

Nota van wijziging CAO VO 2008 2010.

Let op: De aanpassingen zijn ten opzichte van de CAO VO 2008 2009. Het tussenplaatsen van een nieuw hoofdstuk 7 en het vervallen van bijlage 6 betekent ook een hernummering de hier genoemde artikelen met een hoger getal dan 7 worden in de nieuwe cao met 1: verhoogd 8.a wordt in de nieuwe cao 9.a etc. Voor de bijlagen geldt dat de bijlagen vanaf 5 met 1 worden verlaagd: bijlage 7 wordt in de nieuwe cao bijlage 6 etc.

Preambule (nieuwe tekst)

Werkgevers en werknemers zijn na een complex onderhandelingstraject tot overeenstemming gekomen: op 20 februari 2009 hebben alle betrokken partijen de cao-vo 2008-2010 getekend. Kernpunt tijdens de gesprekken was de vormgeving van de decentralisatie: wat past nog in een algemeen geldend akkoord? wat behoort op schoolniveau, in het overleg tussen management en medewerkers? Dat fundamentele debat werd in het bijzonder gevoerd over de uitwerking van de door alle partijen cruciaal geachte werkdrukvermindering. Goede arbeidsvoorwaarden zijn de basis voor een gezonde sector waarin kwaliteit van het onderwijs voorop staat. Partijen hebben met de nieuwe cao vo 2008-2010 een arbeidsvoorwaardenpakket afgesloten waarmee de sector voortgezet onderwijs een stap vooruit zet en zich kan meten met andere sectoren.

Verlaging van de werkdruk krijgt in de komende periode een hoge prioriteit. Partijen hebben zich verbonden aan dit thema en introduceren het trekkingsrecht voor iedere leraar om de eigen werkdruk te verminderen en ook voor het OOP zijn de regelingen verbreed.

Partijen willen ook verder dan de looptijd van deze cao kijken en hebben afgesproken dat in het voorjaar van 2010 een onafhankelijke instantie onderzoek zal doen onder alle medewerkers in het vo naar de wensen die leven ten aanzien van het taakbeleid/werkdrukvermindering; daarbij zal het gaan om de keuze uit drie fundamenteel onderscheiden systemen:

- expliciet vastleggen van de lessentaak in de cao
- via de cao toekennen van een individueel trekkingsrecht
- Op schoolniveau in overleg met de PMR regelingen afspreken

Partijen hebben afgesproken dat ze zijn gehouden de uit het onderzoek naar voren komende voorkeur uitgangspunt te doen zijn in de eerstvolgende cao. De ervaring met het trekkingsrecht in het schooljaar 2009-2010 zal dus de inhoudelijke basis vormen voor de keuze die de medewerkers bij het onderzoek zullen maken.

Het voortgezet onderwijs loopt voorop in de brede maatschappelijke discussie over de best renderende balans tussen algemeen geldende regelgeving en het op instellingsniveau vormgeven van de arbeidsvoorwaarden van elke werknemer. Met het afsluiten van deze cao blijft het voortgezet onderwijs die innovatieve route krachtig volgen.

Artikel 1.2 lid 4 (wijzigen)

Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2008 en loopt tot 1 augustus 2010.

Toevoegen in hoofdstuk 3 artikel:

Artikel 3.0 Salarismaatregel (eventueel 3.1 en henummeren van de overige artikelen)

- a. Een structurele loonsverhoging per 1 juli 2008 van 3,0%, met een ondergrens gebaseerd op het maximum van schaal 4.
- b. Een structurele loonsverhoging per 1 oktober 2009 van 3,0%, met een ondergrens gebaseerd op het maximum van schaal 4.
- c. Een structurele verhoging van de eindejaarsuitkering van 1% in december 2009.

De beide loonsverhogingen werken conform de daarvoor geldende systematiek door in pensioenen en uitkeringen. De verhoging van de eindejaarsuitkering werkt volgens de daarvoor geldende voorschriften door in het pensioengevend inkomen.

Artikel 3.1 (Wijziging)

- a. De werknemer wordt bezoldigd volgens het carrièrepatroon dat bij zijn functie behoort. De carrièrepatronen die van toepassing zijn, staan vermeld in de bijlagen 12 A1 tot en met 12 A4 bij deze CAO.
- b. Met ingang van 1 januari 2009 vervalt de bijlage 12 A1, na toepassing van artikel 3.2 lid a van deze CAO. De werknemers behorende tot de functiecategorie directie worden vanaf 1 januari 2009 bezoldigd volgens het carrièrepatroon als vermeld in bijlage 12 A3.

Artikel 3.2 verkorting carrièrelijnen vanaf 1-1-09 (Wijziging)

- a. de werknemer behorend tot de functiecategorie directie

De werknemer wordt op 1 januari 2009 ingeschaald volgens het schema als aangegeven in was-woordt tabel 12 A1

- b. de werknemer behorend tot de functiecategorie leraar

De werknemer die het maximum van zijn functieschaal nog niet heeft bereikt, wordt jaarlijks per 1 januari opnieuw horizontaal ingeschaald volgens de schema's als opgenomen in bijlage 12 A2

- c. De werknemer, behorende tot de functiecategorie onderwijsondersteund personeel/directie met max.schaal 11

De werknemer die het maximum van zijn functieschaal nog niet heeft bereikt, wordt jaarlijks per 1 januari, na toepassing van het gestelde in lid a, opnieuw horizontaal ingeschaald volgens schema als opgenomen in bijlage 12. A3.

Artikel 3.6 (Aanpassen)

Wijziging lid 1 c.

