld in artikel 4, lid 2 en 3 een regeling die de in lid 1 genoemde doelstelling ondersteunt. Ten aanzien van de rechten van de Pvt is de WOR van toepassing.

Artikel 48 Levensfasevoorziening voor de werknemer

1. Voor iedere werknemer wordt een levensfasevoorziening gecreëerd.
2. Doelen waaraan deze voorziening besteed kan worden zijn: scholing, extra studie faciliteiten, aanpassing werk- of rusttijden, extra vakantie verlof, inkoop extra pensioenopbouw, aanvulling inkomen tijdens ouderschapsverlof, ander zorgverlof als bedoeld in de WAZ of een ander gezamenlijk door werkgever en werknemer overeen te komen doel. Werknemer kan werkgever verzoeken het beschikbare budget individuele levensfasevoorziening in de maand december van het betreffende kalenderjaar uit te laten betalen. (Werknemers die onder de overgangsregeling levensloop vallen (zie NB artikel 44) , kunnen hun individuele middelen levensfasevoorziening storten in de individuele levensloopregeling van de werknemer)
   - Werkgever en werknemer stellen in het jaargesprek vast aan welk(e) doel(en) deze uren worden besteed.
   - Werknemers kunnen, behoudens het aantal wettelijk verplichte verlofdagen, de tegenwaarde van hun verlofdagen evenals (een deel van) hun resultaatdeling inbrengen in de levensfasevoorziening.
   - Ten aanzien van de inbreng en opname van de verlofdagen geldt een gelijke tegenwaarde. Bij de uitwerking van de regeling levensfasevoorziening op ondernemingsniveau worden onder

meer afspraken gemaakt over de waardebepaling van de ingezette uren en wijze van afrekenen bij einde dienstverband.

3. Ten behoeve van deze levensfasevoorzienig bedraagt de jaarlijkse bijdrage levensfasevoorziening per werknemer 1% van het bruto jaarinkomen inclusief vakantietoeslag.
4. Werkgever en OR komen een regeling levensfasevoorziening overeen.
5. In bijlage 3 is een model regeling levensfasevoorziening opgenomen.

Artikel 49 Regeling voor werknemers van 60 jaar en ouder (60+ regeling)

1. Aansluitend aan hetgeen verwoord in artikel 44, derde lid, biedt werkgever werknemer de mogelijkheid gebruik te maken van de 60+ regeling met inachtneming van de onderstaand in het tweede tot en met het zevende lid beschreven voorwaarden.
2. Vanaf de datum waarop de werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt kan de werknemer gedurende maximaal vijf aaneensluitende jaren gebruik maken van de regeling voor werknemers van 60 jaar en ouder.
3. Werknemer moet minimaal 10 jaar aansluitend en voorafgaande aan de ingangsdatum van de regeling in dienst van de werkgever zijn.
4. Werknemer heeft het recht zijn betrekkingsomvang met maximaal 50% te reduceren mits een daadwerkelijke inzetbaarheid van tenminste 0,5 fte resteert. Bij gebruikmaken van de 60+ regeling ontvangt werknemer loon op basis van zijn resterende arbeidsomvang en wordt de arbeidstijdvermindering aangemerkt als onbetaald verlof.
5. De afdracht pensioenpremie wordt gedurende maximaal vijf jaren gecontinueerd op basis van het inkomen van werknemer op de datum voorafgaand aan de ingangsdatum van de regeling. Werkgever continueert de oorspronkelijke werkgeversbijdrage en werknemersbijdrage welke wordt ingehouden op het nieuwe loon.
6. Indien de werknemer ervoor kiest om gebruik te maken van de 60+ regeling na het bereiken van zijn 60-jarige leeftijd, maar waarbij de aaneengesloten periode van maximaal vijf jaren niet aansluit op de datum van het bereiken van de AOW leeftijd, heeft hij na het verstrijken van de periode inherent aan het gebruik maken van de 60+ regeling de keuze volledig uit dienst te treden dan wel zijn dienstverband voort te zetten tot uiterlijk de datum van het bereiken van de AOW- leeftijd. Bij het voortzetten van het dienstverband na afloop van het gebruik maken van de 60+ regeling is de verminderde arbeidsomvang de formele omvang van het formele dienstverband tenzij partijen andere afspraken maken.
7. De afspraken over het gebruik maken van de 60+regeling en de aanpassing van de formele arbeidsduur na afloop daarvan worden schriftelijk vastgelegd in een overeenkomst voorwaarden gebruikmaken 60+ regeling. Bij de aanpassing van de arbeidsovereenkomst als gevolg van de 60+ regeling kan de werknemer geen rechten ontlenen aan enige ontslagvergoeding, transitievergoeding etc. met betrekking tot de teruggang in zijn betrekkingsomvang.

Artikel 50 Scholing/professionalisering en loopbaanmogelijkheden

1. De werkgever stelt in overleg met de OR jaarlijks een plan en het daarbij behorende budget vast met betrekking tot het te voeren scholing/professionaliserings- en loopbaanbeleid voor de werknemers, gericht op hun huidig en toekomstig functioneren binnen en indien opportuun buiten de onderneming. Ten aanzien van de rechten van de Pvt is de WOR van toepassing.
2. In dit plan komen in ieder geval de volgende zaken aan de orde:
   - aanvraagprocedure;
   - verlofmogelijkheden;
   - kostenvergoeding terugbetalingsverplichting.
3. Met betrekking tot loopbaanfaciliteiten kan de in lid 1 bedoelde regeling de volgende elementen bevatten:
   - mogelijkheden voor een loopbaangesprek met een door de werknemer in overleg met de werkgever gekozen deskundige;
   - mogelijkheden voor de werknemer om te komen tot een persoonlijk opleidingsplan en/of loopbaanontwikkelingsplan;

- mogelijkheden ter bevordering van doorstroom;
- mogelijkheden ter bevordering van outplacement.