*De werknemer uit de functiecategorie onderwijsondersteund personeel in een functie met maximumschaal 9. wijzigen in
De werknemer in een functie met schaal 9.*

Wijziging lid 5

Functie	Bedrag aug. 2008	Bedrag aug. 2009
Directie	214,48 euro	220,91 euro ¹
Leraar	321,71 euro	1331,71 euro
schaal 9	214,48 euro	220,91 euro

Lid zeven wijzigen: omdat hoe de opbouwregeling moet worden toegepast is weggevallen.
*De werknemer behorend tot de functiecategorie leraar ontvangt de bindingstoelage naar rato van het gedeelte van het jaar, startend in de maand september, dat hij bij de werkgever in dienst is. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag en berekend over het tijdvak van september tot en met de datum van ontslag.
Het bepaalde in dit lid geldt niet voor die werknemer die de bindingstoelage van 1331,71 euro nog niet voor de eerste keer heeft ontvangen.²*

Artikel 3.7 (Aanvullen met een lid 6):

6. de percentages genoemd in lid 1 en lid 4 worden met ingang van 1 januari 2009 verhoogd tot 6,6 resp. 7,4%

Artikel 3.8 lid 2: (Wijziging)

De extra eindejaarsuitkering bedraagt vanaf 1 januari 2008 bij een normbetrekking:

- a €820,08 bruto voor de werknemer benoemd in een functie met één van de maximumschalen 1 tot en met 5, en
- b €775,08 bruto voor de werknemer benoemd in een functie met één van de maximumschalen 6 tot en met 8.
- c met ingang van 1 januari 2009 worden de bedragen genoemd in lid a en lid b verhoogd tot respectievelijk 970,08 en 925,08 euro.

¹ Partijen zijn van mening dat deze bedragen ook na 1 augustus 2010 geïndexeerd dienen te worden.

² De consequentie van deze bepaling is dat er onderscheid wordt gemaakt tussen de leraar die voor de eerste keer de bindingstoelage van 1331,71 euro krijgt en de leraar die reeds eerder de bindingstoelage 1331,71 euro ontving. De opbouwregeling is alleen van toepassing in het laatste geval. Wordt een leraar die voor de eerste keer zijn toelage zou ontvangen voor augustus van dat jaar ontslagen dan wordt er géén toelage uitgekeerd. Wordt de leraar die reeds eerder de toelage van 1331,71 euro ontving voor augustus van dat jaar ontslagen dan geldt voor hem wel dat hij naar rato van het aantal maanden dat hij nog na augustus van dat jaar in dienst is geweest de toelage ontvangt.

Artikel 3.10 (Aanvulling en wijziging)

3.10 nominale uitkeringen

1. De werknemer ontvangt in oktober 2008 een eenmalige nominale uitkering van 200 euro bij een normbetrekking. De berekeningswijze en de doorwerking van de toelage vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 11.
2. Uitsluitend de werknemer, die gedurende de gehele maand februari 2009 in dienst is van de werkgever, ontvangt in februari 2009 een eenmalige uitkering van 8,4% van het bruto maandsalaris van februari 2009 zonder doorwerking naar vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.
3. Uitsluitend de werknemer, benoemd in een functie met één van de maximumschalen 1 t/m 8, die gedurende de gehele maand december 2008 in dienst was van de werkgever, ontvangt in de maand februari 2009 een eenmalige uitkering van 150 euro zonder doorwerking naar de vakantie en eindejaarsuitkering.

5.2. Entreerecht LD (bovenbouw vervangen door 4 en 5 HAVO en/of 4, 5 en 6 VWO)

Vanaf 1 augustus 2014 heeft elke docent met een eerstegraads bevoegdheid, die structureel – ongeacht de omvang – lesgeeft in een of meer van de jaren 4 en 5 HAVO en/of 4, 5 en 6 VWO recht op een LD functie.

Artikel 6.3 en 6.4 herschrijven

Toelichting: De artikelen worden herschreven in verband met de nieuwe mogelijkheid om “overwerk” uit te laten betalen. De term “overwerk” leidde tot misverstanden vandaar dat nu besloten is die term niet meer te gebruiken.

Artikel 6.3 compensatie in verband met overschrijden arbeidsduur

1. De werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens een der schalen 1 tot en met 8, maakt aanspraak op compensatie indien door of namens de werkgever :
 - de opgedragen arbeid buiten de met de werknemer op grond van artikel 6.2 overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt verricht, en
 - voor zover de normale dagelijkse vastgestelde werktijd met meer dan een half uur, wordt overschreden.

De compensatie is in tijd gelijk aan:

- a. het aantal uren overschrijding van de met de werknemer overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, én
- b extra uren, waarbij elk uur overschrijding vermenigvuldigd wordt met een factor conform onderstaande tabel.

<i>Compensatie bij 0,5 tot 2 klokuren en verricht tussen</i>	op zondag en een algemeen erkende feestdag conform bijlage 5	op maandag	op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	op zaterdag
0 en 6 uur	1	1	0,5 of 1*	0,5 of 1 *
6 en 18 uur	1	0,25	0,25	0,5
18 en 20 uur	1	0,25	0,25	0,75
20 en 24 uur	1	0,5	0,5	0,75
<i>Compensatie bij meer dan 2 klokuren en verricht tussen</i>				
0 en 6 uur	1	1	0,5	0,5
6 en 18 uur	1	0,5 **	0,5**	0,5
18 en 20 uur	1	0,5 **	0,5**	0,75
20 en 24 uur	1	0,5	0,5	0,75
* 1 indien het een dag betreft die volgt op een erkende feestdag als bedoeld in kolom 2 ** 0,5 voor zover het de tijd betreft waarmee de 2 klokuren wordt overschreden.				

2. de werknemer kiest voor de compensatie als bedoeld in lid 2 uit één van onderstaande mogelijkheden:

- a. de uren op te nemen in de vorm van verlof
- b. de uren uit te laten betalen, waarbij het uurloon wordt bepaald op 1/138^{ste} deel van het bruto maandsalaris

De mogelijkheid als genoemd in b treedt niet eerder in werking dan 1 januari 2009.

3. Voor de vaststelling van de omvang van de overschrijding tellen mee de uren:

- a die de werknemer op grond van lid 1 als verlof geniet,
- b die de werknemer op grond van artikel 13.2 vakantieverlof geniet.

6.4 Compensatie in verband met verschuiving van de werkzaamheden

1. De werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens één der schalen 1 tot en met 8, komt in aanmerking voor compensatie geval van een onverwachte verschuiving van de werkzaamheden naar een ander tijdstip dan oorspronkelijk ingeroosterd. Onder 'onverwacht' wordt in dit verband verstaan: minder dan 96 klokuren tevoren door de werkgever opgedragen.

2. de werknemer kiest voor de compensatie als bedoeld in lid 1 uit één van onderstaande mogelijkheden:

- a. de uren op te nemen in de vorm van verlof
- b. de uren uit te laten betalen, waarbij het uurloon wordt bepaald op 1/138^{ste} deel van het bruto maandsalaris

De mogelijkheid als genoemd in b treedt niet eerder in werking dan 1 januari 2009.

3. de compensatiefactor bedraagt de helft van de factoren genoemd in artikel 6.3 lid 1.
4. Deze compensatie geldt niet als artikel 6.3 van toepassing is.

Verplaatsten artikel 6.5 CAO VO 2008 2009

Artikel 6.5 cao vo 2008 2009 wordt als artikel 7.1 opgenomen in de cao vo 2008 2010

Nieuw hoofdstuk 7 taakbeleid tussenvoegen en andere hoofdstukken hernoemen.

Hoofdstuk 7

7.1 Algemene bepalingen taakbeleid

1. De werkgever voert een taakbeleid dat gebaseerd is op de omvang van de normbetrekking.
2. Het taakbeleid is gericht op een evenwichtige spreiding van de aan de werknemer op te dragen werkzaamheden en werkdruk over het schooljaar.
3. In het taakbeleid wordt aandacht besteed aan:
 - a lesdefinitie,
 - b honorering van het voor- en nawerk (opslagfactor plus omschrijving inhoud),
 - c maximum aantal lessen per week,
 - d deskundigheidsbevordering,
 - e omschrijving en normering in tijd van overige taken,
 - f analyse en oplossingen werkdruk onderwijsondersteunend personeel,
 - g invoeren en bewaken van structureel werkoverleg onderwijsondersteunend personeel, scholing/training onderwijsondersteunend personeel (met name waar deze worden belast met toezichthoudende taken),
 - h jaarlijkse evaluatie van het taakbeleid.
4. De werkgever stelt het taakbeleid in overleg met P(G)MR vast met inachtneming van het gestelde in lid 5.
5. De afspraken gemaakt in overleg tussen P(G)MR en werkgever over wijzigingen in het systeem van taakbeleid, zoals dat geldt op 1 januari 2009, waaronder ook de met centrales gemaakte afspraken, zullen met de werknemers binnen de instelling worden besproken en hun ter goedkeuring worden voorgelegd. Voor deze goedkeuring is een meerderheid van 2/3 vereist, overeenkomstig hetgeen terzake is bepaald in een in overleg met de P(G)MR door de werkgever vast te stellen reglement. Zonder deze meerderheid is wijziging van het geldend taakbeleid niet mogelijk.
6. In afwijking van het gestelde in lid 4 kan de werkgever dan wel de P(G)MR besluiten dat het overleg over wijziging van het op 31 december 2008 van kracht zijnde systeem van taakbeleid met de bij deze CAO betrokken centrales wordt gevoerd.

7.2. Werkdruk

1. De leraar met een fulltime baan heeft vanaf 1 augustus 2009 een trekkingsrecht op 24 klokuren op jaarbasis. Voor parttimers geldt dit naar rato. Degene die BAPO opneemt geldt in het kader van dit artikel als parttimer.
2. De leraar heeft het recht naar eigen inzicht zijn werkdruk te verlagen door invulling te geven aan die 24 klokuren.
 - a. De leraar kiest daarbij uit één van de onderstaande mogelijkheden:
 - vermindering lestaak (incl. opslagfactor voor- en nawerk);
 - vermindering van niet-lestaken.
 - b. De leraar zet de vrijgekomen klokuren een naar keuze in voor één van de onderstaande mogelijkheden:
 - voor- en nawerk;
 - lestaken (incl. voor- en nawerk);
 - niet lestaken;
 - deskundigheidsbevordering, ten behoeve van een met de schoolleiding overeengekomen opleiding, dan wel een door de Lerarenbeurs toegekende opleiding.
 - c. De leraar kan besluiten de 24 klokuren binnen zijn team/sectie/afdeling in te brengen teneinde optimalisatie van werkdrukverlagende maatregelen te bewerkstelligen. De schoolleiding faciliteert het team/sectie/afdeling zodanig dat de uren geheel naar de wens van het team/afdeling/sectie kunnen worden ingevuld.
 - d. De leraar kan ervoor kiezen zijn trekkingsrecht op 24 klokuren op jaarbasis om te zetten in een financiële vergoeding op basis van de formule: 24 x bij salarisschaal behorend uurtarief.

De volgende uurtarieven gelden exclusief werkgeverslasten per 1 augustus 2009:

 - LB 25,00 euro
 - LC 29,00 euro
 - LD 33,00 euro.

De uitbetaling vindt jaarlijks plaats in september van het betreffende schooljaar.

De gehanteerde uurtarieven worden geïndexeerd op basis van de loon-/salarisontwikkeling in de sector. De bedragen hebben geen doorwerking naar eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering.
 - e. De leraar kan van jaar tot jaar invulling geven aan zijn trekkingsrecht. De leraar maakt zijn keuze inzake het trekkingsrecht voor een schooljaar uiterlijk 15 maart daaraan voorafgaand aan zijn schoolleiding bekend.
 - f. De leraar die meent dat hij in de toepassing van zijn trekkingsrecht wordt belemmerd kan zich richten tot de Bezwarencommissie CAO VO als bedoeld in artikel 19.3.