4a De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig door de werkgever in overleg met de werknemer worden aangewezen.

4b De met door werkgever aangewezen en voor werknemer verplichte scholing gemoeide tijd en kosten komen voor rekening van de werkgever, mits hierover voor de aanvang van de scholing overeenstemming wordt bereikt.

5. In de bijlage 5 wordt een model regeling scholing/professionalisering opgenomen.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 51 Gesprekken en beoordeling

a. Gesprekken en de beoordeling vinden plaats conform de Regeling Gesprekken en beoordeling zoals overeengekomen door werkgever met de OR. Ten aanzien van de rechten van de Pvt geldt de WOR.
b. Zolang werkgever en OR geen nieuwe regeling zijn overeengekomen, geldt de regeling Jaargesprek en beoordeling zoals van toepassing voor 1 januari 2021.

Artikel 52 Overgangsregeling

Met de invoering van nieuw levensfasebewust personeelsbeleid zijn het doelgroepen beleid, de ouderenregeling en de regeling arbeidstijdverkorting 60+ als vermeld in artikel N-13, N-11, artikel N-12 en bijlage 4a van de CAO OBD 2004 vervallen. Voor werknemers die op de invoeringsdatum van het nieuwe levensfasebewuste personeelsbeleid reeds gebruik maken van de ouderenregeling of de regeling arbeidstijdverkorting 60+ geldt dat zij van deze regeling gebruik kunnen blijven maken onder gelijkblijvende voorwaarden. De kosten van deze overgangsmaatregel maken deel uit van het budget van 2,5% van de loonsom dat op ondernemingsniveau beschikbaar is gesteld voor levens-fasebewust personeelsbeleid.

Hoofdstuk 8 Salariëring

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 53 Salaris

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op een salarisnummer van de voor zijn functie vastgestelde salarisschaal.
2. Gedurende de looptijd van deze CAO gelden de salarisschalen 1 tot en met 15 zoals vermeld in bijlage 6.
3. De inpassing in de salarisschaal geschiedt in redelijkheid met inachtneming van het laatstelijk genoten salaris, leeftijd, werkervaring, kennis, opleidingsniveau, verworven competenties en ontwikkeling in de functie.
4. Als de werknemer een andere functie gaat uitoefenen waaraan eenzelfde schaalmaximum is verbonden, behoudt de werknemer tenminste aanspraak op het salarisnummer waarin hij in de vorige functie het laatst was ingeschaald.
5. Indien werknemer binnen de organisatie een nieuwe functie aanvaardt met bijbehorende schaal die hoger is dan die behoort bij zijn vorige functie, wordt de werknemer op het naast hogere bedrag in de schaal die bij de nieuwe functie behoort ingeschaald.

Artikel 54 Regeling demotiebeleid

1. Werkgever en werknemer kunnen in overleg afspreken dat de werknemer in een andere functie wordt benoemd.
2. Als de verandering van functie een verlaging van salaris tot gevolg heeft, wordt het salaris van de herplaatste werknemer, ongeacht de bij de nieuwe functie behorende schaal, gebaseerd op een maximaal twee schalen lagere inschaling ten opzichte van de inschaling behorend bij de functie voor demotie. Als het maximum van de schaal na de inschaling als bedoeld in de vorige zin nog niet is bereikt, kan de schaal na toepassing van de gebruikelijke functionerings- en beoordelingscyclus, worden doorlopen tot het bij deze schaal behorende maximum.
3. Bij een eventuele achteruitgang in salaris ontvangt de werknemer gedurende twee jaar een demotietoeslag op het nieuwe salaris na demotie ter hoogte van het verschil tussen het salaris na herplaatsing en het salaris bevroren op het salarisniveau in de oude functie.
4. Vanaf het moment van benoeming in de nieuw functie wordt deze demotietoeslag in twee jaar afgebouwd:
   Het eerste jaar wordt de toeslag voor 75% uitbetaald;
   Het tweede jaar wordt de toeslag voor 35% uitbetaald.
   Vanaf het derde jaar ontvangt werknemer het salaris inherent aan de inschaling zoals bepaald na herplaatsing.
5. De van toepassing zijnde kaders als verwoord in de voorgaande leden 2 tot 4 zijn uitgewerkt in de demotieregeling zoals opgenomen in Bijlage 4.
6. De demotietoeslag is pensioengevend.

Artikel 55 Einde Salariëring

1. Tot de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt, heeft de werknemer aanspraak op salaris.
2. Het resterend vakantie verlof wordt door werknemer zoveel mogelijk in de periode tussen opzegging en de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt opgenomen.
3. Indien het vakantieverlof niet (geheel) is opgenomen, heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van de resterende uren.

Artikel 56 Regeling resultaatdeling

1. De onderneming heeft een regeling resultaatdeling.
2. Indien er sprake is van een positief bedrijfsresultaat wordt 50% van het bedrijfsresultaat van de betreffende onderneming pensioengevend uitgekeerd aan de werknemers met een maximum van

4% van het jaarinkomen van de werknemer in 2021. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het behaalde bedrijfsresultaat in het afgesloten jaar. Uit de door de accountant goedgekeurde jaarrekening blijkt of er sprake is van een positief bedrijfsresultaat en of er tot resultaatdeling kan worden overgegaan.

3. Op ondernemingsniveau wordt de regeling uitgewerkt. De resultaatdeling is een pensioengevend inkomensbestanddeel.
   Het werkgeversdeel van de af te dragen pensioenpremie over de uitkering maakt deel uit van de 50% van het bedrijfsresultaat als genoemd in lid 2.

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 57

Op ondernemingsniveau kan in samenhang met artikel 46 lid 3 bovenop het bestaande loongebouw een regeling beloningsdifferentiatie (bijvoorbeeld afhankelijk van winst, omzet, klanttevredenheid) zoals een gratificatieregeling worden overeen gekomen.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 58 Demotie

Werkgever en werknemer kunnen in overleg afspraken maken over functieverandering.
Als de werknemer wordt herplaatst en wordt benoemt in een andere functie waarbij sprake is van een lager salaris dan is de demotieregeling als beschreven in artikel 54 van toepassing.

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 59 Sociaal Statuut

1. Op ondernemingsniveau is het sociaal statuut van kracht dat met de vakorganisaties overeen is gekomen. In het sociaal statuut zijn de kaders afgesproken waarbinnen de begeleiding van werk naar werk plaatsvindt.
2. In geval van reorganisatie, fusie of splitsing van de onderneming zal de werkgever op zo kort mogelijke termijn de vakorganisaties inlichten over de overwogen maatregelen en voorts overleg plegen met hen over de opvang van de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende arbeidsvoorwaardelijke consequenties.
   Een en ander laat onverlet de overlegverplichtingen van de werkgever krachtens van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

Hoofdstuk 10 Overige onderwerpen

A LANDELIJK NIVEAU

Artikel 60 Reparatie derde jaar WW en loongerelateerde WGA-uitkering

Werkgevers en werknemersorganisaties hebben in 2017 afgesproken dat werkgevers de uitkomst van de landelijke afspraken omtrent de reparatie van opbouw en duur van het derde WW-jaar (en loongerelateerde WGA-uitkering) volgen indien en voor zover de premielast voor rekening van werknemers komt en dit voor werkgevers niet tot een lastenverzwaring leidt.

Artikel 61 Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Voor het uitvoeren van vakbondswerk ten behoeve van de onderwijsadviesbureaus verstrekken werkgevers in 2021 een totaal bedrag van 6000 euro.

Artikel 62 Interpretatie CAO

1. Er wordt een interpretatiecommissie ingesteld die tot taak heeft de naar aanleiding van de CAO ontstane interpretatiegeschillen uit te leggen tegen de achtergrond van gevoerde onderhandelingen en daarbij gebleken bedoelingen van partijen.
2. De commissie bestaat uit vier personen en bestaat uit 2 vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij van werkgeverszijde en 2 vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij van werknemerszijde. Na het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst wijzen beide onderhandelingspartijen twee vertegenwoordigers aan.
3. Alle bij deze CAO betrokken partijen zijn bevoegd een geschil aan de interpretatiecommissie ter interpretatie voor te leggen.

B ONDERNEMINGSNIVEAU

Artikel 63 Aanvulling op aflopende WW-uitkering of loongerelateerde WGA-uitkering

1. Ter uitvoering van de afspraak als bedoeld in artikel 60 heeft werkgever een overeenkomst met de Stichting PAWW.
2. Na maximaal twee jaar loopt een eventueel recht op WW af. De PAWW-regeling zorgt indien en voor zover aan de voorwaarden van het aanvullingsreglement PAWW wordt voldaan voor een private aanvulling voor werknemers die werkloos of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raken. Zie www.spaww.nl voor nadere informatie en het aanvullingsreglement.

Artikel 64 Regeling reiskostenvergoeding

Werkgever en OR komen met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 4, derde lid onder a, een regeling reiskosten, reistijd en dienstreizen overeen. Ten aanzien van de rechten van de Pvt geldt de WOR. Tot het moment dat een nieuwe regeling is overeengekomen blijft de op het moment van inwerkingtreding van deze CAO voor de onderneming geldende regeling van toepassing.

Artikel 65 Jubileumgratificatie

1. Werkgever en OR kunnen op ondernemingsniveau een regeling overeen komen voor gratificatie in geval van ambtsjubilea. Hierbij is het aantal dienstjaren van de werknemer bij betreffende werkgever het uitgangspunt. Ten aanzien van de rechten van de Pvt is de WOR van toepassing.
2. Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 1995 geldt de overgangsregeling als verwoord onder artikel 66.

C WERKNEMERSNIVEAU

Artikel 66 Jubileumgratificatie

Werkgever kent aan werknemers in dienst bij werkgever vóór 1 januari 1995 bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum een netto gratificatie toe ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn bruto maandinkomen. Voor het bereiken van het ambtsjubileum is voor deze werknemers het aantal ABP-pensioen geldige dienstjaren bepalend.

Artikel 67 Bedrijfshulpverlening

De werknemer die door de werkgever wordt belast met de bedrijfshulpverlening, ontvangt daarvoor 12,50 euro netto per maand.

Artikel 68 Rechtsbescherming OR en kaderleden

Kaderleden (die vermeld staan op een jaarlijks door de vakorganisaties aan te leveren overzicht) genieten dezelfde rechtsbescherming als OR leden.

Bijlage 1

Adresgegevens deelnemers Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus

---

Stichting HCO
Zandvoortselaan 146
2505 AM DEN HAAG

Stichting RPCZ
Stationsweg 21
4461 HP GOES

Gouwe Academie B.V.
Burgemeester Jamessingel 2
2803 PD GOUDA

BCO Onderwijsadvies B.V.
Wylrehofweg 11
5912 PM VENLO

Stichting OnderwijsAdvies
Van Beeckstraat 62
2722 BC ZOETERMEER

Koepelstichting Bazalt Groep
Zandvoortselaan 146
2505 AM DEN HAAG

Stichting Bazalt
Weena 695
3013 AM Rotterdam

Secretariaat Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus
p/a Onderwijsontwikkeling Nederland
Maanweg 174
2516 AB DEN HAAG

Bijlage 2
Als bedoeld in artikel 7

Arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

..... (naam onderneming)

gevestigd te..... (vestigingsplaats onderneming)

ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door

..... (voornamen en achternaam)

hierna te noemen 'de werkgever'

en

..... (voornamen en achternaam)
wonende te..... (woonplaats)
aan de .....(adres)
geboren te .....(geboorteplaats)
op.....(geboortedatum)

hierna te noemen 'de werknemer'

verklaren hierbij de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.