- 3 Onverminderd de op instellingsniveau op 1 januari 2009 geldende afspraken m.b.t. het taakbeleid en onverminderd het gestelde in artikel 7.1 lid 5 betreffende (wijziging van) het systeem van taakbeleid bedraagt de maximale lestaak 750 klokuren op jaarbasis.³
- 4 Het onderwerp werkdruk maakt vast onderdeel uit van het functioneringsgesprek.
- 5 De middelen die de werkgever in het kader van werkdrukvermindering beschikbaar heeft zal hij volledig inzetten voor werkdrukverlagende maatregelen. Hij zal zich hierover verantwoorden richting P(G)MR en in het jaarverslag.
- 6 Met ingang van 1 augustus 2009 kan een fulltime leraar, die binnen het geldende taakbeleid met het maximum aan lesgevende taken is belast, aanspraak maken op een lesroostervrij dagdeel per week. Inzet van het trekkingsrecht op lestaken tast deze aanspraak niet aan.
7. De leidinggevende bespreekt met iedere werknemer behorend tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel de ervaren werkdruk en er worden zo nodig afspraken gemaakt om de individuele werkdruk aan te pakken. De werknemer stelt hiervoor een plan op dat in onderling overleg wordt vastgesteld.

7.3 startende leraar

In afwijking van het gestelde in artikel 7.2 lid 1 heeft de startende leraar met ingang van 1 augustus 2009 recht op een reductie van zijn lesgevende taak met 20% gedurende het eerste jaar van de aanstelling.

Onder een startende leraar wordt verstaan de werknemer met een eerste reguliere aanstelling in een leraarsfunctie, ongeacht de omvang van de betrekking. De 20% heeft betrekking op de in het taakbeleid van de betrokken school vastgelegde lestaak bij een vergelijkbare aanstelling. Een voorafgaande LIO- of vervangingsaanstelling heeft dus geen beperkende invloed op deze afspraak.

Artikel 8.a.1 lid 3 (wordt op twee punten aangepast):

3. Van rechtswege eindigt:
 - a het eerste dienstverband voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan,
 - b het verlengd dienstverband voor bepaalde tijd in verband met vervanging door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan,
 - c het dienstverband van de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, met dien verstande dat de werkgever in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telken male met maximaal een jaar kan opschorten,

³ Aangenomen is dat een maximale lestaak van 750 klokuren op jaarbasis de status-quo op een grote meerderheid van de instellingen aangeeft.

- d het dienstverband van de werknemer met een onderwijsgevende functie die bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen, vanaf het moment van de rechterlijke uitspraak,
- e het dienstverband bij overlijden van de werknemer.
- f het verlengd dienstverband voor bepaalde tijd als kan ontstaan door toepassing van artikel 7.a.2 lid 5 sub e

Artikel 8.b.4 Ingangsdatum ontslag (lid 2 aanpassen)

Het ontslag bedoeld in art.8.b.3 onder b wordt verleend met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop krachtens het geldende pensioenreglement de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt, met dien verstande dat de werkgever in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telken male met maximaal een jaar kan opschorten,

Artikel 10.3 Aanvullen

10.3 Eerstegraads leraarfunctie

1. Indien voor 31 december 2010 niet een eerste stap wordt gezet in de verhoging van het aandeel LD functies in de functiemix treedt het recht bedoeld in artikel 5.2. met onmiddellijke ingang in werking.
2. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR tevens een beleid vast voor de stapsgewijze toekenning van nieuwe LD functies in de periode tot 1 augustus 2014 met in achtneming met het gestelde in artikel 5.2

Artikel 11.10 (wordt als volgt herschreven):

11.10 Jubileumgratificatie

1. De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie.
2. De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige dienstdtijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-, of 50-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag.
3. *Onder dienstdtijd bij het onderwijs wordt verstaan de tijd doorgebracht in een betrekking in het PO, VO, BVE(MBO) of HBO.*
4. Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin hij buitengewoon verlof geniet dat overwegend of mede in het algemeen belang is verleend, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd na afloop van het verlof.
5. *In afwijking van het gestelde onder lid 3 kunnen werknemers die op basis van bijlage 3a en 3b nog aanspraken met betrekking tot de dienstdtijd uit het verleden kunnen doen gelden, dit voor 1 oktober 2009 kenbaar maken aan hun werkgever. De dienstdtijd wordt dan eenmalig vastgesteld en kan daarna niet meer gewijzigd worden.*

Hoofdstuk 12 (aanvullen met nieuw artikel 12.3)

12.3 WGA premie

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

artikel 14.3 (Wijziging)

Toelichting: op welke grond, persoonlijk, mede of in overwegend algemeen belang, het buitengewoon verlof verleend wordt heeft in deze cao geen relevantie, vandaar dat artikel 14.3 algemeen geformuleerd wordt en de artikelen 14.4 en 14.5 kunnen vervallen.

14.3 Lang buitengewoon verlof

De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Dit verlof wordt verleend zonder behoud van bezoldiging.

Artikelen 14.4 en 14.5 (vervallen).

Artikel 14.6 lid 1 (zin 1 wijzigen).

Voor het verlof als bedoeld in de artikelen 14.2b, 14.3, en 14.7 geldt dat:

Artikel 14.8 (wordt als volgt herschreven):

14.8 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het uitvoeren van activiteiten ten behoeve van (statutaire organen van) een centrale van verenigingen van overheids- en onderwijspersoneel of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan de werknemer lid is.

2. Het verlof is bedoeld:

a voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard,

b voor het op uitnodiging van een organisatie als bedoeld in lid 1, als cursist deelnemen aan een cursus: voor ten hoogste zes dagen per twee schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is,

c voor het als bestuurslid, kaderlid of afgevaardigde deelnemen aan incidentele vergaderingen, dan wel voor het verrichten van andere, zeer incidenteel voorkomende en moeilijk vooruit te plannen activiteiten: voor ten hoogste twaalf dagen per schooljaar,

d. voor het deelnemen aan ledenbijeenkomsten voor ten hoogste twee dagen per schooljaar

3. De werkgever verleent de werknemer, op verzoek van CEVO of CITO, kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de totstandkoming van de landelijke examens in het voortgezet onderwijs.

4. Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder b, c wordt verleend met behoud van bezoldiging. Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder a en in lid 3, wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover de werkgever schadeloos wordt gesteld conform de regeling vaststelling bedragen per klokuur, zoals vastgesteld door de stichting GO- en vakbondfaciliteiten.