Artikel 1
De werknemer is met ingang van ..... (datum) werkzaam als .....
(functiebenaming) bij.....(naam onderneming).

Artikel 2
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor

- onbepaalde tijd met een proeftijd van twee maanden.
- bepaalde tijd met een proeftijd van twee maanden indien de arbeidsovereenkomst langer dan twee jaren duurt en eindigt op.....(datum).
- bepaalde tijd met een proeftijd van een maand indien de arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden en korter dan twee jaren duurt.
- bepaalde tijd met een proeftijd van een maand indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een termijn van langer dan 24 maanden en eindigt op..... (datum of gebeurtenis).

Artikel 3
De arbeidstijd per week bedraagt.....uur (--% van de normbetrekking zijnde een 36-urige werkweek).

Artikel 4

- Het salaris is bij indiensttreding gelijk aan schaal ..... periodiek..... van de CAO.
- Werknemer heeft recht op eventuele resultaatdeling (artikel 56 CAO Onderwijsadviesbureaus).

Artikel 5
De standplaats van de werknemer is ..... (standplaats).

Artikel 6
Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst Onderwijsadviesbureaus), inclusief de wijzigingen die deze CAO ondergaat.

Artikel 7
Werknemer verklaart een getekend exemplaar van deze arbeidsovereenkomst te hebben ontvangen alsmede een CAO Onderwijsadviesbureaus en een overzicht van de op ondernemingsniveau geldende regelingen.

Artikel 8
Bijzondere bepalingen: (hier kunnen bijzondere bedingen worden opgenomen zoals een concurrentiebeding, relatiebeding etc., voor zover niet in strijd met deze CAO)

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te ..... d.d. .....20..

.....	.....
werkgever	werknemer

Bijlage 3
als bedoeld in artikel 48

Model Regeling Individuele Levensfasevoorziening voor werknemer

Artikel 1 Levensfasevoorziening

- Ter uitvoering van artikel 48 gelden onderstaande bepalingen ten aanzien van de individuele levensfasevoorziening ten behoeve van de werknemers.
- Ten behoeve van deze levensfasevoorziening stelt de werkgever per werknemer jaarlijks een bijdrage van 1 % van het bruto jaarinkomen inclusief vakantietoeslag ter beschikking. Daarnaast gelden de bronnen als beschreven onder artikel 2.
- Bij bronnen en doelen kan er onderscheid gemaakt worden tussen tijd en geld.

Artikel 2 Bronnen

Ten behoeve van de opbouw van de levensfasevoorziening kunnen de volgende bronnen worden ingezet:

Geldbronnen

Van werkgeverszijde:

a. Jaarlijkse werkgeversbijdrage zijnde 1 % van het bruto jaarinkomen inclusief vakantietoeslag.

Van werknemerszijde:

b. Brutoloon werknemer (salaris en/of variabele beloning).
c. Vakantietoeslag.
d. Eventuele resultaatdeling.
e. Saldo van een eventuele verlofspaarregeling.

Artikel 3 Tijdbronnen

a. Vakantiedagen/uren: alle bovenwettelijke vakantiedagen/uren.
b. Opgespaard verlof (stuwmeer).

Artikel 4 Doelen Levensfasevoorziening

Werkgever en werknemer maken jaarlijkse een afspraak over de inzet van deze bronnen en de doelen waaraan deze worden besteed.

De werknemer heeft het recht de bronnen aan te wenden voor:

- extra vakantie verlof;
- aanpassing werktijden;
- inkoop extra pensioenopbouw;
- aanvulling inkomen tijdens ouderschapsverlof;
- ander zorgverlof als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg;
- werknemer kan werkgever verzoeken het beschikbare budget individuele levensfasevoorziening in de maand december van het betreffende kalenderjaar uit te laten betalen. Een verzoek daartoe moet tijdig maar uiterlijk 1 december van een lopend kalender jaar schriftelijk of per email bij werkgever worden ingediend.
- storten in de individuele levensloopregeling van de werknemer (zie NB).

Met instemming van de werkgever kan de medewerker de middelen besteden aan:

- extra scholing/studiefaciliteiten;
- andere gezamenlijk overeengekomen doelen.

Artikel 5 Specifieke bepalingen ten aanzien van bronnen en doelen

1 Het omzetten van bronnen in geld ten behoeve van doelen in tijd geschiedt voor werknemers die onder de overgangsregeling levensloop vallen.
2 De tijdbronnen worden omgezet in een geldbedrag berekend op basis van het uurloon dat de werknemer op 1 januari van het jaar waarin de tijdbronnen in de levensloop worden ingebracht. Onder uurloon wordt verstaan: 1/156 maandsalaris.

Artikel 6 Verzoek werknemersbijdrage

1 Een verzoek van de werknemer tot het doen van een eigen bijdrage/storting van werknemerszijde wordt in het jaargesprek ingediend bij de werkgever en geldt in beginsel voor een tijdvak van 1 jaar, tenzij anders is bepaald. De keuzes worden voor een komend jaar definitief nadat de werkgever hiermee schriftelijk heeft ingestemd. De werknemer kan niet gedwongen worden tot het inzetten van de bronnen van werknemerszijde.
2 De werkgever kan op grond van bedrijfseconomische reden een collectief verzoek doen aan de werknemers tot storting of besteding aan onder artikel 4 genoemde doelen. De werknemer kan een dergelijk verzoek afwijzen.

Artikel 7 Beheer van de levensfasevoorziening

- De werkgever is verantwoordelijk voor het beheer en uitvoering van de levensfasevoorziening.
- De werknemer ontvangt jaarlijks een overzicht van zijn individuele levensfasevoorziening.

Artikel 8 Beëindiging dienstverband

1. In geval van beëindiging van het dienstverband maken werknemer en werkgever afspraken over de wijze waarop de individuele levensfasevoorziening wordt uitgekeerd.
   Uitbetaling vindt plaats na inhouding van loonheffingen.
2. Werknemers die vallen onder de overgangsregeling levensloop kunnen kiezen voor een storting in de levensloopvoorziening of voor de mogelijkheid tot uitbetaling.

NB:
De levensloopregeling is per 1 januari 2012 afgeschaft. Voor deelnemers die op 31 december 2011 een saldo hadden van > € 3.000 geldt dat zij tot het jaar 2022 gebruik kunnen blijven maken van de levensloopregeling, maar uiterlijk tot het moment van gebruikmaking pensioen of AOW gerechtigde leeftijd. Op de uitbetaling van het levenslooptegoed moeten tegenwoordig reguliere heffingen worden ingehouden.

Bijlage 4
als bedoeld in artikel 54

Regeling Demotie - Suppletieregeling bij benoeming in een lager betaalde functie

Artikel 1 Toepassing

1.1 Deze suppletieregeling is van toepassing op de werknemer die in gevolge artikel 54 formeel wordt benoemd in een lager betaalde functie. Het salarisperspectief van de werknemer wordt dan bevroren op het niveau van het laatstgenoten salaris zoals dat van toepassing is op de functie waarin werknemer was benoemd voor het effectueren van de demotie, als dat bedrag hoger is dan de bedragen van de schaal waarin na demotie wordt ingepast.

1.2 Per de datum benoeming in de nieuwe schaal als bedoeld in artikel 1.1 wordt deze werknemer benoemd in de nieuwe lager betaalde functie en is, met inachtneming van hetgeen bepaald in artikel 2, het bij de nieuwe functie behorende salaris van toepassing. Ten aanzien van een eventuele achteruitgang in salaris, ontvangt werknemer conform de in deze regeling weergegeven voorwaarden, een aanvulling op het bij de nieuwe functie behorende salaris.

Artikel 2 Inschaling in geval van demotie

2.1 Als gevolg van de formele plaatsing in de nieuwe functie per overeengekomen datum is het op die datum voor betreffende werknemer voor de nieuwe functie geldende bruto maandsalaris (op basis van de bij de nieuwe functie behorende schaal) het uitgangspunt.

2.2 Als er sprake is van een verschil tussen de van toepassing zijnde schaal geldend op het moment voor benoeming in de nieuwe functie en de schaal behorend bij deze nieuwe functie, wordt het verschil in salaris voor maximaal twee schalen gecompenseerd door de demotietoeslag (hierna te noemen: toeslag). Als het maximum van de schaal na de inschaling als bedoeld in de vorige zin nog niet is bereikt, kan de schaal na toepassing van de gebruikelijke functionerings- en beoordelingscyclus, worden doorlopen tot het bij deze schaal behorende maximum.
* Zie voor een concreet voorbeeld onder NB.
De demotietoeslag is pensioengevend.

2.3 Inschaling in de schaal bij de nieuwe functie vindt plaats in de naastgelegen periodiek in de schaal van toepassing op de nieuwe functie, maar maximaal twee schalen lager ten opzichte van de inschaling behorend bij de functie voor de demotie.
De inschaling in de nieuwe schaal vindt plaats per datum benoeming in de nieuwe schaal.

2.4 Het bedrag van de toeslag is het verschil tussen het bruto maandsalaris behorend bij de inschaling op de datum voorafgaand aan de benoeming en het bruto maandsalaris behorend bij de nieuwe inschaling op de datum van benoeming.

2.5 Het brutosalaris van de werknemer wordt bevroren op het bedrag van vóór de demotie in de oude functie.

2.6 Verhoging van het brutosalaris als gevolg van eventuele indexatie van salarisschalen (of salarismaatregelen) danwel toekenning van een (of meer toekomstige extra) periodiek(en) worden in mindering gebracht op de op het moment van de nieuwe benoeming vastgestelde toeslag.
Van daadwerkelijke loonstijging is derhalve pas sprake op het moment dat het bedrag behorend bij de inschaling in de nieuwe functie na demotie het bedrag van het op het moment van benoeming in de nieuwe functie bepaalde en bevroren salarisperspectief overstijgt.

Artikel 3 Garantie en voorwaarden afbouw van de salaristoeslag

3.1 De in artikel 2 beschreven systematiek geldt in ieder geval tot en met 2 jaren na het moment van benoeming in de nieuwe (lagere) schaal.

Artikel 4 Afbouw in geval van effectueren afbouw suppletieregeling

4.1 Vanaf het moment van benoeming in de nieuwe functie wordt de suppletie als volgt afgebouwd:
In het eerste jaar wordt de toeslag als bedoeld in artikel 2.4 voor 75% uitbetaald.
In het tweede jaar wordt 35% van de af te bouwen toeslag uitbetaald.
Vanaf het derde opvolgende jaar ontvangt werknemer het salaris waarin hij per de datum benoeming in zijn nieuwe functie werd ingeschaald.