5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 wordt het verlof, bedoeld in lid 2 onder a, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste twee jaren en zonder behoud van bezoldiging verleend.

Artikelen 14.9 en 14.10 (worden herschreven)

Toelichting: Deze wijzigingen worden ingegeven omdat de huidige opzet van het (on)betaald ouderschapsverlof interpretatieproblemen kunnen opleveren. De nieuwe opzet sluit beter aan bij de wettekst. Partijen hebben met deze wijzigingen nadrukkelijk geen inhoudelijke wijziging van de regeling (on)betaald ouderschapsverlof beoogd. De wetswijziging van 1 januari 2009 geeft ook geen aanleiding de bestaande cao regeling aan te passen.

14.9 Ouderschapsverlof

14.9.1

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. De betaling van de pensioenbijdrage door de werkgever en de werknemer heeft plaats alsof er geen verlof wordt genoten.

14.9.2 Omvang, duur en invulling verlof

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt per kind bij een normbetrekking 830 uur⁴.
2. De omvang van het verlof wordt berekend op grond van de betrekkingsomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. Het verlof kan echter niet meer bedragen dan zou gelden op grond van de betrekkingsomvang twaalf maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. De werkgever heeft de mogelijkheid op dit laatste punt anders te beslissen en dus toch rekening te houden met de grotere betrekkingsomvang.

⁴ In de Wet Arbeid en Zorg staat in plaats hiervan dat het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft zesentwintig maal de arbeidsduur per week bedraagt.

3. Indien de omvang van de betrekking gedurende de ouderschapsverlofperiode wijzigt, wordt de aanspraak op verlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de mate waarin de omvang van de betrekking is gewijzigd en de tijd die sinds het opnemen van het verlof is verstreken.
4. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden.
5. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
6. In afwijking van het derde en vierde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan twaalf maanden, of
 - b. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
7. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vijfde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
8. De werkgever stelt de werknemer in staat het verlof op een herkenbare wijze op te nemen. Desgewenst kan de werknemer het verlof aaneengesloten opnemen in de vorm van een vrije dag, respectievelijk dagdelen per week.

14.9.3 Diensttijd

1. Het recht op verlof, bedoeld in artikel 14.9.1, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
2. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

14.9.4 Leeftijd kind

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 14.9.1 bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

14.9.5 Meldingsverplichting

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof. De werknemer kan op grond van een dergelijke wijziging het verzoek intrekken.

14.9.6 Intrekking of wijziging melding

1. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof.
2. Indien een werknemer verzoekt om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, stemt de werkgever daarmee in, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. De werkgever beslist uiterlijk vier weken nadat het verzoek is gedaan, en geeft, als dit geval zich voordoet, ook aan wat de gewichtige redenen zijn waarom de werkgever niet instemt met het verzoek. In het geval dat het ouderschapsverlof op verzoek van werknemer niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof en de daarbij behorende bezoldiging tenzij het verlof wegens ziekte, of zwangerschaps- en bevallingsverlof van de werknemer wordt opgeschort.

14.10 Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof

14.10.1 Algemene regels

1. Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals genoemd in artikel 14.9.2 lid 1 bedraagt het betaald ouderschapsverlof bij een normbetrekking maximaal 415 uur per kind.
2. Over de uren waarvoor betaald ouderschapsverlof is verleend, behoudt de werknemer in afwijking van artikel 14.9.1 lid 1 55% van de bezoldiging.

14.10.2 Terugbetalingsverplichting

1. Een werknemer kan in bepaalde gevallen worden verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging zoals bedoeld in artikel 14.10.1 lid 2 tijdens de verlofperiode. Die plicht bestaat indien de werknemer binnen een jaar nadat hij ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten ontslag neemt of hij wegens plichtsverzuim wordt ontslagen en wanneer de betrekkingssomvang binnen een jaar na afloop van de verlofperiode wordt verkleind tot de helft of minder van de betrekkingssomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. In die gevallen is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging die hij gedurende het ouderschapsverlof heeft ontvangen over het aantal uren waarmee de betrekkingssomvang is verkleind.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien de werknemer ontslag neemt omdat hij een andere betrekking binnen het VO aanvaardt.

Artikel 14.11 en bijlage 6 vervallen.

Artikel 14.11 en bijlage 6 zijn nu verwerkt in de artikelen 14.9 en 14.10.

Hoofdstuk 15 (nieuw artikelen tussenvoegen)

Nieuw tussenvoegen artikel 15.3 EVC en startkwalificaties (tussen 15.2 en 15.3 oud)

1. Voor werknemers met een opleiding tot en met MBO-niveau wordt de mogelijkheid gecreëerd om een EVC-traject te volgen. Indien nodig kan dat na vijf jaar worden herhaald.
2. Werknemers met een opleiding lager dan MBO-2 krijgen de mogelijkheid een startkwalificatie te behalen op kosten van de werkgever.

Artikel 15.4 nieuw (15.3 oud) wijzigen lid 5

In afwijking van artikel 6.1. lid 2 worden de faciliteiten voor scholing als bedoeld, in dit artikel, niet berekend naar rato van de betrekkingssomvang.

nieuw artikel 15.5 scholingbudget (tussen 15.3 en 15.4 oud)

De werknemer heeft in het schooljaar 2008/2009 recht op scholing tot een bedrag van tenminste €250,-. Vanaf het schooljaar 2009/2010 heeft de werknemer recht op scholing tot een bedrag van jaarlijks tenminste €500,-.

15.3 oud wordt vernummerd tot 15.4 faciliteiten scholing

15.4 oud wordt vernummerd tot 15.6 bekwaamheidsdossier

15.5 oud wordt vernummerd tot 15.7 gesprekcyclus

Nieuw lid toevoegen

15.8 stage- en leerwerkplaatsen.

Partijen spreken af in looptijd van de cao 500 stage- en leerplekken te realiseren in een van de functies met maximumschaal 1 tot en met 5.