NB.
Concreet voorbeeld voor de toepassing als bedoeld in artikel 2.2:
Voorbeeld 1: Een werknemer was voor benoeming in de nieuwe functie ingeschaald in schaal 12.1 (3.513)
Na demotie wordt hij benoemd in een schaal 9 functie. Ingevolge artikel 2.2 wordt hij maximaal twee schalen lager ingeschaald. In dit geval in schaal 10.8 (3.518; de schaal met periodiek die het dichtst bij het oorspronkelijke salaris ligt). In dit geval wordt werknemer geen demotietoeslag toegekend. Omdat werknemer in schaal 10.8 is ingeschaald kan, na toepassing van de gebruikelijke functionerings- en beoordelingsregeling, maximaal schaal 10.13 worden bereikt.

Voorbeeld 2: Een werknemer was voor benoeming in de nieuwe functie ingeschaald in schaal 12.10 (4.761).
Na demotie wordt hij benoemd in een schaal 9 functie. Ingevolge artikel 2.2 wordt hij maximaal twee schalen lager ingeschaald. In dit geval in schaal 10.13 (4.163; de schaal die het dichtst bij het oorspronkelijke salaris ligt). In dit geval wordt werknemer een demotietoeslag toegekend van 598 euro bruto conform artikel 4.1.

Bijlage 5
als bedoeld in artikel 50

Model Regeling Scholing/professionalisering

Algemene voorwaarden

1. De werkgever stelt in overleg met de OR jaarlijks een plan en het daarbij behorende budget van minimaal 4% van de loonsom van de onderneming vast met betrekking tot het te voeren scholing/professionaliserings- en loopbaanbeleid voor de werknemers, gericht op hun huidig en toekomstig functioneren binnen en indien opportuun buiten de onderneming. Ten aanzien van de Pvt geldt de WOR.
2. Voortvloeiend uit het opleidingsplan hebben werknemers in beginsel recht op scholing in relatie tot hun functie, een mogelijk toekomstige functie in de onderneming in het kader van loopbaanbeleid of tot vergroting van de kansen op een externe voortzetting van de loopbaan.
3. Onderdeel van dit plan zijn faciliteiten in het kader van loopbaanbeleid.
4. Een faciliteiten- en terugbetalingsregeling maken onderdeel uit van dit plan.
5. De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig door de werkgever in overleg met de werknemer worden aangewezen.

Studie faciliteiten

1. De werknemer die voor studie faciliteiten in aanmerking wenst te komen dient het verzoek en de daarbij behorende motivatie drie maanden voor aanvang van de studie in bij de werkgever. Hij laat dit verzoek vergezeld gaan van de voor de beoordeling door de werkgever noodzakelijke gegevens en van de schatting van de te maken kosten.
2. De werkgever beoordeelt het studie verzoek en laat de werknemer binnen 14 dagen weten of en in welke mate de werkgever tegemoet komt aan de kosten en tijd die gemoeid zijn met het volgen van de studie.
3. De kosten voor een studie voortvloeiend uit het opleidingsplan of welke in opdracht van werkgever door werknemer wordt gevolgd worden geheel door werkgever vergoed.
4. Voor zover werknemer een studie volgt die naar het oordeel van werkgever mede in het belang van de organisatie is, worden voor aanvang van de opleiding afspraken gemaakt over kostenvergoeding. Als uitgangspunt kan hierbij een kostenvergoeding van 50% worden gehanteerd.
5. Studiefaciliteiten worden verleend voor een bepaalde termijn die wordt afgeleid van de normaal te achten studieduur. Door werkgever kan deze termijn worden verlengd.
6. De tegemoetkoming in de kosten wordt per half jaar betaald.
7. Het maximum studie verlof dat aan werknemer kan worden verleend is de tijd benodigd voor het volgen van de lessen en voor het voorbereiden en deelnemen aan examen of tentamen.
8. De werknemer informeert de werkgever over de voortgang van de studie en zijn resultaten.
9. Verleende studie faciliteiten kunnen, al dan niet tijdelijk, worden ingetrokken indien werkgever op grond van verkregen informatie van oordeel is dat betrokkene niet die vorderingen maakt die noodzakelijk zijn voor het succesvol afronden van de studie.

Terugbetaling

1. In geval een werknemer zijn dienstverband op eigen verzoek beëindigt en de gevolgde studie heeft plaatsgevonden in opdracht van de werkgever, hoeven deze kosten in beginsel niet te worden terugbetaald, tenzij werknemer de studie niet met goed gevolg heeft afgerond door oorzaken die aantoonbaar aan hem zijn toe te schrijven.
2. Werkgever kan de aan werknemer verleende tegemoetkoming in de studiekosten geheel of gedeeltelijk terugvorderen in de volgende gevallen:

- Indien werknemer aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van een jaar na het afronden van de studie, voor de kosten van de studie uitbetaald door werkgever in een tijdvak van 18 maanden.
- Indien de gevolgde studie deels in het belang van de organisatie plaats heeft gevonden, worden de kosten in de situatie als onder 2 beschreven alsmede in het geval werknemer de studie niet met goed gevolg heeft afgerond door oorzaken die aantoonbaar aan hem zijn toe te schrijven, voor 50% door werknemer aan werkgever terugbetaald.

3. Werkgever kan de verleende tegemoetkoming niet terugvorderen indien het ontslag geschiedt wegens het toekennen van volledige WIA-uitkering, of het toekennen van een WW-uitkering.

Loopbaanfaciliteiten

Werkgever en werknemer bespreken jaarlijks de loopbaanontwikkeling en opleidingswensen van werknemer aan de orde, hetgeen kan leiden tot een persoonlijk ontwikkelingsplan.

1. Indien aan de orde heeft werknemer recht op een loopbaangesprek met een door werknemer in overleg met werkgever gekozen deskundige.
2. Indien het gestelde onder 1 leidt tot een persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan kan werkgever faciliteiten inzetten om uitvoering mogelijk te maken.

Bijlage 6

Salarisschalen per 1.1.2021

Salarisschalen CAO Onderwijsadviesbureaus per 1 januari 2021

periodiek	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1.685	1.685	1.718	1.777	1.837	1.914	1.995	2.175	2.313	2.567	2.874	3.232	3.637	4.129	4.536	5.149
2	1.685	1.733	1.775	1.835	1.901	1.978	2.072	2.251	2.397	2.664	2.974	3.345	3.764	4.272	4.692	5.326
3	1.685	1.785	1.832	1.897	1.962	2.046	2.148	2.327	2.490	2.762	3.074	3.459	3.891	4.418	4.852	5.507
4	1.685	1.840	1.890	1.957	2.029	2.118	2.230	2.405	2.582	2.868	3.181	3.580	4.025	4.572	5.019	5.698
5	1.685	1.899	1.950	2.024	2.100	2.187	2.315	2.490	2.680	2.975	3.292	3.702	4.164	4.726	5.190	5.893
6	1.719	1.954	2.013	2.093	2.170	2.264	2.400	2.573	2.780	3.088	3.403	3.828	4.306	4.890	5.370	6.093
7	1.766	2.017	2.079	2.161	2.241	2.342	2.494	2.663	2.885	3.204	3.520	3.961	4.455	5.057	5.554	6.302
8	1.817	0	2.146	2.233	2.319	2.421	2.587	2.754	2.993	3.321	3.642	4.096	4.608	5.232	5.745	6.519
9	1.869	0	0	2.310	2.397	2.504	2.684	2.848	3.105	3.448	3.766	4.239	4.766	5.408	5.940	6.744
10	0	0	0	0	2.479	2.590	2.787	2.946	3.222	3.579	3.894	4.382	4.929	5.596	6.143	6.975
11	0	0	0	0	0	2.679	2.892	3.046	3.342	3.712	4.028	4.533	5.101	5.789	6.354	7.213
12	0	0	0	0	0	0	0	3.153	3.466	3.851	4.167	4.689	5.274	5.988	6.574	7.459
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.310	4.849	5.455	6.193	6.799	7.716
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7.032	7.982

Bijlage 7
als bedoeld in artikel 31

Model Geschillenregeling

Artikel 1
1. Er is een geschillencommissie, hierna te noemen commissie, bestaande uit drie leden. Voorts wordt voor elk van de drie leden een plaatsvervangend lid aangewezen.
2. Eén lid en diens plaatsvervanger in de commissie worden benoemd door de ondernemingsraad, één lid en diens plaatsvervanger door de werkgever en één lid en diens plaatsvervanger door beide partijen gezamenlijk. Deze laatste treedt op als voorzitter c.q. plaatsvervangend voorzitter.
3. Het lidmaatschap van de commissie eindigt:
   a. door overlijden;
   b. door schriftelijk bedanken;
   c. door intrekking van de benoeming door de betreffende benoemende partij(en).
4. De geschillencommissie heeft tot doel om bij wege van zwaarwegend advies uitspraak te doen in geschillen als bedoeld in artikel 31, negende lid van de CAO.

Artikel 2
1. Een geschil als bedoeld in artikel 31, negende lid van de CAO, wordt schriftelijk aanhangig gemaakt en met redenen omkleed.
2. De partij die het geschil aanhangig maakt doet hiervan onverwijld schriftelijk mededeling aan de andere partij onder bijvoeging van een afschrift van het bezwaar.
3. Na ontvangst van het daartoe strekkend verzoek van de secretaris van de commissie dient de wederpartij uiterlijk binnen twee weken een met redenen omkleed verweerschrift in te dienen bij de secretaris.
4. Een afschrift van het verweerschrift dient onverwijld door de partij die het verweerschrift heeft opgesteld te worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
5. De voorzitter kan, indien hem dit wenselijk voorkomt, partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op de door hem voorgeschreven wijze. Hiervan moet binnen maximaal één week na ontvangst van het bezwaar melding worden gemaakt.

Artikel 3
1. De mondelinge behandeling van het geschil vindt (in het algemeen) plaats binnen vier weken na indiening van het bezwaar.
2. Voor deze behandeling worden de partijen ten minste twee weken tevoren schriftelijk uitgenodigd.

Artikel 4
1. Tijdens de behandeling worden de partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen doen bijstaan.
2. Indien de partijen getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij hiervan ten minste acht dagen voor de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk mededeling te doen aan het secretariaat, onder opgave van naam, adres, beroep van de getuigen en/of deskundigen.
3. Aan de wederpartij dient hiervan onverwijld schriftelijk mededeling te worden gedaan.
4. Partijen en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en aan getuigen en/of deskundigen.

Artikel 5
De mondelinge behandeling van het geschil geschiedt in beginsel in het openbaar.

Artikel 6
De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De tijdens deze vergaderingen gedane beraadslagingen en mededelingen zijn geheim.

Artikel 7
De commissie kan bepalen de behandeling van het geschil schriftelijk af te doen.

Artikel 8
1. De commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling.
2. Geen van de leden mag zich van stemming onthouden.

Artikel 9
De uitspraak is met redenen omkleed en wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen twee weken na de beraadslagingen, schriftelijk aan partijen medegedeeld.

Bijlage 8
Als bedoeld in artikel 38.1

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Hoofdstuk 4. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

§ 1. Verlofvormen

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Artikel 4:1 Wet arbeid en zorg

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 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. spoedeisend, 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.