Toevoegen aan artikel 19.3 lid 3 een lid c

De Commissie heeft tot taak:

- a. te beoordelen of de instemming als bedoeld in artikel 19.2 lid 2 terecht dan wel onterecht is onthouden,
- b te oordelen over het hem door de werkgever dan wel door de P(G)MR voorgelegde geschil tussen de werkgever enerzijds en de P(G)MR anderzijds omtrent de interpretatie van bepalingen van deze CAO.
- c. te beoordelen of de docent bij de toepassing van zijn trekkingsrecht wordt belemmerd

Nieuw hoofdstuk, na huidig hoofdstuk 21, toevoegen.

Hoofdstuk 23 GOVAK gelden

23.1 hoogte bijdrage

De werkgevers in het VO zijn gehouden de gelden, die zij ontvangen van het Ministerie van OC&W in het kader van de regeling GO- en Vakbondsfaciliteiten, af te dragen aan de VO-raad. Per saldo betreft dit het totaal aan gelden dat OC&W jaarlijks –na indexering- in de lumpsum van de scholen VO verwerkt.

23.2 inning bedragen

1. De VO-raad is gehouden de artikel 23.1 bedoelde gelden te innen. Dit geschiedt per kwartaal door middel van heffing van een premie, pro rato per schoolbestuur vast te stellen op basis van het artikel 23.1 geduide totaal aan het door OC&W beschikbaar gestelde, via de lumpsum over de VO-scholen uitgezette, budget.
2. De VO-raad is niet aansprakelijk voor de inning van de gelden bij besturen die niet gebonden zijn aan de CAO.

23.3 uitbetaling en verdeling van bedragen

1. De VO-raad verplicht zich de ex 2 geïncasseerde gelden in hetzelfde kwartaal onverminderd, zonder nadere voorwaarden over te maken aan de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs waarin de in het CAO-VO overleg participerende centrales/werknemersorganisaties zijn verenigd.
2. De centrales binnen de stichting verdelen de gelden onder elkaar volgens een zelf vastgestelde verdeelsleutel

23.4 inzet en verantwoording

1. De centrales/werknemersorganisaties besteden de door hen ontvangen bijdragen aan werkzaamheden ten behoeve van de VO-sector, waaronder begrepen de kosten van de vervanging van degene die lang buitengewoon verlof geniet in verband met werkzaamheden voor het georganiseerd overleg en voor vakbondswerkzaamheden in de VO sector. Deze bijdragen kunnen ook anderszins worden aangewend voor werkzaamheden ten behoeve van het georganiseerd overleg en voor vakbondswerkzaamheden voor het personeel in het voortgezet onderwijs.
2. Binnen zeven maanden na afloop van het kalenderjaar dient het bestuur van de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs (SFSVO), bij de VO-raad een financieel verslag in over dat kalenderjaar, bestaande uit de jaarrekening, het jaarverslag en overige financiële gegevens. Het bestuur van de SFSVO maakt daarbij gebruik van de door de centrales/werknemersorganisaties aan hen overlegde jaarrekeningen, jaarverslagen en accountantsverklaringen.
3. Het financieel verslag gaat vergezeld van een verklaring omtrent de getrouwheid, afgegeven door een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, van boek 2 Burgerlijk Wetboek waaruit blijkt in hoeverre het budget is besteed in overeenstemming met de bepalingen van deze regeling.
4. Voor zover niet uit de verklaring, bedoeld in lid 3, blijkt dat het budget is besteed in overeenstemming met de bepalingen van deze regeling, vordert de VO-raad het desbetreffende bedrag terug.

23.5 doorwerking

In (tijdelijke) situaties waarin een CAO-VO is geëxpireerd en er (nog) geen nieuwe tot stand is gebracht blijven de bepaling gesteld in dit hoofdstuk onverminderd van kracht.

Bijlage 6 ouderschapsverlof vervalt (is nu verwerkt in artikel 14,9 en 14.10).

Aanpassen bijlage 7 regeling spaarverlof voortgezet onderwijs.

Wijziging artikel 4.4

4.4 Beperking verlofopname

Uitsluitend als het verlof wordt opgenomen direct voorafgaand aan (pré)pensioen geldt bij de opname van het verlof de voorwaarde, zoals nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001, dat steeds tenminste 50 procent van de aan het verlof voorafgaande betrekkingsomvang feitelijk per week wordt gewerkt.

Wijziging art. 5.3, de leden 1c en 2

artikel 5.3 lid 1c:

c. uitbetaling van een bedrag. Dit bedrag wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het maandsalaris van de werknemer gedeeld door 160.

Artikel 5.3 lid 2:

2. Bij onvrijwillig ontslag anders dan op grond van artikel 8 a.5 onder c dan wel artikel 8 b.3 onder d van de CAO VO vindt uitbetaling plaats van een bedrag. Dit bedrag wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het maandsalaris van de werknemer gedeeld door 138.

Aanpassen artikel 8 Genormeerde bedragen

Voor de bepaling van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo ingeval van waardeoverdracht worden bindende genormeerde bedragen gehanteerd. Deze bedragen zijn gerelateerd aan:

- 1 de salarisschaal die op dat moment van toepassing is op de (vertrekkende) werknemer;
- 2 een opslagpercentage dat bepaald wordt door de werkgeverslasten.

Deze genormeerde bedragen worden minimaal eens per drie jaar aan de loonontwikkeling aangepast.

De actuele geldswaarde wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het genormeerde bedrag dat op dat moment van toepassing is op de (vertrekkende) werknemer.

Bedragen per 1 juli 2008

Schaal Per uur (€)

OOP en
directie

1	14
2	16
3	19
4	20
5	21
6	22
7	24

8	28
9	32
10	35
11	42
12	46
13	50
14	54
15	59
16	64

Leraren

LB	35
LC	40
LD	46
LEV	50

Toelichting bijlage 7 vervalt

Aanpassen bijlage 8 bapo

Aanpassen artikel 2 lid 3

Voor de werknemer, niet zijnde leraar, wordt in overleg met de werkgever bepaald op welke wijze het BAPO-verlof herkenbaar in mindering wordt gebracht op de jaartaak en het takenpakket en wordt omgezet in herkenbaar verlof.