Kraamverlof
Artikel 4:2. Geboorteverlof
1
Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.

2
Indien de arbeidsovereenkomst of de publiekrechtelijke aanstelling wordt beëindigd voordat het geboorteverlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het verlof dat nog niet is opgenomen, met inachtneming van dit hoofdstuk.

3
Indien de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling wordt beëindigd, is de werkgever verplicht aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel geboorteverlof de werknemer aanspraak heeft.

Artikel 4:2a Aanvullend geboorteverlof

1
Nadat de werknemer het geboorteverlof, bedoeld in artikel 4:2, heeft opgenomen, heeft hij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof zonder behoud van loon.

2
Het aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week.

3
Artikel 4:2, tweede en derde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4:2b. Recht op en hoogte van de uitkering tijdens het aanvullend geboorteverlof

1
Op aanvraag van een werknemer als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, aanhef en onderdeel a, verstrekt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bij opname van het aanvullend geboorteverlof, bedoeld in artikel 4:2a, een uitkering aan die werknemer.

2
De uitkering wordt over ten hoogste vijf gehele weken verstrekt.

3
De uitkering bedraagt per dag 70% van het dagloon van de in het eerste lid bedoelde werknemer, doch ten hoogste 70% van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag.

Artikel 4:3

1.

1
De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in de artikelen 4:1, 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.

2
De werknemer meldt het voornemen om het verlof, bedoeld in de artikelen 4:2 of 4:2a, op te nemen ten minste vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk of elektronisch aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal gehele weken waarvoor hij verlof opneemt, of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen waarover hij verlof opneemt over dat tijdvak, en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. Indien het niet mogelijk is de melding van het verlof tijdig te doen, meldt de werknemer het voornemen om het verlof op te nemen zo spoedig mogelijk aan de werkgever.

3
De tijdstippen van ingang en einde van het in de artikelen 4:2 en 4:2a bedoelde verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling en ten aanzien van het verlof, bedoeld in artikel 4:2a, eveneens van het einde van het bevallingsverlof.

4
De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het in artikel 4:2a bedoelde verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen tot twee weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

5
Indien toepassing wordt gegeven aan de artikelen 4:2, tweede lid of 4:2a, derde lid, zijn het eerste tot en met vierde lid van overeenkomstige toepassing.

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 artikel 1.1 verzorgt;
e. een bloedverwant in de eerste 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.

Verlof Politieke functies

Artikel 7:643 Burgerlijk Wetboek

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.

2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gerede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoever, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.
3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.
4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

Trefwoordenlijst

Aanvulling WW	artikel 60, 63
Arbeidsduur	artikel 30
Arbeidsongeschiktheid	artikel 40
Arbeidsovereenkomst	
- aard en duur	artikel 7
- beëindiging dienstverband onbepaalde tijd	artikel 11
- bepaalde tijd	artikel 9
- flexibele arbeidsovereenkomsten	artikel 9
- opzegging dienstverband	artikel 12
- proeftijd	artikel 10
- standaard arbeidsovereenkomst	bijlage 2
Bedrijfshulpverlening	artikel 67
Beloningsdifferentiatie	artikel 25, 46 en 57
Bescherming individu	artikel 41
Bijlagen	artikel 3
Buitengewoon verlof (imperatief)	artikel 38
CAO	
- aard	artikel 1
- decentrale toepassing	artikel 4
- informatie eventuele wijzigingen	artikel 6
- looptijd	artikel 2
- management, stagiaires een vakantiekrachten	artikel 5
- verstrekking CAO	artikel 6
- werkingssfeer	artikel 1
- wijziging	artikel 2
Concurrentiebeding	artikel 17
Deelnemende werkgevers Groep Arbeidsvoorwaarden Onderwijsadviesbureaus	bijlage 1
Demotie	artikel 54, 58
Feestdagen - verlof	artikel 37
Functie indeling	artikel 20
Geheimhouding	artikel 16
Geschillenregeling	bijlage 7, artikel 31
Goed werkgeverschap	artikel 8
Goed werknemerschap	artikel 8, artikel 15
Interpretatie CAO	artikel 62
Regeling Gesprekken en beoordeling	artikel 43, 46 en 51
Jaarurenmodel	artikel 31
Jubileumgratificatie	artikel 65 en 66
Klachtenreglement bescherming individu	artikel 42
Levensfasebewust personeelsbeleid	artikel 44, 47 en 52
Levensfasevoorziening	artikel 44, 48, bijlage 3
Nevenwerkzaamheden	artikel 18
Niet-werkdagen	artikel 36
Non actiefstelling	artikel 14
Ouderenregeling werknemers 60 jaar en ouder	artikel 49
Overgangsregeling ouderenregeling en regeling atv 60+	artikel 52
Overlijden werknemer	artikel 19
Pensioen	artikel 23
Pensioenopbouw	artikel 24

Pensioenpremieverdeling	artikel 28
Reiskosten	artikel 64
Rechtsbescherming OR en kaderleden	artikel 68
Relatiebeding	artikel 17
Resultaatdeling	artikel 56
Salaris algemeen	artikel 21 en 53
- einde salariëring	artikel 55,
- schalen	bijlage 6
Scholing/professionalisering	artikel 45, 49, bijlage 5
Schorsing	artikel 13
Sociaal Statuut	artikel 59
Vakantietoeslag	artikel 22
Vakantieverlof	artikel 33
- deeltijd dienstverband	artikel 34
Vakbond	
- contributie	artikel 29
- verlof	artikel 39
- werkgeversbijdrage	artikel 61
Waarneming hogere functie	artikel 27
Werktijdenregeling	artikel 32