Artikel 2 lid 6 wordt gewijzigd in:

De werknemer heeft het recht het BAPO-verlof van de eerste drie jaren (52- t/m 54-jarige leeftijd van de werknemer) te sparen. Op verzoek van de werkgever geeft de werknemer aan dat hij gebruik maakt van deze spaarregeling.

Deze spaarmogelijkheid vervalt met ingang van 1 augustus 2009.

Aanpassen artikel 3.1

3 Overgangsregeling

1. a het saldo van het BAPO-verlof dat de werknemer op 31 juli 2009 heeft opgebouwd, blijft behouden,

b de werknemer aan een zelfstandige school voor praktijkonderwijs houdt het recht op het saldo van het BAPO-verlof dat hij op 31 juli 2006 op basis van het rechtspositiebesluit WPO/WEC heeft opgebouwd.

Wijziging bijlage 11.

Het al dan niet doorwerken van inkomenscomponenten is nu vastgelegd in een matrix.

De bijlage 11 is daarom nu in twee paragrafen verdeeld, een waarin de berekeningswijze en een tweede waarin de doorwerking is vastgelegd.

1. berekeningswijze

1.1. Bindingstoelage artikel 3.6

De toelage wordt in de maand augustus van het desbetreffende jaar vastgesteld op basis van de volgende formule:

$BT \times (BS - BK) : NS$ waarbij:

BT = Bindingstoelage

BS = Bruto-salaris dat op basis van de betrekking(s)omvang(en) in de maand augustus is

vastgesteld (dus inclusief het salaris in verband met vervanging of tijdelijke uitbreiding van de betrekking)

BK = Bruto-kortingen in de maand augustus

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anti-cumulatie bepaling,
- schorsing,
- staking, - gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van
- bezoldiging,
- pc-regeling.

NS = Normsalaris (het salaris).

De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

1.2. eindejaarsuitkering artikel 3.7

De berekeningswijze is als volgt:

$BG \times \text{percentage}$.

BG = de berekeningsgrondslag, waarbij $BG = BS - BK$ waarbij:

BS = Brutosalaris inclusief de eventuele uitlooptoeslag per maand (bruto Wovoutkering)

BK = Bruto-kortingen per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anticumulatie bepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,
- fiscale regeling,
- toepassing van het Wovo.

Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)) worden niet beschouwd als een bruto-korting.

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

1.3. inkomenstoelage artikel 3.9

De berekeningswijze is als volgt:

$IT \times BG : NS$.

IT = Inkomenstoelage per maand

BG = de berekeningsgrondslag, waarbij $BG = BS - BK$ waarbij:

BS = Bruto-salaris per maand,
BK = Bruto-kortingen per maand,

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting van het salaris wegens:

- anticumulatie bepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,
- fiscale maatregelen (bv. fietsregeling),

NS = Normsalaris per maand.

Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo) worden niet beschouwd als een bruto-korting.

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

1.4. nominale eenmalige uitkeringen artikel 3.10 lid 1:

1.4.1 Maandelijks opbouw

De opbouw van de nominale uitkering vindt maandelijks plaats over de periode januari 2008 tot en met oktober 2008. Zie voor de rekenformule onderdeel 1.4.3

1.4.2 De hoogte van de uitkering

De hoogte van de nominale uitkering bedraagt over de betreffende periode € 200 bruto bij een normbetrekking. De uitkering kan uiteindelijk hoger uitvallen als de werknemer meer dan een normbetrekking werkzaam is (geweest).

1.4.3 De berekening

De berekeningswijze is als volgt: $NU \times FS : NS$.

NU = Incidentele nominale uitkering per maand ($€ 200 : 10 = € 20,00$).

FS = Feitelijk salaris (is het verschil tussen het brutosalaris en de toegepaste kortingen)*

NS = Norm salarisbedrag per maand

* Is het resultaat van: BS - BK waarbij:

- BS = Brutosalaris per maand
- BK = Bruto-korting per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting van het brutosalaris wegens:

- anticumulatie bepaling;
- schorsing;
- staking;
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
- fiscale maatregelen (bv. fietsregeling).

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

Een korting in verband met seniorenbeleid (BAPO) en een korting in verband met ziekte na 12 maanden worden niet beschouwd als een brutokorting.

1.5. nominale eenmalige uitkeringen artikel 3.10 lid 2:

Uitsluitend de werknemer, die gedurende de gehele maand februari 2009 in dienst is van de werkgever, ontvangt in februari 2009 een eenmalige uitkering van 8,4% van het bruto maandsalaris van februari 2009 zonder doorwerking naar vakantie-uitkering en

eindejaarsuitkering. De eenmalige uitkering wordt in de maand februari 2009 uitbetaald/berekend o.b.v. de volgende formule:

Berekeningswijze:

BG x percentage.

BG = de berekeningsgrondslag, waarbij BG = BS - BK waarbij:

BS = Brutosalaris inclusief de eventuele uitlooptoeslag per maand (bruto Wovouitkering)

BK = Bruto-kortingen per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting wegens:

- anticumulatie bepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,
- fiscale regeling,
- toepassing van het Wovo

Een korting i.v.m. seniorenbeleid (BAPO) en een korting i.v.m. ziekte na 12 maanden (art. 4 van de ziete en arbeidsongeschiktheidsregeling voorgezet onderwijs (ZAVO)) worden niet beschouwd als een bruto-korting . De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

1.6. nominale eenmalige uitkeringen artikel 3.10 lid 3:

Uitsluitend de werknemer, benoemd in een functie met één van de maximumschalen 1 t/m 8, die gedurende de gehele maand december 2008 in dienst was van de werkgever, ontvangt in de maand februari 2009 een eenmalige uitkering van 150 euro zonder doorwerking naar de vakantie en eindejaarsuitkering. De eenmalige uitkering wordt in de maand februari 2009 uitbetaald/berekend o.b.v. de volgende formule:

Berekeningswijze:

$NU * FS : NS$

waarbij NU = nominale uitkering in de maand februari van 150 euro bij normbetrekking

waarbij FS = feitelijk salaris (is het verschil tussen het bruto salaris en de toegepaste bruto kortingen)* (FS = BS - BK)

waarbij NS = het normsalaris per maand

* Onder bruto korting wordt verstaan een korting wegens:

- anticumulatie bepaling,
- schorsing,
- staking,
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging,
- fiscale regeling,
- toepassing van het Wovo

Een korting i.v.m. seniorenbeleid (BAPO) en een korting i.v.m. ziekte na 12 maanden (art. 4 van de ziete en arbeidsongeschiktheidsregeling voorgezet onderwijs (ZAVO)) worden niet beschouwd als een bruto-korting . De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

2. Doorwerking

Werkt door naar grondslag >>>	VU	EJU	JG	OU	ZAVO	Jl	
Salaris (art.)	ja	ja	ja	ja	ja	ja	
Uitlooptoeslag (art. 3.5)	ja	ja	ja	ja	ja	ja	
Bindingstoelage (3.6)	nee	nee	nee	nee	ja	ja	
(extra) Eindejaarsuitkering (3.7/3.8)	nee	nee	nee	nee	ja	ja	
Inkomenstoelage (3.9)	nee	nee	nee	nee	ja	ja	
Nominale uitkering (3.10.1, 3.10.2 en 3.10.3)	Nee	Nee	Nee	Nee	ja	Ja	
Vakantie-uitkering (3.11)	nee	nee	ja	ja	ja	ja	
Compensatie (6.3. 6.4)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	
Trekkingsrecht (7.2 lid 2d)	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja	
Toelage (11.12)	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	
Gratificaties (11.12, 11.10)	nee	nee	nee	nee	nee	nee	

VU = vakantieuitkering

EJU = eindejaarsuitkering

JG = jubileumgratificatie

OU = overlijdensuitkering

ZAVO = ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs

Jl = jaarinkomen ABP

Bijlage 16a wordt gewijzigd in:

Bijlage 15 a De te realiseren functiemix op brinnummer-niveau

Voor de te realiseren functiemix voor docentfuncties wordt op brinnummer-niveau uitgegaan van de nulmeting per 1 oktober 2008⁵. In deze nulmeting wordt op brinnummer niveau bepaald wat de percentages LB, LC en LD op die datum zijn op het totaal aan docentenformatie uitgedrukt in FTE's. Het gaat daarbij om de percentages feitelijk betaalde salarisschalen, die dus af kunnen wijken van de schalen behorend bij de functie waarin de werknemer is benoemd. Ten opzichte van die percentages dienen de bevoegde gezagen wijzigingen in de percentages LB-, LC- en LD- functies te bewerkstelligen, zoals die zijn opgenomen in onderstaande tabellen. Het gaat om te realiseren waarden voor 2011 en 2014. De percentages bij elkaar opgeteld bepalen de "waarde functiemix". Deze "waarde

⁵ Voor de nulmeting per 1 oktober geldt een voorbehoud dat de nulmeting van 2006 niet significant afwijkt van die van 2008.

functiemix” moet minimaal worden gehaald. Hierbij telt een LB-functie voor 0,0, omdat het doel is om meer LC- en LD-functies te creëren. Een LC-functie telt voor 1,0. Een LD-functie telt voor 2,0, omdat het gemiddeld twee keer zo duur is om een LB-functie op te hogen naar een LD-functie dan naar een LC-functie.

Bij het realiseren van de percentages is het mogelijk te kiezen voor een afwijkende verhouding tussen het aandeel LC- en LD-functies⁶, waarbij 2% LC-functies een gelijke waarde heeft als 1% LD-functies.

Een voorbeeld: de streefpercentages van een brede scholengemeenschap buiten de Randstad zijn 21% minder LB-functies, 10% meer LC-functies en 11% meer LD-functies. De school realiseert evenwel 13% meer LD-functies, 2% meer dan het streefpercentage dus. Daardoor hoeft hij 4% minder LC-functies te creëren. Hij realiseert op die manier 19% minder LB-functies, 6% meer LC-functies en 13% meer LD-functies. Dit resultaat is gelijkwaardig aan de streefpercentages. De berekening wordt duidelijker als de verandering in de functiemix in één getal wordt omgerekend, de wijziging waarde functiemix. In het voorbeeld hierboven betekent dat voor de streefpercentages: 10% meer LC-functies en 11% meer LD-functies een wijziging van de waarde functiemix van $1 \times 10 + 2 \times 11 = 32$. Het resultaat komt met de 2% meer LD-functies uit op eenzelfde wijziging van de waarde functiemix: $1 \times 6 + 2 \times 13 = 32$.

Groeipercenages in fte's t.o.v. de nulmeting op 1 oktober 2008				wijziging waarde functiemix *)
	LB	LC	LD	
2011 buiten de randstadregio's	-3%	+2%	+1%	+4
2011 in de Randstadregio's	-30%	+29%	+1%	+31
2014 buiten de Randstadregio's	-21%	+10%	+11%	+32
2014 in de Randstadregio's	-50%	+39%	+11%	+61

*) Zie de toelichting boven de tabellen.

Onder Randstadregio's wordt bedoeld de steden Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag en Almere en de omliggende regio's, te weten de RPA gebieden Zuidelijk Noord-Holland, Rijnstreek- Gouwe, Haaglanden, Rijnmond, Gooi en Vechtstreek, Eemland en Utrecht-midden.

⁶ In 2011 is de bandbreedte gesteld op maximaal 1% meer of minder groei in LD, hetgeen gelijk staat aan 2% in LC. In 2014 is de bandbreedte gesteld op maximaal 3% meer of minder groei in LD, hetgeen gelijk staat aan 6% in LC. Als de waarde functiemix zoals opgenomen in de tabellen binnen deze bandbreedte niet realiseerbaar is (omdat het aandeel LB dan onder de 0% zou zakken) geldt een verruimde bandbreedte voor extra groei in LD.